

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**

FACULTAD DE DERECHO



**TESIS DOCTORAL**

**La autonomía de la voluntad en los contratos reglados: especial  
referencia a los contratos colectivos**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

**Ana Marie Rodríguez Colón**

Director

**Joaquín Rams Albesa**

**Madrid, 2014**



**Universidad Complutense de Madrid**  
**Programa de Doctorado en Derecho**  
**Tesis**  
**Director: Prof. Joaquín Rams Albesa**

**LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD**  
**EN LOS CONTRATOS REGLADOS**  
**ESPECIAL REFERENCIA A**  
**LOS CONTRATOS COLETIVOS**

**Lic. Ana Marie Rodríguez Colón**

## ÍNDICE

|      |  |    |
|------|--|----|
| I.   | ABREVIATURAS   | 5  |
| II.  | PRESENTACIÓN   | 6  |
| III. | INTRODUCCIÓN   | 7  |
| IV.  | CAPÍTULO I: SÍNTESIS HISTÓRICA SOBRE LA EVOLUCIÓN JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO                             | 15 |
|      | 1. ESPAÑA HASTA LA CONSTITUCIÓN DE 1978  | 22 |
|      | 2. PUERTO RICO HASTA LA OCUPACIÓN AMERICANA  | 26 |
|      | 3. ESTADOS UNIDOS Y LA DECLARACION DE DERECHOS DE 1948 EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL                              | 39 |
| V.   | CAPÍTULO II: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO DERECHO RECONOCIDO CONSTITUCIONALMENTE                              | 45 |
|      | 1. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 37 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 149.1.7 DE LA CONSTITUCIÓN | 56 |
|      | 2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA   | 64 |
|      | 3. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO II, SECCIONES 17 Y 18 DE LA CONSTITUCIÓN DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO     | 75 |
| VI.  | CAPÍTULO III: LAS FUENTES DE DERECHO Y EL PODER NORMATIVO LABORAL  | 82 |
|      | 1. EL DERECHO Y LA NORMA JURÍDICA  | 82 |
|      | 2. EL PODER NORMATIVO VERSUS LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD COLECTIVA E INDIVIDUAL                                | 92 |
|      | 2.1. EL PODER NORMATIVO  | 92 |
|      | 2.1.1. ESPAÑA  | 92 |

|      |   |     |
|------|---|-----|
|      | 2.1.2. PUERTO RICO, SU NORMATIVA Y LA RELACIÓN CON ESTADOS UNIDOS   | 97  |
|      | 2.2. AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD COLECTIVA E INDIVIDUAL  | 103 |
| VII. | <b>CAPÍTULO IV: DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA Y PUERTO RICO: NORMATIVA APLICABLE</b>                 | 140 |
| 1.   | ESPAÑA  | 140 |
|      | 1.1. LEYES Y NORMAS CON FUERZA DE LEY   | 148 |
|      | 1.2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES   | 153 |
| 2.   | PUERTO RICO   | 159 |
|      | 2.1. LEGISLACIÓN FEDERAL  | 161 |
|      | 2.1.1. LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, CONOCIDA COMO LEY WAGNER DE 1935                                     | 163 |
|      | 2.1.2. LEY TAFT-HARTLEY DE 1947 Y LA LEY LANDRUM GRIFFIN  | 164 |
|      | 2.2. LEGISLACIÓN ESTATAL  | 165 |
|      | 2.2.1. LEY DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO, LEY NÚM. 130 DEL 8 DE MAYO DE 1945                             | 165 |
|      | 2.2.2. LEY DE ORGANIZACIONES BONAFIDE NÚM. 134 DEL 19 DE JULIO DE 1960  | 168 |
|      | 2.2.3. LEY DE PERSONAL EN EL SERVICIO PÚBLICO DEL 14 DE OCTUBRE DE 1975   | 170 |
|      | 2.2.4. LEY DE RELACIONES DEL TRABAJO PARA EL SERVICIO PÚBLICO DE PUERTO RICO, LEY NÚM. 45 DEL 25 DE FEBRERO DE 1998 | 171 |

|       |               |   |     |
|-------|---------------|---|-----|
| VIII. | CAPÍTULO V:   | CONTENIDO NORMATIVO VERSUS<br>CONTENIDO OBLIGACIONAL DEL<br>CONVENIO COLECTIVO FUERZA<br>VINCULANTE DEL CONVENIO Y<br>TEORÍA DE LA REPRESENTACIÓN | 175 |
| IX.   | CAPÍTULO VI:  | ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA<br>SOBRE LA INTERPRETACIÓN DEL<br>CONVENIO COLECTIVO EN ESPAÑA<br>Y PUERTO RICO                                     | 228 |
|       | 1.            | ESPAÑA  | 228 |
|       | 1.1.          | NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIOS<br>COLECTIVOS EN LA JURISPRUDENCIA<br>DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL   | 229 |
|       | 1.2.          | LA FUERZA VINCULANTE DE LOS CONVENIOS<br>COLECTIVOS Y SU EFICACIA JURÍDICA  | 235 |
|       | 2.            | PUERTO RICO   | 241 |
|       | 2.1.          | LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO<br>DERECHO CONSTITUCIONAL   | 242 |
|       | 2.2.          | LA FIGURA DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA<br>JURISPRUDENCIA PUERTORRIQUEÑA   | 248 |
| X.    | CAPÍTULO VII: | ¿EL CONVENIO COLECTIVO ES UNA<br>NORMA JURÍDICA O UN CONTRATO?  | 254 |
|       | 1.            | ESPAÑA  | 255 |
|       | 2.            | PUERTO RICO   | 263 |
| XI.   | CONCLUSIONES  |   | 270 |
| XII.  | BIBLIOGRAFÍA  |   | 273 |
|       | ABSTRACT      |   |     |

## **I. ABREVIATURAS**

|      |   |
|------|---|
| AFL  | AMERICAN FEDERATION OF LABOR                        |
| BOE  | BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO                          |
| CE   | CONSTITUCIÓN DE ESPAÑA                              |
| CCS  | CONVENIO COLECTIVO SINDICAL                         |
| DLRT | DECRETO DE LA LEY DE RELACIONES DE TRABAJO          |
| ET   | ESTATUTO DE TRABAJADORES                            |
| FL   | FEDERACIÓN LIBRE DE LOS TRABAJADORES DE PUERTO RICO |
| LAS  | LEY DE ASOCIACIÓN SINDICAL                          |
| LRT  | LEY DE REGLAMENTACIONES DE TRABAJO                  |
| LCCS | CONVENIOS COLECTIVOS SINDICALES                     |
| OL   | ORDENANZAS LABORALES                                |
| OIT  | ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO              |
| ONU  | ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS                 |
| RT   | REGLAMENTOS DEL TRABAJO                             |
| RRI  | REGLAMENTOS DE RÉGIMEN INTERIOR                     |
| STC  | SENTENCIA TRIBUNAL CONSTITUCIONAL                   |
| STS  | SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO                          |
| TCEE | TRATADO COMUNIDAD ECONÓMICA EUROPEA                 |
| TUE  | TRATADO UNIÓN EUROPEA                               |
| TJCE | TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS    |

## II. PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación tiene el objetivo de establecer el valor normativo de los convenios colectivos de España y Puerto Rico. Así pues, el objeto protagónico del mismo lo es la figura del convenio y su trascendencia en el mundo laboral. Para la investigación, se llevó a cabo una exhaustiva búsqueda de material bibliográfico relacionado al surgimiento y desarrollo de los convenios, claro está, con énfasis en ambas jurisdicciones. El estudio conllevó un análisis riguroso de las disposiciones del Derecho del Trabajo contenidas en las Constituciones de España y Puerto Rico. También se examinó y discutió la legislación de ambos países en torno a este asunto.

La investigación llevada a cabo refleja, que ambos países poseen una fuerte política pública que rige la concesión y administración de convenios colectivos en el sector laboral. En España, la figura del convenio ha sido objeto de continua interpretación, fundamentada en sus efectos normativos o contractuales, asunto que genera gran discusión en cuanto a los efectos y consecuencias jurídicas de esta figura. No así tan expresamente en Puerto Rico.

Sin embargo, dada la situación económica mundial, el campo laboral es uno de los que poco a poco han sufrido y continuarán sufriendo cambios y ajustes, pues depende sustancialmente de las ganancias y supervivencias de su cuerpo rector, el patrono, ya sea privado o del sistema público. El tema siempre me atrajo, pues la figura del convenio colectivo enmarca los derechos y beneficios que obtienen los trabajadores con mucho esfuerzo y dedicación. No obstante, no podemos perder de perspectiva que ante una crisis económica, nos corresponde a todos aportar. Los acuerdos contemplados en un convenio colectivo deben ser cónsonos con lograr unas garantías a los trabajadores que día a día desempeñan su labor por el bienestar de una empresa y, por ende, mueven la economía de un país. Estas garantías, a mi entender, deben ser esencialmente la permanencia en el empleo junto con aquellos beneficios que impliquen un trabajador más saludable no solo físicamente sino emocional. Pienso así, porque, a fin de cuentas, el

trabajador es ese individuo que forma la sociedad en la que vivimos y que determina con su conducta la sociedad actual.

### III. INTRODUCCIÓN

A mi juicio, la frase “por uso y costumbre” constituye, por lo general, una somera justificación sin fundamento cuando no queremos pensar y razonar con fundamentos válidos y lógicos determinado asunto. Esta frase la escucho cada vez que pregunto la razón por la cual algo se trabaja de determinada manera y no encuentro explicación al respecto. Tengo la firme convicción de que si la humanidad se hiciera más a menudo esta pregunta, el mundo funcionaría mejor, quizás habría menos regulación, la que, en ocasiones, puede ser muy complicada, por ende, la solución de problemas jurídicos sería más fácil o probablemente no tendríamos tantos problemas de interpretación del derecho.

En su libro *Europa y el Derecho*, PAOLO GROSSI<sup>1</sup>, expresa lo siguiente, “el derecho, aunque sus manifestaciones más llamativas residen en sus solemnes actos legislativos, pertenece a la sociedad y, por tanto, a la vida, expresa a la sociedad más que al Estado, es el tejido invisible que vuelve ordenada a nuestra experiencia cotidiana, consintiendo la convivencia pacífica de las recíprocas libertades. Es identificable, pues, con un auténtico auto-salvamento de la sociedad”. A mi entender, esta definición abarca el significado real del Derecho y pone en claro manifiesto que es la sociedad el eje principal de su formación y desarrollo.

Dice MARTÍN BLANCO<sup>2</sup> que, las circunstancias históricas que determinan cada momento, cada época del tiempo, orientan de manera peculiar la solución de los problemas jurídicos. Muchas veces es sólo cuestión de interpretación o lo que pudiéramos decir la “moda” en el Derecho. Pero otras veces se trata, no de una cuestión tan simplista, sino de otra más profunda o trascendente, que lejos de mera interpretación, trata de remover y desechar en sus propios fundamentos lo que hasta entonces se venía teniendo por axiomático. Nada más cercano a nuestra realidad.

---

<sup>1</sup> GROSSI, PAOLO, *Europa y Derecho*, Editorial Crítica, Madrid, 2007, página 176.

<sup>2</sup> MARTÍN BLANCO, JOSÉ; *El Contrato de Trabajo*. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1957, páginas 6-7.

En tiempos de crisis económica el empleo se impacta sustancialmente, pues el desarrollo del capital y trabajo se estancan, lo que disminuye la producción de bienes y servicios. Ante la llamada recesión económica que afrontamos mundialmente me pregunto, ¿cuál será el impacto o el efecto en la concretización de nuevos convenios colectivos o el cumplimiento o resolución de los ya existentes? Sin lugar a dudas, la crisis no sólo impacta el campo laboral, sino el desarrollo del mercado donde convergen capital y trabajo, lo que, a fin de cuentas, define el desarrollo económico, político y social de un país. La evolución histórica del convenio dependerá de la jurisdicción en donde se desarrolle. El convenio colectivo se caracteriza por regular condiciones de trabajo que son consideradas normas para determinados grupos de trabajo. El término “colectivo” alude la existencia de grupos u organizaciones que repercuten en el acuerdo o convenio estipulado.

La premisa anterior nos lleva a preguntar, ¿cuál es el valor normativo de los convenios colectivos?, ¿cuál es su valor jurídico?, ¿los convenios colectivos tienen fuerza de ley, por tanto, constituyen fuente de obligaciones, de conformidad con las disposiciones del Código Civil? Debido a mi preocupación, me di a la tarea de preguntar a varias personas su opinión al respecto. Curiosas fueron las respuestas ofrecidas.

Por un lado, algunos opinaron que el convenio colectivo es una figura inalterable e irrenunciable, ya que a través de éstos, patronos y organizaciones sindicales acuerdan condiciones de trabajo, garantizando derechos a los trabajadores de forma permanente. Cuando pregunté a estas personas su opinión respecto a si el convenio colectivo es un contrato tal y como configura en el Derecho Civil, me contestaron prácticamente al unísono que, aunque tiene las características de un contrato, por incidir su contenido en normas contempladas en el derecho laboral, el mismo constituye un “híbrido”, cuya figura debe evaluarse por separado de los principios contractuales del derecho de obligaciones que impone la ley.

Según su apreciación, el convenio obliga aún más que un contrato, pues sus condiciones se perpetúan a través del tiempo, no importa que su vigencia haya expirado, razón por lo cual alegan debe ser catalogado como una norma jurídica distinta e independiente del derecho de obligaciones. Otros, por su parte, opinaron que la figura

del convenio colectivo constituye un contrato entre las partes para todos los fines de ley, pero que su eficacia depende sustancialmente de la regulación contenida en el Derecho del Trabajo vigente y del desarrollo de esta rama jurídica. Opinaron que, dada la situación económica actual y en la medida en que el Derecho del Trabajo amplíe, reduzca o modifique su normativa, así serán afectados los convenios colectivos.

Ciertamente, el convenio colectivo tiene su base como institución jurídica en una evolución histórica sostenida en el desarrollo social y el balance de intereses que han constituido el desarrollo de una vertiente de derecho distinta llamada Derecho del Trabajo. El Derecho del Trabajo recoge una serie de normas que plasman principios sociales, morales, económicos y políticos, adaptándose continuamente a una sociedad cambiante. Es por ello por lo que expresa el conjunto de fuerzas que regulan la producción del Derecho del Trabajo, el cual tiene una función social. El Estado y los individuos imponen cada uno la reconstrucción y la sistematización de estructuras adaptadas a la vida cotidiana y a la realidad política jurídica del momento.

Fundamentado en lo anterior y amparándonos en la situación económica mundial, es preciso examinar la figura del convenio colectivo. Tanto en España como en Puerto Rico, la Constitución reconoce la negociación colectiva como fuente principal para la regulación de las relaciones laborales, por lo que la crisis económica es un asunto que ciertamente impacta, en gran medida, la concesión de beneficios adicionales a empleados e incluso puede afectar derechos adquiridos mediante previas negociaciones colectivas. El Derecho del Trabajo, aunque es un derecho relativamente joven, surge como un mecanismo del Estado de establecer controles al trabajo mediante legislación laboral. Esto unido a las luchas y esfuerzos de los trabajadores por lograr mejores condiciones enmarcan el quehacer de la negociación colectiva, como medio regulador y garantizador de derechos y deberes tanto del trabajador como de los patronos o empresarios.

Bien lo ha dicho PAOLO GROSSI, “El trabajo es la misma persona en acción, que compromete en el no una dimensión patrimonial, sino estrictamente personal; el

trabajo es una parte esencial de la vida de ese sujeto de carne y hueso que es el trabajador.”<sup>3</sup>

Ciertamente, el Derecho refleja la realidad cambiante y exige evaluación diaria para que no pierda su efectividad. En este sentido, el surgimiento y desarrollo de la figura del convenio colectivo es una figura muy interesante y ampliamente estudiada dentro del Derecho del Trabajo. En opinión de MARTÍN BLANCO, “determinar la naturaleza jurídica de una institución supone tanto como enmarcarla jurídicamente desde el punto de vista sistemático”<sup>4</sup>. En esto precisamente girará nuestra evaluación en torno a los convenios colectivos. Esta figura es fuente de debate entre laboristas y civilistas. Mientras unos piensan que el Derecho del Trabajo se distingue y constituye una institución jurídica independiente del Derecho Civil, otros piensan que su naturaleza está situada dentro del ámbito contractual, o sea, del derecho de obligaciones, por tanto, responde en pleno al Derecho Civil, aunque todo instrumento normativo acabará perteneciendo a la Teoría General del Derecho.

Con esto en mente, iniciamos la presente investigación. Con el marco descrito anteriormente pretendemos analizar la figura del convenio colectivo. Será nuestro propósito evaluar su valor normativo y obligacional, de manera que podamos concluir si su naturaleza y finalidad está regida por una institución independiente, llamada Derecho del Trabajo, o si, a fin de cuentas, es un contrato sujeto a la naturaleza del Derecho de Obligaciones del Código Civil. Utilizando este racional y ante la situación económica, es preciso estudiar cómo podrían verse afectados aquellos acuerdos contemplados dentro de los convenios colectivos. No debemos olvidar que la administración de los convenios colectivos mundialmente es un asunto de índole jurídico-político.

No obstante, a partir de la crisis económica existente, el manejo de los convenios ha sufrido los embates de esta situación, por lo que poco a poco su obligatoriedad ha cedido frente al brazo del Estado que moldea y maneja la economía del país.

---

<sup>3</sup> GROSSI, PAOLO, *Europa y Derecho*, Editorial Crítica, Madrid, 2007, página 176.

<sup>4</sup> MARTÍN BLANCO, JOSÉ; *El Contrato de Trabajo....* página 8.

Habida cuenta lo expuesto, ¿la formalidad de los convenios colectivos le da valor de norma jurídica?, ¿los convenios son contratos o normas jurídicas independientes? Considero que es materia interesante de discusión. Sin duda, el convenio colectivo es una figura valiosa. Su estudio constituye un reto interesante para el derecho de obligaciones. Como marco de referencia para la investigación, es preciso adentrarse en el estudio del desarrollo de los convenios colectivos en España y Puerto Rico. Para ello, es preciso analizar la figura del Contrato de Trabajo. El Contrato de Trabajo constituye el tronco o base del Convenio Colectivo. Por tal razón, evaluaremos diferencias y similitudes entre el Convenio Colectivo y el Contrato de Trabajo con el objetivo de determinar si ambas figuras constituyen normas jurídicas distintas e independientes de las fuentes de derecho tradicionales que emanan del derecho de obligaciones.

El estudio de la figura jurídica del convenio colectivo es complejo, ya que no podemos olvidar que en ambas jurisdicciones el surgimiento y desarrollo histórico del convenio colectivo contempla condiciones jurídico-políticas. Sobre este particular, me llamó la atención lo manifestado por MARTÍN BLANCO<sup>5</sup> en torno a que el elemento político no es algo extraño o remoto de la ordenación jurídica, sino, por el contrario, es elemento integrante, constitutivo de la realidad jurídica. Apunta este autor que el círculo activo de la política se entrecruza con el del Derecho y la esfera jurídica se desenvuelve en el mismo radio de acción de la esfera política. Según nos indica, el legislador no hace sino actuar sobre y en torno a la base fundamental del régimen político e incluso mucho más cuando se encara con la realidad crudamente vital que entraña la constitución, regulación y protección de las relaciones laborales.

Sobre esto MARTÍN BLANCO cita una frase manifestada por CARNELUTTI que dice y cito: “El Derecho es el primer instrumento de la política”. “El jurista no debe confundir el medio con el fin, sino tratar el medio en relación con el fin”. A mi juicio, dicha expresión, corta pero precisa, expone en pocas palabras una realidad mundial. Detrás de toda norma jurídica existe un fin político. El convenio está sujeto a poderes e

---

<sup>5</sup>MARTIN BLANCO, JOSÉ; *El Contrato de Trabajo*.... páginas 5-6.

intereses políticos y sociales, responsables en la evolución y creación de normas jurídicas.

Utilizando como norte este asunto y ante la recesión económica existente, pretendo determinar si el valor normativo de los convenios, norma de vinculación constitucional, tanto en España como en Puerto Rico, obliga su cumplimiento y satisfacción en tiempos de necesidad y estrechez financiera. En este trabajo mi labor como jurista pretende interpretar la figura jurídica del convenio colectivo a través del desarrollo histórico de su legislación con el propósito de distinguir su realidad y naturaleza en el derecho de obligaciones. Examinaremos su propósito, derecho vigente, su cumplimiento y su posible destino ante una crisis económica global.

Estudiaremos la importancia y relevancia de la figura jurídica del convenio colectivo en el desarrollo del Derecho del Trabajo. El derecho constitucional a la negociación colectiva, lejos de sólo plasmar condiciones de trabajo, promulga el desarrollo y dirección de una autonomía privada-colectiva que, sin duda, influye en el desarrollo social y económico de una sociedad.

Para tratar el tema hemos distribuido el mismo en siete capítulos. El Capítulo I, lo hemos titulado: *Síntesis Histórica sobre la Evolución Jurídica del Derecho del Trabajo*. En el mismo se resume, a grandes rasgos, el desarrollo histórico del Derecho Laboral en España y Puerto Rico. Principalmente, se hace énfasis en el desarrollo del Derecho Laboral español hasta la aprobación de la Constitución en el 1978 y en el de Puerto Rico hasta la ocupación norteamericana y su influencia en el Derecho Puertorriqueño del Derecho Común anglosajón.

El Capítulo II reseña *La Negociación Colectiva como Derecho Reconocido Constitucionalmente*. La discusión en este Capítulo se circunscribe a tres tópicos principales: el primero, es un análisis del Artículo 37 de la Constitución Española en relación con el Artículo 149.1.7 de la Constitución; el segundo, la negociación colectiva en el ámbito de la unión europea y, el tercero, es un análisis del Artículo II, Secciones 17 y 18 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Examinado el marco constitucional expondremos mediante el Capítulo III, un análisis sobre *Las Fuentes del Derecho y el Poder Normativo Laboral*. En este Capítulo discutiremos el derecho y la

norma jurídica a través del poder normativo versus la autonomía de la voluntad colectiva e individual. Daremos énfasis en el poder normativo en las respectivas jurisdicciones, entendiéndose España y Puerto Rico. Por último, en este Capítulo desarrollaremos el tema de la autonomía de la voluntad en su vertiente colectiva e individual.

En el Capítulo IV se amplía aún más el tema del Desarrollo del Derecho del Trabajo en España y Puerto Rico. Este tema sirve de enlace para la discusión detallada del tema en ambos países. En el caso de España, examinamos las leyes y normas laborables aplicables junto al Estatuto de los Trabajadores. En el caso de Puerto Rico se expone toda la legislación federal y estatal en torno al Derecho Laboral. En el ámbito federal expondremos las leyes relacionadas a: Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, conocida como Ley Wagner de 1935, Ley Taft-Hartley de 1947 y la Ley Landrum Griffin. En cuanto al aspecto estatal discutiremos los aspectos relativos de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley 130 del 8 de mayo de 1945. Además, las leyes de Organizaciones Bonafide, Ley 134 del 19 de julio de 1960; la Ley de Personal en el Servicio Público del 14 de octubre de 1975 y la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, Ley 45 del 25 de febrero de 1998.

Nótese que hasta el momento hemos enfatizado en los tres capítulos anteriores en aspectos principales que, a nuestro juicio, recogen la normativa correspondiente y nos ayudaran a establecer el valor normativo de los convenios colectivos. En primer lugar, el desarrollo histórico del Derecho del Trabajo en España y Puerto Rico y su normativa aplicable, especificando aquellas disposiciones legales y reglamentarias de cada uno de estos países y su desarrollo y la evaluación del derecho de la negociación colectiva como uno reconocido constitucionalmente en estas jurisdicciones.

En el Capítulo V analizaremos el contenido normativo versus contenido obligacional del convenio colectivo. A este tema uniremos la fuerza vinculante del convenio, dispuesta en la Constitución Española junto a la teoría de la representación.

También discutiremos, además, las figuras del Contrato de Trabajo y del Convenio Colectivo, sus regulaciones y formalidades y la autonomía de voluntad en ambas figuras, tanto en el Derecho Español como en el Puertorriqueño.

Dado que la presente investigación pretende establecer el valor normativo de los Convenios Colectivos, discutiremos de manera más abarcadora esta figura. Estudiaremos su concepto contractual y normativo como elemento constitutivo de la relación laboral. La autonomía privada versus la autonomía colectiva, las consecuencias jurídicas entre el convenio colectivo y el contrato de trabajo y la situación actual de los convenios colectivos. Toda esta exposición nos deberá llevar a poder establecer cuál es valor normativo de los contratos colectivos en España y Puerto Rico y si su naturaleza puede ser catalogada como fuente de derecho distinta e independiente del Derecho Civil de las Obligaciones.

Mientras, en el Capítulo VI, llevaremos un análisis de la jurisprudencia sobre la interpretación del convenio colectivo en España y Puerto Rico. En cuanto a España se refiere, analizaremos la negociación colectiva y los convenios colectivos desde la perspectiva del Tribunal. Veremos cómo la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en el caso particular de España se ha promulgado en cuanto a esta figura. Discutiremos cómo la fuerza vinculante de los convenios y su eficacia jurídica impacta estos acuerdos laborales en su aplicación en el Derecho del Trabajo. En la situación de Puerto Rico, analizaremos la negociación colectiva como derecho constitucional. También evaluaremos la figura del convenio colectivo en la jurisprudencia puertorriqueña.

Por último, en el Capítulo VII, evaluaremos el punto medular de este trabajo el cual es si el convenio colectivo es una norma jurídica o un contrato tanto en España como en Puerto Rico.

Con el propósito de estudiar el tema de manera general, hemos incorporado amplia bibliografía sobre el tema, procurando exponer la visión sobre este particular de los civilistas y de los especialistas en derecho laboral. También hemos incorporado doctrina jurisprudencial, de manera que nuestra investigación pueda reflejar la aplicación de la legislación en los tribunales y su significado y trascendencia en el desarrollo de los convenios colectivos.

## CAPÍTULO I

### IV. SÍNTESIS HISTÓRICA SOBRE LA EVOLUCIÓN JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Para entender el valor normativo de los convenios colectivos es necesario entender la raíz de esta figura, su surgimiento y desarrollo, de manera que podamos determinar su valor normativo. Es por esta razón que entiendo prudente exponer brevemente la historia del Derecho del Trabajo. Debido a que esta Tesis pretende exponer un análisis comparado entre España y Puerto Rico, es menester dar una breve síntesis histórica sobre la evolución jurídica del Derecho del Trabajo en ambas jurisdicciones.

Incluiremos un poco del trasfondo histórico de Estados Unidos, específicamente, en el ámbito del desarrollo de los derechos fundamentales desde la creación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y cómo ésta contribuyó en el desarrollo del Derecho del Trabajo y su relación con este desarrollo en Puerto Rico y en Europa.

Es importante que tengamos presente que Puerto Rico tiene sus raíces jurídicas en el Derecho Civil de España, por tanto, es necesario considerar este importante elemento para entender, en gran medida, el desarrollo jurídico de mi país, cuyo desarrollo posterior también está influenciado en gran medida por el derecho común anglosajón.

A continuación expondré el origen del Derecho del Trabajo. Brevemente veremos su raíz desde el Imperio Romano. Mencionaremos también su desarrollo en Alemania. Posteriormente, discutiremos ampliamente su evolución en España hasta la aprobación de la Constitución de 1978. En el caso de Puerto Rico lo veremos hasta la invasión americana, dada la influencia jurídica que esto significa en el desarrollo del derecho puertorriqueño, según mencionamos anteriormente. Veamos.

El Trabajo no es en el concepto romano primitivo una actividad humana, sino el producto físico del hombre, una cosa, en suma, a la que, por tanto, resultan aplicables los preceptos que regulan la *locatio*. De ahí que se estime el trabajo como susceptible de un

arrendamiento y de que se hable de arrendamiento de servicios en nuestros modernos Códigos Civiles<sup>6</sup>.

La *locatio* romana impone que un ciudadano alquila a otro ciudadano, un esclavo propiedad del primero, para que realice para el segundo una tarea en la que es especialista. Nada que ver con el moderno arrendamiento de servicios. La doctrina ha puesto de manifiesto el origen y las razones fundamentales, de tipo económico y social, de la regulación romana del contrato de trabajo como una locación.

Ciertamente, si bien las circunstancias económicas y sociales de Roma determinaron la especial estructura de la relación de trabajo, es también no menos cierto que consideraciones jurídicas definieron y orientaron tal regulación y estructura. En la vertiente romana de la relación laboral dominaron el *locatio operarum* y *locatio operis*. De un lado, el estado de amplia “subordinación”, con la sujeción personal o sometimiento que caracterizaba la posición de *locator operarum* frente al acreedor y, del otro, la *mutatio dominio*, que normalmente, en la edad más antigua, solía acompañar el negocio de *locatio operis faciendi* en relación a la cosa a tratar o manipular. Uno y otro elemento se manifiesta constantemente en la evolución que el propio Derecho romano experimentó en la relación del trabajo. Evolución del contrato de trabajo en Roma que contrasta un tanto con la evolución del trabajo en el propio Derecho romano<sup>7</sup>.

La estructuración jurídica de la Roma antigua, al considerar al esclavo como una cosa, excluía la posibilidad de que el esclavo fuera considerado como sujeto de una relación jurídica. Cuando el esclavo prestaba su trabajo lo hacía no como sujeto de la relación jurídica laboral, sino como objeto de la misma.

El Derecho Romano diferenció dos formas fundamentales de empleo en la relación de trabajo a las que corresponderían las dos figuras tradicionales: *locatio conductio operarum* y *locatio conductio operis*.

---

<sup>6</sup> BAYÓN CHACÓN GASPARD Y PÉREZ BOTIJA EUGENIO; *Manual de Derecho del Trabajo*, Vol. I, Séptima Ed., Marcial Pons, Madrid, páginas 48-49.

<sup>7</sup> MARTÍN BLANCO, JOSÉ; *El Contrato de Trabajo*, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1957, páginas 19-20.

La *locatio operarum* entrañaba una convención en virtud de la cual uno (*conductor operarum, dominus*) era la fuerza de trabajo que recibía a cambio compensación.

Su naturaleza es la de un propio y verdadero contrato de trabajo: su configuración jurídica, en el Derecho clásico, corresponde, a grandes rasgos, a la propia del tipo de negociación de “contrato de trabajo” en el Derecho común.

A pesar de discutirse esta forma de locación puede admitirse, no obstante, que hubo de desenvolverse lentamente partiendo de la más primitiva concepción, superada por la gradual evolución de la locación del siervo a la locación del hombre libre, para llegar al final a la de las *operae* directamente.

Sobre este progreso de la figura en el Derecho romano queda como nota peculiar que aquella tenía por contenido una obligación de “dar”, o asimilada, por lo general, a las obligaciones de dar, en evidente contraste con la dirección del pensamiento moderno que la considera como teniendo por objeto una obligación de hacer. ¿Cuál era el objeto de la prestación en la *locatio operarum*? Éste se obligaba a prestar su propio trabajo en el lugar y tiempos convenidos. Del contrato de locación dimanaban varias acciones: *ex locato* para el trabajador y *ex conducto* para el patrono, con las cuales se protegían las obligaciones nacidas por el contrato.

Al igual que la *locatio operarum*, la *locatio operis* podía tener por objeto cualquier resultado a conseguir, ya que a través de actividades manuales o intelectuales. Las propias fuentes romanas reflejan diversos supuestos de *locatio operis*, ya fuera transformación de la materia aportada, ya empresa de construcción, ya la educación de una persona. La regulación y calificación del Derecho romano de la relación laboral dentro del esquema jurídico de la locación había de perdurar hasta nuestros días a través del impulso del Derecho codificado y de la doctrina<sup>8</sup>.

PAOLO GROSSI<sup>9</sup> comenta que: “El Código Napoleón, seguido ciegamente por todos los códigos posteriores, resuelve el problema del trabajo dependiente y autónomo gracias al esquema técnico-jurídico de la locación”. Añade GROSSI que, en las últimas

---

<sup>8</sup> MARTIN BLANCO, JOSE, *El Contrato de Trabajo*.....páginas 23-26.

<sup>9</sup> GROSSI, PAOLO, *Europa y el Derecho*, Editorial Crítica, Madrid, 2007, páginas 173-174.

décadas del siglo XIX, se producen dos circunstancias distintas, las sublevaciones del cuarto “estado” y las primeras capitulaciones del poder burgués que se concretan los actos de “legislación social”.

A juicio de GROSSI, el derecho laboral nace aquí y lo hace fuera del alcance de los códigos civiles. Según GROSSI, “nace en las leyes sociales toscas, impuras y factuales sonsacadas a la burguesía imperante o, como en la Alemania bismarckiana, concedidas paternalísticamente por unos gobiernos clarividentes; nace en la praxis cotidiana de las coaliciones de trabajadores, que consiguen imponerse cada día más; nace de la reflexión de una ciencia jurídica consciente que intenta definir técnicamente las conquistas sociales que se han producido”.<sup>10</sup>

GROSSI piensa que, “en buena parte, el llamado “derecho laboral” tiene una matriz puramente extralegislativa que le proporcionará a lo largo del Siglo XX ese perfil típico que conserva todavía a pesar de los repetidos y recientes intentos generalizadores.”<sup>11</sup> GROSSI entiende que las aportaciones más importantes del solidarismo jurídico fueron dos, a saber:

1. La afirmación de la inadecuación de la “locación de obras” romana para expresar la complejidad y la riqueza de la relación laboral.
2. La configuración, al lado del yo individual de un yo colectivo como protagonista de un orden que, si no era nuevo, por lo menos era más complejo.<sup>12</sup>

Nótese que ya en la sociedad dominaban distintas ideologías. La ideología individualista y la colectiva. La individualista, afirmaba al individuo y sus derechos: concretamente los derechos de libertad y de propiedad. La colectiva, cuya afirmación lo es la sociedad, a través de los grupos o colectivos. Ésta defendía los derechos de los individuos como miembros de un grupo social.

---

<sup>10</sup> GROSSI, PAOLO, *Europa y el Derecho...* páginas 173-174.

<sup>11</sup> GROSSI, PAOLO, *Europa y el Derecho...* páginas 173-174.

<sup>12</sup> GROSSI, PAOLO, *Europa y el Derecho...*, páginas 173-174.

El Derecho individualista trató al trabajo como una cosa, como una mercancía. Más bien, se circunscribió a definir en términos de “capital” y “trabajo”.<sup>13</sup>

La transformación del régimen liberal e individualista condujo al colectivismo, pues ya el trabajo no es considerado una mercancía o propiedad individual del trabajador, sino que tiene una función social. Así, lo considera EFRÉN BORRAJO DACRUZ<sup>14</sup>:

“El contrato individual desaparece o, al menos se desvirtúa al desaparecer la libertad del trabajador y la del empresario. La relación de servicios se aproxima, en su constitución, a los esquemas del nacimiento de la relación del empleo público. Las teorías de la relación de trabajo; de la incorporación a la empresa, etc., son las nuevas construcciones doctrinales, que desplazan los principios contractualistas. Pero es sobre todo, el orden normativo en el que se acusa la concepción publicista del trabajo, y a tal efecto, el contrato queda sustituido, casi totalmente, por el Reglamento: el Estado (o, en su nombre, las Corporaciones profesionales, entes de Derecho público) fijará por Reglamentos las condiciones de trabajo; es decir, fijará el salario, la jornada, las vacaciones, los rendimientos etc.”

Tomando lo anterior como base normativa del Derecho del Trabajo, demos un breve vistazo a la evolución de este derecho en Alemania, específicamente, a partir del 1945. La evolución del derecho laboral en Alemania a partir del hundimiento del régimen nacional socialista está determinada por factores que no pueden ser desconectados de la transformación política que se operó durante la postguerra en Alemania, mereciendo, a la vez, en la mayoría de los casos, la consideración de extraordinarios desde el punto de vista de la evolución jurídica de carácter continuado debiendo tener en cuenta: por una parte, hay que considerar que el régimen nacionalsocialista dejaba una herencia en el campo del Derecho laboral que para una evolución jurídica de carácter democrático resultaba inmediatamente inservible o al menos a largo plazo y, por otra, que Alemania era un país ocupado que a causa de

---

<sup>13</sup> Para una relación detallada en torno a las ideologías individualistas y colectivas ver a BORRAJO DACRUZ, EFRÉN, ver específicamente la Lección VI titulada: Regulación del Trabajo en la Edad Contemporánea: Modelos Normativos. Véase; Introducción al Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, Madrid, 2010.

<sup>14</sup> BORRAJO DACRUZ, EFRÉN, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, 2010, página 112.

obstáculos jurídicos y de hecho no se encontraba en situación de proceder por su propio impulso a una nueva y amplia configuración del Derecho Laboral.

En los primeros tiempos después de la guerra dependía ampliamente esta nueva configuración laboral más bien de la voluntad y puntos de vista de las potencias ocupantes, las cuales tendían, en primer término, a eliminar las anomalías más graves procedentes del nacionalsocialismo: es decir, en otras palabras, pretendían llegar a un régimen transitorio que tenía que estar todavía bastante alejado de una configuración unitaria del derecho laboral para todos los alemanes.

Varias fases pueden distinguirse en la evolución del Derecho Laboral en Alemania:

- a) La actividad legislativa se limitaba a la derogación de disposiciones jurídicas típicamente nacionalsocialistas y provocadas por la situación de la guerra, así como el restablecimiento de los principios fundamentales del Derecho Laboral democrático, derogado por la guerra.
- b) Otra fase fue la de promulgación de leyes constitucionales de los diferentes países integrantes de la República Federal Alemana a partir de 1946. Esto provocó que fuera surgiendo competencia legislativa de los diferentes países de Alemania junto a la competencia legislativa de las potencias de ocupación, que se dejó sentir especialmente en el campo del Derecho Laboral<sup>15</sup>.

Habida cuenta lo anterior, a partir de 1945, los creadores de la ley fundamental de la República Federal Alemana prescindieron deliberadamente de incluir dentro de la ley fundamental un catálogo especial de derechos fundamentales de carácter especial, siguiendo el ejemplo de la Constitución de Weimar, limitándose a enunciar en la Constitución los derechos fundamentales de libertad, propiedad e igualdad, así como algunos derechos fundamentales, tales como: igualdad y libertad de asociación, sin derecho a huelga.

---

<sup>15</sup> NIPPERDI, HANS CARL; *Evolución del Derecho Laboral en Alemania a partir de 1945*, Instituto Editorial Reus, Madrid, 1953, páginas. 1-10.

En cuanto a la relación laboral es interesante apuntar, que la misma se regía por las disposiciones del Código Civil, Código de Comercio y Reglamento de Industria, es decir, por leyes que estaban en vigencia a principios de siglo. Específicamente, el Código Civil establece el contrato de servicios, cuya variante es el contrato de trabajo.

El contrato colectivo surge como una manifestación de la autonomía de los grupos sociales que, de conformidad con su autonomía privada, produce normas aplicables a sus grupos. Es decir, que desde este momento histórico ya el derecho laboral existente no representaba un derecho individual estrictamente limitado por el Estado mediante sus códigos, sino que surgía como un derecho social que nace de los grupos con su propia autonomía colectiva articulada por la sociedad.

En esta etapa el Derecho Laboral colectivo necesitaba una nueva y completa reglamentación, por lo que surgieron sindicatos y asociaciones patronales. Sólo se le reconoció legitimidad para concertar pactos colectivos sobre condiciones de trabajo, a aquellas asociaciones o sindicatos organizadas con arreglo al principio de asociación industrial o en su calidad de organizaciones patronales con arreglos al principio de profesionalidad. Las leyes existentes mencionaban específicamente normas relacionadas con pactos colectivos, los cuales regulaban las condiciones de trabajo con respecto al contenido, concierto y conclusión de las relaciones laborales, así como con respecto a condiciones mínimas, de carácter inalienable, que si bien pueden ser modificadas a favor del trabajador, no lo pueden ser en perjuicio de este. Esto es un principio básico de negociación colectiva que ha permeado en el tiempo y a través de diversas jurisdicciones<sup>16</sup>.

Revisado el marco histórico anterior, veremos ahora, específicamente, el desarrollo del Derecho del Trabajo en España, Puerto Rico y la influencia del “derecho común” de Estados Unidos en el desarrollo del Derecho Laboral en Puerto Rico.

---

<sup>16</sup> NIPPERDI, HANS CARL; *Evolución del Derecho Laboral en Alemania a partir de 1945...* páginas 9-29.

## 1. ESPAÑA HASTA LA CONSTITUCIÓN DE 1978

La Declaración III, número 4 del Fuero del Trabajo de 1938 (FT), aprobado en plena guerra, estableció una nueva faceta del Derecho Social del Trabajo, la cual redundó en la emisión de bastante legislación que constituyó el cuerpo normativo del Derecho del Trabajo, obviamente con la eminente intervención del Estado que formó parte durante el primer periodo de los años, comprendidos del 1938 al 1978. Ya en la segunda etapa de este periodo, con el surgimiento de las leyes de convenios colectivos de trabajo entre 1958 y 1973, surgen elementos liberalizadores que propiciarán los derechos del trabajador garantizados en la Constitución de 1978.

El sistema de fuentes del Derecho del Trabajo en España en el régimen franquista estaba arraigado en el Fuero del Trabajo que proclamaba que “el Estado fijará las bases para la regulación del trabajo, con sujeción a las cuales se establecerán las relaciones entre trabajadores y las empresas”; a través de esta fórmula, el Estado recababa para sí la regulación de las condiciones de trabajo.<sup>17</sup>

Al investigar más a profundidad este trasfondo histórico encontré que la producción normativista laboral durante el régimen franquista fue en torno a dos premisas fundacionales: el interventismo estatal laboral y la negociación colectiva. Esto dio lugar a normas derivadas, todas ellas del poder normativo estatal, entiéndase las leyes, reglamentos, a través de cauces específicos de negociación reglada y encauzada desde parámetros públicos, como el Convenio Colectivo Sindical (CCS) o los denominados Reglamentos de Régimen Interior (RRI). Ejemplo de ellos son: Ley de Unidad Sindical y de Bases de la Organización Sindical de 1940, Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 1942, la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 y la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958. Todas estas leyes con elaboración del Régimen Interior (RRI) tras el Decreto 20/1961 (DRRI) y la Orden Ministerial de 6 de febrero de 1961.

---

<sup>17</sup> BAYÓN CHACÓN, G:PÉREZ BOTIJA,E., *Manual de Derecho del Trabajo*, 8.a Edición, Marcial Pons, Madrid, 1970, página 168, citado en LAHERA FORTEZA, JESÚS; *Normas Laborales y Contratos Colectivos*, página 15.

Muchos laboristas coinciden en que la Declaración XIII del FT consagraba la prohibición de las asociaciones sindicales libres, la ilegalidad de las existentes y la centralización de toda actividad sindical en una corporación de Derecho Público, denominada Organización Sindical Española, a la que se adscribían obligatoriamente todos los trabajadores y empresarios. La Declaración rezaba así:

*1.- La Organización Nacional-Sindicalista del Estado se inspirará en los principios de Unidad, Totalidad y Jerarquía.*

*2.- Todos los factores de la economía serán encuadrados por ramas de la producción o servicios en sindicatos verticales. Las profesiones liberales y técnicas se organizarán de modo similar, conforme determinen las leyes.*

*3.- El sindicato vertical es una Corporación de derecho público que se constituye por la integración en un organismo unitario de todos los elementos que consagran sus actividades al cumplimiento del proceso económico, dentro de un determinado servicio o rama de la producción, ordenado jerárquicamente bajo la dirección del Estado.*

*4. - Las jerarquías del sindicato recaerán necesariamente en militantes de F.E.T. y de las J.O.N.S.*

*5. - El sindicato vertical es instrumento al servicio del Estado, a través del cual realizará principalmente su política económica. Al sindicato corresponde conocer los problemas de la producción y proponer sus soluciones subordinándolas al interés nacional. El sindicato vertical podrá intervenir por intermedio de órganos especializados en la reglamentación, vigilancia y cumplimiento de las condiciones de trabajo.*

*6.- El sindicato vertical podrá iniciar, mantener o fiscalizar organismos de investigación, educación moral, física y profesional, previsión, auxilio y las de carácter social que interesen a los elementos de la producción.*

*7. - Establecerá oficinas de colocación para proporcionar empleo al trabajador de acuerdo con su aptitud y mérito.*

*8. - Corresponde a los sindicatos suministrar al Estado los datos precisos para elaborar las estadísticas de su producción.*

*9. - La Ley de Sindicación determinará la forma de incorporar a la nueva organización las actuales asociaciones económicas y profesionales.*

La conjunción de ambas declaraciones del FT determinó el sistema de regulación de condiciones laborales desde una doble vertiente:

- a) Por un lado, el poder normativo laboral residía en un Estado autoritario, capacitado para establecer, en todos los ámbitos, condiciones de trabajo.
- b) Por otro lado, la autonomía colectiva privada y, con ello, la negociación colectiva, quedaban excluidas del sistema de relaciones laborales, al cancelarse, en todas sus manifestaciones, la libertad sindical y asumir el Estado la exclusiva regulación del trabajo.

El FT fue, de esta manera el cimiento jurídico del intenso intervencionismo estatal laboral existente durante el franquismo. La regulación posterior al FT continuó desarrollando el control del Estado en el quehacer normativo laboral. La Ley de Reglamentaciones de Trabajo del 16 de octubre de 1942 (LRT) reitero la competencia exclusiva y excluyente del Estado en la regulación laboral, encomendando al Ministerio de Trabajo la *«regulación sistemática de las condiciones mínimas a que han de ajustarse las relaciones laborales concertadas entre los empresarios y su personal en las distintas ramas y actividades»*.

El Artículo 20 de la LRT declaraba «nulos» los acuerdos de contenido laboral adoptados al margen del Ministerio de Trabajo. El Artículo 15 de la LRT obligaba al empresario, en empresas de más de 50 trabajadores, a la elaboración de Reglamentos de Régimen Interior (RRI) que debían ser aprobados por la autoridad administrativa laboral.

Las leyes de Unidad Sindical y de Bases de la Organización Sindical del 6 de diciembre de 1940, por su parte, articularon jurídicamente la corporación de Derecho Público sindical mencionada en la Declaración XIII del FT, confirmando la negación de cualquier derecho colectivo.

El monopolio regulador estatal y la exclusión de la negociación colectiva quedó constatado en el Artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 637 del 31 de marzo de 1944 (LCT), que mencionaba exclusivamente a las *«leyes, decretos y disposiciones ministeriales sobre reglamentación de trabajo en sus distintas modalidades»*, sin incluir, en coherencia, al convenio colectivo. Por tanto, la regulación general y sectorial

del trabajo fue asumida directamente por el Estado, sin dejar espacio alguno a la negociación colectiva.<sup>18</sup>

El 24 de abril de 1958 se establece la Ley de Convenios Colectivos Sindicales (LCCS), la cual pretendió regular la negociación colectiva de las representaciones profesionales, a través de la organización sindical nacional y de los jurados de empresa o enlaces sindicales en un nivel empresarial. Sin embargo, no representó una transformación significativa del poder normativo establecido por el Fuero del Trabajo (FT), ya que el espacio de la negociación colectiva era aparente.

Mediante la Ley Orgánica del Estado del 10 de enero de 1967 se reforma el FT y en 1973 la LCCS. Sus reformas no alteraron significativamente la intervención estatal, pues aún los convenios carecían de los elementos de una auténtica negociación colectiva. Según LAHERA FORTEZA<sup>19</sup>, la producción normativa laboral del régimen franquista giró en torno a, según él establece, dos premisas: intervencionismo estatal laboral y negación de la negociación colectiva. Explica que ello dio lugar al establecimiento de normas derivadas del poder normativo del Estado como lo eran las leyes, Reglamentos del Trabajo (RT), Ordenanzas Laborales (OL), bien a través de cauces específicos de negociación reglada y encauzada en parámetros públicos como Convenio Colectivo Sindical (CCS) o los Reglamentos de Régimen Interior (RRI).

En este complejo sistema de fuentes de Derecho regía, como principal criterio de aplicación normativa, el principio de normas más favorable, elaborado por la doctrina y la jurisprudencia.

---

<sup>18</sup> Así lo subrayan, entre otros, BAYÓN CHACÓN, G., «*La evolución histórica de la contratación colectiva en España*» en AA.VV., *Quince lecciones sobre convenios colectivos*, Universidad Complutense, Madrid, 1976, página 83; MONTOYA MELGAR, A., *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Civitas, Madrid, 1992, páginas 342-345; SEMPERE NAVARRO, A., *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo*, Akal, Madrid, 1982, páginas 62-64; GARCIA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Ley y autonomía colectiva*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1987, páginas 52-54; GARCÍA MURCIA, J., *La reglamentación sectorial del trabajo*, Civitas, Madrid, 2001, páginas 60-62; ALONSO OLEA, M., *Pactos Colectivos y Contratos de Grupo*, Comares, Granada, reimpresión, 2000, páginas 116-121; tomado lo anterior de LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos...* páginas 15-16.

<sup>19</sup> Ver LAHERA FORTEZA, JESÚS; *Normas Laborales y Contratos Colectivos*, páginas 18-23; CAMPS RUIZ, L; *Los Principios de Normas más Favorable y de Condición Más Beneficiosa en las Fuentes del Derecho Español del Trabajo*, Ministerio del Trabajo, Madrid, 1976, páginas 49-58 y 75-120.

En síntesis, las RT y OL debían respetar las disposiciones legales y reglamentarias, los CCS tenían como función la mejora de éstas y de aquellas y los RRI no podían establecer condiciones inferiores a las fijadas en las leyes, reglamentos, RT, OL y CCS. La atribución al Estado de la fijación de condiciones de trabajo y la negación de la negociación colectiva situaban al reglamento como el instrumento jurídico idóneo para ordenar las relaciones laborales en ámbitos sectoriales y empresariales. La LCCS no transformó el sistema de producción jurídica laboral, sino que incorporó un singular convenio colectivo de eficacia general celebrado en la organización sindical nacional, en la empresa a través de los jurados de empresa y enlaces sindicales, teniendo que ser, en ambos casos, aprobado o, en la versión de la ley de 1973, homologado por la autoridad.

En 1977 el Decreto de la Ley de Relaciones de Trabajo (DLRT) unido al Decreto de la Ley de Liquidación de la Organización Sindical Nacional y al de la Ley de Asociación Sindical (LAS), del mismo año, fueron sentando las bases para el surgimiento de la figura del convenio colectivo como un instrumento idóneo de regulación de condiciones laborales en los sectores y en las empresas.

Lo anterior, describe a grandes rasgos y de manera general, el desarrollo del Derecho del Trabajo en España.

## **2. PUERTO RICO HASTA LA OCUPACIÓN NORTEAMERICANA**

Para entender el desarrollo del Derecho del Trabajo en Puerto Rico y el nacimiento de la negociación colectiva, es preciso que se haga mención de la revolución industrial, hecho histórico comprendido desde la segunda mitad del Siglo XVII y principios del Siglo XIX, que mundialmente influenció en el surgimiento de la negociación colectiva.

La revolución cambió la visión, el futuro y la vida del trabajador. Generó grandes transformaciones en adelantos técnicos que, evidentemente, generaron cambios económicos en la sociedad europea que establecieron cambios significativos en la vida social de la clase trabajadora. La revolución industrial dio vida al derecho laboral. Produjo en la fuerza trabajadora la necesidad de crear normas jurídicas que garantizaran la protección de sus derechos. De esta forma surgen los sindicatos y la negociación

colectiva. Ambos forman parte de la formulación de un nuevo orden que afirmó progresivamente nuevos derechos y nuevas conquistas para la clase trabajadora dentro de los propósitos de una visión político-social y político-económica más ajustada al equilibrio que debe prevalecer entre trabajo y la empresa.

En el caso de Puerto Rico, el Derecho aplicable fue el Derecho de España hasta el 10 de diciembre de 1898, fecha en que se firmó el Tratado de París entre Estados Unidos y España.

En 1812 se firmó la primera Constitución Española<sup>20</sup>. En 1873 se abolió legalmente la esclavitud en Puerto Rico e igualmente el régimen de la Libreta de Jornaleros, esto dentro del contexto que el desarrollo de Puerto Rico se fundamentaba en la industria azucarera. Lo anterior provocó un reordenamiento de la fuerza de trabajo en la isla.

En Puerto Rico, los trabajadores constituyeron sus primeras organizaciones entre 1873 y 1874, bajo el amparo de la libertad de la asociación reconocida en las constituciones españolas de 1869 y 1873. Éstas fueron organizadas por artesanos que constituían algo así como la *vanguardia o elite* de los trabajadores puertorriqueños y el sector con mayor conciencia sobre su condición de trabajadores. Entre estos se encontraban albañiles, carpinteros, litógrafos, pintores, tabaqueros, sastres, zapateros y otros obreros diestros, entre ellos, músicos que se ganaban el sustento en orquestas y agrupaciones musicales.

En 1879, el gobierno español prohibió las uniones u organizaciones obreras en Cuba y Puerto Rico con la intención explícita de evitar que los obreros actuaran concertadamente para regular las condiciones de trabajo y que intentaran abaratar abusivamente el precio del trabajo<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> FERNÓS LÓPEZ-CEPERO, ANTONIO; *Perspectiva Actual del Derecho Internacional Privado Puertorriqueño*, Revista Jurídica de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Vol. XXI, 1987, páginas 589-590; TRÍAS MONGE, JOSÉ; *Historia Constitucional de Puerto Rico*, Editorial Universidad de Puerto Rico, Vol. III, Río Piedras, 1983, páginas 6-10 y *La Pena de la Colonia Más Antigua del Mundo*, Editorial Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, 1999, páginas 11-12, 212.

<sup>21</sup> GARCÍA LEDUC, JOSÉ MANUEL; *Apuntes para Una Historia Breve de Puerto Rico (Desde la Prehistoria Hasta 1898)*, Editorial Isla Negra, San Juan, 2003, páginas 237, 242, 249.

Mediante el Real Decreto del 31 de julio de 1889 se extendió a Puerto Rico el Código Civil de España, por lo que sus disposiciones comenzaron a adoptarse en la isla con efectividad del 1 de enero de 1890. El Código disponía en su Artículo 3:

*"En ningún caso podrá el efecto retroactivo de una ley perjudicar los derechos adquiridos al amparo de una legislación anterior".*

También por el Artículo 348 del ante dicho cuerpo legal ratificó y reconoció la propiedad privada y el derecho de los ciudadanos al goce y disfrute de la misma.

En 1897, un Decreto Real concedió a Puerto Rico un gobierno autonómico de tipo parlamentario y ciertos poderes de representación internacional, por lo que comenzó el desarrollo del comercio, lo que conllevó una evolución en el desarrollo del trabajo.

No fue hasta 1895-1898 que las condiciones materiales y políticas propiciaron que los trabajadores puertorriqueños comenzaran a superar las acciones aisladas y a establecer mecanismos, primero informalmente y, después formalmente, para actuar concertada y organizadamente para adelantar y estructurar sus reclamos.

En 1895 se realizaron las *primeras huelgas* espontáneas en Puerto Rico respondiendo a una crisis económica. Ese año se inició la crisis definitiva del colonialismo español en la isla estimulada por el inicio de la Segunda Guerra de Independencia de Cuba. El 25 de noviembre de 1897 el gobierno español otorgó a Puerto Rico una Carta Autonómica en un intento por prolongar su dominación en ambas Antillas Mayores.

En el 2005 el Prof. EFRÉN RIVERA RAMOS<sup>22</sup>, Catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad de Puerto Rico, expuso ante el Parlamento de Catalunya el tema titulado "El Alcance de la Autonomía Política de Puerto Rico". Creo conveniente mencionar gran parte del contenido de dicha ponencia. Expresó RIVERA RAMOS que el traspaso de Puerto Rico a Estados Unidos se efectuó por virtud del Tratado de París firmado por las potencias beligerantes el 10 de diciembre de 1898 y proclamado

---

<sup>22</sup> Véase Ponencia del Prof. EFRÉN RIVERA RAMOS en la Jornada "L'Abast de l'autonomia politica- El Alcance de la Autonomía Política de Puerto Rico, Publicación del Parlamento de Catalunya, Barcelona, 2005, páginas 13-25.

formalmente en Washington el 11 de abril de 1899. España renunciaba a su soberanía sobre Cuba y cedía Puerto Rico, Guam y Las Filipinas. El Artículo IX del Tratado contenía una disposición que habría de convertirse en base normativa importante del poder que Estados Unidos habría de ejercer sobre la población de los territorios cedidos. Decía el citado Artículo que los derechos civiles y el estatus político de los naturales de los territorios cedidos serían determinados por el Congreso de los Estados Unidos. Junto a otra disposición contenida en la Sección 3 del Artículo IV de la Constitución de Estados Unidos, conocida como la cláusula territorial, esa escueta expresión del Artículo IX del Tratado de París ha sido utilizada tanto por el Congreso como por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos como justificación suficiente para reconocer al Congreso poderes exclusivos, en algunos sentidos casi absolutos, sobre la legislación atinente a la condición política de los territorios estadounidenses, incluido Puerto Rico. La cláusula territorial de la Constitución norteamericana dictamina que el Congreso tendrá poder para adoptar toda la reglamentación concerniente, así como para disponer del Territorio y cualquier otra propiedad perteneciente a los Estados Unidos.

Establece, además, RIVERA RAMOS que tras un gobierno militar que se extendió por dos años, el Congreso de los Estados Unidos adoptó, en 1900, la primera Ley orgánica para organizar el territorio de Puerto Rico, conocida como la Ley Foraker. La Ley Foraker es importante, pues estableció un gobierno civil, constituido por un gobernador, designado por el presidente de los Estados Unidos y una Asamblea Legislativa compuesta por una Cámara de Diputados, de elección popular y un Consejo Ejecutivo que tendría funciones legislativas y ejecutivas y cuyos miembros también serían designados por el presidente. El presidente continuaría designando a los jueces del Tribunal Supremo de Puerto Rico. La Asamblea Legislativa habría de ejercer competencias legislativas sobre asuntos locales muy vagamente definidos. El Congreso de Estados Unidos se reservaba el poder de anular las leyes aprobadas por la Legislatura puertorriqueña. La Ley Foraker se recibió en Puerto Rico como un estatuto de claro corte colonial.

El DR. JOAQUÍN RAMS ALBESA, en su ponencia titulada, “*Meditación sobre qué cambiar en la Dogmática del Derecho Civil*”, expresa lo siguiente sobre la situación particular de Puerto Rico:

*“En esta isla de las Grandes Antillas como sabemos sigue en vigor el Código Civil español que estaba vigente en aquella Comunidad autónoma en 1898, momento de la ocupación americana, sin embargo sería sumamente aventurado afirmar que allí es de aplicación la doctrina científica y jurisprudencial generada a partir de nuestro actual Código Civil. La variaciones de fondo y forman que se manifiestan, importantes, algo tiene que ver con los importantes cambios técnicos, económicos y sociales que se han propiciado y materializado en el transcurso de algo más de un siglo, pero la transformación de mayor incidencia procede de la que el ocupante americano introdujo como elemento de la política de desespañolización que fue muy radical en los primeros tiempos y se mantuvo hasta bien entrados los años veinte, esta medida consistió en reformar el Título preliminar y las normas de interpretación de las leyes civiles e introducir los ritos y valores del derecho procesal anglosajón con especial énfasis en la introducción del precedente judicial e imponerlos tanto en los procesos civiles como en los criminales, dando como resultado un híbrido casi solo explicable desde la perspectiva americana y si se ha conservado una relativa e innegable tradición hispana, como efectivamente ocurre, ésta obedece más al amor por lo propio y por el apego a la tradición que por la fuerza del derecho material que literalmente se estudia y conserva”.*

Ya para 1898, combinada la situación política y social prevaleciente se establecieron las condiciones materiales y políticas que estimularon que los trabajadores puertorriqueños alcanzaran el nivel organizativo que permitió que actuaran concertadamente, reclamaran su derecho a unionarse y otras reivindicaciones sociales, económicas y políticas. Entre 1898-1900, bajo el gobierno de ocupación militar de los Estados Unidos, se tomaron varias determinaciones que permitieron la organización de la primera unión obrera en Puerto Rico. La determinación más importante fue la eliminación de la prohibición de organizar uniones obreras y la realización de huelgas prevaleciente bajo la dominación española. Esto hizo posible la realización de la organización legalmente de una federación de los trabajadores puertorriqueños.

Estas determinaciones liberales formaron parte de las estrategias políticas diseñadas por la nueva dominación estadounidense para lograr la simpatía y el apoyo de

los trabajadores puertorriqueños. Éstas cumplieron su propósito: el naciente movimiento obrero organizado de Puerto Rico se convirtió, casi inmediatamente, en uno de los pilares sobre los que descansaría la nueva dominación estadounidense en la isla.

La primera unión obrera en Puerto Rico fue la Federación Regional de los Trabajadores de Puerto Rico, organizada entre los meses de octubre y noviembre de 1898, la que se constituyó por iniciativa de los trabajadores puertorriqueños sin que mediara intervención del movimiento obrero organizado de los Estados Unidos o de España. Sin embargo, el modelo que siguió fue el de la Federación Regional Española. El Artículo 1 de su Reglamento definió como su objetivo principal:

*"reunir a los trabajadores de ambos sexos de los ramos de la producción manual, de artes y oficios, profesiones liberales útiles, de la agricultura, braceros, jornaleros, empleados proletarios del Estado y todos cuantos, a juicio de los obreros, merezcan pertenecer a la Federación".*

El Artículo 2 expresó la convicción de que:

*"sólo dentro de la unión de los trabajadores de la Isla y haciendo solidarios sus esfuerzos, pueden éstos [sic] realizar segura y radicalmente su emancipación económica y social..."*

Posteriormente, ciertos miembros de la Federación Regional se separan y organizan la Federación Libre de los Trabajadores de Puerto Rico (F.L.), ésta, a su vez, se unió a la American Federation of Labor (A.F.L.) de los Estados Unidos<sup>23</sup>. A principios de la década de 1940, se configuró la Confederación General de Trabajadores.

Destaca RIVERA RAMOS<sup>24</sup> que es importante señalar que como consecuencia de la relación política existente entre Puerto Rico y Estados Unidos, el Congreso Norteamericano tiene facultad para legislar en el campo de las relaciones obrero-patronales aplicable a Puerto Rico en todos los asuntos cubiertos por el comercio interestatal. A pesar de que el Congreso se despojó de unos poderes políticos que mantenía sobre Puerto Rico, aún retiene poderes para hacer extensiva la legislación

---

<sup>23</sup> GARCÍA LEDUC, JOSÉ MANUEL; *Apuntes para Una Historia Breve de Puerto Rico (Desde la Prehistoria Hasta 1898)*... páginas 253-255.

<sup>24</sup> Véase Ponencia del Prof. EFRÉN RIVERA RAMOS...páginas 13-25.

aprobada por ellos. Un año después de aprobada la Ley Foraker comenzaron a producirse una serie de desarrollos de gran relevancia para la configuración del régimen jurídico en el que se ha enmarcado la relación de Puerto Rico con Estados Unidos a lo largo de más de un siglo. Le tocó al Tribunal Supremo de los Estados Unidos dilucidar cuestiones constitucionales cruciales suscitadas por la adquisición de nuevos territorios ultramarinos. El Tribunal Supremo norteamericano comenzó a zanjar las cuestiones con una serie de decisiones emitidas a partir del mes de mayo de 1901. Esas decisiones, conocidas como «los casos insulares», deben consultarse todavía, pues contienen los parámetros básicos definidores del poder que se estima el Congreso federal puede ejercer sobre los territorios dependientes norteamericanos, como es el caso de Puerto Rico y las Islas Vírgenes Norteamericanas.

Esas decisiones judiciales crearon una nueva teoría constitucional, según la cual en el mapa constitucional norteamericano si bien, por un lado, habría que distinguir entre los estados y los territorios, por el otro, entre éstos habría, además, que distinguir entre dos tipos de territorios: los que de ese momento en adelante se llamarían «territorios incorporados» y los llamados «no incorporados». Los no incorporados fueron definidos por el Tribunal como territorios que pertenecen a, pero no forman parte de los Estados Unidos. El Tribunal llegó a la conclusión de que Puerto Rico era del grupo de los territorios no incorporados. Por virtud de lo dispuesto en la ya citada cláusula territorial, sobre los territorios no incorporados, el Congreso posee lo que el Tribunal denomina poderes plenarios. La teoría de los poderes plenarios, valga decir, había sido utilizada ya durante el siglo XIX por el Tribunal para definir los contornos de los poderes ejercidos por el Congreso en relación con las tribus indígenas norteamericanas y con la reglamentación de los asuntos concernientes a la inmigración de extranjeros a suelo norteamericano.

El Tribunal aclaró, sin embargo, que el término «*poderes plenarios*» no es sinónimo de poderes absolutos o arbitrarios. En el ejercicio de sus facultades, el Congreso y el Ejecutivo federal, en la medida en que actúan sobre los territorios, están circunscritos por algunos derechos subjetivos, derechos individuales, esto es, que el Tribunal denomina fundamentales, que se encuentran consagrados o bien en la

Constitución o bien en la tradición jurídico-política angloamericana. El Tribunal, en buena técnica de tribunal del common-law, dejó a la evolución paulatina y eventual de la jurisprudencia la determinación de cuáles serían esos derechos fundamentales que deberían reconocerse a los habitantes de los territorios. Sí quedaba claro, por otro lado, que no se trataba de derechos colectivos de los territorios, o derechos que en forma alguna pudieran considerarse nacionales, sino derechos personales del tenor de aquéllos reconocidos normalmente en las tradiciones liberales, como los derechos de propiedad, de libertad de expresión o al debido proceso de ley. Los derechos políticos, tales como el derecho al sufragio, o el derecho a estar representado con voz y voto en el órgano legislativo supremo de la metrópoli, no formarían parte de ese grupo de derechos fundamentales.

Por poderes plenarios, entonces, debía entenderse poderes exclusivos, queriendo con ello decir, por un lado, que en el entramado federal norteamericano sólo el Congreso tendría facultades legislativas sobre los territorios y, por otro, que el Congreso podría legislar en cuanto a los territorios de formas que no le estarían permitidas en relación con los Estados en el reparto de poderes que ha efectuado la Constitución federal.

El Tribunal Supremo ha tenido ocasión varias veces de examinar ese ejercicio diferenciado del poder del Congreso en cuanto a los territorios, validándolo una y otra vez en diferentes contextos. Así, por ejemplo, en 1980, basándose en la doctrina elaborada en los casos insulares, el Tribunal consideró válida cierta legislación aprobada por el Congreso federal que discriminaba contra Puerto Rico en la distribución de determinados programas de asistencia social a la población. Este poder plenario del Congreso puede ejercerse, o bien para beneficiar, o bien para discriminar, contra los territorios y sus poblaciones. Las concesiones fiscales, como los regímenes de exención contributiva para las empresas norteamericanas radicadas en Puerto Rico, pueden considerarse como un ejemplo del ejercicio benigno, si se quiere, del poder especial del Congreso para legislar de forma diferenciada para los territorios como Puerto Rico. En cambio, la legislación, ya aludida, que discrimina contra Puerto Rico en la distribución de ciertos beneficios de seguridad social sería un ejemplo de la utilización del poder plenario del Congreso de forma detrimental desde la perspectiva de los residentes del territorio.

El régimen jurídico elaborado por los casos insulares tuvo como consecuencia la creación de un esquema de subordinación política y jurídica al que estarían sujetos los territorios, sobre todo los llamados no incorporados. Así se entendió esta jurisprudencia cuando se produjo a principios del Siglo XX y así se ha seguido viendo posteriormente. Lo expuesto anteriormente, es el marco normativo de lo que aún son las relaciones entre Puerto Rico y los Estados Unidos.

En cuanto a la parte laboral, en 1945, con la aprobación de la Ley Núm. 130, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 L.P.R.A., Secciones 61-81, se marcó la regulación de las relaciones obrero patronales entre sindicatos y patronos en Puerto Rico, así como los derechos mínimos de los trabajadores. La Declaración de Motivos de la Ley reza:

***Declaración de política pública (29 L.P.R.A. sec. 62)***

***Artículo 1***

*“La política pública del Gobierno de Puerto Rico, en lo que respecta a las relaciones entre patronos y empleados y a la celebración de convenios colectivos, es la que a continuación se expresa:*

- (1) Es necesidad fundamental del pueblo de Puerto Rico alcanzar el máximo desarrollo de su producción a fin de establecer los niveles más altos de vida posibles para su población en continuo crecimiento; es la obligación del Gobierno de Puerto Rico adoptar aquellas medidas que conduzcan al desarrollo máximo de esa producción y que eliminen la amenaza de que pueda sobrevenir el día en que por el crecimiento continuo de la población y la imposibilidad de mantener un aumento equivalente en la producción tenga el pueblo que confrontar una catástrofe irremediable; y es el propósito del Gobierno desarrollar y mantener tal producción mediante la comprensión y educación de todos los elementos que integran el pueblo respecto a la necesidad fundamental de elevar la producción hasta su máximo, de distribuir esa producción tan equitativamente como sea posible; y es asimismo el propósito del Gobierno desarrollar en la práctica el principio de la negociación colectiva, en tal forma que pueda resolverse el problema básico de la necesidad de una producción máxima.*
- (2) Paz industrial, salarios adecuados y seguros para los empleados,*

*así como la producción ininterrumpida de artículos y servicios, a través de la negociación colectiva, son factores esenciales para el desarrollo económico de Puerto Rico. El logro de estos propósitos depende en grado sumo de que las relaciones entre patronos y empleados sean justas, amistosas y mutuamente satisfactorias y que se disponga de los medios adecuados para resolver pacíficamente las controversias obrero-patronales.*

- (3) *A través de la negociación colectiva deberán fijarse los términos y condiciones de empleo. A los fines de tal negociación, patronos y empleados tendrán el derecho de asociarse en organizaciones por ellos mismos escogidas.*
- (4) *Es la política del Gobierno eliminar las causas de ciertas disputas obreras, fomentando las prácticas y procedimientos de la negociación colectiva y estableciendo un tribunal adecuado, eficaz, e imparcial que implante esa política.*
- (5) *Todos los convenios colectivos vigentes, y los que se hagan en el futuro, por la presente se declaran instrumentos para promover la política pública del Gobierno de Puerto Rico en su esfuerzo de fomentar la producción hasta el máximo; y se declara que como tales están revestidos de un interés público. El ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de las partes en dichos convenios colectivos quedan, por tanto, sujetos a aquella razonable reglamentación que sea necesaria para lograr las normas públicas de este subcapítulo.*

Esta Ley, aún vigente, dispuso el derecho de sindicalización de los trabajadores del sector privado y de las Corporaciones Públicas. Y dispuso:

**Derecho de empleados a organizarse y negociar (29 L.P.R.A. sec. 65)**

**Artículo 4**

*“Los empleados tienen derecho, entre otros, a organizarse entre sí; a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras; negociar colectivamente a través de representantes por ellos seleccionados; y dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua”.*

En cuanto a las prácticas ilícitas establece:

**Prácticas ilícitas de trabajo-Facultad de investigación de la Junta (29 L.P.R.A. Sec. 68)**

## Artículo 7

- (a) *La Junta tendrá facultad, según se dispone más adelante en este subcapítulo, para evitar que cualquier persona se dedique a cualesquiera de las prácticas ilícitas de trabajo que se enumeran en la [29 LPRA sec. 69] de esta ley. Esta facultad será exclusiva y no la afectará ningún otro medio de ajuste o prevención.*
- (b) *La Junta tendrá facultad para llevar a cabo una investigación preliminar de todos los cargos y peticiones que se radiquen de acuerdo con las disposiciones de las [29 LPRA secs. 66 y 70] de esta ley, a los fines de determinar si se instituyen procedimientos adicionales y se celebran audiencias. Si en opinión de la Junta, el cargo o la petición radicados, justificaren la iniciación de procedimientos adicionales, la Junta podrá proceder en su nombre como se dispone en las [29 LPRA secs. 66 ó 70] de esta ley, según sea el caso.*
- (c) *A los fines de todas las audiencias e investigaciones que en opinión de la Junta sean necesarias y adecuadas para el ejercicio de las facultades que le confiere este subcapítulo, la Junta o sus agentes o agencias debidamente autorizadas, tendrán en todo tiempo razonable, con el fin de examinarla y con derecho a copiarla, acceso a cualquier evidencia de cualquier persona que esté siendo investigada o contra la cual se haya procedido y que se refiera a cualquier asunto que esté investigando la Junta o que esté en controversia. Cualquier miembro de la Junta tendrá facultad para expedir citaciones, requiriendo la comparecencia y declaración de testigos y la presentación de cualquier evidencia que se relacione con cualquier asunto que esté bajo investigación o que esté en controversia ante la Junta o ante uno de sus miembros, agentes o agencias que esté celebrando audiencias o llevando a cabo alguna investigación. Cualquier miembro de la Junta o cualquier agente o agencia designado por la Junta para tales fines, podrá tomar juramentos, y afirmaciones, examinar testigos y recibir evidencia. Dicha comparecencia de testigos y presentación de evidencia podrá ser requerida desde cualquier lugar en Puerto Rico, para tener efecto en cualquier lugar en Puerto Rico que se designe para la celebración de audiencias e investigaciones, bajo las disposiciones de este subcapítulo.*

- (d) *En caso de rebeldía o de negativa a obedecer una citación expedida contra alguna persona por la Junta o uno de sus miembros, cualquier sala del Tribunal Superior dentro de cuya jurisdicción se encuentre, resida o tenga negocios la persona culpable de rebeldía o negativa, tendrá, a solicitud de la Junta, jurisdicción para expedir contra dicha persona una orden requiriéndola a comparecer ante la Junta o ante uno de sus miembros, agente o agencia, para presentar evidencia, si así se ordenare, o para declarar en relación con el asunto bajo investigación o audiencia; y cualquier falta de obediencia a dicha orden del tribunal podrá ser castigada por la misma como desacato.*
- (e) *Ninguna persona será excusada de comparecer y testificar, o de presentar libros, archivos, correspondencia, documentos, u otra evidencia en obediencia a la citación expedida por la Junta, o uno de su miembros, basándose en que el testimonio o evidencia que de ella se requiera pueda dar lugar a su procesamiento o a exponerla a un castigo o confiscación, pero ningún individuo será procesado ni sujeto a ningún castigo o confiscación por razón de ninguna transacción, asunto o cosa en relación con las cuales se vea obligado, después de haber reclamado su privilegio de no declarar contra sí mismo, a declarar o presentar evidencia, excepto que dicho individuo que así declare no estará exento de procesamiento o castigo por perjurio al así declarar.*
- (f) *Las querellas, órdenes, citaciones, u otros documentos de la Junta, de cualquiera de sus miembros, agente o agencia, podrán diligenciarse personalmente por correo certificado, o por telégrafo o dejando copia de los mismos en la oficina principal o sitio de negocios de la persona, patrono u organización obrera a quien haya de notificarse. Una declaración jurada del individuo que haya diligenciado la misma en el cual se haga constar la forma en que se hizo dicho diligenciamiento, será prueba de haberse hecho, y la devolución del recibo del correo o del telégrafo según se expresa arriba, será prueba de haberse diligenciado. Los testigos citados ante la Junta o ante cualquiera de sus miembros, agente o agencia, recibirán las mismas dietas y millaje que se les paga a los testigos en los tribunales de*

*Puerto Rico y los testigos a quienes se les tome declaración fuera de las audiencias, tendrán derecho a las mismas dietas que se pagan por servicios similares en los tribunales de Puerto Rico.*

- (g) *Todos los mandamientos de cualquier tribunal al que puede hacerse solicitud de acuerdo con este subcapítulo, podrán diligenciarse en la sala del tribunal del lugar en que el acusado u otra persona que haya de ser notificada, resida o pueda encontrarse.*
- (h) *Los distintos departamentos y agencias del Gobierno suministrarán a la Junta, a petición de la misma, todos los expedientes, documentos e informes que tengan en relación con cualquier asunto ante la Junta.*
- (i) *La Junta queda facultada para adoptar un sello oficial. Existirá la presunción de regularidad con respecto a todas las órdenes, comunicaciones, citaciones, decisiones y certificaciones de la Junta que, cuando se expidan marcados con dicho sello, serán reconocidos como documentos oficiales de la Junta.*

La misma aplica al ámbito estatal, pues a nivel federal existe la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, conocida popularmente con la Ley Taft-Harley, 29 USC, Secciones 151-168. Ésta última aplica a industrias sujetas al comercio interestatal. Las relaciones patrono-empleado, sin embargo, no están sujetas únicamente a regulación por esos dos estatutos.

Es de destacar que, el ordenamiento legal, tanto a nivel federal como a nivel local, contiene otras leyes que afectan de manera fundamental la configuración de la aludida relación.

La Ley de Derechos Civiles de los Estados Unidos de 1964, al igual que la Ley Núm. 100 de 1959 y el Artículo 1 de la Ley Núm. 131 de 1943, conocida como la Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico, regula el empleo de trabajadores prohibiendo discriminación por raza, origen, nacionalidad y sexo. Otras áreas de la legislación que siguen esta corriente son la fijación del salario mínimo, las horas de trabajo, las condiciones de seguridad que deben prevalecer en el taller o centro de

trabajo, las deducciones permitidas por ley y los seguros que la legislación de tipo social exige que disfruten los empleados, entre otras<sup>25</sup>.

La realidad jurídica existente en Puerto Rico es que las relaciones obrero-patronales se rigen por los estatutos aprobados por la Legislatura de Puerto Rico y por estatutos aprobados por el Congreso Norteamericano, dependiendo la extensión jurídica de la ley aprobada por el Congreso Norteamericano. La norma prevaleciente en este sentido es que en aquel campo del derecho ocupado por el Congreso Norteamericano, la Legislatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico no tiene facultad para legislar.

### **3. ESTADOS UNIDOS Y DECLARACIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE 1948 EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL**

Para poder entrar de lleno a trabajar el tema concerniente al valor normativo de los convenios colectivos es preciso entender que el Derecho del Trabajo tiene su raíz en los derechos fundamentales del hombre y la eventual constitucionalización de esos derechos a nivel mundial.

Como consecuencia de la guerra mundial y posterior a su conclusión, se fue desarrollando la necesidad de garantizar la paz mundial a los hombres de todos los países a través de la liberación del miedo y de la necesidad. Así, pues, ya para el 15 de enero de 1942 y, posteriormente, ratificada el 24 de octubre de 1945, la Organización de las Naciones Unidas, emite su Declaración, mediante la cual afirmó la fe en los derechos fundamentales del hombre. Su objetivo era, precisamente, declarar la dignidad y valor de la persona humana, así como la igualdad de derechos de los hombres y de las mujeres y de las naciones grandes y pequeñas. Bajo este palio, el primer ejemplo que manifiesta este objetivo lo fue la Declaración Universal de los Derechos del Hombre fechada el 10 de diciembre de 1948.

---

<sup>25</sup> FERNÁNDEZ, DEMETRIO y CELINA ROMANY; *Derecho Laboral, Casos y Materiales*, Editorial de la Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, 1987, página 7.

En el Preámbulo de dicha Declaración Universal<sup>26</sup>, se establece que los derechos del hombre son:

*“iguales e inalienables” y que la dignidad humana “constituye el fundamento de la libertad, de la justicia y de la paz”.*

Expongo lo anterior, pues a partir de este momento histórico el hombre pasa a ser el centro de la organización social, a través del cual se consideran las relaciones entre él y el grupo social; entre el hombre y el Estado. Derechos como la vida, la libertad, la propiedad, la seguridad del individuo, la condena a la esclavitud, la servidumbre, la tortura, así como la protección del individuo fueron establecidos en esta Declaración Universal de los Derechos Humanos. Con ello, cada individuo es considerado “universal”, por lo que sus derechos se extienden más allá de ciudadano de un Estado.

Es preciso consignar que la Declaración contiene una férrea defensa de una serie de derechos que marcarán el desarrollo de una normativa. Demos un vistazo a estos derechos. La Declaración establece el derecho al resarcimiento del daño. Esto con ámbito prevalente de carácter patrimonial. También afirmó, la accionabilidad sin límites, que comprende los siguientes puntos<sup>27</sup>:

- a) garantía en el proceso;
- b) prohibición de detenciones arbitrarias y de interferencias en la vida privada, en la familia, en la casa, en la correspondencia;
- c) protección del honor y de la reputación;
- d) protección de libertad de movimiento;
- e) residencia el derecho de asilo;
- f) a tener una nacionalidad y;
- g) a constituir una familia

Específicamente, el Artículo 17 de la Declaración expresa que:

---

<sup>26</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos, Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948.

<sup>27</sup> DISCURSO DEL EXCMO. SEÑOR DON JOSÉ BELTRÁN DE HEREDIA TITULADO: *Construcción Jurídica de los Derechos de la Personalidad*, Discurso leído ante la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, 29 de marzo de 1976, Madrid.

*“todo individuo tiene derecho a tener una propiedad suya personal o en comunidad con otros” añadiendo que “nadie puede ser privado arbitrariamente de su propiedad.”*

Se consagran los derechos a la libertad de pensamiento, conciencia, religión, expresión pacífica. En cuanto al derecho de asociación y reunión pacífica, se declara, además, que nadie puede ser obligado a formar parte de una asociación. El Artículo 22 de la Declaración expresa que:

*“Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”<sup>28</sup>.*

Nótese que ya el Artículo 22 establece la base que fundamentará, en gran medida, el desarrollo del Derecho Laboral. La libre asociación y la seguridad social forman parte integral y protagónica pues establecen la evolución del derecho laboral. Juntas forman el andamiaje perfecto y contribuirán con las condiciones necesarias que habrán de sostener, posteriormente, la negociación colectiva y su figura estelar, el convenio colectivo. Tan es así, que la próxima declaración lo es el derecho al trabajo esbozado mediante el Artículo 23. Veamos como lee:

1. *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*

---

<sup>28</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos, Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948.

4. *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

La Declaración Universal de los Derechos Humanos provee todos los elementos necesarios con relación a la protección de los derechos del trabajador.

Luego de exponer a grandes rasgos la evolución jurídica del Derecho del Trabajo en España y en Puerto Rico, podemos concluir que el fin del desarrollo de esta normativa es común.

Según expresan BAYÓN CHACÓN Y PÉREZ BOTIJA<sup>29</sup>, al hablar del trabajo nos referimos no a la mera actividad que satisface una necesidad propia, sino a la que surge de la relación de hombre a hombre, susceptible de una regulación jurídica obligacional. Ésta se configura en cada época de forma diferente:

- a. Según la naturaleza del vínculo jurídico que liga a los que intervienen en las relaciones humanas que se refiere al trabajo.
- b. Según los procedimientos técnicos que se aplican en el ejercicio de esa actividad.
- c. Según la organización económica a que responde la estructura de las normas jurídicas.

Reiteran estos tratadistas, que el primer aspecto lo estudia el Derecho del Trabajo, el segundo es propio de la técnica laboral, el tercero de la Economía. En síntesis, concluyen que el Derecho del Trabajo actúa, por tanto, conforme a la situación social, económica, técnica y hasta política de cada país y de cada momento, es decir, el Derecho del Trabajo es una manifestación de la libertad del hombre y tiene su fundamento en la propia dignidad humana, por tanto, es un derecho pleno en la formulación y variable en su contenido.

Examinada la evolución histórica y jurídica del Derecho del Trabajo, en términos generales, podemos expresar, que se define "Derecho del Trabajo" como la rama del Derecho que regula el conjunto de relaciones sociales en la que determinados sujetos,

---

<sup>29</sup> GALVEZ MONTES, JAVIER; *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, Editorial Civitas, Madrid, 1980, página 447.

entiéndase trabajadores, patronos, sindicatos, el gobierno en su función reguladora, forjan el ordenamiento jurídico que ha de regular las relaciones entre sí. Dicha relación ha sido forjada a través de la historia mediante arduas luchas de trabajadores. El sistema de relaciones laborales es el conjunto formado por los representantes de trabajadores y patronos o empresarios mediante las prácticas desarrolladas por éstos. Esto desencadena en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de regir la producción del trabajo en sí. Es decir, el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas del trabajo asalariado y el sistema de relaciones laborales entre sí.

Con ello enfatizamos que el Derecho del Trabajo no solamente se circunscribe a determinar condiciones de empleo sino, además, establece como serán las relaciones que habrán de regir determinadas condiciones de empleo. Cabe señalar, que específicamente estas relaciones se establecen mediante las relaciones entre trabajadores, patronos, sindicatos y los poderes públicos que ciñen el mercado de empleo. También de igual importancia las relaciones entre la dirección y representantes del personal de una empresa y las relaciones entre los sindicatos y sus afiliados.

Desde esta perspectiva, el Derecho del Trabajo, centra su razón de ser en el contrato de trabajo y la relación que nace de él, la participación del patrono y del trabajador. El surgimiento de instituciones colectivas que garantizan y promueven el trabajo libre como lo son los sindicatos y su figura lateral, el convenio colectivo. Figuras que, sin duda, inciden en las fuentes del Derecho y se han situado en una jerarquía de considerable importancia.

A los fines de este trabajo investigativo, centramos nuestra atención en la figura del convenio colectivo y su valor normativo en los ordenamientos jurídicos de España y Puerto Rico, tal y como se planteara en el Capítulo anterior.

En España es a partir de 1978, año en que entra en vigor la nueva Constitución Española (CE), que comienza la legitimación de las normas laborales mediante la aplicación de los derechos fundamentales del trabajo que la misma CE promulga. Por otro lado, consagra la autonomía colectiva mediante la regulación de las condiciones de trabajo, garantizando así la fuerza vinculante de los convenios, según establece la propia CE. En síntesis, la CE de 1978 viene a revolucionar el sistema de producción jurídica del

trabajo y lo transforma en un sistema democrático el cual se rige, fundamentalmente, por un derecho social que, en gran medida, controla su desarrollo y evolución.

En Puerto Rico, su Constitución al igual que la de España contempla como derecho fundamental el Derecho al Trabajo. No obstante, debido a la condición política de Puerto Rico, el Derecho Laboral Puertorriqueño se nutre de la legislación federal que produce su relación jurídica con el Gobierno de los Estados Unidos. En materia de negociación colectiva, como veremos más adelante en el desarrollo de los próximos capítulos, tanto España como Puerto Rico fundamentan su legislación laboral en la base de sus respectivas constituciones. En el próximo capítulo examinaremos en detalle este particular.

## CAPÍTULO II

### V. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO DERECHO RECONOCIDO CONSTITUCIONALMENTE

En las Constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, que deben proporcionar sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer en los textos constitucionales principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Tanto la Constitución Española como la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico reconocen como derecho fundamental el derecho al trabajo.

Afirma JOAQUÍN GARCÍA MURCIA en torno a este asunto que la Constitución, a través de su supremacía, es la que desarrolla la función complementaria de fuente de fuentes para el ordenamiento jurídico. Refiriéndonos al ordenamiento laboral, la Constitución regula la relación directa de trabajo, pues asume el papel de identificar y determinar el papel de las restantes fuentes que forman parte del derecho laboral y social.

Es la Constitución la llamada a determinar las fuentes, pues decide los poderes que crearán derecho y a través de qué procedimientos se van a lograr. Reafirma GARCÍA MURCIA que: *“la Constitución identifica y describe, por así decirlo, el marco “institucional” de la producción del Derecho determinando, en consecuencia, donde se encuentran los centros de poder o con capacidad normativa, de qué forma pueden formularse y presentarse los pertinentes mandatos normativos, y qué posición ocupa cada uno de los distintos estratos o tipos de reglas en la correspondiente escala normativa. Todo ello vale, naturalmente, para el específico ámbito de las relaciones del trabajo”*<sup>30</sup>.

En síntesis, la Constitución se ocupa de la creación del Derecho y, por ende, del procedimiento de la producción de normas, pues determina las categorías jurídicas en que

---

<sup>30</sup> GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, *El Sistema de Fuentes de la Relación Laboral*, Universidad de Oviedo, Asturias, 2007, páginas 46-47.

se expresa la voluntad del Estado, así como, en su caso, los instrumentos de expresión de la capacidad reguladora de los grupos o formaciones sociales<sup>31</sup>.

Ante lo aseverado, es importante que repasemos en ambas jurisdicciones el inicio del ordenamiento laboral teniendo la Constitución como tronco de su normativa laboral.

El reconocimiento de la negociación colectiva como un derecho constitucionalmente amparado data de épocas relativamente recientes. Son las Constituciones europeas pertenecientes a la tercera generación del constitucionalismo del Siglo XX, dictadas en la década de los años setenta tras el derrumbamiento de regímenes totalitarios de naturaleza corporativa o de corte rudamente militar, las que comienzan a incorporar a su articulado el derecho a la negociación colectiva, concibiéndole como un derecho dotado de sustantividad propia y no sólo como una singular manifestación del general derecho de actividad que asiste a sindicatos y asociaciones de empresarios en la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios<sup>32</sup>.

En el caso particular de España, la Constitución, aprobada el 27 de diciembre de 1978 (en adelante, CE), supuso, a su vez, el reconocimiento de la negociación colectiva como fuente principal para la regulación de las relaciones laborales, por lo que es el núcleo de la fuente laboral<sup>33</sup>. Sin embargo, el mandato constitucional en este sentido no impide la actuación de las fuentes estatales en la regulación del contrato de trabajo. La Constitución elevó a rango constitucional el derecho al trabajo, estableciendo un sistema normativo diferente, el cual, sin duda, ha tenido repercusiones en diversos ámbitos, particularmente en nuestro tema, los convenios colectivos. El Artículo 35.1 de la Constitución Española dispone:

1. *Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer*

---

<sup>31</sup> Véase PÉREZ ROYO, J, *Las Fuentes del Derecho*, Tecnos, Madrid, 1984, página 27.

<sup>32</sup> VALDÉS DAL-RE, FERNANDO, *Negociación Colectiva y Constitución, El Régimen Jurídico de la Negociación Colectiva en España*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, página 46.

<sup>33</sup> SSTC 210/90, de 20 de diciembre y 11/81, de 8 de abril.

*sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*

2. *La Ley regulará un Estatuto de los Trabajadores.*

Como ha expresado ALONSO OLEA<sup>34</sup>, la CE tuvo importantes consecuencias en materia de fuente en el actual Derecho del Trabajo, pues trajo el efecto de establecer, de fijar la ley como prioridad frente al reglamento y concedió pleno reconocimiento a la autonomía colectiva. Existen en determinados preceptos constitucionales una serie de principios que articulan la sumisión del reglamento a la ley y la primacía absoluta de ésta sobre las restantes normas: la garantía del principio de legalidad y de la jerarquía normativa (Artículo 9.3); la sumisión de la potestad reglamentaria a las Leyes (Artículo 97), el sometimiento pleno de la actuación de la Administración a la Ley (Artículo 103.1); las importantes cautelas establecidas para la delegación legislativa (Artículo 82); las drásticas limitaciones de la facultad de dictar Decretos-Leyes (Artículo 86); la reserva de Ley orgánica (Artículo 81.1) y ordinaria (Artículo 53.1) y la inexistencia de reserva reglamentaria. La potestad reglamentaria debe ser siempre contemplada “desde” la CE y ha de contrarrestarse, necesariamente, con lo que la ley dispone. En fin, la Ley “es la norma aprobada por las Cortes Generales, sancionada y promulgada por el Rey y publicada en el Boletín del Estado”<sup>35</sup>.

Así pues, la CE contiene disposiciones relacionadas a sindicatos (Artículo 7), huelga (Artículo 28), negociación colectiva y conflictos colectivos (Artículo 37), distribución de la renta, formación profesional, seguridad e higiene y descanso laboral (Artículo 40), derechos económicos y sociales de los emigrantes (Artículo 42) y acceso a la propiedad de los medios de producción (Artículo 129). En el caso particular de la CE, su contenido armoniza con convenios y declaraciones internacionales relacionadas al mundo del trabajo, tales como, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos,

---

<sup>34</sup> ALONSO OLEA MANUEL; *Las Fuentes del Derecho, en Especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, Madrid, 1981, página 57.

<sup>35</sup> Citado de CASTRO CONTE MACARENA; *El Sistema Normativo del Salario: Ley, Convenio Colectivo, Contrato de Trabajo y Poder del Empresario*, Editorial Dykinson, Madrid, 2007, páginas 29-30.

Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), ratificados por España en 1977 y la Carta Europea ratificada por España en 1980. Por tal razón, en España el derecho y el deber de trabajar son preceptos fundamentales reconocidos desde las Constituciones de 1876 y 1931<sup>36</sup>. Lo expresado, sin duda es indicativo que la CE determina la producción jurídica reconociendo como base constitucional de la autonomía colectiva, las figuras de los sindicatos y su importante papel en el sistema laboral, social y económico.

Como consecuencia de las disposiciones de la Constitución aparece un sistema normativo de Derecho del Trabajo, introducido por una autonomía colectiva en su regulación. Evidencia de ello lo es el Artículo 1.1 de la CE, pues promulga el pluralismo social y democrático. Sobre este particular, los Títulos III (De las Cortes Generales) y IV (Del Gobierno y de la Administración) de la CE, reconocen las fuentes de Derecho con las reservas específicas de ley laboral dispuestas en los Artículos 28, 37, 35.1, 40.2 y 53. Aquí el Estado posee atribución exclusiva para regular la legislación laboral en el Artículo 149.1.7, el cual expresa que el Estado tiene competencia exclusiva sobre legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Nótese que el poder normativo laboral estatal queda así cimentado dentro de la capacidad normativa general, con mandatos específicos de regulación en diversas materias relacionadas con el trabajo. El reconocimiento de la autonomía colectiva se efectúa en los Artículos 7, 28 y 37 de la CE que reconocen, en todas sus vertientes, la auto-organización, la autorregulación y la autotutela de los sujetos colectivos. La capacidad de defensa de intereses colectivos y del logro de pactos emana del núcleo de estos preceptos constitucionales situando a la negociación colectiva como instrumento esencial en la regulación laboral. El reconocimiento implícito de la negociación colectiva dentro del contenido esencial de la libertad sindical del Artículo 28.1 de la CE y su

---

<sup>36</sup> ALZAGA VILLAMIL, OSCAR; *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, Tomo III, Cortes Generales Editoriales de Derecho Reunidas, Madrid, 1976; SAGARDOY BENGOCHEA, JUAN ANTONIO y SAGARDOY DE SIMÓN, IÑIGO, *Derechos Laborales*, a las páginas 574-575.

declaración expresa en el controvertido Artículo 37.1, claramente encomienda al legislador garantizar este derecho y la fuerza vinculante de los convenios colectivos.

En síntesis, en la normativa laboral convergen el poder normativo estatal y la presencia de una autonomía colectiva privada, las cuales, dentro del marco constitucional, son las responsables del Desarrollo del Derecho del Trabajo.

Examinemos ahora la situación de Puerto Rico.

En 1950 el Congreso aprobó la Ley 600, que autorizaba al pueblo de Puerto Rico a adoptar su propia Constitución interna, sujeto a ciertas restricciones. Del texto de la Ley 600 debe destacarse la oración introductoria en la que se hace referencia al hecho de que el Congreso de los Estados Unidos había reconocido progresivamente el derecho del pueblo de Puerto Rico al gobierno propio. He ahí una referencia importante a la idea de derechos colectivos del pueblo puertorriqueño, incorporada a un estatuto federal, que no debe ser pasada por alto.

Al amparo de dicho estatuto, se convocó a un referéndum para que el pueblo le impartiera su aprobación o rechazo a la propuesta contenida en la Ley 600. Se obtuvo votación favorable. Según lo previsto por la propia Ley 600, se convocó entonces a una convención constituyente, que contó con la participación de los partidos políticos existentes entonces, con la excepción del Partido Independentista Puertorriqueño, que se abstuvo. La Convención aprobó un texto que fue sometido a referéndum popular y fue aprobado por mayoría sustancial. Una vez aprobado el texto de la Constitución por votación popular, se sometió a la consideración del Congreso de los Estados Unidos. El Congreso puso como condición para su aprobación que se eliminaran ciertas secciones del texto constitucional aprobado, en particular, la famosa Sección 20, que contenía el reconocimiento de una serie de derechos económicos y sociales que circulaban a la sazón en los textos de derechos humanos más recientes. El texto enmendado por el Congreso no fue sometido inmediatamente a votación popular. Más bien, se aceptó en nombre del pueblo de Puerto Rico por la propia Convención Constituyente.

El 25 de julio de 1952 el gobernador Luis Muñoz Marín proclamó la efectividad de la nueva Constitución de Puerto Rico. No fue sino hasta las elecciones generales de noviembre de 1952 que se le pidió al electorado del país que, junto a la elección del

nuevo Gobierno establecido por la Constitución, le impartiera su aprobación a las enmiendas requeridas por el Congreso estadounidense. La mayoría del electorado votó a favor, a la vez que le entregaba el gobierno nuevamente al Partido Popular Democrático y a su líder máximo, Luis Muñoz Marín, promotores de la fórmula conocida como el Estado Libre Asociado.

La Ley 600 sólo autorizaba a la adopción de una nueva Constitución que rigiera el gobierno interno del país. Por lo demás, Puerto Rico continuaba sometido a la Constitución y las leyes federales. La propia Ley 600 se encargaba de dejar en vigor disposiciones importantes de los dos estatutos orgánicos de 1900 y 1917, aquéllas que no se referían estrictamente a la organización interna del gobierno de Puerto Rico, sino a las relaciones entre el territorio y el gobierno federal.

Esas disposiciones se mantuvieron prácticamente intactas bajo el nuevo nombre de Ley de Relaciones Federales de Puerto Rico y continúan vigentes<sup>37</sup>.

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, aprobada el 25 de julio de 1952, consagró una autonomía plena en asuntos de gobierno interno, pero sujeto a la soberanía del Congreso Federal de Estados Unidos en importantes aspectos como cuida, defensa nacional, tráfico comercial y moneda. La misma reconoce derechos fundamentales de que gozan las personas antepuestos al estado. Entre ellos se encuentran, la igualdad ante la ley, el derecho al voto, la libertad de culto, la libertad de expresión, el derecho a la vida, el derecho a protección de ley contra ataques abusivos a la honra, el derecho a la intimidad y el disfrute a la propiedad, entre otros. Así lo reconoce el Tribunal Supremo de Puerto Rico en diversos casos como: *González v. Ramírez Cuerda*, 88 DPR 125 (1963); *Aponte Martínez v. Lugo*, 100 DPR 282 (1971); *Cortés Portalatín v. Hau Colón*, 103 DPR 734 (1975); *Colón v. Romero Barceló*, 112 DPR 573 (1982); *P.R. Tel. Co. v. Martínez*, 114 DPR 328 (1983); *Arroyo v. Rattan Specialties, Inc.*, 117 DPR 35 (1986) y *P.R.P v. E.L.A.*, 115 DPR 631 (1984). Como parte de la Constitución de Puerto Rico, se incluyó una Carta de Derechos que fue

---

<sup>37</sup> Véase Ponencia del Prof. EFRÉN RIVERA RAMOS en la Jornada “L’Abast de l’autonomia política-El Alcance de la Autonomía Política de Puerto Rico, Publicación del Parlamento de Catalunya, Barcelona, 2005.

inspirada en la Declaración Universal de Derechos del Hombre. Dicha Carta establece el derecho de un trabajador a renunciar a su empleo, prohíbe el discrimen por razón de raza, color, sexo, origen o condición social, ideas políticas o religiosas, los ataques a la honra, a la reputación y a la vida privada y familiar y el derecho a organizarse para negociar colectivamente<sup>38</sup>.

En síntesis, Puerto Rico tiene una Constitución propia, aprobada por el pueblo de Puerto Rico y por el Congreso de Estados Unidos, que dispone para la organización interna de su gobierno y consagra una serie de derechos y garantías civiles, políticas y sociales exigibles por sus ciudadanos y residentes ante el gobierno de Puerto Rico. Esos derechos y garantías, sin embargo, no imponen limitaciones a las actuaciones del gobierno de los Estados Unidos en relación con Puerto Rico.

En cuanto al Derecho Laboral se refiere, la Constitución garantiza los derechos a la organización y a la negociación colectiva de los empleados de empresas privadas y de instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados. De igual manera dispuso respecto a la huelga y a otras actividades concertadas legales. Sin embargo, en lo relativo al derecho a la huelga y a las actividades concertadas, reconoció que la Asamblea Legislativa posee la facultad para aprobar leyes en protección de la vida, la salud y el bienestar del pueblo<sup>39</sup>.

En Puerto Rico, el derecho al trabajo se reconoce como mandato en la Sección 16, del Artículo II, de la Constitución, cual establece:

*“Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.*

---

<sup>38</sup> DELGADO ZAYAS, RUY; *Apuntes para el Estudio de la Legislación Laboral Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño* (1988); ZENO SANTIAGO, CHARLES Y BERMÚDEZ PÉREZ, VÍCTOR; *Tratado Derecho del Trabajo*, Publicaciones JTS, San Juan, 2003, página 42.

<sup>39</sup> FERNÁNDEZ, DEMETRIO y CELINA ROMANY; *Derecho Laboral*.....página 42.

Las Secciones 17 y 18 del mismo Artículo II, disponen el derecho a organizarse y negociar colectivamente, como también el de huelga:

Sección 17: Derecho a organizarse y negociar colectivamente.

*“Los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalizadas del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar.”*

Sección 18: Derecho a la huelga, a establecer piquetes, etc.

*“A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales.*

*Nada de lo contenido en esta sección menoscabará la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar leyes para casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud o la seguridad públicas, o los servicios públicos esenciales”.*

El distinguido Prof. David M. Helfeld<sup>40</sup>, en su Artículo publicado en la *Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico*, en el 2003, señaló lo siguiente respecto a estos derechos consagrados en nuestra Constitución, que entiendo prudente su lectura:

*“La Carta de Derechos incorpora una red de derechos en el campo laboral y otros que protegen tanto a la ciudadanía en general, como a la clase trabajadora en particular. Algunos ejemplos de los derechos que caen en la categoría general se encuentran en el Artículo 11, Sección 1: “La dignidad del ser humano es inviolable y la prohibición de discrimen por razón de raza, color, sexo y otras clasificaciones. De igual manera, en esta categoría se encuentran el derecho a la educación, el debido proceso de ley, la igual protección de las leyes y la protección de ley en contra de ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida*

---

<sup>40</sup> Artículo *Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico*, en el 2003.

*privada o familiar". Aunque están redactados en términos generales, estos derechos han servido para proteger unos valores de gran importancia para la clase trabajadora.*

*Los derechos enumerados en las Secciones 12, 15, 16, 17 y 18 del Artículo 11, a diferencia de los otros derechos establecidos en la Carta de Derechos, sirven para proteger a distintos grupos de empleados de una conducta patronal históricamente opresiva, prohibir dicha conducta y garantizar ciertos derechos al fortalecer los esfuerzos sindicales de los trabajadores. Se prohíbe la esclavitud y cualquier forma de servidumbre, se garantiza la protección de menores de catorce años en contra de trabajo que podría ser perjudicial a la salud o a la moral o que de alguna manera amenace la vida o la integridad y se protege el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y renunciar a ella. Además, la Sección 16 establece el derecho a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad y una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo", a menos que se le pague al empleado por horas en exceso de ocho mediante compensación extraordinaria que nunca será menos de una vez y media.*

*En las Secciones 17 y 18 se crean unos derechos basados en dos premisas: en primer lugar, el trabajador individual, por lo general, no posee el mismo poder para negociar que su patrono, ni puede defenderse en contra de tratamiento patronal injusto. La segunda premisa es que el reconocimiento del derecho de los trabajadores a organizarse, negociar colectivamente, recurrir a la huelga, al piquete y a otras actividades concertadas, podrían colocarlos en la posición de lograr convenios colectivos que resultarían en una distribución más justa de la riqueza que producen y en defender sus intereses más efectivamente. Finalmente, para poner en pleno vigor y asegurar la debida implantación de estos derechos colectivos, el Estado debe intervenir activamente. La aplicación de dichos derechos colectivos está restringida a los trabajadores en el sector privado y a los empleados de las agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados. La exclusión de los empleados públicos parte de la premisa de que éstos están adecuadamente protegidos por la Ley de Personal de Servicio Público".*

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha interpretado el alcance constitucional en las negociaciones colectivas. Así, pues, en el caso de *Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico v. Unión de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados*, 105 DPR 437 (1976), señaló lo siguiente:

*La Constitución de Puerto Rico no es enteramente estática e inmune al cambio social. Se aprobó para perdurar, para responder a realidades cambiantes y no meramente el status quo. En la determinación de que es “una instrumentalidad del Gobierno que funciona como empresa o negocio privado” dentro del sentido de estos términos en la Sec. 18 del Art. II de la Constitución de Puerto Rico, La Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, no ofrece los verdaderos criterios para resolver la cuestión. En la determinación del significado de la frase “agencias e instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados”, la esencialidad del servicio prestado no es determinante para resolver si un grupo de trabajadores tiene derecho a la huelga, pero indispensable para determinar las limitaciones que pueden imponérsele a dicho derecho. Aun cuando ningún criterio es determinante por sí solo para resolver cuándo es que una agencia o instrumentalidad del Gobierno funciona como una empresa o negocio privado a los fines de la Sec. 18 del Art. II de la Constitución de Puerto Rico--y por lo tanto gozar sus empleados del derecho a la huelga-- un tribunal debe examinar en cada caso la conjunción, entre otros, de los siguientes criterios o factores existentes para, a su luz, resolver si una agencia concernida funciona o no como un negocio privado en el sentido constitucional: (a) si los empleados de la agencia concernida están cubiertos por la Ley de Personal del Estado Libre Asociado; (b) si los servicios prestados por la agencia, por su naturaleza intrínseca, nunca han sido prestados por la empresa privada; (c) si la agencia está capacitada para funcionar como una empresa o negocio privado; (d) si la agencia de hecho funciona como una empresa o negocio privado; (e) el grado de autonomía fiscal de que disfruta la agencia; (f) el grado de autonomía administrativa de que goce; (g) si se cobra o no un precio o tarifa por el servicio rendido (precio que debe ser básicamente equivalente al valor del servicio); (h) si los poderes y facultades concedidos en la ley orgánica de la agencia la asemejan fundamentalmente a una empresa privada; (i) si la agencia tiene o no la capacidad para dedicarse en el futuro a negocios lucrativos o a actividades que tengan por objeto un beneficio pecuniario; (j) la estructura en sí de la entidad; (k) la facultad de la agencia para demandar y ser demandada ilimitadamente; (l) el poder de obtener fondos propios en el mercado general de valores a base de su récord económico y sin empeñar el crédito del Estado Libre Asociado; (m) la facultad de adquirir y administrar propiedades sin intervención del Estado; y, (n) el punto hasta donde el reconocimiento a los trabajadores de la agencia de los derechos a que se refiere el primer párrafo de la Sec. 18 concuerda o no con el esquema constitucional. El derecho a la huelga de los trabajadores de negocios privados o de agencias del gobierno que funcionen como negocios privados no está sujeto a prohibición previa e*

*incondicional bajo las disposiciones de la Constitución de Puerto Rico, mas si está sujeto dicho derecho a amplísima reglamentación--tan amplia como lo requiere el interés público--en "casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud o la seguridad públicas, o los servicios públicos esenciales".*

El Tribunal Supremo expuso en el caso *Ortiz v. Municipio de Lajas, 153 DPR 744 (2001)*, lo siguiente en torno a los derechos fundamentales de los trabajadores de la industria privada:

*“Estamos de acuerdo con el Tribunal de Circuito de Apelaciones en que estas leyes son de un carácter esencialmente distinto al de la tradicional legislación laboral que le aplica a las empresas privadas. La legislación laboral local surge principalmente al amparo de las Secciones 16, 17 y 18 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en la que se reconocen y establecen los derechos fundamentales de nuestros trabajadores: 1) el derecho a escoger libremente la ocupación y a renunciar a ella; 2) a recibir igual pago por igual trabajo; 3) a un salario mínimo razonable; 4) a recibir protección para la salud e integridad personal; 5) a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas y a que si trabaja en exceso de ocho horas en un día, éstas se le paguen a no menos de vez y media el salario ordinario; 6) a organizarse para la negociación colectiva; y 7) a establecer huelgas y piquetes a sus patronos.*

*De estas disposiciones surgen las dos áreas de la legislación social laboral: 1) la que establece condiciones de trabajo en sí mismas, tales como salarios mínimos y horas extra; y 2) la que establece mecanismos y recursos para ayudar al trabajador en sus esfuerzos por preservar y mejorar sus condiciones de trabajo, tal como el derecho a la huelga y a organizarse para la negociación colectiva. Estas dos áreas de la legislación social laboral están cubiertas por las leyes sobre relaciones obrero-patronales y protectoras del trabajo. En síntesis, en Puerto Rico, a diferencia de la jurisdicción federal, los derechos de organización y negociación colectiva tienen rango constitucional”.*

Por otro lado, por la posición política de Puerto Rico, el Derecho Laboral puertorriqueño, utiliza en gran medida el modelo laboral federal, pues se nutre de sus normas. Cuando en Puerto Rico se adopta una norma de derecho tomada de otra jurisdicción, se adopta también la interpretación y alcance que se le ha dado en su lugar de origen. Esto es particularmente en el campo de las normas federales. En síntesis, en

Puerto Rico, a diferencia de la jurisdicción federal, los derechos de organización y negociación colectiva tienen rango constitucional.

## **1. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 37 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA EN RELACIÓN CON EL 149.1.7 DE LA CONSTITUCIÓN**

Para discutir este tema comenzaremos con hacer un análisis en torno al Artículo 37 de la Constitución española.

El Artículo 37.1 de la CE dispone:

*“La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.*

Como hemos visto antes, la CE reconoce la autonomía colectiva. Específicamente, los Artículos 7 y 28 (Libertad Sindical) y 37 (Derecho a la Negociación Colectiva, Huelga y Conflicto Colectivo). La jurisprudencia constitucional, así lo ha reiterado. Véase Sentencias SSTC 4/1983, 37/1983, 45/1984, 73/1984 y 98/1985.

Por otro lado, las SSTC 58/1985, 208/1993 y 151/1994, confirman la negociación colectiva como un asunto esencial en la ordenación de las relaciones de trabajo. En este marco, puede afirmarse, con este apoyo jurisprudencial, que el texto constitucional contiene una reserva en favor de la autonomía colectiva de una función reguladora<sup>41</sup>.

Sobre este particular los laboristas opinan que partiendo de este principio de autonomía colectiva en la regulación laboral, regulada en los Artículos 7, 28 y 37 CE y la expresión del pluralismo social democrático que emana del texto constitucional, hay que señalar la importancia del Artículo 37.1 CE en su desarrollo y eficacia. El Artículo 37.1 CE ordena a la ley garantizar «*el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los*

---

<sup>41</sup> Como ha vuelto a recordar recientemente VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO; *Poder normativo del Estado y sistema español de relaciones laborales: 25 años después* en AA.VV., *Transformaciones laborales en España. A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 2005, página 92. LAHERA FORTEZA, JESÚS; *Normas Laborales y Convenios Colectivos...* página 44.

*convenios colectivos*». El significado jurídico de este mandato legal ha sido objeto de tres interpretaciones:

- A. Una primera interpretación que define el Artículo 37.1 CE como un mandato al legislador sin proyección constitucional inmediata, estando en manos exclusivas de la ley la regulación de la negociación colectiva con convenios colectivos vinculantes.
- B. La segunda sitúa al precepto en la categoría jurídica de las garantías institucionales, al preservar constitucionalmente la presencia de un sistema de libertad de negociación colectiva con el límite constitucional, dirigido esencialmente al legislador, de la fuerza vinculante de sus resultados<sup>42</sup>.
- C. La tercera de las interpretaciones, que es la mayoritaria en la doctrina, proclama, sobre la base del Art. 53.1 CE, la eficacia directa e inmediata, sin mediación legislativa, del Artículo 37.1 CE, que, a través de la técnica del mandato al legislador, reconoce en el Capítulo II «*derechos y libertades*» de la CE, el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos<sup>43</sup>.

Al coincidir las tesis de la garantía institucional y de la eficacia directa del Artículo 37.1 CE en la presencia de una libertad de negociación colectiva con origen constitucional, es sólo la primera de las lecturas doctrinales la que parece reclamar una mediación legislativa imprescindible en el reconocimiento de tal libertad; mediación, por

---

<sup>42</sup> Es la tesis de RODRÍGUEZ-PIÑERO; M., *La negociación colectiva como derecho de libertad y como garantía institucional*, *Relaciones Laborales* 1992/1, página 4854.; LAHERA FORTEZA, JESÚS; *Normas Laborales y Convenios Colectivos...*página 45.

<sup>43</sup> ALONSO OLEA, M; *Las Fuentes del Derecho, en Especial del Derecho del Trabajo según la Constitución...*página 120; SALA FRANCO, T; *Los Convenios Colectivos Extraestatutarios*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1981, página 3; ALARCÓN CARACUEL, Manuel; *La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos*, ALARCÓN, MANUEL, DEL REY; S., *La reforma de la negociación colectiva*, Marcial Pons, Madrid, 1995, página 9; RIVERO LAMAS, J.; DE VAL TENA; *El derecho a la negociación colectiva*, SEMPERE, A; *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, cit., páginas 651-653; VALDÉS DAL-RÉ, F., *Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios*, Madrid, 1988, páginas 24-25 y, más recientemente, *La eficacia jurídica de los convenios colectivos*, *Temas Laborales* 2004, número 76, pags.42-47 y *Eficacia jurídica de los convenios colectivos en el sistema español de relaciones laborales: la perspectiva constitucional*, *Relaciones Laborales* 2005, número 22, páginas 3-11. LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos*, página 46.

otro lado, de extraña configuración jurídica cuando, simultáneamente, se proclama, en alguna ocasión, la eficacia directa del precepto ante la inacción del legislador o el posible control de constitucionalidad de la ley en contraste con el contenido esencial de un derecho que no se reconoce como tal<sup>44</sup>.

Por lo pronto, la titularidad del derecho que consagra la CE se establece en términos amplios. El giro gramatical utilizado “representantes de los trabajadores y empresarios”, comprende de seguro, la relación asociativa de trabajadores y empresarios como fuente de la representación implícita en la actividad contractual colectiva. El texto constitucional ni define la posición del convenio en el sistema de fuentes ni consagra un concreto régimen de eficacia personal clausurando la adopción de otro de entre los posibles. El Artículo 37.1 CE formula una doble garantía cuyo objeto material es el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos.

Pero estas garantías se encuentran, a su vez, dobladas desde el punto de vista de la fuente de protección: la CE es fuente atributiva directa de ciertas garantías, al tiempo que ordena a la ley instituir unas garantías.

Lo que la CE garantiza, desde su superioridad, es, de un lado, el derecho a la negociación colectiva, entendido como un ámbito de libertad de organización y acción, y, de otro, la fuerza vinculante del convenio, articulada mediante una especial protección conferida a los efectos del resultado para negociar.

Lo interesante de esto es que el mandato formulado en el Artículo 37.1 CE no queda reducido al reconocimiento de estas garantías subjetivas. Su alcance va más allá, pues la CE impone al legislador el deber de adoptar acciones positivas que promuevan de manera activa, real y efectiva la negociación colectiva y sus resultados. Esta doble estructura del Artículo 37.1 CE no puede dejar de tener su lógico reflejo en el ámbito legislativo. En la medida en que este precepto de rango constitucional formula unas garantías subjetivas, la ley de desarrollo ha de

---

<sup>44</sup> GALIANA MORENO, JESÚS; *La eficacia de los convenios colectivos en el Derecho Español del Trabajo...* página 50.

respetarlas. El Artículo 37.1 CE responde a este modelo promocional de negociación colectiva. La ley tiene que asegurar la actividad contractual colectiva.

Fundamentado en lo anterior, los autores que tratan este tema coinciden en que la negociación colectiva no ha llevado aparejada, en modo alguno, el desapoderamiento normativo del Estado en materia laboral o, lo que es igual, no ha atribuido a la autonomía colectiva un monopolio normativo en esta materia<sup>45</sup>. Uno y otra concurren en la trascendental tarea de ordenar el campo de las relaciones laborales, individuales y colectivas, correspondiendo a ambos el cumplimiento de sus cometidos constitucionales en términos tales que ni la intervención de ley no coarte la iniciativa de acuerdos entre «*los representantes de los trabajadores y empresarios*» ni la negociación colectiva impida al Estado la posibilidad de regular las relaciones sociales a través del ordenamiento laboral.

El segundo inciso del Artículo 37.1 CE dispone que «*la ley garantizará la fuerza vinculante de los convenios*».

En la Sentencia 58/1985, de 30 de abril, el Tribunal Constitucional estableció la vinculabilidad de los convenios colectivos como garantía no derivada de la ley, sino propia que encuentra su expresión jurídica en el texto constitucional. Con ello, el TC atribuye una eficacia directa constitucional a la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Hablar de fuerza vinculante de los convenios colectivos equivale a hablar de su eficacia jurídica, del despliegue de cambios o transformaciones que, en la realidad jurídica, va a producir la vigencia de esa autónoma reglamentación de

---

<sup>45</sup> Autores cómo: ALONSO OLEA, M., *Las Fuentes del Derecho en Especial del Derecho del Trabajo*, según la Constitución, Civitas, Madrid, 1982, páginas 22-26 y 121-123; RODRÍGUEZ-SAÑUDO, F., *La Negociación Colectiva en la Constitución*, AA.VV., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, CEC, Madrid, 1980, página 558; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Ley y autonomía colectiva*, páginas 111-126; MOLERO MANGLANO, C., *El Sistema normativo laboral*, páginas 65-66 y 104; PALOMEQUE LÓPEZ, C., *El principio de favor en el Derecho del Trabajo* en dir DE LA VILLA GIL, L.E.; LÓPEZ CUMBRE, L., *Los Principios del Derecho del Trabajo*, página 34; RIVERO LAMAS, J.; DE VAL TENA, A., *El Derecho a la negociación colectiva*, predominio de las tesis normativistas es palpable en las ponencias generales de los profesores GALIANA MORENO LÓPEZ, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ publicadas en el volumen de *La Eficacia de los Convenios Colectivos XII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo*, Ministerio del Trabajo, Madrid, 2003.

intereses que el convenio colectivo arrastra de manera ineludible. Lo que el texto constitucional hace, desde su superioridad normativa, es, de un lado, garantizar al convenio colectivo un grado razonable y aceptable de efectividad en su cumplimiento, razonabilidad y aceptabilidad que quedan protegidas con la garantía enunciada en el Artículo 53.1 de la norma suprema:

1. *Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el Artículo 161,1, a).*

La tesis de los laboristas reside en el reconocimiento del convenio colectivo como una fuente formal de Derecho con garantía de la fuerza vinculante. El reconocimiento de la negociación colectiva como fuente material del Derecho con garantía constitucional del derecho a la negociación colectiva. Sin duda la negociación colectiva es un instrumento ligado a la contratación individual. Es un medio de restricción y limitación de la autonomía individual.

El problema reside entonces en discernir cuál es, si alguna, la eficacia jurídica constitucionalmente garantizada en el Artículo 37.1 de la CE; o, por expresar la idea con mayor rigor, cuál es el contenido esencial de la fuerza vinculante, aquél que actúa como límite de los límites de los derechos fundamentales. El contenido esencial de la fuerza vinculante asegura a las reglas y disposiciones del convenio colectivo destinadas a regular las relaciones laborales una vinculabilidad más fuerte y diversa de la que resulta de la mera aplicación de los principios rectores de la libertad contractual; le asegura, en suma, una eficacia real y no meramente obligacional. Es aquella, la eficacia real, y no ésta, la eficacia obligacional, la única eficacia que, sin desnaturalizar ni desvirtuar la figura del convenio colectivo como un acuerdo de voluntades, como un negocio jurídico contractual nacido del poder de autonormación social, le garantiza el cumplimiento de su función típica.

Dicen los tratadistas<sup>46</sup> laborales que la garantía de la eficacia real, entendida como contenido indisponible para el legislador en el ejercicio de sus funciones normativas, queda protegida por la caracterización del convenio colectivo como una norma jurídica, por su incardinación en el sistema formal de fuentes del Derecho y su consideración de fuente de derecho objetivo. Afirman, además, que esa garantía también es compatible con la configuración del convenio colectivo como un contrato, pues la eficacia imperativa del convenio, se produce entre dos de los grandes cauces, la autonomía colectiva y autonomía individual.

En otras palabras, los atributos de la eficacia inmediata e imperativa de los convenios colectivos, según los laboristas, no están ligados por necesidad lógica al presupuesto de la inserción de éstos en el sistema formal de las fuentes del Derecho. Su apreciación puede corroborarse, según exponen en las experiencias jurídicas. En síntesis, exponen que la eficacia inderogable es un efecto del convenio colectivo compartido no sólo por los ordenamientos en los que el acuerdo colectivo se encuentra incorporado al sistema formal de fuentes del Derecho, sino también en aquellos otros en los que el convenio es un contrato o pacto privado colectivo<sup>47</sup>.

Dicho lo anterior, procedamos a discutir la relación del Artículo 37 con el 149 de la Constitución.

Como hemos discutido antes, en el caso de España, la Constitución distribuye las competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas.

El Artículo 149.1.7 establece:

1. El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:

---

<sup>46</sup> ALONSO OLEA, GARCÍA PERROTE ESCARLATÍN, PALOMEQUE LÓPEZ, GALIANA MORENO y otros diversos autores.

<sup>47</sup> Es la posición de MONTROYA MELGAR, A; *Sobre la viabilidad legal de convenios colectivos al margen del Estatuto de los Trabajadores*, en AA. Vv., *Problemas actuales de la negociación colectiva*, Acarl, Madrid, 1984, página 58; DURÁN LÓPEZ, F.; *El estatuto de los trabajadores y la negociación colectiva*, *Relaciones Laborales 1990*, 15/16, páginas 23-24; GALIANA MORENO, J; *La eficacia de los convenios colectivos en el Derecho español del Trabajo*, en AA. Vv., *La eficacia de los convenios colectivos XI/ Congreso Nacional de Derecho del Trabajo...*páginas 42-5; LAHERA FORTEZA, JESÚS; *Normas Laborales y Contratos Colectivos...* página 45.

- 1.a .....
- 7.a Legislación Laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas
- 8.a y siguientes.....

El Artículo 149 fija las funciones y las materias sobre las que el Estado tiene competencia. Nótese que el Artículo 148 junto con el Artículo 143 (de las Comunidades Autónomas), asumen las funciones y materias de la Comunidades Autónomas, según hemos mencionado. El asunto medular que aquí se trata es que a través del Artículo 149.1 se estructuran la materia y la función<sup>48</sup>.

Dice LAHERA FORTEZA<sup>49</sup> que, *“Los títulos competenciales atienden a un sector social o ámbito material, que tiene que ser delimitado, y sobre el mismo se encomienda ejercer una función, que puede ser de regulación exclusiva y básica y/o de gestión administrativa y aplicación normativa”*. Opina además que, *“el límite de reservas estatales material y funcional, teniendo que ser examinada la materia atribuida y sus funciones para valorar el alcance del poder normativo del Estado y de las Comunidades Autónomas, siempre con el contraste de cada uno de los Estatutos autonómicos”*. Concluye que *“la tarea es compleja e inevitable casuística con el decisivo criterio final del Tribunal Constitucional en caso de conflicto de competencias entre Estado y las Comunidades Autónomas o de un recurso de inconstitucionalidad contra estatutos autonómicos”*.

Sobre este particular es imperativo apuntar que las disposiciones contenidas en el Artículo 149, plasman la existencia de una sola legislación laboral para toda España, ya que esto permite la uniformidad y la unidad del mercado laboral. La Constitución establece que *“quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en esta Constitución”*<sup>50</sup>. Sin embargo, podemos afirmar que el hecho de que la competencia exclusiva en la legislación laboral la tiene el Estado, éste no está exento de

---

<sup>48</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F., “Una aportación jurídico-constitucional al debate político sobre competencia de la actividad recaudatoria de la cuota de formación profesional”, Relaciones Laborales 1997/II, página 617.

<sup>49</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, Normas Laborales y Contratos Colectivos...página 30.

<sup>50</sup> Véase Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 sobre Disposición Derogatoria Número 3.

problemas interpretativos, tanto en su normativa a favor del mismo Estado, la cual lleva a cabo mediante instrumentos normativos de índole público, ya sea a través de leyes o reglamentos, como la que le atribuye a las Comunidades Autónomas, mediante normas laborales con carácter exclusivo de relación de trabajo.

El Artículo 149 de la Constitución establece que el Estado tiene competencia exclusiva sobre la legislación laboral, claro salvaguarda, con cierto límite la competencia de las Comunidades Autónomas. Según expresa el Artículo 149, la materia es la laboral y la función que lleva a cabo el Estado es legislar sobre este asunto<sup>51</sup>. Así, lo confirma la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Sentencias como las SSTC 18/1982, 35/1982, 39/1982, 58/1982, 71/1982, 7/1985 y 360/1993, establecen que bajo el principio de uniformidad en la ordenación jurídica en material laboral, el Estado tiene la facultad de legislar creando leyes y reglamentos, en fin, toda la normativa que regula la prestación de servicios tanto individual como colectiva.

En torno a lo anterior, LAHERA FORTEZA expresa que “el Artículo 149.1.7 crea el marco estatal de relaciones laborales, ratificado por el Tribunal Constitucional, con una regulación unitaria capaz de garantizar la igualdad en el establecimiento de condiciones de trabajo en las leyes y reglamentos laborales. Este empeño salvaguarda la unidad del mercado del Artículo 19 CE, la libre circulación de trabajadores del Artículo 139.2 CE, pues muestra de la cohesión social que inspira nuestro texto constitucional. En fin, con estas coordenadas jurídicas queda atribuido, exclusivamente, al Estado el poder normativo laboral”<sup>52</sup>. No obstante, asuntos como el contrato de trabajo y toda normativa relacionada con el mismo, forman parte de la legislación laboral cuya competencia exclusiva es del Estado, sin menoscabar aquella normativa interna de las Comunidades Autónomas que, de manera alguna, interfieran con la legislación estatal.

---

<sup>51</sup> Véase a los siguientes autores que exponen sobre este asunto: GARCÍA FERNÁNDEZ, M., *Distribución competencial en material laboral, Relaciones Laborales* 1992/I, página 100; PALOMEQUE LÓPEZ, C., *Las competencias de las Comunidades Autónomas en material laboral y de Seguridad Social, Relaciones Laborales* 1996, número 5, páginas 11-12; LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos...* página 31.

<sup>52</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas laborales y Contratos Colectivos...* página 31.

## 2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA

El Artículo 93 de la Constitución española establece que: *“la celebración de tratados por los que se atribuya a una organización o institución internacional el ejercicio de competencias derivadas de la Constitución”*. La Ley Orgánica 10/1985, de 2 de agosto, autorizó la adhesión de España a las Comunidades Europeas siendo el Instrumento de ratificación del Acta de Adhesión de 12 de junio de 1985. Así, España quedó vinculada a la Comunidad Económica Europea. Fue aquí que el Derecho comunitario se convirtió en una de las Fuentes del ordenamiento jurídico español.

Las competencias de las Comunidades Europeas en materia laboral ha ido evolucionando a través de los diversos Tratados. Cabe nombrar aquí, el Artículo 2 del Tratado de la Comunidad Económica Europea (TCEE), el cual propone en sus propósitos *“promover un desarrollo armonioso de las actividades económicas, una expansión continua y equilibrada y un aumento acelerado del nivel de vida”*. Para lograr este objetivo, establece que debe establecerse un mercado común a través de la libre circulación de los trabajadores, aproximación de las políticas sociales y el establecimiento de una unión económica y monetaria.

Materias relacionadas al Derecho del Trabajo, las condiciones de trabajo, la protección contra accidentes en el trabajo, derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores son parte de los asuntos encomendados en el Artículo 118 TCEE a los miembros de los Estados todo fundamentado en la armonía y el orden social de los Estados miembros de la comunidad europea.

Así pues, la actuación comunitaria en estas materias tiene el objetivo de promover el progreso social a través de la igualdad retributiva, tanto del hombre como de la mujer, así como otros beneficios que garantizan la protección del trabajador.

En 1986, la competencia de las comunidades europeas se diversificó un poco más al aprobarse el Acta Única Europea. Dicha Acta contribuyó a ampliar beneficios a los trabajadores y a fomentar la comunicación con los entes sociales de la comunidad europea.

Posteriormente, el 7 de febrero de 1992, se aprueba el Tratado de Maastrich, mediante el cual se fija competencia en materias como: libre circulación de personas, igualdad de trato entre trabajadores del mismo sexo, formación profesional y política de cohesión económica y social. Como parte de este Tratado se anejó el llamado Acuerdo sobre Política Social (APS), el que mejoró condiciones de empleo, brindando un mejor diálogo social y un mejor desarrollo de los recursos humanos. En 1999 se aprueba el Tratado de Amsterdam, mediante el cual se vinculó aún más el Derecho social en la comunidad europea. En el año 2001, se firma el Tratado de Niza, el cual permaneció casi intacto en términos del derecho social comunitario y en el año 2004 se firma el Tratado de Roma, mediante el cual se establece una Constitución para Europa, la cual tenía que ser aprobada por cada Estado de la Unión Europea.

Se distinguen dos categorías fundamentales de fuentes en el Derecho Comunitario: el Derecho Originario y el Derecho Derivado. El Derecho Originario lo forman el grupo de Tratados que componen la carta constitucional de las comunidades europeas. Aquí se unen tanto los tratados constitutivos y las Actas de adhesión de los Estados miembros. Por su parte, el Derecho Derivado es el conjunto de los actos adoptados por las instituciones con el fin de cumplir los objetivos de los Tratados y en aplicación de éstos constituye el Derecho Derivado<sup>53</sup>.

Dentro de las fuentes del ordenamiento laboral de Derecho internacional hay que distinguir, las fuentes de Derecho comunitario europeo y las fuentes internacionales. Las fuentes internacionales se activan cuando España contrae compromisos bilaterales o multilaterales con otros Estados mediante tratados o convenios internacionales. Por su parte, las fuentes de Derecho comunitario son vistas a través de los procedimientos legislativos.

En una posición intermedia entre los tratados y convenios internacionales y las normas comunitarias en sentido estricto se encuentran los tratados o convenios multilaterales celebrados en el marco de la Unión Europea, bajo los auspicios de las

---

<sup>53</sup> CASTRO ARGUELLES, MARÍA A. y MIRANDA BOTO, JOSÉ MARÍA, “Norma Comunitaria”, Capítulo III en: GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, *El Sistema de Fuentes de la relación laboral*, Ediciones de la Universidad de Oviedo, Asturias, 2007, página 115.

instituciones comunitarias, y en conexión y con los objetivos de la construcción europea. La vinculación funcional a los fines y objetivos de la Unión Europea del contenido de estos especiales tratados o convenios permite probablemente considerarlos como una parte del ordenamiento comunitario, a pesar de que su forma o contenido apunta en sentido contrario<sup>54</sup>.

Existen disposiciones sobre Derecho Laboral en los diversos Tratados de las Comunidades Europeas y de la Unión Europea. Por ejemplo, en los Artículos 2 TCE y 2 TUE establecen niveles de empleo, de igualdad del trabajador y cohesión social. Los Artículos 39 y 42 TCE regulan la circulación de los trabajadores, por lo que regula el mercado común de trabajo. Los Artículos 136 y 148 TCE contienen las disposiciones de política social. Por otro lado, el Tratado de Amsterdam del 2 de octubre de 1997 ha añadido al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea un nuevo Título sobre empleo. Mientras que, los Artículos 125 a 130 y 150 TCE establecen política de empleo de la Comunidad de los Estados miembros. En cuanto a la competencia de la Comunidad Europea en materia laboral podemos decir que es limitada. La producción laboral corresponde esencialmente a los Estados miembros. El cuadro actual de las competencias comunitarias en materias propias conexas con el Derecho del Trabajo puede resumirse en las siguientes reglas<sup>55</sup>:

1. corresponde a la Comunidad Europea la regulación básica de la libre circulación de trabajadores (Artículos 39 a 42 TCE);
2. corresponde también a la Comunidad Europea establecer, en un plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor de Tratado de Amsterdam, las medidas de acompañamiento vinculadas con la libre circulación de personas relativas a los controles en las fronteras exteriores, el asilo y la inmigración (Artículo 61 TCE);
3. corresponde a la Comunidad Europea, en régimen de competencias compartidas con los Estados miembros, la adopción de

---

<sup>54</sup> MARTÍN VALVERDE, ANTONIO; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, FERMÍN; GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, 2005, página 114.

<sup>55</sup> Véase reglas desglosadas del 1-4 en: MARTÍN VALVERDE, ANTONIO; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, FERMÍN; GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, *Derecho del Trabajo...* página 115.

disposiciones mínimas por el procedimiento de mayoría cualificada sobre *“mejora del entorno de trabajo”, “condiciones de trabajo”, “información y consulta a los trabajadores”, “integración de personas excluidas del mercado laboral” e igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo”* (Artículo 137.1 TCE);

4. corresponde también a la Comunidad, pero mediante acuerdo por unanimidad, decidir o disponer en los siguientes ámbitos: *“seguridad social y protección social de los trabajadores”, “protección de los trabajadores en caso de rescisión de contrato laboral”, representación y defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y de los empresarios, incluida la cogestión”, “condiciones de empleo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de la Comunidad” y “contribuciones financieras dirigidas al fomento del empleo y a la creación de empleo”* (Artículo 137.3 TCE).

Quedan expresamente fuera de la competencia normativa comunitaria las remuneraciones, el derecho de asociación y sindicación, el derecho de huelga y el cierre patronal (Artículo 137.6 TCE). También queda fuera de la competencia normativa comunitaria la armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros respecto de las medidas no financieras de fomento del empleo (Artículo 129 TCE) y de la formación profesional (Artículo 150 TCE). Por otro lado, el reglamento comunitario europeo tiene aplicación directa a todos los países miembros de la Comunidad Europea. Éste regula la libre circulación de los trabajadores (Artículo 39 TCE). Sobre este particular, el Reglamento 1612/1968, del 15 de octubre, es aplicable a España, al igual que en los restantes países miembros de la Comunidad Europea. Así pues, este Reglamento se complementa, a su vez, con normas aprobadas como directivas, las cuales también regulan la libre circulación de los trabajadores; por ejemplo, la Directiva 64/221, del 25 de febrero, que regula las excepciones del orden público y salud pública en la libertad de circulación.

La gran mayoría de las disposiciones laborales del Derecho Comunitario son directivas de armonización o aproximación de las legislaciones nacionales sobre condiciones de empleo y de trabajo. Una vez publicadas, su fuerza vinculante es, en

principio, la misma, pero no todas tienen el mismo origen ni tampoco son idénticos en todos los casos los trámites para su elaboración y para su aprobación. Un rasgo común de las directivas es la previsión de un límite máximo de cierta duración para su transposición o incorporación al Derecho interno; en las directivas laborales es muy frecuente el límite máximo de tres años desde la publicación. Téngase en cuenta, además, que las directivas comunitarias sobre condiciones de trabajo establecen regulaciones de mínimos, que pueden ser mejoradas por las normas de Derecho interno (Artículo 137.2 TCE).

A partir del Tratado de Maastricht se ha producido en el cuadro de fuentes del Derecho Comunitario un tipo especial de disposición convencional, elaborada por los interlocutores sociales, cuyo contenido es acogido por Decisión del Consejo a petición conjunta de las partes firmantes, tal decisión convierte la disposición acordada en directiva (Artículo 139 TCE). Las directivas comunitarias en materia de empleo y trabajo forman hoy un extenso conjunto de disposiciones en muy diversas materias. El Tratado de Maastricht de 1992, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada por el Consejo Europeo del 9 de diciembre de 1989 son parte del Derecho Comunitario<sup>56</sup>

En cuanto a España se refiere y como repercute el Derecho Comunitario en relación a la normativa laboral, MARTÍN VALVERDE, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ Y GARCÍA MURCIA, opinan lo siguiente:

*“La incidencia en España de la normativa comunitaria en materia laboral es más perceptible en el proceso de producción normativa que en la estructura del ordenamiento laboral. En el proceso de producción de las fuentes de Derecho interno, las normas comunitarias generan obligaciones específicas de observancia. En la estructura del ordenamiento vigente la visibilidad del Derecho Comunitario es, en cambio, menos apreciable puesto que la normativa laboral comunitaria cuando, como ocurre casi siempre, ha sido establecida por medio de directivas, o bien aparece recogida en las disposiciones internas de trasposición, o bien no ha sido traspuesta porque existía ya en el*

---

<sup>56</sup> MARTÍN VALVERDE, ANTONIO; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, FERMÍN; GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, Derecho del Trabajo... página 116.

*ordenamiento español una norma equivalente. En uno y otro caso los textos normativos que los encargados de la aplicación del Derecho encuentran prima facie en el ordenamiento son los contenidos en disposiciones nacionales. Conviene tener en cuenta, de todas maneras, que los órganos jurisdiccionales españoles, como los de los restantes Estados miembros de la CE, conocen y resuelven (en virtud del principio iura novit curia) no solo con arreglo al Derecho interno, sino también teniendo en cuenta las prescripciones del Derecho Comunitario”<sup>57</sup>.*

La norma europea puede desarrollarse a través de una norma estatal de rango legal, ya sea dependiendo de la materia, una ley orgánica u ordinaria, un decreto-legislativo o, incluso un decreto-ley, y mediante una norma estatal de rango reglamentario en función del espacio ocupado por la ley en la regulación de la materia afectada. La transposición estatal puede efectuarse en tres escenarios jurídicos:

1. la reforma de una ley o reglamento preexistente con el fin de adaptar su contenido a la norma comunitaria;
2. la aprobación de una norma especial de transposición de la directiva, y
3. la abstención del Estado al existir ya una regulación previa que cumple con los objetivos de aquella<sup>58</sup>.

Fundamentado en lo anterior, LAHERA FORTEZA expresa que el Derecho del Trabajo español se ha “*acomodado sin grandes dificultades al ordenamiento comunitario*”. Concluye que “*la interacción entre el poder normativo estatal y el poder normativo europeo es, en este sentido, un elemento esencial de nuestro sistema de fuentes de Derecho del Trabajo*”<sup>59</sup>.

---

<sup>57</sup> MARTÍN VALVERDE, ANTONIO; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, FERMÍN; GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, *Derecho del Trabajo...* página 117.

<sup>58</sup> Ver, con ejemplos, VALDEOLIVAS GARCÍA, Y, “*Las directivas como instrumento de política social...*”, cit páginas 81-89, citado en LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos...* página 171.

<sup>59</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos...* página 171. Ver, además y según cita los estudios generales, de CASTRO ARGÜELLES, M.A., “*La incidencia de las directivas comunitarias en la reforma laboral*”, cit., páginas 889-917 y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y, “*Las*

Como hemos mencionado, la Constitución Española incorpora los tratados internacionales mediante el Artículo 93, esto permite la cesión de poder normativo a entes supranacionales y permite, además, la integración de ordenamientos nacionales. Es decir, que una ley orgánica puede “ceder” a una organización internacional, por lo que permite transferir el poder normativo, en este caso, a instituciones europeas, cuyo ordenamiento esté dirigido a legislación laboral. Siendo así, el Artículo 93 atribuye competencia limitada a los interlocutores sociales europeos.

Es limitada, ya que el ordenamiento aceptado en el caso de España, tiene que ser compatible con el ordenamiento nacional y, más aún, con la Constitución. De ser el acuerdo contrario a la Constitución, entonces habría que llevar a cabo una reforma constitucional, según lo requiere el Artículo 95 de la Constitución. Nótese que el Artículo 93 sienta las bases de cesión de poder normativo laboral, lo cual redundaría en la incorporación de España a los tratados internacionales europeos.

La primacía del Derecho Europeo se acepta por la vía del Artículo 93 de la CE, siendo compatible con la supremacía de la propia CE al desplegarse ambas en planos distintos y complementarios. La supremacía constitucional es regla de validez, que expulsa del ordenamiento nacional las normas contrarias a la CE, mientras que la primacía europea es regla de competencia, que selecciona la norma aplicable en virtud de las competencias del tratado europeo o, en su caso, Constitución europea<sup>60</sup>.

En fin, la directiva laboral proveniente del ordenamiento europeo tiene poder normativo, dada la competencia del Artículo 137 TCE, el cual puede condicionar, pero no prohibir, el poder normativo interno.

Veamos ahora el ámbito de la negociación colectiva europea y su vínculo con la negociación colectiva en España.

---

*directivas como instrumento de política social...*”, cit., páginas 81-89. Ya es imprescindible al respecto el exhaustivo estudio dirigido por GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, *La transposición del Derecho Social Comunitario al Ordenamiento Español*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 2005.

<sup>60</sup> Ver comentarios LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas laborales y contratos Colectivos...* páginas 42-43, citando a: RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., “Constitución española y constitución europea”, *Relaciones Laborales* 2005/I, páginas 88-89; SOLAZABAL ECHEVARRÍA, J.J., “El tratado constitucional europeo y la reforma de la Constitución española”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 2005, Núm. 57, páginas 40-43.

Dice FRANCISCO PÉREZ DE LOS COBOS<sup>61</sup> que una de las claves fundamentales de las que depende el buen funcionamiento del mecanismo de participación/negociación, diseñado en Maastrich, es la capacidad de interactuar de la negociación colectiva europea y de los sistemas nacionales de negociación colectiva. Esta interacción esta prevista en el Tratado sobre todo en dos momentos:

1. En primer lugar, para la aplicación de los Acuerdos colectivos autónomos, cuando se desecha la vía de la asunción del Acuerdo por una decisión del Consejo. De acuerdo con lo previsto en el Artículo 139.2 del Tratado, la primera vía prevista para la aplicación de los acuerdos celebrados a nivel comunitario es la de *“los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros”*.
2. En segundo lugar, para la trasposición de las Directivas comunitarias en materia social. *“Todo Estado miembro-reza el Art. 137.3 del Tratado podrá confiar a los interlocutores sociales, a petición conjunta de estos últimos, la aplicación de las directivas adoptadas en virtud del apartado 2”*. *“En tal caso se asegurará de que, a más tardar en la fecha en la que deba estar traspuesta una directiva con arreglo al Artículo 249, los interlocutores sociales hayan establecido, mediante acuerdo, las disposiciones necesarias; el Estado miembro interesado deberá tomar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados fijados por dicha directiva”*.

Interesantemente, PÉREZ DE LOS COBOS<sup>62</sup>, expresa que los problemas que impiden el que la negociación colectiva interna pueda garantizar la aplicación efectiva de los Acuerdos autónomos son, fundamentalmente, según expresa, de tres tipos:

1. la ineficacia jurídica de los mismos;

---

<sup>61</sup> Véase PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, FRANCISCO, *Aporias de la Negociación Colectiva en El Régimen Jurídico de la Negociación Colectiva*, Editorial Tirant lo blanch, Valencia, 2006, páginas 36-37.

<sup>62</sup> PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, FRANCISCO, *Aporias de la Negociación Colectiva en El Régimen Jurídico de la Negociación Colectiva...* página 38.

2. la diversidad de los sistemas nacionales de negociación colectiva llamados a implementarlos; y
3. la ausencia de mecanismos coercitivos que obliguen a su observancia, pues los acuerdos no los contemplan y los Estados miembros se desatienden de ellos.

De conformidad con lo anterior, PÉREZ DE LOS COBOS opina que los convenios colectivos europeos no tienen eficacia jurídica, por lo que no son fuente de Derecho y, siendo así, no constituyen Derecho comunitario.

Sobre este mismo asunto, LAHERA FORTEZA opina que *“los agentes sociales europeos pueden suscribir acuerdos colectivos de dos tipos: acuerdos de diálogo social al amparo de los Arts. 138 y 139.2 TCE y acuerdos de negociación colectiva, los cuales son desarrollados al amparo de los Arts. 139.1 y 139.2 TCE en el ámbito de los Estados Miembros”*.

Al igual que PÉREZ DE LOS COBOS, opina que los acuerdos colectivos europeos carecen de eficacia normativa, ya que *“no imponen su contenido ni al Consejo libre en la adopción o no de la directiva acordada, ni a los Estados Miembros, que no deben realizar transposición alguna del contenido de los acuerdos, ni siquiera a las partes negociadoras, no resultando clara la obligación de las partes negociadoras en cada Estado de recepcionar los acuerdos, en sus sistemas de negociación colectiva”*.

LAHERA FORTEZA, nos dice, además, que los acuerdos colectivos europeos dentro de las fuentes de obligaciones colectivas carecen de fuerza vinculante, ya que *“su contenido no alcanza a los contratos de trabajo desplegando un doble efecto de automaticidad e inderogabilidad *in peius* sino, en todo caso, a las partes negociadoras de los Estados Miembros por el vínculo asociativo con los agentes sociales europeos cuando se celebra un acuerdo puro de negociación colectiva. Son fuentes de obligaciones colectivas con fuerza contractual, plasmada en un deber de influencia en los sujetos colectivos asociados a las partes firmantes en cada Estado, que podrán lograr los objetivos del acuerdo en su negociación colectiva interna”*<sup>63</sup>.

---

<sup>63</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas laborales y contratos colectivos* ...páginas 240-241.

MARÍA ANTONIA CASTRO ARGÜELLES Y JOSÉ MARÍA MIRANDA BOTO<sup>64</sup>, en su Artículo sobre Norma Comunitaria explican un claro ejemplo de lo anterior, el cual entiendo es preciso mencionar:

*“Haciendo uso de la posibilidad prevista inicialmente en el APS, las tres organizaciones interprofesionales europeas de carácter general (UNICE, CEEP y CES) han aprobado acuerdos sobre el permiso parental, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo de duración determinada, a los que se unen dos acuerdos sectoriales sobre tiempo de trabajo de gente de mar y personal de aviación civil. En todos los casos los acuerdos han sido aplicados mediante decisiones del Consejo que adoptaron la forma de Directivas<sup>65</sup>. Los negociadores solicitaron la intervención de la autoridad comunitaria, sin duda para dotar de fuerza vinculante al contenido del convenio; fuerza vinculante que como hemos dicho no tienen los convenios colectivos europeos. Y el Consejo consideró que el acto adecuado para la aplicación de dichos Acuerdos marco era la Directiva”.*

Sobre este particular los autores reconocen que no han faltado las opiniones doctrinales que han excluido la forma de la Directiva, pues implica la intervención del Parlamento Europeo, lo que podría alterar el contenido del acuerdo<sup>66</sup>.

Nótese que la inclusión del Derecho Comunitario en cada Estado produce cierta inestabilidad cuando el derecho interno del Estado no está en armonía con el comunitario. El Derecho comunitario constituye un ordenamiento jurídico propio, el cual se integra al sistema jurídico de los distintos Estados miembros. El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) ha establecido los principios en torno a este Derecho. El

---

<sup>64</sup> CASTRO ARGÜELLES, MARÍA A. y MIRANDA BOTO, JOSÉ MARÍA, “Norma Comunitaria”, Capítulo III en: GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, *El Sistema de Fuentes de la relación laboral*, Ediciones de la Universidad de Oviedo, Asturias, 2007, CASTRO ARGÜELLES, MARÍA A. y MIRANDA BOTO, JOSÉ MARÍA, “Norma Comunitaria”, Capítulo III en: GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, *El Sistema de Fuentes de la relación laboral* Ediciones de la Universidad de Oviedo, Asturias, 2007, página 122.

<sup>65</sup> Citado en sobre el tema, M.E. CASAS BAAMONDE, “Directivas comunitarias de origen convencional y ejecución convencional de las directivas: el permiso parental”, RL, Núm. 24, página 96. La misma autora en “la negociación colectiva europea como institución democrática y sobre la representatividad de los “interlocutores sociales europeos””, RL., Núm.21, 1998.

<sup>66</sup> Véase comentario de los autores en: M.E. CASAS BAAMONDE, “Directivas comunitarias de origen convencional y ejecución convencional de las directivas: el permiso parental”, cit., página 5 y E.VALDÉS DAL-RÉ, “La contratación coletiva europea: más que un proyecto y menos que una realidad consolidada”, cit., página 15.

TJCE ha expresado que hay que aplicar las normas comunitarias uniformemente y que los Estados vienen obligados a cumplirla, así también sus ciudadanos. Sin embargo, el choque entre el derecho interno y el comunitario viene por las Directivas, pues recae en las autoridades nacionales la obligación de armonizar e interpretar la norma en cuestión.

Sin duda, luego de lo planteado anteriormente, es un hecho que la diversidad de los sistemas nacionales de negociación colectiva y dada la complejidad de la estructura jurídica de cada convenio de los Estados miembros, es muy difícil armonizar o intentar unir la aplicación general de los mismos a través del Derecho comunitario. Como expresa PÉREZ DE LOS COBOS<sup>67</sup>:

*“Los problemas que enfrenta la trasposición de Directivas a través de la negociación colectiva europea derivan, en primer lugar, del hecho de que, conforme a las exigencias del Tratado y a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades, no culaquier tipo de convenio colectivo sería instrumento útil para garantizar la adecuada trasposición de las Directivas. La necesidad de garantizar la aplicación Directiva hace, en efecto, que, en principio, solo el convenio colectivo de eficacia erga omnes<sup>68</sup> pueda cumplir plenamente la función traspositoria, de suerte que donde tal convenio no existe debería el Estado “completar” la labor traspositoria de la negociación colectiva estableciendo algún mecanismo “ad hoc”.*

Habida cuenta lo anterior y de conformidad con la opinión de varios laboristas, la negociación colectiva europea no funciona como un sistema de negociación articulado. Habrá que analizar este asunto con mayor detenimiento y tomando en consideración factores políticos determinantes a la hora de revisar o hacer las enmiendas necesarias a aquellos Tratados correspondientes.

---

<sup>67</sup> PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, FRANCISCO, Aporias de la negociación colectiva europea, Régimen Jurídico de la Negociación Colectiva en España,..páginas 40-41.

<sup>68</sup> Ver comentario de PÉREZ DE LOS COBOS en referencia sobre jurisprudencia del TSJ de las Comunidades sobre la cuestión, vid. M.E. CASAS BAAMONDE, “Directivas comunitarias de origen convencional y ejecución convencional de las directivas: el permiso parental”, R. L., 1996, T.II, página 85 y ss.; J.M.MIRANDA BOTO, “El Papel de la Autonomía colectiva en la transposición de directivas”, A.S., 2003, Núm. 21, página 49 y ss.

### 3. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO II, SECCIONES 17 Y 18 DE LA CONSTITUCIÓN DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

En el Capítulo II, discutimos el ámbito de la negociación colectiva como derecho reconocido constitucionalmente. En nuestro análisis mencionamos brevemente las disposiciones contenidas en las Secciones 17 y 18 de la Constitución de Puerto Rico.

La Constitución, como norma primaria de la sociedad, dicta los principios básicos del modelo laboral instado por el Estado. Como hemos expresado anteriormente, las Secciones 17 y 18 de la Constitución reconocen a los empleados privados y de corporaciones públicas el derecho a la asociación sindical, la negociación colectiva, la huelga y llevar a cabo actividades concertadas legales. El Estado ha establecido procedimientos reguladores que marcan los procedimientos de elección, certificación y descertificación de sindicatos, negociación de buena fe, prácticas ilícitas de trabajo y administración de convenio colectivo.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico reconoce la preeminencia, validando los convenios colectivos, así como los laudos de arbitraje pactados. En *Junta de Relaciones del Trabajo v. Conservatorio de Música de Puerto Rico*, 140 DPR 407 (1996), nuestro Tribunal Supremo ratifica este derecho emitiendo las siguientes expresiones, las cuales resumen, a grandes rasgos, el propósito y fin de la incorporación en la Constitución de Puerto Rico del derecho a la negociación colectiva. Entiendo prudente citar lo promulgado por el Tribunal en este caso, ya que las mismas permiten entender el propósito de la configuración del derecho constitucional de la negociación colectiva expresando:

*“La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico le reconoce a todos los empleados del sector privado el derecho a organizarse y a negociar colectivamente sus condiciones de trabajo, más no así a todos los del sector público. Nuestra ley fundamental configura el derecho a la negociación colectiva solo para los empleados públicos que trabajen en "agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados”. Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Art. II, Sec. 18, 1 L.P.R.A.*

La Comisión sobre la Carta de Derechos de la Asamblea Constituyente, en su informe, indicó que:

*"Los derechos congregados en torno al convenio colectivo no se hacen extensivos, en primer término, a los trabajadores o empleados del gobierno en sus funciones regulares, esto es, al ámbito de empleados públicos encargados de suplir los servicios normales del gobierno, ni tampoco a los empleados de agencias públicas cuando éstas operan fuera de los supuestos de la empresa y el negocio privado. En todos los casos así exceptuados, el empleo es incidental al servicio, constituyendo éste último una responsabilidad indeclinable para con la ciudadanía".*

Según el imperativo constitucional de la Convención Constituyente, el ordenamiento jurídico de Puerto Rico divide al sector público, para propósitos de negociación colectiva, en dos grupos. Por un lado están los empleados públicos a los cuales se les reconoce un derecho *constitucional* a negociar colectivamente en iguales condiciones que a los del sector privado, por su similaridad con éstos. Por otro lado, se encuentran aquellos empleados públicos que por su similaridad a los que tienen cargos en el servicio gubernamental regular, están excluidos de dicha protección constitucional y no les es reconocida la capacidad de reclamar. *J.R.T. v. Asociación Servicios Médicos Hospitalarios de Yauco, 115 DPR 360, 365 (1984)*. En este caso el Tribunal determinó:

*"En Puerto Rico los derechos de los obreros a organizarse, a negociar colectivamente, a la huelga, al piquete y a otras actividades concertadas tienen raíces constitucionales. La recomendación de la Comisión de la Carta de Derechos incluyó a los empleados de empresas privadas y a los empleados de agencias e instrumentalizadas del Gobierno que operan como empresas o negocios privados. En lo que éstos últimos respecta, en nada se alteró la versión final, excepto que se sustituyó la palabra "operen" por "funcionen". En ningún momento el debate se centró sobre los trabajadores de empresas privadas. Dentro del contexto de las garantías constitucionales, los derechos de éstos estaban fuera de discusión. En última instancia, solo quedaron más allá del ámbito protector constitucional los trabajadores gubernamentales que desempeñan sus oficios en el Gobierno, sus agencias o instrumentalidades que no funcionan como empresas o negocios privados. La Convención Constituyente creyó prudente dejar en manos de la Asamblea Legislativa el tratamiento que habría de darse a estos empleados excluidos".*

La referida división fue el resultado de un acuerdo, durante el proceso de formular nuestra Constitución, entre los que proponían que se reconociese *a todos los empleados*, fueran de la empresa privada o del gobierno, el derecho a sindicarse, y los que preferían que se le negase tal derecho a los empleados públicos, aun a aquellos en empresas de carácter privado explotadas por el Estado<sup>69</sup>.

Entre aquellos que se opusieron inicialmente a la sindicación de los empleados públicos se encontraba el Gobernador de Puerto Rico de aquel entonces, Luis Muñoz Marín, quien veía graves peligros en concederle en la Constitución a todo empleado público el derecho a organizarse e irse a la huelga. La propuesta inicial del Presidente de la Comisión de la Carta de Derechos, Jaime Benítez, reflejaba esta preocupación y le negaba a todos los empleados públicos el derecho a la sindicación y la huelga. Por otro lado, estaban aquellos que rechazaban que se discriminara contra empleados públicos de empresas identificadas con el sector privado, privándoseles de derechos tradicionalmente reconocidos a los trabajadores en dichos campos, simplemente por el hecho de que su patrono fuese el Estado o una de sus agencias. El acuerdo concertado, plasmado en la Constitución, le otorga rango constitucional al derecho a negociar colectivamente sólo para el limitado grupo de empleados que trabajan en una agencia o instrumentalidad pública que funciona como negocio privado<sup>70</sup>.

En *A.A.A. v. Unión de Empleados A.A.A.*, 105 DPR 437 (1976), el Tribunal examinó, por primera vez, la cuestión de cómo decidir si una instrumentalidad pública funciona como negocio privado, a los fines de determinar si sus empleados tienen derecho a la negociación colectiva. En esa ocasión, hizo referencia a la discusión que de este asunto hubo en la Asamblea Constituyente y citamos:

*“No existe un solo criterio para determinar cuándo una agencia o instrumentalidad del gobierno funciona o no como una empresa o negocio privado, y goza o no, en consecuencia, del derecho a la huelga”.*

---

<sup>69</sup> TRÍAS MONGE JOSÉ, *Historia Constitucional de Puerto Rico*, T. III, páginas 199-207 (1982); *J.R.T. v. Asoc. Serv. Médicos Hosp.*, *supra* a la página 364.

<sup>70</sup> TRÍAS MONGE, *Historia Constitución....*a las páginas 202-206.

*Reconocimos, sin embargo, la intención de los que redactaron la Constitución de que los dos criterios, en torno a los cuales giro la discusión en la Asamblea Constituyente, fuesen ambos, "de vital importancia para la definición de los términos que nos ocupan". Uno de los dos referidos criterios es la naturaleza intrínseca de la agencia o instrumentalidad pública en cuestión. Si ésta rinde servicios que nunca han sido prestados por empresas privadas, entonces su naturaleza tiende a ser gubernamental más bien que de negocio privado*<sup>71</sup>.

Sobre este particular, opinó el Honorable José Trías Monge lo siguiente:

*“Para obtener la conformidad de los defensores de posiciones tan disímiles como los que abogaban de una parte por el reconocimiento incondicional del derecho a la huelga de todos los trabajadores, privados y públicos, y los que preferían la omisión de toda referencia al tema en la Constitución, o la consignación a lo más, del derecho de los trabajadores públicos a elevar quejas y agravios al gobierno.”*

Según el Tribunal, el consenso fue de la siguiente manera:

- a) la Asamblea Constituyente no incluyó el derecho a la huelga de los trabajadores del sector público, dejándose ese asunto para la consideración de la Asamblea Legislativa, sujeto a determinadas limitaciones constitucionales;
- b) se reconoció el derecho a la huelga a los trabajadores de la corporaciones e instrumentalidades públicas;
- c) tal reconocimiento sólo quedó limitado por la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar leyes en caso de “grave emergencia cuando esté claramente en peligro la salud, o la seguridad pública, o los servicios públicos esenciales”; y
- d) le proveyó a la sociedad la protección necesaria en casos donde la realización de una huelga afecte los intereses

---

<sup>71</sup> Véase, 3 Diario de Sesiones de la Convención Constituyente, 1618, 1620. En cambio, si la instrumentalidad rinde servicios como los que prestan empresas privadas, y lo hace con propósitos lucrativos, su naturaleza tiende a ser la de un negocio privado. El otro criterio fundamental formulado en la Asamblea Constituyente tiene que ver con la reglamentación de las condiciones de trabajo del empleado de la agencia o instrumentalidad concernida. La cuestión medular es si cosas tales como el salario, la permanencia en el puesto, las vacaciones, y otras condiciones similares están protegidas por ley o no. Si lo están, entonces la agencia o instrumentalidad tiende a ser gubernamental. Diario de Sesiones, supra, Vol. 3, páginas 1613-1621.

comunales básicos. De esta manera, el Tribunal ha interpretado que los empleados públicos del gobierno de Puerto Rico que no trabajan en las corporaciones públicas o instrumentalidades públicas no tienen derecho alguno a la negociación colectiva, ni a la huelga, salvo que en virtud de legislación la Asamblea Legislativa así reconozca tales derechos.

En Puerto Rico el conjunto de normas estatutarias laborales tienen que aplicarse y adaptarse a tenor con los derechos pactados en la Constitución. A diferencia de la jurisdicción federal, los derechos de organización y negociación colectiva tienen rango constitucional. De ahí que puedan suscitarse controversias, previo al procedimiento de práctica ilícita del trabajo, que requieran al Tribunal Supremo resolver una cuestión constitucional mediante revisión directa de decisiones y órdenes de la Junta de Relaciones del Trabajo (JRT). En tales ocasiones, la parte afectada por la decisión y orden del la JRT, incluso por órdenes de elecciones o de certificación de unidad apropiada, tiene derecho a la revisión directa del Tribunal Supremo.

Ahora bien, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha expresado reiteradamente que los derechos de organización y negociación colectiva no son absolutos y deben interpretarse dentro del *“cuadro general de la sociedad con arreglo a las limitaciones inherentes a la vida común”*.

El Tribunal Supremo ha expresado:

*“En Puerto Rico, los derechos de los trabajadores a organizarse, negociar y llevar a cabo otras actividades concertadas son de rango constitucional; las disposiciones estatutarias sobre estos derechos deben aplicarse a tenor con la directriz constitucional. Estos derechos constitucionales no son absolutos, y deben interpretarse en cuanto a su alcance dentro del cuadro general de la sociedad con arreglo a las limitaciones inherentes a la vida común.”*

Es decir, que la jurisprudencia sobre este particular ha reconocido la necesidad de interpretar, tanto las disposiciones estatutarias como las constitucionales para delimitar los derechos de las partes. Así lo dispuso el Tribunal Supremo de Puerto Rico

en el caso, *Universidad de Puerto Rico v. Asociación Puertorriqueña Profesores Universitarios*, 136 DPR 335 (1994).

Como hemos discutido a través de este Capítulo, tanto la Constitución de España como la de Puerto Rico consagran no solamente las garantías y libertades que tienen los individuos y la protección que gozan frente al brazo del Estado, sino que ambas establecen como derecho fundamental el derecho al trabajo. En este sentido, ambas constituciones regulan la relación directa de trabajo, pues identifican y determinan el papel del resto de las fuentes que forman parte del derecho laboral y social. Es la Constitución de estos países que decide mediante sus disposiciones la zapata o base que debe contener toda creación de derecho posterior. Es decir que en el caso de España y Puerto Rico, la Constitución es el tronco de su normativa laboral.

En torno a este asunto y a tenor con lo discutido en el presente Capítulo es preciso consignar que en el caso de España, la Constitución aprobada el 27 de diciembre de 1978, supuso el reconocimiento de la negociación colectiva como fuente principal de regulación de las relaciones laborales. No obstante, es preciso observar que en el caso del contrato de trabajo, el mandato constitucional no interactúa con esta figura sino que la deja sujeta a la actuación de las fuentes estatales.

Establecido lo anterior, es imperativo concluir que ambas constituciones establecen un sistema normativo diferente el cual ha tenido repercusiones en la normativa laboral de ambos países, principalmente en la figura del convenio colectivo y su eje principal, la negociación colectiva. Debido a ello, las disposiciones de las Constituciones contienen un sistema normativo diferente de Derecho del Trabajo, el cual refleja una autonomía colectiva en su regulación. En este sentido el poder normativo del Estado queda cimentado con regulación en diversas materias relacionadas al trabajo. En síntesis, la normativa laboral converge con el poder normativo estatal y la presencia de la autonomía colectiva privada, unidos a la Constitución son directamente los responsables del desarrollo del Derecho del Trabajo tanto en España como en Puerto Rico.

En el caso de Puerto Rico, como mencionáramos anteriormente, con la aprobación de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el 25 de julio de 1952, se consagró el derecho fundamental, el derecho al trabajo y la negociación

colectiva a los empleados de empresas privadas y de instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados. Tal acción elevó a rango constitucional el poder de organización y libre asociación, el cual va de la mano con la organización sindical y la negociación colectiva.

Por otro lado, el Artículo 37.1 de la CE ordena garantizar el derecho a la negociación colectiva, así como establece la fuerza vinculante de los convenios. En cuanto a este particular, en Puerto Rico, la Constitución no garantiza la fuerza vinculante de los convenios colectivos. La CE establece una doble garantía. Por un lado, la negociación colectiva como ámbito de negociación de libertad de organización y la fuerza vinculante de los convenios mediante la protección conferida, a los efectos del resultado para negociar.

### CAPÍTULO III

#### VI. LAS FUENTES DE DERECHO Y EL PODER NORMATIVO LABORAL

##### 1. EL DERECHO Y LA NORMA JURÍDICA

El término **fuerza del derecho** designa todo lo que contribuye o ha contribuido a crear el conjunto de reglas jurídicas aplicables dentro de un Estado en un momento dado. Es decir, fuerza es el principio u origen de una cosa, el lugar donde nace o se produce algo. Es el principio, el fundamento, el origen, la causa o la explicación de una cosa.

La formulación conceptual moderna del significado de la expresión “fuentes del Derecho”, así como la configuración de la “teoría de las fuentes” se debe a dos grandes juristas: Friedrich Carl Von Savigny y la Escuela Histórica y a Hans Kelsen. Éstos consideraban las fuentes del Derecho como las bases del Derecho en general y de las instituciones y reglas particulares que separamos de ellas.

La doctrina explícita y coherente de las fuentes tuvo escasa relevancia en la ciencia jurídica del XIX y, en modo alguno, se puede considerar como la doctrina de las fuentes del Derecho, tal y como la entendemos actualmente, porque estaba destinada a criticar la doctrina que terminaría imponiéndose bajo el predominio del Derecho legal en el sistema de fuentes. La doctrina tradicional tuvo como función principal la de asegurar el predominio de la ley en el sistema jurídico. Esta era una doctrina adecuada porque el propio término “fuentes” implica una referencia al origen de las normas. La doctrina de las fuentes sitúa la tarea de producción normativa de un Derecho nuevo, manifestado a través de la ley y la expresión de la voluntad popular.

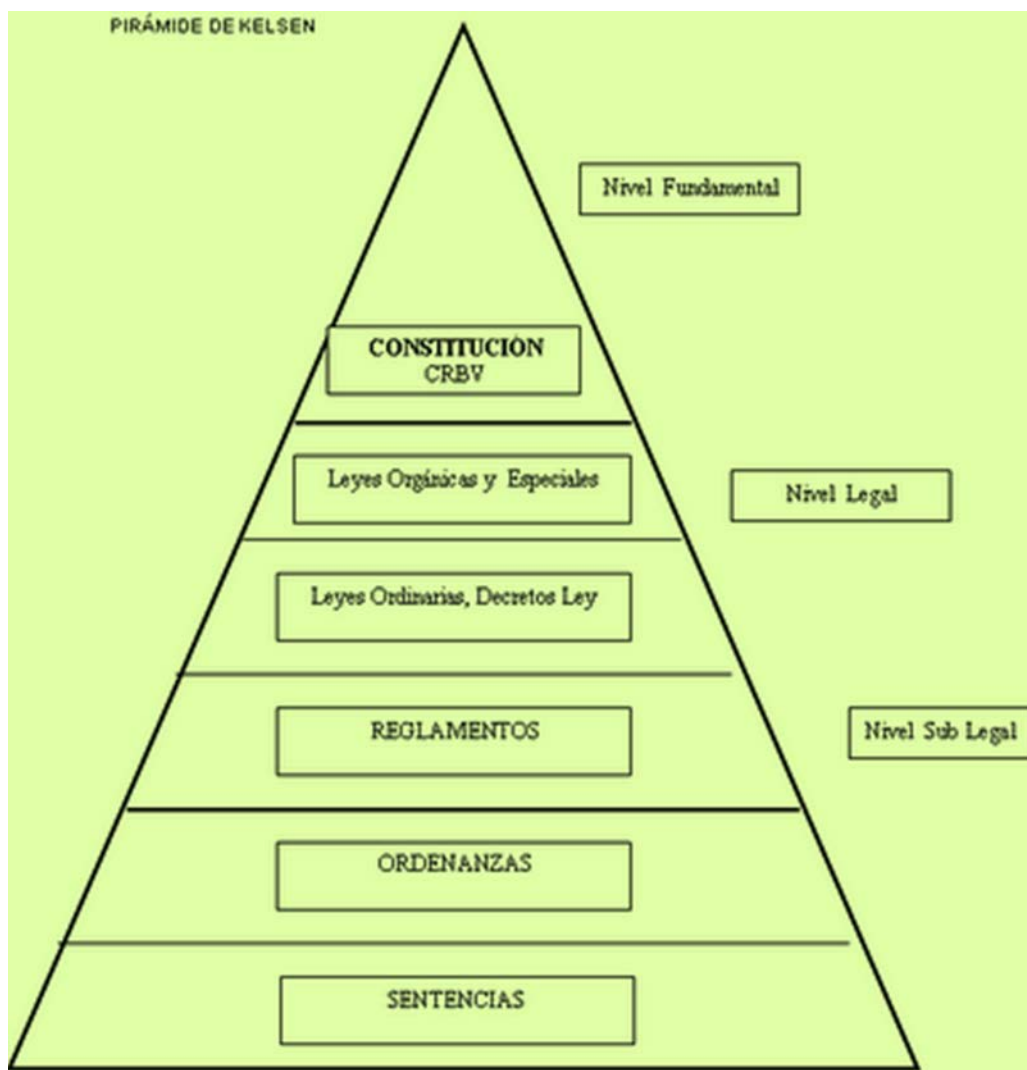
A partir de la contribución dogmática alemana a la configuración de la teoría de las fuentes de finales del Siglo XIX y principios del XX, comenzó a desplazarse el interés sobre el tema al ámbito del Derecho público, imponiéndose una concepción distinta marcadamente formalista pero opuesta a la “jurisprudencia de conceptos”. Con la aportación kelseniana, la teoría de las fuentes va a iniciar una nueva singladura y va a quedar centrada en los modos de producción normativa. Se expresa ésta con la figura de la “pirámide jurídica” kelseniana, donde se sostiene una concepción dinámica del sistema

jurídico, basada en los actos normativos que iba a suponer una superación del dogma de la omnipotencia del legislador.

La expresión “fuentes del Derecho” fue sustituida por Kelsen por la de “modos de producción jurídica”, la totalidad de su aportación puede considerarse como una formidable y gigantesca teoría de las fuentes del Derecho. La concepción dinámica del sistema jurídico parte de nuevas premisas. El ordenamiento jurídico se concibe como un sistema de actos normativos o preceptos escalonados gradual o jerárquicamente. El ordenamiento jurídico es un conjunto de normas estructurado jerárquicamente para configurar un conjunto unitario y sistemático. Según Kelsen, todo el conjunto de normas jurídicas se derivaría en cascada de una norma hipotética fundamental, una norma implícita, no formulada pero que los juristas aceptan como válida de forma tácita.

Según Kelsen, el ordenamiento es una especie de pirámide en cuyo vértice hay una norma hipotética fundamental y cuya base estaría formada por normas concretas e individuales. El ordenamiento jurídico se concibe como una construcción escalonada en la que las normas más abstractas y generales se irían concretando gradualmente. Desde esta perspectiva, tanto las decisiones judiciales como los actos administrativos son normas jurídicas.

Veamos la siguiente pirámide que refleja de manera ilustrada la idea de un sistema jurídico escalonado.



La pirámide de Kelsen<sup>72</sup>, es un método jurídico estricto, mediante el cual quiere eliminar toda influencia psicológica, sociológica y teológica en la construcción jurídica, y acotar la misión de posibles y a las conexiones esenciales entre las mismas. La pirámide kelsiana, es categorizar las diferentes clases de normas ubicándolas en una forma fácil de distinguir cual predomina sobre las demás entre la Constitución, la ley, los decretos, las ordenanzas, etc.

<sup>72</sup> Ilustración proveniente de <http://iusuniversalis.blogia.com/2011/022402-piramide-de-kelsen.php>.

La pirámide kelseniana representa gráficamente la idea de un sistema jurídico escalonado. De acuerdo con Kelsen, el sistema no es otra cosa que la forma en que se relacionan un conjunto de normas jurídicas y la principal forma de relacionarse éstas, dentro de un sistema, es sobre la base del principio de jerarquía. O sea, las normas que componen un sistema jurídico se relacionan unas con otras de acuerdo con el principio de jerarquía. Imaginemos una pirámide escalonada: pues en la cúspide de la pirámide se situaría la Constitución de un Estado, en el escalón inmediatamente inferior las leyes, en el siguiente escalón inferior los reglamentos y así sucesivamente hasta llegar a la base de la pirámide, compuesta por las sentencias (normas jurídicas individuales).

Cuanto más nos acercamos a la base de la pirámide, el escalón es más ancho, es decir, hay un mayor número de normas jurídicas. Así, el escalón superior es muy pequeño, pues Constitución sólo hay una, el escalón por debajo es más ancho, pues hay más leyes que constituciones. El siguiente más ancho que el anterior porque hay más reglamentos que leyes y así sucesivamente. Es decir que de acuerdo a Kelsen la Constitución es la norma fundamental que otorga validez a las normas restantes<sup>73</sup>.

¿Porqué es importante traer esta discusión a nuestro trabajo sobre el valor normativo de los convenios colectivos? Para determinar el valor normativo de esta figura es importantísimo entender como se originan las normas, en primera instancia, en el ordenamiento jurídico, de manera que podamos evaluar la eficacia de esta figura dentro del derecho del trabajo.

Según PIETRO PERINGIERI<sup>74</sup>, el estudio del derecho y, en particular, el derecho civil no puede prescindir del análisis de la sociedad en su historicidad local y universal, al objeto de precisar el papel y el sentido de la juridicidad en la unidad y la complejidad del fenómeno social. La jurisprudencia es ciencia social sensible a cualquier modificación de la realidad. Tiene como punto de referencia al hombre en su desarrollo psico-físico, “existencial”, en su hacerse historia. La complejidad del vivir junto a otros hace que la

---

<sup>73</sup> Kelsen, Hans, *Teoría Pura del Derecho*, UNAM, México 1982.

<sup>74</sup> Comentario de MALUQUER DE MOTES Y BERNET, Carlos en PERLINGIERI, PIETRO, *El Derecho Civil en la Legalidad Constitucional según el sistema italo-comunitario de las Fuentes*, Editorial Dykinson, Madrid, 2008, página 271.

relevancia y el sentido de la existencia no se pueda apreciar sino como existencia en lo social, como coexistencia: existir es coexistir. El conjunto de reglas y principios que ordena la coexistencia es el aspecto normativo de lo social: reglas y principios, independientes y coesenciales, constituyen un conjunto unitario y jerárquicamente dispuesto que puede ser definido, por su función organizadora, como ordenamiento jurídico y, por su naturaleza de componente de la estructura social, como realidad normativa. Toda transformación de la realidad social interesa a la ciencia del derecho, ya que repercute sobre la realidad normativa. Creer que el derecho sea irreformable, eterno, ahistórico, insensible a cualquier ideología, es una actitud formalista, ignorante de la conexión entre comportamientos y reglas. Sin la conciencia de la sociabilidad de la ciencia jurídica se traiciona la tarea propia de esta forma de conocimiento del derecho a los efectos de su propia aplicación.

Esta exposición de PERLINGIERI, identifica la realidad del derecho y cómo incide esto en el desarrollo normativo. Sobre este particular, a juicio de éste, el ordenamiento se presenta como un bloque de normas o conjunto normativo en su consideración como un todo, cuyas partes se encuentran en estructural y armónica coherencia, que permite entenderlo como un sistema global. Es una visión organicista y es la visión de conjunto que puntualiza FEDERICO DE CASTRO<sup>75</sup> cuando habla de “*conjunto total de mandatos*”. El derecho objetivo es el conjunto de normas o reglas que están en vigor en un momento determinado. Representa lo que está ordenado, lo que se dirige hacia lo que es justo en las relaciones entre las personas y lo que se concreta y desarrolla en preceptos. Por este motivo, el derecho es un orden regulado y vinculante, que se concreta con la articulación de un conjunto de normas. La norma es entendida como la proposición jurídica completa y constituye la unidad básica para el estudio lógico del derecho<sup>76</sup>.

---

<sup>75</sup> DE CASTRO Y BRAVO, FEDERICO DE, *Derecho Civil de España*, Tomo I. Introducción, Madrid 1949, página 57.

<sup>76</sup> DE CASTRO, ob.cit.,1, 1949, página 57.

Sobre todo, la norma incorpora una proposición lógica, que constituye el supuesto de hecho y una consecuencia jurídica. La primera representa el hecho de haber acotado una parte de la realidad social; la segunda constituye la determinación de las consecuencias y efectos. Por esta razón, en toda norma jurídica puede distinguirse entre la situación de hecho regulada y su eficacia jurídica, que puede ser, tanto ordinaria, como extraordinaria, en función de si el complemento se lleva a término de manera normal o inadecuada. La situación de hecho incluye todo el conjunto de elementos del hecho que determina la aplicación de la norma considerados de una manera más o menos abstracta, a los cuales se atribuye una determinada eficacia jurídica, que es la que constituye la protección y los límites del deber jurídico que establece la misma norma. De esta manera, en la norma jurídica se determina la conducta que algunos miembros de una comunidad concreta han de observar en sus relaciones y que, si se cumple, puede derivar en su sanción o en un perjuicio, por lo cual puede ser efectiva de manera coactiva.

Las normas jurídicas acostumbran a presentar las siguientes características:

1. Generalidad, en el sentido de que se dirigen no a un acto determinado sino a una generalidad de actos.
2. Dignidad externa, que determina que el órgano jurídico que dicta la norma tiene competencia a estos efectos.
2. Imperatividad, en el sentido que tiene genéricamente una función coercitiva.

Puntualizan que, la norma no siempre tiene sentido imperativo, pues especifican que si bien el derecho siempre es fruto de la autoridad que lo ha creado, hay casos en los que se impone de una manera absolutamente imperativa y, en otros, simplemente supletoria, con la finalidad de cubrir, aquello que las partes han convenido. Pero las normas han de distinguirse de los textos o de las disposiciones legales en que se exteriorizan. Las disposiciones constituyen la manifestación total o parcial de las normas, ya que una cosa es la norma o proposición jurídica y otra es su signo de exteriorización. Si la norma constituye el mandato jurídico con eficacia organizadora, la

disposición jurídica es el signo mediante el cual se manifiesta aquel mandato”<sup>77</sup>.

Cuando hablamos del origen de la norma jurídica, nos referimos a los hechos que le dan nacimiento, a las manifestaciones de la voluntad humana o a los usos o prácticas sociales que la generan, nos referimos, desde luego, al origen del propio objetivo. El Derecho mana o procede de un conglomerado informe de factores, de tal manera que la pregunta acerca del origen de una norma nos remite, en último término, a las situaciones o circunstancias de hecho que explican el por qué y para qué la norma se dictó.

Sobre este particular, traigo a consideración la discusión vertida por el Profesor JESÚS LAHERA FORTEZA, en su libro titulado *Normas Laborales y Contratos Colectivos*, mediante el cual expone muy interesantemente este asunto y cito:

*Las Fuentes del derecho son, en un sentido formal, los diferentes cauces de creación del Derecho Objetivo y, en un sentido material, los poderes legitimados para dar origen a las normas jurídicas. En cada fuente formal de Derecho se esconde un poder normativo que responde a una fuente material. El cimiento de cualquier sistema de fuentes de Derecho, en estos términos, la determinación de quién ostenta el poder normativo para ejercerlo a través de los causes previstos. Desde el positivismo jurídico, entendido, esencialmente como método de aproximación al estudio del Derecho, esta determinación solo puede provenir del propio ordenamiento mediante una norma fundamental que otorga validez a todas las normas restantes. En este marco y conforme a la tesis piramidal de Kelsen, una norma jurídica solo puede ser calificada como tal porque existe una norma primaria o fundamental que ha atribuido la capacidad de crear Derecho al poder que ha generado dicha norma, conforme a los procedimientos previstos por el ordenamiento. La fuente de Derecho debe provenir de una norma primaria, o regla de reconocimiento, que funda la creación normativa y otorga validez a todas las normas restantes. Esta regla de reconocimiento es la Constitución, que regula el proceso de creación jurídica y especifica de Fuentes de Derecho, pero nada impide a la ley ejercer esta función dentro del respeto al texto constitucional. La localización de la regla de reconocimiento, constitucional o legal, resulta clave en la localización de la fuente de Derecho porque, sin aquella, ésta carece de validez normativa.*<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Véase Comentarios al Capítulo Sexto CARLOS J. MALUQUER Y BERNET, *El Derecho Civil en la Legalidad Constitucional según el sistema italo-comunitario de las Fuentes*, Editorial Dykinson, Madrid, 2008, páginas 271-273.

<sup>78</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS; *Normas Laborales y Contratos Colectivos*, página 10.

LAHERA parte del convencimiento de que solo es fuente de Derecho el poder al que dentro del ordenamiento se le reconoce la posibilidad de producir normas jurídicas, teniendo que fundamentarse su existencia dentro del ordenamiento que las reconoce como tal. Apunta el profesor que, a su juicio, el problema de la hipotética asociación entre negociación colectiva y fuente de Derecho, que determina cualquier estudio sobre las Fuentes de regulación del trabajo, debe partir de tres postulados Kelsianos:

- a) Fuente de Derecho es el poder normativo creado por una regla de reconocimiento constitucional o legal.
- b) La negociación colectiva será fuente de Derecho si existe una regla de reconocimiento, constitucional o legal, que atribuya a los negociadores un poder normativo y la cualidad de norma jurídica a sus resultados.
- c) Si no existe tal regla de reconocimiento, la negociación colectiva no es fuente de Derecho, sino una manifestación de la autonomía de la voluntad que genera contratos colectivos con la eficacia jurídica atribuida por el ordenamiento.

A tenor con lo anterior, LAHERA concluye que la negociación colectiva no es fuente de Derecho, asunto que iremos discutiendo y dilucidando paulatinamente a lo largo de este trabajo. Desde la perspectiva de LAHERA, en el plano constitucional, legal comunitario e internacional, la negociación colectiva es fuente de obligaciones colectivas con la eficacia jurídica atribuida por el ordenamiento español que, como desarrollo en el estudio, se corresponde con una eficacia real, o si se quiere vinculante, frente a los contratos individuales de trabajo. Así, pues, concluye que los argumentos jurídicos de la diferenciación entre normales laborales y contratos colectivos claramente pueden contribuir a romper con el paradigma normativista de la negociación colectiva y caminar hacia otro contractualista que resitúe, según afirma, la teoría de las fuentes de Derecho en el ordenamiento laboral español<sup>79</sup>.

---

<sup>79</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS; *Normas Laborales y Contratos Colectivos*, página 13.

Analizando este tema desde la perspectiva del Estatuto de Trabajadores, LAHERA FORTEZA expone cómo a través del Artículo 3 esta norma laboral enuncia el término “Fuentes de la relación laboral” que abarca las *fuentes de Derecho* y las *fuentes de obligaciones colectivas e individuales*. Dice LAHERA FORTEZA que, a partir de este enunciado declara en su apartado 1, que los “derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan” por:

- a) Disposiciones legales y reglamentarias del Estado. Son las *fuentes de Derecho*, con eficacia *normativa*, que provienen del poder normativo laboral estatal. A ellas se unen los usos y costumbres locales y profesionales del apartado d que son también, conforme al Art. 1 CC, Fuentes de Derecho.
- b) Los convenios colectivos. Son las *fuentes de obligaciones colectivas*, con eficacia *real* o fuerza vinculante, que emanan de la autonomía colectiva privada.
- c) La voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo. Son las *Fuentes de obligaciones individuales*, con eficacia contractual, por donde transcurre la autonomía individual privada.

En el Artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, puesto en conexión con otras normas centrales en producción jurídica, se despliegan las:

1. *Fuentes de Derecho del Trabajo*: normas de rango legal y reglamentario y costumbres laborales, a las que se deben unir los no mencionados tratados internacionales, arraigados en el Art. 96 CE, las ausentes normas laborales europeas, directivas y reglamentos, dentro del marco competencial del TCE y los principios generales del Derecho del Artículo 1 CC.
2. *Fuentes de obligaciones colectivas*: convenios colectivos, a los que hay que unir los distintos acuerdos colectivos reconocidos en el propio ET o en otras normas laborales y las diversas manifestaciones de la negociación colectiva amparada en el Artículo 37.1 CE, que también son Fuentes de obligaciones colectivas con eficacia real o fuerza vinculante.
3. *Fuentes de obligaciones individuales*: contratos de trabajo y pactos individuales.

En torno a lo que se refiere sobre este particular en el Derecho del Trabajo, la norma laboral, como norma que regula conducta, se manifiesta a través de las fuentes de Derecho, ya que éstas, de por sí, son formas de manifestación del sujeto, órgano o entidad que las crea.

Sin duda, la figura del convenio colectivo ha sido altamente discutida y representa una materia interesante de discusión, dado que tiene rango constitucional. Esto es el objetivo de nuestro trabajo. Examinar la figura del convenio colectivo desde su esencia de manera que podamos determinar su valor normativo.

Nótese que el ordenamiento jurídico se presenta como un bloque de normas o conjunto normativa en su consideración como un todo, cuyas partes se encuentran en estructural y armónica coherencia, que permite entenderlo como un sistema global. Las fuentes del Derecho Laboral español son la Constitución, los tratados internacionales, el Derecho Comunitario, las Leyes y reglamentos, y los Convenios colectivos, la costumbre laboral, así como otras fuentes supletorias. En este trabajo, ya hemos discutido ampliamente el alcance de la CE en el ámbito laboral. Los Tratados Internacionales son fuente de derecho en España y en el ámbito laboral, cabe destacar los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como, en aplicación subsidiaria, los derechos fundamentales recogidos en varias cartas de derechos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Las normas emanadas de las instituciones europeas han regulado de forma concreta varios aspectos del ámbito laboral de los Estados miembros para permitir la correcta aplicación de la libertad de circulación de los trabajadores.

Sobre este particular apunta LAHERA FORTEZA lo siguiente:

*En conclusión, la razón histórica de nuestro sistema de fuentes del Derecho del Trabajo y de fuentes de obligaciones colectivas hay que situarla en tres momentos jurídicos trascendentales:*

- 1. La CE de 1978, que rompe radicalmente con el marco jurídico franquista al articular un poder normativo laboral democrático y consagrar la autonomía colectiva privada, situando al convenio colectivo en la categoría de los «contratos colectivos con eficacia real» sobre los contratos de trabajo.*

2. *El ET de 1980, que cumplimenta las reservas legales de la CE y reconoce a los convenios colectivos como fuentes de obligaciones colectivas, aunque superpone en estas estructuras elementos de continuidad con el régimen anterior, lo que, en su aplicación, terminará convirtiéndolo en una «norma de transición», que frustra parte de las expectativas constitucionales laborales.*
3. *La reforma del ET de 1994, que, superando esta frustración constitucional, nivela los espacios asignados a la norma laboral y a la autonomía colectiva privada, potenciando, en su aplicación, el desarrollo de las fuentes de obligaciones colectivas hasta transformar nuestro sistema de relaciones laborales conforme a las exigencias constitucionales.*

Resumidas, estas tres secuencias históricas, se puede afirmar que la CE de 1978 dinamita el ideario nacionalsindicalista e inaugura un sistema democrático y pluralista de producción jurídica laboral, con *normas laborales y contratos colectivos*, que se ha ido ejecutando, lentamente, a lo largo del período postconstitucional, en una primera fase de transición frustrada de 1980 a 1994 y en una segunda transformadora de 1994 en adelante, hasta su actual consolidación jurídica.<sup>80</sup>

Examinemos, pues, el poder normativo junto a la autonomía de la voluntad y su desarrollo dentro del sistema laboral.

## **2. EL PODER NORMATIVO LABORAL VERSUS LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD COLECTIVA E INDIVIDUAL**

### **2.1. EL PODER NORMATIVO**

#### **2.1.1. ESPAÑA**

El Derecho del Trabajo es una parte o sector del ordenamiento jurídico general; como tal, está integrado por normas, es decir, por preceptos generales, abstractos e impersonales, en los que se establecen ciertas reglas de conducta que los particulares y

---

<sup>80</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos...* páginas 141-142.

los entes públicos han de cumplir, ya sea voluntariamente, ya sea imposición acordada, en último término, por un Tribunal de Justicia<sup>81</sup>.

Con la Constitución española de 1978, hubo una redistribución del poder normativo y de competencias, así como de la potestad normativa. El Derecho del Trabajo fue históricamente evolucionando, pues fue transformándose de un Estado Unitario y Centralista a un modelo de Estado de “autonomías” y de Derecho Democrático. Dice el Profesor DE OTTO en su libro Derecho Constitucional: “*La Constitución regula el proceso de creación jurídica atribuyendo los correspondientes poderes a unos u otros sujetos y determinando el valor respectivo de las normas que esos sujetos crean*”<sup>82</sup>.

En España, la Constitución es la base de donde surge el poder normativo general. La misma regula el ámbito y los procedimientos de elaboración de las normas estatales, pues establece los criterios básicos de la distribución de poder normativo entre el Estado y las Comunidades Autónomas. Además, reconoce la facultad reglamentaria del Gobierno, contempla la celebración de tratados internacionales, así como crea distintas fuentes de Derecho sobre la base de los principios de jerarquía normativa y de distribución de materias dentro de un conglomerado de reservas específicas de ley orgánica u ordinaria<sup>83</sup>.

Dice LAHERA FORTEZA que: “ La determinación de los centros de producción jurídica laboral se integra en el reconocimiento general de las fuentes de Derecho en los Títulos III y IV de la CE, con reservas específicas de ley laboral contempladas en los Artículos 28, 37, 35.1, 40.2 CE y 53 CE, a las que se añade la atribución exclusiva al Estado para regular la legislación laboral en el Artículo 149.1.7 CE. El poder normativo laboral estatal queda, así, cimentado dentro de la capacidad normativa general, con mandatos específicos en diversas materias relacionadas con el trabajo.

---

<sup>81</sup> BORRAJO DACRUZ, EFRÉN, Introducción al Derecho del Trabajo...página 299.

<sup>82</sup> Tomado de LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos*...página 27, cita a DE OTTO, I; *Derecho Constitucional. Sistema de Fuentes*, Ariel, Madrid, 2.da edición, 4ta reimpresión, 1995, página 83.

<sup>83</sup> Tomado de LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos*...páginas 28-29, Ver, con carácter general, la imprescindible obra de DE OTTO, I., *Derecho Constitucional. Sistema de Fuentes*, página 84.

El reconocimiento de la autonomía colectiva se efectúa en los Artículos 7, 28 y 37 CE, que reconocen, en todas sus vertientes, la autogorganización, autoregulación y la autotutela de los sujetos colectivos. La capacidad de defensa de intereses colectivos y de logros de pactos con esta dimensión está en el núcleo de estos preceptos constitucionales que, en lo que más proyección tiene en la fuentes laborales, sitúan a la negociación colectiva como un instrumento esencial en la regulación laboral. Hay que destacar, así, de un principio, el reconocimiento implícito de la negociación colectiva dentro del contenido esencial de la libertad sindical del Artículo 28.1 CE y su reconocimiento expreso en el controvertido 37.1 CE, que encomienda al legislador garantizar este derecho y fuerza vinculante de los convenios colectivos.

Tanto la consagración de un poder normativo laboral estatal como la presencia de una autonomía colectiva privada determinan el marco constitucional de regulación de las condiciones de trabajo. Por ello, desde estas bases jurídicas constitucionales, es conveniente analizar, en profundidad el poder normativo laboral estatal y la autonomía colectiva privada, así como la articulación entre las normas estatales y los convenios colectivos, que termina determinando los diferentes espacios de regulación laboral<sup>84</sup>. Estas bases jurídicas constitucionales sitúan a la autonomía colectiva como, en las tempranas y lucidas palabras del TC, un «principio que rige la ordenación de las relaciones laborales»<sup>85</sup>. En otras palabras, el Artículo 37.1 de la CE autoriza la capacidad autoreguladora de la autonomía colectiva. Así también lo afirma la jurisprudencia, la cual ha dejado consignado el valor del convenio en la producción jurídica laboral y el principio de autonomía colectiva en la normativa laboral.<sup>86</sup> La autonomía colectiva en la normativa laboral que proviene de los Artículos 7, 28 y 37 de la CE expresa, ordena y

---

<sup>84</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos...* páginas 27-28.

<sup>85</sup> Como señala GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Ley y autonomía colectiva*, cit., página 113, nota 5, la iniciática STC del 8 de abril de 1981 mencionó ya el «principio autonómico de autoregulación». Este principio de autonomía colectiva en la regulación laboral fue luego destacado por las SSTC 51/1982 y 31/1984 y es deducible de numerosas sentencias posteriores del TC como las SSTC 58/1985, 235/1988, 217/1991 ó 225/2001, como hace constar CASAS BAAMONDE, M E., «La trascendencia constitucional de los principios de ordenación de las fuentes juridico-laborales» en dir DE LA VILLA GIL, L.E.; LOPE CUMBRE, L., *Los principios del Derecho del Trabajo*, CEF, Madrid, 2003, 357. Citado en LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos...* página 43.

<sup>86</sup> Véase SSTC 58/1985, 208/1993 y 151/1994.

garantiza «el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios colectivos». Dice LAHERA FORTEZA<sup>87</sup> que el resultado de este mandato legal ha sido objeto de tres interpretaciones. Veamos.

1. Una primera interpretación que define al Artículo 37.1 CE como un mandato al legislador sin proyección constitucional inmediata, estando en manos exclusivas de la ley la regulación de la negociación colectiva con convenios colectivos vinculantes.
2. La Segunda sitúa al precepto en la categoría jurídica de las garantías institucionales, al preservar constitucionalmente la presencia de un sistema de libertad de negociación colectiva con el límite constitucional, dirigido esencialmente al legislador, de la fuerza vinculante de sus resultados<sup>88</sup>.
3. La tercera de las interpretaciones, que es la mayoría en la doctrina, proclama sobre la base del Artículo 53.1 CE, la eficacia directa e inmediata, sin mediación legislativa, del Artículo 37.1 CE, que, a través de la técnica del mandato al legislador, reconoce en el Capítulo II «derechos y libertades» de la CE, el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos<sup>89</sup>.

---

<sup>87</sup> Es la posición de MONTOYA MELGAR, A., *Sobre la viabilidad legal de convenios colectivos al margen del Estatuto de los Trabajadores* en AA.VV., *Problemas actuales de la negociación colectiva*, Acarl, Madrid, 1984, página 58; DURÁN LÓPEZ, F., *El Estatuto de los trabajadores y la negociación colectiva*, *Relaciones Laborales* 1990, n.º 15/16, páginas 23-24; GALIANA MORENO, J., *La eficacia de los convenios colectivos en el Derecho español del Trabajo* en AA.VV., *La eficacia de los convenios colectivos. XII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 2003, páginas 42-51.

<sup>88</sup> Es la tesis de RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., *La negociación colectiva como derecho de libertad y como garantía institucional*, *Relaciones Laborales* 1992/I, páginas 48-54.

<sup>89</sup> Por todos, ALONSO ÓLEA, M., *Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo, según la Constitución*, Civitas, Madrid, 1982, página 120; SALA FRANCO, T., *Los Convenios colectivos extraestatutarios*, Ministerio de Trabajo-IES, Madrid, 1981, página 3; ALARCÓN CARACUEL, M., *La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos* en Coord ALARCÓN, M.; DEL REY, S., *La reforma de la negociación colectiva*, Marcial Pons, Madrid, 1995, página 59; RIVERO LAMAS, J.; DE VAL TENA, A, *El derecho a la negociación colectiva* en dir SEMPERE, A., *El Modelo social en la Constitución Española de 1978*, cit., páginas 651-653; VALDÉS DAL-RÉ, F., *Configuración y eficacia de los convenios colectivos extraestatutarios*, Acarl, Madrid, 1988, páginas 24-25 y, más recientemente, *La eficacia jurídica de los convenios colectivos*, *Temas Laborales* 2004, nº76, páginas 42-47 y *Eficacia Jurídica de los convenios colectivos en el sistema español de relaciones laborales: la perspectiva constitucional (I)*, *Relaciones Laborales* 2005, nº22, páginas 3-11.

Al coincidir las tesis de la garantía institucional y de la eficacia directa del Artículo 37.1 CE en la presencia de una libertad de negociación colectiva con origen constitucional, es solo la primera de las lecturas doctrinales la que parece reclamar una mediación legislativa imprescindible en el reconocimiento de tal libertad; mediación, por otro lado, de extraña configuración jurídica cuando, simultáneamente, se proclama, en alguna ocasión, la eficacia directa del precepto ante la inacción del legislador o el posible control de constitucionalidad de la ley en contraste con el contenido esencial de un derecho que no se reconoce como tal<sup>90</sup>.

Este debate doctrinal ha sido cerrado por el TC, que opta claramente por la eficacia directa e inmediata del Artículo 37.1 CE con consecuencias en la eficacia jurídico-constitucional del convenio colectivo. La importante STC 58/1985 declara que, el mandato que el Artículo 37.1 CE formula a la ley de garantizar la fuerza vinculante de los convenios, no significa que esta fuerza venga atribuida *ex lege*, para, a continuación, afirmar que ésta emana de la Constitución, que garantiza, con carácter vinculante, los convenios, al tiempo que ordena garantizarla de manera imperativa al legislador. En este planteamiento, como concluye la STC 58/1985, la negociación colectiva es una facultad que no deriva de la ley, sino propia, que encuentra su expresión jurídica y entronca la negociación colectiva en el texto constitucional. Esta premisa funda luego toda la jurisprudencia del TC en torno a la eficacia directa de la fuerza vinculante del convenio colectivo, con alcance constitucional<sup>91</sup>.

En orden al poder normativo, expresa BORRAJO DACRUZ<sup>92</sup> que la Constitución opera con los siguientes criterios:

---

<sup>90</sup> GALIANA MORENO, J., *La eficacia de los convenios colectivos...*, CIT., página 50.

<sup>91</sup> Véase exposición, así como citas contenidas LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos...* páginas 45-46.

<sup>92</sup> BORRAJO DACRUZ, EFRÉN, *Introducción al Derecho del Trabajo...* páginas 302-303.

- a. En unos casos, atribuye dichas facultades en exclusiva al Estado (poderes centrales) (Ver Constitución, Artículo 149).
- b. En otros casos, acepta la atribución de dichas facultades en exclusiva a las Comunidades Autónomas (ver Constitución, Artículo 148).
- c. En otros casos, en fin, atribuye las facultades normativas a los poderes centrales y, a la vez, que se puedan atribuir o delegar en su ejercicio a las Comunidades Autónomas, con lo que se provoca el singularismo fenómeno de la concurrencia de poderes y de normas (Constitución, Artículo 149.1.1 y ss., Artículo 150 y, en especial, Artículo 149.1 y 3, entre otros muchos).

Así, pues, estamos ante cuatro niveles normativos<sup>93</sup>:

1. La Ley estatal básica.
2. El Reglamento estatal que da ejecución a la Ley estatal básica
3. La Ley autonómica que da complemento de la Ley estatal básica
4. El Reglamento autonómico que da ejecución a la Ley autonómica
5. Las Comunidades Autónomas con competencias normativas no están obligadas a esperar a que el Estado dicte la legislación básica o a que establezca una Ley-marco u otra forma similar.

### **2.1.2. PUERTO RICO, SU NORMATIVA Y LA RELACIÓN JURÍDICA CON ESTADOS UNIDOS**

Para entender el poder normativo en el ordenamiento jurídico puertorriqueño es necesario que repasemos su jerarquía normativa. Como hemos mencionado, Puerto Rico tiene una Constitución propia, aprobada por el pueblo de Puerto Rico y por el Congreso de Estados Unidos que dispone para la organización interna de su gobierno y consagra una serie de derechos y garantías civiles, políticas y sociales exigibles por sus ciudadanos y residentes ante el gobierno de Puerto Rico. Esos derechos y garantías, sin embargo, no

---

<sup>93</sup> Tomado de BORRAJO DACRUZ, EFRÉN, Introducción al Derecho del Trabajo...página 303.

imponen limitaciones a las actuaciones del gobierno de los Estados Unidos en relación con Puerto Rico.

Los residentes de Puerto Rico están protegidos por aquellos derechos individuales considerados fundamentales contenidos en la Constitución federal. La jurisprudencia ha ido expandiendo el ámbito de esos derechos hasta alcanzar la inmensa mayoría de los contenidos en la Carta de derechos de esa Constitución. Puerto Rico tiene una Constitución propia, aprobada por el pueblo de Puerto Rico y por el Congreso de Estados Unidos, que dispone para la organización interna de su gobierno y consagra una serie de derechos y garantías civiles, políticas y sociales exigibles por sus ciudadanos y residentes ante el gobierno de Puerto Rico.

Esos derechos y garantías, sin embargo, no imponen limitaciones a las actuaciones del gobierno de los Estados Unidos en relación con Puerto Rico. Puerto Rico posee capacidades legislativas y administrativas limitadas sobre materias de carácter local, sujetas al poder soberano del Congreso de los Estados Unidos. El poder judicial se ejerce por tribunales de jurisdicción general, que vienen obligados a aplicar tanto el derecho local como el derecho federal.

Las fuentes del derecho en Puerto Rico son la Constitución de Estados Unidos, las leyes federales, los tratados suscritos por ese país, la reglamentación de los organismos administrativos federales, la jurisprudencia del Tribunal Supremo y de otros tribunales federales competentes, la Constitución, las leyes y los reglamentos de Puerto Rico y la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico. Las Fuentes federales priman sobre las locales.

Por lo dicho en el recuento histórico que precede, las fuentes normativas de la llamada autonomía política puertorriqueña son, entre otras: el Tratado de París de 1898, la cláusula territorial y otras disposiciones de la Constitución de los Estados Unidos, las leyes norteamericanas Foraker y Jones, la jurisprudencia del Tribunal Supremo de los Estados Unidos, principalmente los llamados casos insulares y su secuela, la Ley 600 del 1950, que autorizó la adopción de la Constitución de Puerto Rico y la Ley pública 447 del 1952, que la aprobó con enmiendas, la llamada Ley de Relaciones

Federales, la Constitución de Puerto Rico, las resoluciones de la Convención Constituyente y de la Asamblea Legislativa relacionadas con el proceso de 1952 y la jurisprudencia interpretativa de esos estatutos.

Se ha entendido que la reforma de las leyes orgánicas que gobiernan la relación entre Puerto Rico y los Estados Unidos son de la competencia exclusiva del Congreso norteamericano. Aunque desde el punto de vista político sería inconcebible un cambio sustancial en esas relaciones sin consulta previa a los puertorriqueños, desde el punto de vista jurídico, en principio, no hay nada que lo impida. El proceso de constitución y reforma de los gobiernos de los territorios como Puerto Rico, no está expresamente dispuesto en la Constitución, a diferencia de los requisitos mínimos y los procedimientos, por más esquemáticos que sean, que establece la Constitución española respecto de la constitución y la reforma de los estatutos de las comunidades autónomas. La Constitución de Estados Unidos expresamente le confiere al Congreso autoridad plena para hacer tales determinaciones y controlar plenamente el proceso<sup>94</sup>.

La naturaleza del sistema jurídico se ha debatido en Puerto Rico a lo largo del Siglo XX, pues ha estado en aparente conflicto o, por lo menos, en tensión, las normas del sistema civilista desarrolladas durante los cuatro siglos de colonialismo español y las del sistema anglosajón impuestas tras la invasión de Puerto Rico por los Estados Unidos en 1898. Aunque un sistema y otro se han contrapuesto en la retórica política, en la práctica, ambos sistemas han coexistido, aunque no siempre en armonía normativa. Muchas de las tensiones entre estos cuerpos jurídicos, así como muchos de los cambios experimentados en el sistema legal en general, no han resultado directamente de doctrinas o teorías jurídicas como tal. Por el contrario, ha sido el producto de la relación de estos asuntos legales con los procesos socioeconómicos que han acompañado la incorporación de Puerto Rico al mundo industrial y urbano<sup>95</sup>.

---

<sup>94</sup> Véase Ponencia de EFRÉN RIVERA RAMOS...páginas 13-25.

<sup>95</sup> Tomado de la siguiente dirección: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1078/13.pdf>, SILVESTRINI BLANCA G., *Los Ciudadanos corren hacia los Tribunales: El Sistema Legal en Puerto Rico ante los cambios de la Modernización*, página 605.

Entiendo prudente citar unas expresiones de la Dra. RUTH ORTEGA VÉLEZ<sup>96</sup> sobre ester particular:

*Aunque las fuentes del Derecho en el Ordenamiento Jurídico Puertorriqueño son la Ley, las costumbres y los principios generales del Derecho, y los jueces deben fallar ateniéndose exclusivamente a tales fuentes, las doctrinas jurídicas adoptadas por el Tribunal Supremo de Puerto Rico constituyen normas de derecho reguladoras de determinadas situaciones que complementan el Ordenamiento. Las doctrinas jurídicas están compuestas por una serie de claves que, partiendo de la perspectiva concreta que interesa y de las características de la situación analizada, acotan el Ordenamiento por conjunto de normas. Estas claves se encuentran insertas en la sistemática del mismo Ordenamiento, agrupadas por materias y, en infinidad de casos, resuelven lagunas que existen en las propias leyes. Sin olvidar, claro está, que muchas doctrinas jurídicas son resultado de un proceso de pesar y aquilatar distintos intereses y necesidades individuales y públicas.*

Menciona ORTEGA VÉLEZ que el Honorable Juez JOSÉ TRÍAS MONGE, al comentar sobre las doctrinas jurídicas, en sus escritos sobre Derecho Puertorriqueño, trata sobre la crisis del derecho en Puerto Rico y los modos de conjurar a través de la información de un derecho propio. Según la autora, el Juez, “*critica la mescolanza, a tontas y locas, de doctrinas del derecho común angloamericano con preceptos de la antigua tradición civilista, sin atención a que cuadren o no a la realidad puertorriqueña*”.

Cabe señalar que el Honorable Juez TRÍAS MONGE, expresó “*que el proceso de transculturación jurídica no se limitó al campo legislativo, sino que, también, al Tribunal Supremo de aquellos años fue arrastrado en tal forma por la corriente de los tiempos que el fervor asimilista alcanzó en su seno intensidad no soñada*”. Esto en referencia a que el Tribunal resolvió que “*aún la legislación española vigente debía interpretarse a la luz de las instituciones, el espíritu y la jurisprudencia del nuevo soberano*”. Tanto es así que, en *Chevremont v. El Pueblo*, 1903, 1 DPR 431, el Tribunal afirmó que consideraba

---

<sup>96</sup> ORTEGA VÉLEZ RUTH, *Doctrinas Jurídicas del Tribunal Supremo de Puerto Rico*, Publicaciones JTS, San Juan, 2008.

las doctrinas de la jurisprudencia de los Estados Unidos "más progresivas y como una evolución del sistema antiguo".

Así también en decisiones como *Rodríguez Meléndez v. Supermercados Amigo*, 126 DPR 117, 90 JTS 50, el Honorable Juez ANTONIO NEGRÓN GARCÍA por voz del Tribunal expresó: "Toda vez que en nuestra jurisdicción no contamos con normas claras aplicables a la situación que nos ocupa, por su efecto persuasivo conviene examinar las doctrinas desarrolladas en la jurisdicción federal sobre el particular". "Hay que atender a consideraciones de equidad y hermenéutica. Hay que atender a consideraciones sociales. El tribunal tiene poder para ejercer su discreción. Es imperativo sopesar el propósito que se persigue a través de la implantación de las diferentes normas y preceptos jurídicos con las condiciones de índole práctica generadas por la puesta en marcha de aquellas medidas que adelantan ese propósito teórico que, a su vez, sirvió de génesis a la nueva norma".

Otro ejemplo de esto lo fueron las expresiones del fenecido Juez VÍCTOR M. PONS NÚÑEZ:

*"... no podemos hacer abstracción de la realidad histórica, cultural, sicológica y social de nuestro pueblo. No debemos olvidar que el complejo total de hábitos, costumbres, arte, religión y lenguaje de nuestro pueblo, con todas sus virtudes y defectos, responden a una realidad histórico-social distinta a la de otras sociedades. Tampoco podemos presumir que nuestras particulares reglas personales de conducta son las imperantes en toda nuestra sociedad donde existen grandes diferencias socio-culturales, educativas y económicas. De ahí que debemos tener sumo cuidado al adoptar doctrinas jurídicas sobre comportamiento humano desarrolladas en otras jurisdicciones con realidades y trasfondo cultural distinto al nuestro. Debemos considerar la manera en que se da la interacción entre los miembros de nuestra sociedad y la realidad que permea nuestro diario vivir. Esto es, al evaluar la conducta y las expresiones de que se trate, debemos tomar en consideración cómo la sociedad realmente la considera y si chocan con las vivencias cotidianas. Lo contrario acarrearía un precedente jurisprudencial totalmente desvinculado de nuestra realidad existencial".*

ORTEGA VÉLEZ menciona en su libro *Doctrinas Jurídicas del Tribunal Supremo de Puerto Rico* las siguientes expresiones de varios jueces relacionadas a la

aplicación del ordenamiento normativo-jurídico puertorriqueño:

Honorable Juez LINO J. SALDAÑA AMADEO:

*"el proceso judicial exige tiempo suficiente para estudiar y reflexionar. Además, para impartir justicia y elaborar doctrinas jurídicas adecuadas, un tribunal colegiado tiene que disponer del sosiego y del reposo intelectual necesarios, sin los cuales toda discusión entre mentes debidamente instruidas es imposible". Pueblo v. Rosario González, 1958, 80 DPR 318.*

El Honorable Juez ANTONIO NEGRÓN GARCÍA trae a la atención el primer *Informe de la Comisión para Revisar y Compilar las Leyes de Puerto Rico*, 121-122 (1901), citando del mismo:

*Se parte de la base de que la primera fuente de derecho para el juez es la ley, que es preferente, que debe cumplirse estrictamente siempre y en primer caso. Después de la ley, y acompañándola y facilitando su recta interpretación, está la doctrina jurídica, constituida por el precedente legal de las resoluciones de los tribunales superiores que han nacido de anteriores debates judiciales y de la reflexión y experiencia de los jueces, o que procedan del estudio detenido o del trabajo científico de los hombres de saber, que han escrito públicamente sobre las cuestiones de derecho de más importancia en los diversos ramos de la ciencia jurídica y de sus procedimientos. Y como pueden ocurrir muchos casos en el constante desarrollo y progreso de las mismas doctrinas jurídicas y en las relaciones de derecho entre los hombres, que son múltiples e ilimitadas y que presentan a cada paso aspectos nuevos para el juzgador, se hace necesario darle a éste una norma cierta dentro de la cual pueda siempre resolver, con mano segura y con criterio levantado, aquellas cuestiones de derecho que no resulten expresamente definidas y comprendidas en la ley vigente ni en los precedentes legales.*

En síntesis, el poder normativo en Puerto Rico es amplio y, como vemos, debido a la “mezcla” de derecho civil y derecho anglosajón, los cuales componen el derecho puertorriqueño, este asunto se diversifica a través de las doctrinas e interpretaciones de los Tribunales.

En cuanto al Derecho y la normativa laboral se refiere, existen numerosas leyes, reglamentos y doctrinas judiciales, así como ciertas disposiciones constitucionales que gobiernan esta materia. Los temas generales cubren el establecimiento de negocios, la contratación de empleados, las horas de trabajo y la paga, el discrimen, las licencias, los



derechos individuales, los planes de bienestar, los asuntos sindicales, y la terminación del empleo. Este tema lo desarrollaremos más adelante.

## 2.2. AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD COLECTIVA E INDIVIDUAL

Para el análisis de este tema, tengo a bien citar gran parte del contenido de un artículo escrito por el Dr. MARIANO ALONSO PÉREZ<sup>97</sup>, Catedrático de Derecho Civil, titulado: *“La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico”*.

Mediante este artículo, el autor describe detalladamente la figura de la autonomía. Leerlo y tratar de llevar al lector de este trabajo el contenido de tan extraordinario artículo pecaría de omisión involuntaria en una materia que, a mi juicio, es importantísima para entender el valor normativo o contractual del convenio colectivo y su impacto en el desarrollo del Derecho Laboral. El autor logra llevar al lector a través de sus expresiones y de su análisis profundo este tema.

ALONSO PÉREZ expresa que *“la historia del Derecho civil y su concepción moderna nos sitúan, en primer término, ante una dimensión fundamental de la persona: la libertad. Por sí sola explica gran parte de su contenido institucional formado a través de los tiempos. Libertad que es tanto como supremacía del individuo y su autodeterminación, reconocimiento de su dignidad hecha de facultades y responsabilidades. El Humanismo, con su exaltación del hombre y el Iusnaturalismo racionalista, con su creencia en la capacidad absoluta de la razón, sentarán las bases de un derecho civil para el individuo, reducto de derechos subjetivos innatos y, por ello, ilimitados, capaz de movilizar el mundo socioeconómico con las solas fuerzas de la voluntad. El Derecho civil codificado según el modelo napoleónico, hijo del Racionalismo y de los postulados liberales de la Revolución francesa, representa la exaltación de las prerrogativas individuales. Con hondas raíces en el Derecho romano como “ratio scripta”<sup>98</sup>, será un ordenamiento basado en*

---

<sup>97</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*. Agradezco sobremedida al Dr. Alonso Pérez y al Dr. Joaquín Rams Albesa por su amabilidad y cortesía del autor en remitirme este artículo.

<sup>98</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; páginas 2-3, “La expresión, siempre tan manoseada, se ha dicho que procede de los juristas franceses de la Recepción del Derecho Romano y se consolida en los Siglos XVI y XVII (GUZMÁN, *Ratio scripta*. en

*el principio de igualdad entre los hombres y en el reconocimiento de una esfera de soberanía individual. Si a la luz de las codificaciones decimonónicas quisiéramos sintetizar el objeto del Derecho civil, diríamos, con NICOLÓ, que se trataba del ordenamiento de la autonomía privada. Autonomía en un triple sentido: libertad para el desarrollo de los valores individuales; libertad de poder, como señorío de los bienes; y*

---

“*Ius commune*”, 14, Frankfurt a. M., 1981; ORESTANO, R., *Introduzione allo studio del Diritto romano*, Bologna, Il Mulino, 1987, página 40). D’Ors A., en mi opinión con acierto, cree que la expresión tiene una carga de racionalismo que la hace más propia de una etapa histórica avanzada, y parece originarse más bien en el ámbito de los humanistas, especialmente Donellus. El gran jurista no utiliza literalmente la expresión, pero sí explica con nitidez que el Derecho romano debe tener vigencia no por imposición autoritaria (*ratione imperii*) sino por su racionalidad interna (*imperio rationis*). Renace en él la idea tan repetida por Cicerón, que los humanistas siguen muy de cerca, sobre la *naturalis ratio* (Vid. D’ORS, *Filología y Derecho Romano*, Madrid, 1964, página 193 ss., esp. Página 201 ss.). De algún modo la concepción del Derecho Romano como *ratio scripta*, configurada y difundida en los Siglos XVI, XVII y XVIII, los siglos del Humanismo, del *Naturrecht* y del *Vernunftrecht*, y, en especial, por humanistas de la Universidad de Bourges y pensadores de la razón matemática. (DOMAT, LEIBNIZ, WOLFF), coinciden en entender que el Derecho natural se ha concretado históricamente en el Derecho Romano como paradigma de racionalidad manifestada en textos escritos que se imponen no por autoridad, sino por su *ratio* intrínseca. MOLINEAUS, en su Prefacio de la *Coutume* de París, n. 110, señala que el Derecho Romano se acepta no por imposición de Justiniano o de sus sucesores imperiales, sino porque aquél supo rodearse de sabios jurisconsultos que lograron una ordenación jurídica tan justa y tan racional (“... *ordinatum tam aequam est, tan rationabile...*”) como para ser aprobada y utilizada por todos los pueblos cristianos. DOMAT, siguiendo la tradición racionalista del Humanismo francés de los Siglos XV y XVI, ya nos advierte en el *Preface a les Loix Civiles* que el derecho natural es un derecho de la razón entendida como razón científica, como cúmulo de experiencias y ensayos de los hombres; y el Derecho Romano es por sí, en este sentido, natural, porque es el más grande depósito histórico de ciencia y razón (vid. TARELLO, G., *Sistemazione e ideologia nelle “Loix Civiles” di Jean Domat, “Materiali per una storia della cultura giuridica”*, II, Genova, Il Mulino, 1972, página 125 ss., esp. página 144). LEIBNIZ, por su parte, entiende que después de los escritos de geometría nada puede compararse a los textos de los jurisconsultos romanos en sutileza, profundidad y rigor lógico. Incluso en su *Ratio corporis iuris reconcinandi* (1668) está convencido de que su *ars combinatoria mathematica* puede aplicarse al Derecho Romano para verterlo en unas reglas generales con las que resolver todos los problemas de la realidad. Pero la visión humanista, lógico-matemática del Derecho Romano como *ratio scripta* acabó en un método deductivo propio del pensamiento racionalista de Ch. Wolff y sus discípulos, y en el Positivismo racionalista de la Ciencia pandectista. Lo opuesto al método de creación de la jurisprudencia romana, en que las reglas nacen de la experiencia jurídica y de los problemas de la existencia. Los juristas clásicos hicieron del Derecho, como diría MAITLAND, “el resultado de un encuentro de la vida con la razón”. La doctrina procede por extensión analógica y por vía casuística; sólo excepcionalmente gusta de formular principios en forma de reglas (D’ORS, *Derecho Privado Romano*, Pamplona, 1968, página 28). Pero no podemos olvidar, en conclusión, que la consideración del Derecho Romano como *ratio scripta* se deforma, posteriormente, aunque tiene una implantación muy sólida y auténtica en el pensamiento de algunos humanistas e, insisto, sobre todo en Donello. El genial jurisconsulto nos dice con toda verdad que “a él no le mueve ni la autoridad de Juliano, ordenador del Edicto, ni el mismo Justiniano, ni el legislador tiene potestad para cambiar la significación de las palabras formadas por el uso del pueblo, y no por el capricho de los individuos. De igual modo, el príncipe no puede hacer inseguro un orden que ha establecido la naturaleza misma de las cosas y su coherencia orgánica” (...*sic nec efficere, ut non sit certa methodus ea, quam natura ipsa rerum et coherentia praescribit*): *Commentarii iuris civilis*, I, cap. 1, 25, página 3.; vid. ORESTANO, R., *Introduzione...* cit., páginas 640-641).

*potestad para autodeterminarse en la regulación de los intereses*<sup>99</sup>. De este modo, la autonomía privada vino a constituir la esencia del Derecho civil y, como tal, perdura. Aquí reside la característica que distingue esta rama de otras disciplinas jurídicas. Nos hallamos ante una parte del ordenamiento que se apoya fundamentalmente en la libertad de la persona, y esta libertad en el Derecho civil tiene un nombre cargado de tradición, abusos y corrientes diversificadas, no siempre aclaradas: la autonomía privada”<sup>100</sup>.

La autonomía puede ser definida también como el poder que tiene un sujeto de derecho de atribuirse un ordenamiento, presentándose así como sinónimo de capacidad normativa. En oposición a la heteronomía o conjunto de normas dictadas por personas extrañas a los interesados, la autonomía consiste en la autorregulación de los propios intereses, pudiendo ser individual intereses de los individuos o colectiva regulación de intereses por los propios grupos contrapuestos<sup>101</sup>.

La autonomía de la voluntad es la libertad o facultad de autorregulación que tiene un particular para la ordenación de sus propios intereses. Este principio de libertad representa que la voluntad se convierte en una institución con un valor normativo específico, con una validez específica para las personas o partes intervinientes. La autonomía de la voluntad se diversifica y realiza unas funciones específicas, a saber:

- a. Función creadora. La autonomía es una facultad de que goza la persona para gobernar y ordenar sus propios intereses y dar cumplimiento a sus satisfacciones. Esta posibilidad de creación, modificación o extinción, de relaciones jurídicas por medio de un negocio jurídico

---

<sup>99</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; NICOLO, *Diritto civile*, “Enciclopedia del Diritto”, XII, Milano, 1964, página 909.

<sup>100</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; La autonomía privada se ha configurado por la doctrina en general como “manifestación o expresión de la libertad individual”. Así G. PACCHIONI, *Diritto civile italiano*, Padova, 1937, página 150; BRANCA, *Istituzioni di Diritto privato*, cit., página 79; W. FLUME, *Das Rechtsgeschäft*, 1ª ed. Berlín, Heidelberg, New York, 1965; F. DE CASTRO, *El negocio jurídico*, Madrid, 1967, página 13; L. DíEZ-PICAZO y A. GULLÓN, *Sistema de Derecho civil*, I, 11ª ed., Madrid, Tecnos, 2003, página 379. En contra de la autonomía privada como expresión integral de la libertad humana, fundamentalmente FERRI, *L'autonomia privata*, Milano, 1959, página 32 ss.

<sup>101</sup> Copiado de la siguiente: [http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho\\_colectivo\\_del\\_trabajo](http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_colectivo_del_trabajo).

determina y facilita el respeto y la proyección de la personalidad individual que tiene su manifestación normativa en la perfección de los contratos, por la coincidencia del consentimiento de las personas y que, les obliga al cumplimiento de lo que hubiesen pactado, de conformidad con el Artículo 1.258 del Código Civil.

- b. Función reguladora. La determinación específica de las reglas y del contenido propio, también puede ser objeto de concreción por la voluntad. Si antes veíamos su creación y consideración de norma general, ahora se contempla su nivel más específico. Una vez creada, se establecen pautas de conducta o unas reglas específicas o condiciones a cumplir por los individuos obligados.
- c. Función normativa. La consideración de esta función se especifica al identificarse con la noción de fuente de derecho. Ésta se predica de la creación de una norma que tiene vigencia de carácter general y que se aplica a la colectividad en su conjunto. En este sentido, la autonomía de la voluntad no es fuente en la medida en que constituye una regla de aplicación y cumplimiento específico para las personas intervinientes, puede ser considerada como norma con fuerza de ley y así es contemplada por el Código al expresar que “las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza entre las partes”<sup>102</sup>.

DE CASTRO<sup>103</sup>, con buen sentido, se refiere a un concepto amplio de autonomía privada que se concretaría, primero, en un poder atribuido a la voluntad respecto a la creación, modificación y extinción de las relaciones jurídicas y, en segundo término, en el poder de la voluntad para el uso, goce y disposición de poderes, facultades y derechos subjetivos. Viene a ser sinónimo de libertado autorregulación jurídica, manifestación, en definitiva, del reconocimiento de la soberanía del individuo en la conformación de las

---

<sup>102</sup> Comentarios de Carlos J. Maluquer de Motes y Bernet en el Libro *El Derecho Civil en la Legalidad Constitucional, Según el Sistema italo-comunitario de las Fuentes*, Perlingieri, Pietro; Editorial Dykinson, Madrid, 2008, páginas 415 y 416.

<sup>103</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; Cfr. F. DE CASTRO, *El negocio jurídico*, cit., página 13.

relaciones jurídicas<sup>104</sup>. En este sentido, la recogen los Artículos 1091, al otorgar al contrato “fuerza de ley” y 1255 del CC, donde se concede a los particulares una facultad para reglamentar el contenido contractual dentro de unos límites legalmente marcados. Pero no es un poder normativo, capaz de asimilarse a la ley en su función de crear derecho objetivo<sup>105</sup>. Su contenido preceptivo se limita a dictar normas de conducta en las relaciones entre particulares, especialmente en el mundo del tráfico negocial.

La autonomía privada tiene sus dos grandes manifestaciones en el *negocio jurídico* y en el *derecho subjetivo*<sup>106</sup>. En definitiva, ambas reflejan esa libertad de la persona para actuar en el ámbito del Derecho. El negocio jurídico, al igual que la autonomía privada, carece de contenido normativo general y se limita a ser un instrumento en manos del particular para autorregular intereses. Su eficacia *inter partes*

---

<sup>104</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; W. FLUME *Das Rechtsgeschäft*, cit., Capítulo I (Para un compendio de las ideas expuestas en este libro, vid. recensión por A. HUBER, en RCDJ, ene-feb 1966, páginas 223-257).

<sup>105</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; Así, como observan L. DÍEZ-PICAZO y A. GULLÓN (*Sistema*, I, cit. página 380), está extendida la opinión de que entre la norma creada por el legislador, por la autoridad administrativa o por las partes en un negocio jurídico hay una simple diferencia de grado (MANIGK, KELSEN). Considera la autonomía privada “como un poder atribuido por la ley a los particulares para crear normas jurídicas” L. FERRI, *L'autonomia privata*, cit., página 32. En idéntica postura, KELSEN, *Teoria generale del Diritto e dello stato*, Milano, 1959, páginas 139-140; SALV. ROMANO, *L'autonomia privata (appunti)*, en “Riv. trim. dir. pubbl.”, 1956, página 801; SANTORO-PASARELLI, *L'accertamento negoziale e la transazione*, en “Riv. trim. dir. e proc. civ.”, 1956, página 5; D'EUFEMLIA, *L'autonomia privata e i suoi limiti nel diritto corporativo*, cit., página 28; ASCARELLI, *Appunti di diritto commerciale*, Catania, 1931, página 143; MANIGK, *Privatautonomie*, cit, página 45 ss. En mi opinión, sigue teniendo vigencia la vieja distinción entre ley, fuente del derecho objetivo y negocio jurídico (autonomía privada), fuente de relaciones jurídicas, según la formulara SAVIGNY (*Sistema*, cit., página. 40).

<sup>106</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; En este sentido, BETTI considera el negocio jurídico y el derecho subjetivo como institutos al servicio de la libertad y de la autonomía privada (*Teoría general del negocio jurídico*, cit., página 46). En la misma dirección L. DÍEZ-PICAZO y A. GULLÓN, (*Sistema*, I, cit. páginas 384-385), piensan que los cauces fundamentales de la autonomía privada son el derecho subjetivo y el negocio jurídico a los que añaden, en mi opinión inadecuadamente, el patrimonio, pues ello supone redundar en la idea de que la autonomía privada se desenvuelve en el ámbito de los negocios, facultades y derechos subjetivos, que precisamente contemplados *uti universi* y con entidad económica constituyen el patrimonio de la persona.

(Artículos 1091 y 1257 CC) se asienta en su estricta función autonómica, es decir, en la conexión de la voluntad privada con los fines libremente perseguidos<sup>107</sup>.

“Autonomía” es una expresión que procede etimológicamente, como es sabido, del pronombre griego *autós* (uno mismo, la propia persona) y el sustantivo *nómos* (norma, regla, ley). De conformidad con este significado originario, la autonomía privada sería el poder emanado de los particulares para establecer o modificar reglas jurídicas con fuerza normativa reconocidas y sancionadas por el ordenamiento jurídico. Una facultad inherente a la propia naturaleza de la persona como ser libre y responsable, que convierte sus propias decisiones jurídicas en preceptos vinculantes con efectos entre las partes intervinientes y, a menudo, frente a terceros.

A modo de parlamento individual, su *voluntad* garantizada por el ordenamiento jurídico es capaz de “legislar”, entiéndase establecer derechos subjetivos, relaciones jurídicas o situaciones de derecho, así como alterarlas o extinguirlas con consecuencias entre particulares, de igual modo que el Parlamento, expresión de la *voluntad* popular, legisla para el común de los ciudadanos. Véase Artículos 1, 10, 38 CE y 1091, 1255, 1258, 1278 del CC.

Refiriéndose a la autonomía negocial, la regla quedó ya establecida por los jurisconsultos romanos y así ha pervivido hasta nuestro tiempo: *legem contractus dedit* (Ulpiano D. 50, 17, 23), o *pacta dant legem contractibus* (D. 50, 17, 23; D. 16, 3, 1, 6). Son pasajes de las fuentes que han dado lugar a brocados de la Glosa, seguidores de la misma regla: *contractus legem ex conventionione accipiunt*, o *conventio legem contractui dedit*. Todos ellos tienen exacta traducción en el Artículo 1091 del CC<sup>108</sup>.

---

<sup>107</sup> Identifican el negocio jurídico con el fenómeno de la autonomía, HIPPEL, *Das Problem der rechtsgeschäftliche Privatautonomie*, Tübingen, 1936, página 62; SCONAGMIGLIO, *Contributo alla teoria del negocio giuridico*, Napoli, 1956, página 138; DE CASTRO, *El negocio jurídico*, cit., página 25, considera el sentido estricto de autonomía como sinónimo de negocio jurídico. Me parece correcta la posición de L. DÍEZ-PICAZO y A. GULLÓN, que consideran el negocio jurídico la expresión máxima de la autonomía privada (*Sistema*, I, cit., p. 471).

<sup>108</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; Como bien ha expresado F. DE CASTRO, el Derecho común recibe de los textos romanos la idea de que el particular puede establecer reglas de valor jurídico, análogas a las leyes. El ciudadano, el hombre libre, conserva así una parcela de soberanía, que se manifiesta en poder crear derecho (“*ita ius esto*”). Cuando hace testamento su voluntad es ley..., y cuando con otras celebra pactos, él y ellos son los que dan la ley del contrato... Principios que recogidos en nuestro Derecho tradicional como axiomáticos, pasarán al

Pero si se pide el auxilio de la coacción estatal para dar a la voluntad privada carácter vinculante y obligatorio a través de los códigos, que aproximan el contrato a la ley mediante el Artículo 1091 del CC, hemos convertido de algún modo la institución limitativa de los poderes públicos en parte de esa autonomía. Esta intervención se hace necesaria para combatir los excesos cometidos por incontables fuerzas sociales (empresariales, financieras, grupos de presión, partidos políticos, lobbys económicos, poderes informáticos, etc.) que, en uso de su “libertad negocial”, cometen excesos sin cuento en detrimento de innumerables ciudadanos indefensos. El desgraciado tema de las “preferentes” es buena muestra de ello. La autonomía de la voluntad se ha convertido en un instrumento poderoso de desigualdad y abuso. Estamos ante “la aporía de la autonomía privada” denunciada por DE CASTRO, pues la demanda de la intervención del Estado frente a grupos o personas que se extralimitan en el uso de la libertad contractual, supone ya una intromisión de aquel<sup>109</sup>. En realidad, los abusos siempre se

---

Código Civil (Artículo 1091) y a la doctrina jurisprudencial (*El negocio jurídico*, cit., página 25). Así la STS (Sala Social) 22 marzo 1984, establece que “el art. 1091 CC... no hace otra cosa que situar a las obligaciones que tienen su origen en la voluntad de los particulares en el mayor rango normativo equiparándolas a la propia ley”. Tanto este Artículo como el 1258 CC, establecen... que la voluntad contractual constituye la ley particular –*lex privata*– de los contratantes, pero nunca... dicha voluntad puede configurar un negocio jurídico al margen de la ley general” (STS 29 septiembre 1996). No entiendo, por lo demás, que se diga que “la eficacia del contrato es descrita por el Artículo 1091 CC como una expresión más gráfica que jurídica”. (R. VERDERA, *Código Civil comentado*, III, Civitas Thomson, Pamplona, 2011, página 44). Como arriba recordamos –y sobre el tema volveremos–, el Artículo 1091 CC es heredero de una tradición consolidada que deriva del Derecho Romano y transmite el *ius commune*, conforme a la cual el contrato y los negocios jurídicos son ley –*lex partium*–, con la misma eficacia para los intervinientes que para los ciudadanos la norma que emana del poder legislativo. Y de hecho el ordenamiento jurídico otorga a la voluntad de los particulares la misma consideración que le concede a la ley, siempre que reúna los requisitos establecidos por dicho ordenamiento y respete el límite *inter partes* del Artículo 1257 CC y los señalados en el Artículo 1255 CC. La misma idea sirve para la voluntad del causante en la sucesión *mortis causa*, “ley única imperativa y suprema” (STS 20 marzo 1918), “preeminencia absoluta de la voluntad del causante” (STS 12 febrero 1966, 9 marzo 1984), como bien destaca J. L. LACRUZ y continuadores (*Elementos de Derecho Civil*, V. *Sucesiones*, 2ª ed., revisada y puesta al día por J. Rams, Dykinson, Madrid, 2004, páginas 215-216). Sin duda, la voluntad del testador, convenientemente expresada, es la “ley de la sucesión” (C. LASARTE, *Principios de Derecho civil*, VII. *Derecho de Sucesiones*, 5ª ed., Pons, Madrid/Barcelona/Buenos Aires, 2008, página 7; A. CAÑIZARES, *Código Civil Comentado*, II, Civitas-Thomson, Pamplona, 2011, página 307), a la que ha de ajustarse inexorablemente todo el fenómeno de la sucesión por causa de muerte.

<sup>109</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; F. DE CASTRO, *El negocio jurídico*, cit., página 17. Idea que expone detenidamente en *Notas sobre las limitaciones intrínsecas a la autonomía de la voluntad*, ADC, 1982, *passim*, esp. páginas 1051-52. Por lo demás, no hay que ver en el intervencionismo estatal, necesario tanto para defender al particular de los excesos cometidos por grupos o personas desde los diversos ámbitos socioeconómicos, como para prestar

cometerán y la contradicción denunciada entre libertad e intervención se hace cada vez más necesaria. Numerosas leyes y disposiciones normativas de toda índole emanadas del Estado, Autonomías, Derecho europeo e incluso abundantes resoluciones judiciales, al margen de los códigos, se hacen más presentes cada día y hasta parecen destruir la propia autonomía privada.

Esto acontece todos los días en el ámbito, por ejemplo, de la contratación impuesta, condiciones generales, contratos normados, derecho de consumidores y ahora con especial intensidad por la crisis económica que tan duramente nos está castigando. Parece como si las continuas y poderosas limitaciones, a veces verdaderas supresiones, fueran a terminar con la autonomía privada. “Presiones de uno y otro lado, que coinciden en disminuir el alcance de la autonomía privada. No obstante, esta especie de círculo infernal, la autonomía privada pervive<sup>110</sup>, y creemos firmemente que pervivirá con sus acotaciones y desgarros interiores, porque constituye el alma del Derecho privado, su hálito vital<sup>111</sup>.

---

auxilio coactivo a las partes que piden el cumplimiento de los negocios celebrados, algo diverso de lo que ocurre respecto a la ley, como fuente suprema del Derecho. Igual que el Estado mediante su sistema coactivo o judicial hace cumplir las leyes “públicas”, también da efectividad a las leyes privadas o negocios jurídicos de los particulares. Ese es el sentido genuino del Artículo 1091 CC, en cuanto los poderes públicos dan fuerza de ley, es decir, la misma protección que a ésta y la misma eficacia vinculante a las obligaciones que nacen de los contratos válidos. En todo caso, como advierte el propio DE CASTRO, la función del Derecho respecto de la autonomía es peculiar. No manda o impone –si tal hiciera, decimos nosotros, no sería autonomía–; se confía a los particulares elaborar su propia ley. El Estado, al darle valor de ley privada y otorgarle fuerza obligatoria entre los contratantes, se obliga, por su parte, a hacer cumplir lo convenido, poniendo para ello a disposición de cada parte el aparato coactivo del Estado. (*Notas sobre las limitaciones...*, cit., página 1036. A fin de cuentas, ambas, ley en sentido estricto y *lex privata*, no son otra cosa que expresiones de la voluntad, sea de la “voluntad popular” (*Preámbulo de la Constitución*) o de la voluntad negocial de la persona.

<sup>110</sup> F. DE CASTRO, *El negocio jurídico*, cit., página 17; *Notas sobre las limitaciones...*, cit., página 1066.

<sup>111</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; Con mucha razón advierte K. HESSE que el hombre como persona libre, autodeterminada y responsable sólo puede existir donde el ordenamiento jurídico abre posibilidades para la autonomía del pensamiento y de la acción. Justo esto es una, si no la esencial función del Derecho Privado, que así aparece como condición fundamental del orden constitucional (*Derecho constitucional y Derecho Privado*, trad. esp. de I. Gutiérrez, Civitas, Madrid, 1995, página 87).

A continuación expongo la opinión de varios autores españoles que profundizan el tema de la autonomía, los cuales abonan en la discusión de este tema desde sus respectivas perspectivas.

Al tratar la autonomía privada el Prof. MARIANO ALONSO PÉREZ, distingue que, en primer lugar, la autonomía privada, como poder o conjunto de facultades que nacen de la persona misma para regular sus propios intereses con carácter normativo, tiene su fundamento en la propia voluntad individual y en su ámbito de responsabilidad. El ordenamiento jurídico reconoce la libertad de crear, modificar o extinguir la relación jurídica creada, la ampara, le otorga efectividad y cuando es conveniente para el bien social o de las personas afectadas negativamente, la limita. Eso no significa que la autonomía de la voluntad dependa en su creación o en el desarrollo de sus efectos de los poderes públicos. El Estado la protege y dota de eficacia, establece los límites en que ha de actuar. Véase Artículo 1255 del Código Civil. Pero la autonomía no la crea la ley, ni fluye de los poderes del Estado.

FEDERICO DE CASTRO<sup>112</sup> expresa que, *“al darle valor de ley privada y otorgarle la fuerza obligatoria entre los contratantes, se obliga por su parte a hacer cumplir lo convenido, poniendo a disposición de cada parte el aparato coactivo de la Administración de Justicia”*.

Diríamos, concluyendo, que la génesis y alcance de la autonomía privada está en la persona en cuanto ser libre y responsable, pero su virtualidad jurídica depende del ordenamiento jurídico, que, en definitivo y siguiendo al Prof. LA CRUZ<sup>113</sup>, *“se reserva*

---

<sup>112</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; F. DE CASTRO, *Notas...*, cit. página 1036. Ya F. GENY resaltaba el contenido de los actos jurídicos voluntariamente consentidos e incontestablemente *reconocidos* por la ley, y la capacidad de la autonomía de la voluntad para suplir las lagunas de los textos o de las costumbres..., constituir obligaciones *sui generis*. El gran jurista francés pone muchos ejemplos de las “fuerzas creadoras” de la autonomía privada: nuevas formas de sustitución del deudor, de copropiedad, de patrimonios de afectación, desmembraciones de la propiedad fuera de las típicas servidumbres legales... Todo ello posible por un simple desenvolvimiento del principio de la voluntad autónoma, mientras no sean timados los derechos de terceros (*Método de interpretación y fuentes en el Derecho Privado Positivo*, con Prólogo de R. Saleilles, trad. esp., Granada, Comares, 2000, página 471 ss.)

<sup>113</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; J. L. LACRUZ-A. LUNA-F. RIVERO, *Elementos de Derecho civil. Parte General*, Vol. I, § 50 (redactado por A. Luna), Barcelona, Bosch, 1984. página 143.

*la valoración de las finalidades privadas para reconocerlas y protegerlas o para rechazarlas”.*

Todo el orden jurídico es pura emanación de la norma positiva. El Derecho es norma, únicamente norma, es decir, precepto vinculante para el individuo a quien se dirige. Las nociones de negocio jurídico como declaración de voluntad, el testamento como voluntad del causante, el contrato como acuerdo de dos o más personas para obligarse, el derecho subjetivo como poder de voluntad o interés tutelado, la persona como ser moral, libre y responsable, etc. son categorías pertenecientes al mundo del *Sein* (conceptos sociológicos, metafísicos, psíquicos, factuales, etc.). El Derecho, entiéndase sólo el Derecho positivo, es ciencia puramente normativa, que no pertenece al ámbito del *ser*, sino del *deber ser* (*Sollen*). Por tanto, la persona no es otra cosa que un centro de imputación normativa, no identificable con el hombre, por ser una construcción del ordenamiento jurídico. La autonomía privada es una concesión del Derecho positivo para actuar de acuerdo con lo que éste determine conforme a la jerarquía normativa desde la Norma fundamental (*Grundnorm*) apriorística, para descender a otras generales, de ahí a los individuos hasta llegar al ejercicio de lo que llamamos derechos subjetivos, que para Kelsen no son otra cosa que concesión de la norma en los individuos por ella designados para actuar como actores potenciales. Por lo demás, los regímenes políticos totalitarios de toda índole desconocen o pervierten las categorías que sustentan el Derecho privado, como la persona, el derecho subjetivo, la autonomía de la voluntad, y los manejan a su antojo. No hay reconocimiento y menos garantía y protección. Sólo imposición y otorgamiento según el grado de adhesión a su ideología política<sup>114</sup>.

---

<sup>114</sup>ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; como la ley, dice KELSEN, también las que se llaman categorías del Derecho privado son normas o meras concreciones de la normatividad: el testamento se convierte en norma después de morir el causante, no puede considerarse su “última voluntad”; el contrato obliga incluso contra la voluntad real de una de las partes, porque se traduce en una norma o precepto vinculante. Lo mismo sucede con la autonomía privada. El testamento o el contrato son normas: vinculan al albacea o a los herederos; a las partes que contrataron del mismo modo que la ley (*Teoria generale del Diritto e dello stato*, ed. it. del original, *General Theory of law and state*, Cambridge, 1945, página 30 ss, esp. página 32, 77 ss; *Théorie pure du Droit*, trad. franc. por Ch. Einsenmann, Dalloz, París, 1962, página 170 ss).

ALONSO PÉREZ<sup>115</sup> resume los siguientes puntos que cabe bien señalar:

1. La autonomía privada es una faceta o expresión fundamental de la libertad como atributo constituyente de la persona. Negar la autonomía privada es tanto como suprimir la capacidad del individuo para establecer relaciones jurídicas vinculantes reconocidas y amparadas por el ordenamiento jurídico y dejar todo el ámbito de creación y regulación normativa al Derecho público establecido. Sería incurrir en un absolutismo legal, que nos conduciría a renunciar a buena parte del “libre desarrollo de la personalidad”. Véase Artículo 10 de la CE. Se ha escrito que el sujeto de la autonomía no es la voluntad, sino la persona como realidad unitaria. La autonomía no se ejercita queriendo –función de la voluntad– sino estableciendo, disponiendo, gobernando. La voluntad o el querer es un requisito indudable del acto de autonomía, pero para ejercitar la autonomía es preciso el despliegue de las demás potencias<sup>116</sup>. La autonomía, pienso yo, se ejercita queriendo, y sólo cuando se expresa con fuerza vinculante la voluntad libremente expresada en el ámbito negocial, aquella despliega toda su eficacia.
2. La autonomía privada, como manifestación de la libertad de la persona en la esfera de los negocios jurídicos, es el centro del Derecho Privado. No quiere decir que absorba todo su ámbito institucional, porque hay zonas reservadas al estado y capacidad de la persona, de la familia, colindantes o transversales con el Derecho público, que escapan a la autonomía de los particulares. Pero sí puede afirmarse que las instituciones más genuinas del Derecho privado, referidas al Derecho patrimonial, como las obligaciones y contratos, el goce y transmisión de los derechos, la sucesión por causa de muerte, en nuestros días en buena medida el matrimonio, sus vicisitudes y régimen económico, las uniones extraconyugales, etc., están especialmente regidas por la libre decisión de las personas. Como se ha dicho, sobrevive la ética formal kantiana de la libertad y autodeterminación del individuo, manifestada hasta nuestros días en el reconocimiento de la autonomía privada –ciertamente hoy en muchos ámbitos limitada– y en sus conceptos centrales, el derecho subjetivo y las declaraciones negociales de voluntad. Se ha reconocido, incluso

---

<sup>115</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*, páginas 10-14.

<sup>116</sup> L. DÍEZ-PICAZO y A. GULLÓN, (*Sistema*, I, cit. página 379).

en este tiempo, como la columna fundamental que soporta el peso del Derecho privado<sup>117</sup>. Cada vez hay más zonas entregadas al pacto en la esfera de los contratos, de la propiedad, del derecho general de la persona y de la familia, de la responsabilidad civil, etc. Por eso, delimitando la *summa divisio* entre el Derecho público y privado, CASTÁN basa este último en el principio de *autonomía de la voluntad individual*, manifestada en los actos jurídicos, como contratos, testamentos, etc<sup>118</sup>.

3. La autonomía privada no es sólo libertad de la persona para reglamentar sus propias relaciones negociales, un poder normativo de los particulares, sino también una serie de limitaciones inmanentes o intrínsecas, establecidas con carácter general en el Artículo 1255 CC. Limitaciones que nacen en el seno del liberalismo económico con un carácter menor, pero que en el Estado Social de Derecho son esencialmente constitutivas de la autonomía privada. *Leyes, moral y orden público* son límites, que si no se interpretan con criterios estrechos, cubren la amplia gama de restricciones impuestas a la libertad contractual. No se trata, advierte DE CASTRO, de una nueva concepción de la autonomía de la libertad, sino de abandonar el individualismo exaltado que inspiró el liberalismo del Siglo XIX y del más reciente neoliberalismo que abandera la nueva "*lex mercatoria*"<sup>119</sup>. En todo caso, las limitaciones inherentes a la autonomía de la voluntad brotan por doquier y abundantemente: unas nacen del principio de la buena fe contractual, del mantenimiento del equilibrio de las prestaciones y de la reciprocidad de intereses, limitaciones a la predisposición abusiva del empresario en el ámbito de las condiciones generales y de los contratos con consumidores y usuarios. Véase Artículos 1258 y 1289 del Código Civil y 80.1 y 82.1 RDL 1/2007 de 18 de noviembre LGDCU. Limitaciones que pueden derivar del orden constitucional por imposición de los valores superiores del ordenamiento jurídico. Véase Artículo 1.1 CE, de los principios del Artículo 10 de la CE y, en general, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de tratados internacionales ratificados por España; límites que dimanen del

---

<sup>117</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; L. RAISER, *Die Zukunft des Privatrechts*, W. de Gruyter, Berlín, New York, 1971, página 9. Como el mismo autor expone una página antes, el núcleo esencial del Derecho privado en su sentido originario supone el reconocimiento de la autonomía y libertad de las personas concretas.

<sup>118</sup> J. CASTÁN TOBERÑAS, *Derecho civil español, común y foral*, I-1º, 2ª ed. revisada por A. M. Román García, Reus, Madrid, 2005, página 116.

<sup>119</sup> F. DE CASTRO, *Notas sobre las limitaciones...*, cit., página 1066.

respeto a los derechos y libertades recogidas en el título I CE<sup>120</sup>. También de los principios éticos que impregnan el ordenamiento: prohibición del abuso del Derecho, obligaciones o conductas contrarias a la buena fe, a la equidad contractual, a la doctrina de los actos propios, fraude a la ley, de la subordinación de todos los bienes del país al interés general, como señala el art. 128 CE, etc.; cláusulas negociales que chocan, según el modelo anglosajón con el criterio de la “racionalidad” (*reasonableness*)<sup>121</sup> y, por tanto, carentes de equidad<sup>122</sup>.

---

<sup>120</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; Sobre los límites a la autonomía privada nacidos de la Constitución como norma suprema, vid. J. F. LÓPEZ AGUILAR, *Autonomía de la voluntad, poder público y orden constitucional*, “Autonomía de la voluntad en el Derecho Privado”, t. I, Consejo General del Notariado”, 2012, páginas 1-48. También analiza el tema, L. DÍEZ-PICAZO, *A vueltas con la autonomía privada...*, cit., páginas 16-17.

<sup>121</sup> BEHRENS, *Internationale Gerichtsstandvereinbarungen. Die “reasonableness”. Doctrin in americanishe-deutscher Vergleich*, “Rabel Zeitschrift, 38, 1974, página 590 ss.

<sup>122</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; Ya DOMAT hablaba de que “los contratantes responden de todas las consecuencias derivadas de la equidad conforme al orden racional (*Lois civiles*, I, tit. I, sect. 3, invocando el pasaje *alter alteri obligatur de eo quod alterum ex bono et aequo praestare oportet* (Gayo, III, 137). El gran jurista de Clermont nos dirá que el “motivo justo y razonable” fundamenta causalmente los contratos gratuitos (*leges civiles iuxta naturale earum ordinem*, prima edit. latina, Venetiis, 1785, I, sect. I, par. 4, 5, 6). Como dispone el Artículo 6:2 BW CC holandés de 1992: “acreedor y deudor están obligados a comportarse uno para con el otro según las exigencias de la razón y la equidad (párr. 1º). Los criterios de la razón y la equidad pueden causar la inaplicación de contratos válidos según la ley, el uso, bien el acto jurídico si no son conformes a dichos criterios (§ 2º); o según el Artículo 6: 248, el Juez puede, a petición de una de las partes, modificar los efectos del contrato, resolverlo o rescindirlo en todo o en parte por circunstancias imprevistas de tal naturaleza que, conforme a los criterios de la razón y equidad, la otra parte no puede esperar su total conservación”.

Por otra parte, el Artículo 1: 302 de los *Principios del Derecho Contractual Europeo* (PECL) define así lo *razonable*: “conforme a estos principios, se entiende por *razonable* lo que cualquier persona actuando de buena fe juzgaría como tal si se hallara en la misma situación que los contratantes. En particular, se atenderá para determinar qué se entiende por razonable a la naturaleza y finalidad del contrato, las circunstancias del caso y los usos y prácticas del comercio o del tipo de actividad profesional que le concierna”.

ESSER puso de relieve que la *reasonableness* es un supremo principio de control frente a una lógica conceptual que desatiende el fin perseguido. Citando la opinión de LLOYD, señala que “puede afirmarse con una cierta confianza que el desarrollo entero del *common Law* en los tiempos modernos se ha efectuado incorporando el principio de *razonabilidad* tanto a la formulación de sus reglas como a su aplicación a casos particulares...Las exigencias mismas de la *reason* obligan a rechazar una racionalización excesivamente dogmática del *common law*” (*Principio y Norma en la elaboración jurisprudencial del Derecho*, trad. esp. por E. Valentí Fiol, Barcelona, Bosch, 1961, páginas 286-287). En el fondo, el principio de lo *razonable* tiene una larga historia en el Derecho continental desde los juristas romanos con su apelación a la *naturalis ratio* o a la *recta ratio*, hasta la consideración del Derecho romano como *ratio scripta* o el *imperium rationis* de los humanistas. En todo caso, si la razón, como advirtió el gran jurista inglés E. COKE, es la vida del Derecho y el *common law* no es otra cosa que razón, digamos que lo *razonable* se convirtió en elemento unificador de estos ordenamientos básicos (Derecho romano, *Common law*) y en igual medida se nutrieron del sentimiento de justicia y equidad (*bonum et aequum; he who comes to equity must come with cleand hands*).

4. Desde el origen del Derecho Romano<sup>123</sup> la autonomía colectiva se consideró fuente creadora de derecho. La ley de las XII Tablas establece que “lo acordado verbalmente con motivo de celebrarse el *nexum* (garantía personal por deuda nacida de un préstamo) o la *mancipatio* (venta real o imaginaria transmisora de la propiedad), sea derecho (*ita ius esto*, nos dice la T. 6, 1). Es decir, muy pronto lo convenido incluso verbalmente vincula como norma jurídica (*lex dicta*). La misma idea con lo establecido en testamento (V, 3). Una tradición ininterrumpida defendió el criterio de que lo convenido es ley” (*conventio legem contractui dedit*) y así lo recoge el Artículo 1091 CC (transcribiendo *ad litteram* el Artículo 1134 CC francés), complementado por otros preceptos (Artículos 1255, 1258, 1278... CC). El sentido no es literal, de modo que una cosa es la norma legal propiamente y otra la que deriva de la autonomía, porque aquella tiene una eficacia obligatoria general y organizativa, mientras que de la autonomía surge una *lex privata* de eficacia entre partes, con excepciones (Artículo 1257 CC)<sup>124</sup>. El Artículo 1091 CC lo aclara cuando dice que “las obligaciones que nacen de los contratos *tienen fuerza de ley entre las partes contratantes*... Tienen la eficacia de ley, carácter vinculativo defendible ante los tribunales para los solos contratantes, pero no dicen que sea ley, fuente de Derecho objetivo. Los contratos crean obligaciones, relaciones jurídicas, verdadero *vinculum iuris*, pero sin el alcance y transcendencia de la ley. Como dice DE CASTRO, el Derecho no manda o impone, se confía a los contratantes elaborar su propia ley (*lex partium*, diríamos). El Estado, al darle el valor de ley privada y otorgarle fuerza obligatoria entre los contratantes, se obliga por su parte a hacer cumplir lo convenido<sup>125</sup>. En realidad, no es el Estado el que le da el valor de ley privada, aunque así pueda deducirse leyendo el

---

Lo *razonable*, en todo caso, debe valorarse de acuerdo no a criterios abstractos sino conforme al tiempo, lugar y circunstancias concretas (R. POUND, *Some Thoughts about Comparative Law*, n. 3, 155, 7, c. 11). Es menester, por lo demás, atender al criterio del Artículo 3:12 BW (CC holandés de 1992): “para determinar las exigencias de lo razonable y de la equidad se debe atender a los principios generales del Derecho generalmente aceptados, a las opiniones doctrinales más frecuentes en los Países Bajos y a los intereses generales y particulares afectados”.

<sup>123</sup> Pomponio nos dice que el *ius civile* comenzó su andadura con la Ley de las XII Tablas (D. 1, 2, 2, 6), el primer “Código” de occidente, nunca derogado por los romanos.

<sup>124</sup> Sobre el contrato y los terceros, resulta valioso por su modernidad y casuismo jurisprudencial el libro de S. HIDALGO GARCÍA, *El contrato y los terceros*, Lex Nova, Valladolid, 2012, página 280.

<sup>125</sup> F. DE CASTRO, *Notas sobre las limitaciones*, cit., página 1036.

Artículo 1091 CC y concordantes, sino que le reconoce y garantiza ese valor nacido de la persona y su dignidad. En suma, la *lex contractus* o “ley” de los particulares en el ejercicio de la autonomía privada es la fuente primordial de obligaciones, por lo que el contrato tiene fuerza y eficacia legal desde el momento en que se otorgó con los requisitos esenciales del consentimiento (STS 6 diciembre 1968). Las relaciones jurídicas surgidas de la voluntad negocial se imponen a los interesados con idéntica vinculación que las emanadas de los órganos legislativos, aunque no haya una identificación de ambas fuentes normativas. Como bien se ha señalado, delimitándolas, la norma contractual o negocial no puede equipararse a la legal o consuetudinaria, por faltarle el requisito de la generalidad y proceder de una fuente con potestad normativa, que no precisa el beneplácito de los afectados para imponerles una conducta, porque su poder es externo a ellos<sup>126</sup>.

5. Finalmente, se ha hablado del “*dogma* de la autonomía de la voluntad”<sup>127</sup>. Si lo entendemos como principio que se asienta en una verdad inconcusa e inmutable, no tendría sentido. Pero si lo valoramos, de acuerdo con los autores que así lo consideran, como uno de los principios fundamentales en que se asienta el Derecho privado, es manifiesta la procedencia de la denominación como *dogma*.

ALONSO PÉREZ opina, que se ha afirmado que desde un punto de vista institucional la autonomía privada reviste el carácter de principio general del Derecho, porque es una de las ideas fundamentales que inspira toda la organización de nuestro Derecho privado. Este carácter de principio jurídico, unánimemente aceptado, ha plasmado en una pluralidad de reglas y aforismos<sup>128</sup>. Quizá esta afirmación sea un tanto

---

<sup>126</sup> J. L. LACRUZ – F. RIVERO, *Elementos de Derecho Civil, II, Derecho de obligaciones*, Vol. 1º, 3ª ed., Barcelona, Bosch, 1994, página 350.

<sup>127</sup> J. CASTÁN TOBERÑAS, *Derecho civil español, común y foral*, III, 16 ed., revisada y puesta al día por G. García Cantero, Madrid, Reus, 1992, página 524.

<sup>128</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; L. DÍEZ-PICAZO y A. GULLÓN, *Sistema*, I, cit. página 380; por su parte, L. DÍEZ-PICAZO advierte que, aunque no es un derecho fundamental ni una norma constitucional, sí es, al menos, un principio general del Derecho privado (*La autonomía privada en materia jurídica*, cit. página 3; *A vueltas con a autonomía privada...*, cit., páginas 18-19). Lo que no es del todo correcto, pues aunque no sea directamente una norma constitucional, si es un principio claramente fundado en el Derecho constitucional, como indicaremos en el texto. En la misma dirección se manifiestan J. L. LACRUZ – A. LUNA, valorando la

apresurada: no cabe duda de que estamos ante un principio jurídico fundamental, con arraigo constitucional, “uno de esos principios reconocidos por todas las naciones civilizadas”, se ha dicho, de modo que en todos los dominios del Derecho civil se nos aparecen las mismas tendencias con sus expresiones dogmáticas, *force obligatoire du contrat, relativité de l’obligation, consentement tacite, théorie de l’apparence, cause licite, ordre public*, formando una unidad de sentido fundada en la lógica objetiva. Podrían añadirse otros mencionados por ESSER, como el de la *confianza*, el de la *bona fides*, “principio general para el enjuiciamiento de todos los círculos de deberes..., de validez universal”, la *aequitas* correctora del *rigor iuris*, etc<sup>129</sup>. En todas partes se da una consideración permanente y funcionalmente necesaria del “*minimum* ético”, incluso en el derecho contractual liberal, dice ESSER<sup>130</sup>. Es la conocida “regla moral”, tan bien analizada por RIPERT, convertida en ley estructural y funcional de la autonomía privada y, particularmente, del tráfico negocial<sup>131</sup>.

Dentro de estos grandes principios universales mencionados, y quizá a la cabeza de todos, debemos situar la autonomía privada en cuanto poder de la persona para configurar y disciplinar su propia esfera jurídica negocial reconocido, amparado y limitado por el ordenamiento jurídico para acoplarla a los planes sociales y a los intereses colectivos. Pero no creo que sea un auténtico principio general del Derecho, tal como se entienden en el Artículo 1.4 CC. Sin duda que es un principio informador de ordenamiento jurídico, el más genuino en el ámbito negocial y, concretamente, en el Derecho de la contratación, pero no es fuente formal de normas jurídicas en sentido

---

autonomía privada como principio general del Derecho a la luz de “casi todos los ordenamientos jurídicos”, de su significación histórica reconocida en “numerosos brocardos, *regulae iuris* y aforismos” y manifestado “reiteradamente por la jurisprudencia” (*Elementos... I. Parte General del Derecho civil*, Vol. III, Barcelona, Bosch, 1984, página 150).

<sup>129</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; ESSER, *Principio y norma...*, cit., página 438 ss., esp. 477 ss.

<sup>130</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; ESSER, *op. ult. cit.*, página 475.

<sup>131</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; G. RIPERT, *La règle morale dans les obligations civiles*, París, 1949.

propio, al modo de la ley y la costumbre, o como los principios generales del derecho “en defecto de ley y costumbre”. L. DÍEZ-PICAZO y A. GULLÓN han entendido con razón que “no cabe reconocer a la autonomía privada como fuente de normas jurídicas si por norma jurídica entendemos el mandato con eficacia social organizadora o con significado social primario. El poder individual carece de aptitud para crear normas de Derecho”. Sin embargo, los mismos autores que han calificado la autonomía privada de principio general del Derecho –estos y otros muchos– piensan, con razón, que dichos principios son en sí mismos normas jurídicas, fuente autónoma del Derecho, una vez recogidos en una ley o en la doctrina jurisprudencial<sup>132</sup>. Es decir, crean verdadero derecho objetivo, constituyen parte del ordenamiento jurídico, como la ley y la costumbre, pero subsidiaria de estos. No así la autonomía privada, que sólo crea relaciones jurídicas entre las partes intervinientes, *leges privatae*; eso sí, una vez reconocidas por el ordenamiento jurídico, y en especial por la Constitución, se les dota de una obligatoriedad idéntica a las demás fuentes normativas (“fuerza de ley” dice el Artículo 1091 CC)<sup>133</sup>. Sin duda, es un principio cardinal del Derecho privado emanado de la persona y su dignidad y, como tal, con rango constitucional. Pero no parece que tenga, por las razones expuestas, categoría de auténtico principio general del Derecho. En contra, L. DÍEZ-PICAZO que, por un lado, afirma como indiscutible que la autonomía privada es un principio general del Derecho; por otro, le niega el carácter de norma, por carecer de eficacia social de organización<sup>134</sup>. El problema reside en que si es un auténtico principio general del Derecho. Si “no merecen el calificativo de normas” (*op. y loc. ult. cit.*), entonces hay que negarle la condición de principio general del Derecho. La autonomía privada, en suma, es expresión de aquella idea básica de KANT, que definía la personalidad “como *libertad* de un ser racional sometido a leyes morales, cualidad del hombre de ser dueño de sí

---

<sup>132</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; L. DÍEZ-PICAZO y A. GULLÓN, *Sistema*, I, cit., página 369.

<sup>133</sup> ALONSO PÉREZ MARIANO, *La Autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; L. DÍEZ-PICAZO y A. GULLÓN, *Sistema*, I, cit., página 140 ss.

<sup>134</sup> L. DÍEZ-PICAZO, *A vueltas con la autonomía privada...*, cit., páginas 18-19.

mismo (*sui iuris*)<sup>135</sup>. Es decir, los dos ámbitos constituyentes de la autonomía privada, como poder esencial de la persona: de un lado, la *libertad*, de otro, la *moralidad* o, lo que es lo mismo, por una parte, la *capacidad normativa privada* y, por otra, la idea de *límite* que acompaña inexorablemente las decisiones autónomas de la persona.

Diversos preceptos constitucionales fundamentan la autonomía privada, aunque no esté reconocida de modo expreso. Son, en todo caso, normas de gran autoridad. Así podemos decir que a la cabeza puede situarse el valor superior de la *libertad* (Artículo 1.1), pues la autonomía de los particulares es, por esencia, libertad sometida a límites y condicionamientos que puedan hacerla real y efectiva (Artículo 9.2); la *dignidad* de la persona (Artículo 10.1), en cuanto de ella emanan los derechos básicos de ésta, entre ellos la facultad de crear relaciones jurídicas, alterarlas o extinguirlas; o el *libre desarrollo de la personalidad*, que recoge el mismo Artículo y, supone, entre otros aspectos, una cualidad de la persona para actuar en el ámbito de los negocios jurídicos libre y responsablemente. Es la idea kantiana de la personalidad como aptitud para actuar libremente bajo normas éticas. Hay otros textos constitucionales, como el reconocimiento del libre disfrute y disposición de los bienes en vida y para los sucesores del causante después de su muerte (Artículo 33: propiedad privada y herencia); derecho a la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado (Artículo 38), lo que supone primar la libre iniciativa de los individuos y de la empresa, “la libertad individual frente a los poderes paralizantes del Estado”<sup>136</sup>. Una simple muestra del valor constitucional de la autonomía privada<sup>137</sup>.

---

<sup>135</sup> I. KANT, *Introducción a la teoría del Derecho (Introducción a la Metafísica de las costumbres y a la Teoría del Derecho*, versión del alemán e introducción por F. González Vicén, I.E.P., Madrid, 1954, páginas 65, 98.

<sup>136</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; Como bien defendió el filósofo y economista J. STUART MILL, *Sobre la libertad*, ed. de C. Rodríguez Braun, Madrid, Tecnos, 2008.

<sup>137</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; Sobre el tema hace un recorrido A. M. LÓPEZ y LÓPEZ, *Autonomía privada y constitución económica en Código Civil comentado* (dirigido por A. Cañizares y otros), Vol. III, Aranzadi, 2011, páginas 597-599, comentando el Artículo 1255 CC. Me remito también por su buen desarrollo y detenimiento a J. F. LÓPEZ AGUILAR, *Autonomía de la voluntad, poder público y orden constitucional*, cit., página 1 ss., esp. páginas 6-17. El autor, con buen sentido, invita a releer las grandes instituciones del

Añade ALONSO PÉREZ que, por lo demás, el Artículo 29.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (10 diciembre 1948) prevé que “en el ejercicio de sus derechos y disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley, con el fin de asegurar el reconocimiento y respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática”. Podemos decir que ahí se comprende la autonomía privada, en cuanto con ella ejercemos el derecho a autorregular nuestras relaciones jurídicas privadas y de ese modo disfrutamos de la libertad proyectada sobre el ámbito negocial. Las limitaciones recogidas en este Artículo recuerdan las del Artículo 1255 CC. De otro lado, “toda persona... tiene derecho a obtener...la satisfacción de los derechos económicos...(como los que regula la autonomía privada) indispensables, dice el Artículo 22 de la misma Declaración, a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”. Las dos columnas que sostienen el gran edificio de la autonomía de los particulares, luego recogidas en el Artículo 10.1 CE, sin olvidar que el Núm. 2 del mismo precepto constitucional ordena interpretar las normas relativas a derechos fundamentales y libertades que la Constitución reconoce, de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Hay una concepción genérica, pero correcta, de autonomía privada, cuya característica común y, a la par esencial, es la libertad de la persona para dar vida y disciplinar relaciones jurídicas, particularmente de índole patrimonial. Así, la autonomía privada permite al individuo, celebrar un determinado negocio jurídico, en especial contratos, el ámbito más extenso e importante donde se desarrolla el modo y persona cómo y con la que desea hacerlo. Puede también optarse por su no celebración<sup>138</sup>.

---

Derecho Privado -la propiedad, la autonomía de la voluntad y la libertad negocial y contractual- de conformidad con la Constitución.

<sup>138</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; Como ha recordado A. M. MORALES MORENO, “el contrato es el instrumento clave mediante el cual se desenvuelve la autonomía de la voluntad” (*La modernización del Derecho de obligaciones*, reseña de la conferencia pronunciada en la cuarta sesión del 11º Congreso Notarial Español, “El Notariado informa”, nov-dic 2011, página 5; vid. últimamente, *Claves de la modernización del Derecho de contratos*, “Autonomía de la voluntad en el Derecho privado”, III-1, Consejo General del Notariado, 2012, página 315 ss).

También le permite libertad para crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas negociales, es decir, establecer el propio ciclo vital del acto jurídico. Además, no sólo aquellos negocio o contratos tipificados legalmente, sino otros modelos libremente elegidos (contratos unidos, mixtos, yuxtapuestos, complejos), al amparo del Artículo 1255 CC, que consagra el *numerus apertus*. Este poder de la voluntad expresa un sentido más estricto de la autonomía privada, de carácter institucional, heredado, como ya expusimos, de las fuentes romanas y del *ius commune* y se manifiesta en la idea de que el particular puede establecer reglas de valor jurídico, análogas a las leyes. Es una parcela soberana de la persona capaz de crear Derecho<sup>139</sup>.

El antiquísimo *ita ius esto* de la Ley de las XII Tablas, referido a los negocios jurídicos más primitivos creadores de derecho (el “nexo” y la “mancipación”), que después de muchos siglos vemos acogido, por ejemplo, en el Artículo 1134 del *Código de Napoleón* y en el Artículo 1091 del nuestro. Dentro del apartado anterior, aunque con caracterización propia, la autonomía privada se manifiesta fijando el contenido del negocio jurídico y disciplinándolo libremente dentro de los límites institucionales señalados en el Artículo 1255 CC. Pueden las partes establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, según el tenor de este precepto legal; determinar la forma (Artículos 1278 y 1279 CC); omitir, en todo o en parte, el modelo estatuido legalmente, siempre que no tenga carácter imperativo o prohibitivo decidir que otra persona actúe en su nombre e interés en la conclusión de múltiples negocios jurídicos (representación). El acto mismo del apoderamiento es ya de por sí “un precepto de autonomía privada destinado a la reglamentación de intereses”<sup>140</sup>. Como así mismo la ratificación *ex post facto*; establece modalidades o determinaciones accesorias (sometimiento a condición, término, modo)<sup>141</sup>.

---

<sup>139</sup> Así F. DE CASTRO, *El negocio jurídico*, cit., páginas 13, 25.

<sup>140</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en *La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; L. DÍEZ-PICAZO, *La representación en el Derecho Privado*, Madrid, 1979; *Sistema...I*, cit., página 557.

<sup>141</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en *La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*; A veces se utiliza de forma general e indiscriminada la idea de que las normas negociales dispositivas pueden siempre eludirse a favor de la autonomía de la voluntad. F. DE CASTRO nos ha

La autonomía privada no es sólo un acto de soberanía individual, expresión de la libertad de la persona para reglar sus intereses, en paralelismo con la voluntad popular expresada en el Parlamento (el viejo tema del *pactum y lex*, como fuentes normativas). Es también un ámbito de poder que se extiende a otras esferas del Derecho civil, como el de los *Derechos reales, Derecho de la persona, de Familia y Sucesorio*. En el primero mencionado, se ha dicho que la autonomía privada en sentido amplio comprende no sólo el poder atribuido a la voluntad respecto a la creación, modificación y extinción de las relaciones jurídicas, sino también al poder de esa voluntad referido al uso, goce y disposición de poderes, facultades y derechos subjetivos. Esta segunda se concreta en la autonomía dominical o ámbito del ejercicio de los derechos subjetivos<sup>142</sup>. Tal concepción de la autonomía privada no significa, en mi opinión, un concepto impreciso o no técnico de la misma. Es, simplemente, una valoración más, pero legítima de la figura. Aunque DE CASTRO sólo otorga carácter institucional a la primera noción de la autonomía privada, con cuanto poder para establecer reglas jurídicas con fuerza de ley (*conventio est lex; dicat testator et erit lex voluntas eius*: D. 35, 1, 19), creo que lo es también cuando la autonomía privada opera en este ámbito patrimonial del goce y disposición de los bienes<sup>143</sup>. En todo caso, y sólo a modo de ejemplo, el Artículo 609 CC

---

advertido hasta donde esto no es verdad, delimitando las diversas clases de normas dispositivas. Las hay que considera imperativas o que la ley ha vinculado al conjunto organizado de derechos y obligaciones que forman el contenido de cada contrato. No han sido puestas a modo de ejemplo, que se deja al arbitrio de los contratantes el seguirlas o no. En general, han sido recogidas como consecuencias naturales o típicas de cada clase de contrato. Lo que no significa, añade DE CASTRO, que los que contratan estén constreñidos a seguir el modelo legal; simplemente que los pactos, cláusulas y condiciones que se desvíen del mismo o lo contradigan habrán de tener su adecuada justificación para ser eficaces. Que es lo que sucede, señala el autor, cuando resulte del contrato un desequilibrio injustificado de las respectivas obligaciones de los contratantes, en daño de una de las partes. (Sobre el tema, su trabajo, *Limitaciones intrínsecas...*, cit., páginas 1059-1062 y, más extensamente, sus otros conocidos estudios citados en n. 260 y 261. En particular, vid. *Las condiciones generales de los contratos y la eficacia de las leyes*, Madrid, 1975, páginas 79-86).

En suma, las leyes dispositivas no prevalecen sobre la autonomía privada, salvo cuando se eluden con fines fraudulentos o cuando, al prescindir de ellas, una de las partes se beneficia injustificadamente de la otra con cláusulas abusivas, contrarias a la buena fe, provocando un desequilibrio importante en los derechos y las obligaciones.

<sup>142</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; F. DE CASTRO, *El negocio jurídico*, cit., páginas 13, 25.

<sup>143</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; L. DÍEZ-PICAZO delimita la autonomía privada en el ámbito obligacional, regida por la regla de

establece que puede adquirirse y transmitirse la propiedad y otros derechos reales mediante el concurso del contrato y la tradición. Ambos son actos de autonomía privada<sup>144</sup>; que la propiedad es el derecho de gozar y disponer... (Artículo 348 CC<sup>145</sup>),

---

la relatividad y campo natural de acción de la autonomía, de la que rige el ámbito de las relaciones jurídico-reales. En ésta, la autonomía privada tiende a constituir un estatuto jurídico de la cosa, que acompaña a ésta durante toda su existencia o, por lo menos, durante un largo período de tiempo. Por esto, el acto individual en cuanto se impone a los posibles terceros interesados, deja de ser un acto de autonomía, para convertirse, en alguna medida, en heterónimo (*Fundamentos*, III, 4ª ed., cit., página 108).

<sup>144</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; Vid. M. ALONSO, *Título y modo de adquirir en el Código Civil*, Colegio Notarial de Cataluña, Madrid, Barcelona, Buenos Aires, M. Pons, 2009, página 141; *Reflexiones en torno al art. 609 del Código Civil*, “Estudios en Homenaje a Vicente L. Montés Penedés”, I, Valencia, Tirant lo Blanch, 2011, páginas 91-108; *Acerca de si la tradición fue casual o abstracta en el Derecho Romano y su influencia determinante*, “Estudios de Derecho civil en Homenaje al Profesor José González García (coordinador D. Jiménez Liébana) Universidad de Jaén, Edit. Aranzadi-Thomson Reuters, Pamplona, 2013; vid. J. M. MIQUEL, *La autonomía privada en la transmisión de la propiedad*, conferencia pronunciada en Benidorm, nov-dic, 2011, 4ª Sesión del 11º Congreso Notarial Español, con problemas candentes abordados (la tradición, colisión de acreedores del transmitente con el adquirente, pacto de reserva de dominio, título de la usucapión, etc.).

Sobre autonomía privada en el ámbito de los derechos reales son relevantes, entre otras, L. DÍEZ-PICAZO, *Fundamentos de Derecho civil patrimonial*, Vol. III, 4ª ed., Madrid, Civitas, 1995, página 107 ss; *Autonomía privada y derechos reales*, RCDI, 1976, página 273 ss., también en *Libro Homenaje Roca Sastre*, II, página 299 ss; A. ROMÁN GARCÍA, *La tipicidad en los derechos reales*, Edit. Montecorvo, Madrid, 1994; F. RIVERO, *La autonomía privada en la configuración del usufructo*, “Hon. Cuadrado Iglesias”, Vol., II, Thomson-Civitas, 2008, páginas 1327-1356.

<sup>145</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; La Jurisprudencia del TC sobre la propiedad, especialmente a partir de la Sent. 37/1987, del 26 de marzo, ha sido constantemente reductora e incluso depredadora del viejo e indeclinable concepto que leemos en el Artículo 348 CC. La idea plurisecular de goce y disposición inherente al derecho subjetivo dominical, naturalmente limitado por las leyes, que consagra el mencionado precepto, expresión de la autonomía del propietario para ejercer las formas de uso, fruición y posibilidades dispositivas, ya sabemos que es insuficiente en nuestra época, pero ya lo era cuando se preparó el Código Civil. Sin omitir sus virtudes, hace algún tiempo no ahorré críticas al Artículo 348 CC (vid. *La propiedad en el Código Civil*, “Historia de la propiedad en España”, Siglos XV-XX, CER, Madrid, 1999, páginas 472-507). Pero tampoco es correcto que por causa del TC, en medio de tantas propiedades diseminadas y a fuerza de acentuar su carácter institucional, se “pierda el sentido genérico de la propiedad como *poder de máxima amplitud que el ordenamiento jurídico otorga sobre las cosas*” (subrayado por el autor, C. LASARTE, *Génesis y constitucionalización de la función social de la propiedad*, Bilbao, 1977, “Estudios de Deusto”, Vol. XXV, enero-junio, página 105). El TC ha reducido a mínimos la autonomía privada del propietario, “ha utilizado sistemáticamente la noción de la función social para vaciar el contenido de utilidad individual del derecho” (F. REY MARTINEZ, *El devaluado derecho fundamental de propiedad privada*, “Propiedad y Derecho constitucional”, Centro de Estudios del Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles, Madrid, 2005, página 216). Así la conversión de la propiedad, como poder o conjunto de facultades frutivas y dispositivas que emanan de la persona, en la utilidad privada, cuando ésta es sólo el fin o *causa dominical*, aunque forma parte esencial de la propiedad; considero, siguiendo a S. RODOTÁ, que la función social se refiere a la propiedad como derecho subjetivo, y no puede identificarse según hace el TC, con su dimensión institucional (*Proprietà, Diritto vigente*, “Noviss. Dig. Italiano”, 14, páginas 140-141).

---

Creo que la dimensión institucional del dominio se extiende a todo él en su perspectiva clásica, como apoderamiento de bienes para su uso, disfrute y modificación, y en su alcance moderno, como derecho constitucional que representa el máximo poder sobre los bienes, pero siempre con inherente responsabilidad. El mismo TC se ha referido a la función social como elemento estructural de la definición misma del derecho a la propiedad privada, como factor determinante de la delimitación legal de su contenido (STC 26 marzo 1987, f. j. 2º). Facultades individuales sobre las cosas, pero también y, al mismo tiempo, deberes y obligaciones establecidas, dice la sentencia citada, configuran y protegen el derecho de propiedad reconocido en la Constitución. Diríamos, en conclusión, que la autonomía privada del propietario manifestada en un haz de facultades jurídicas integrantes del *ius dominicale* (“el reconocido derecho a la propiedad privada” del Artículo 33.1 CE), es a la vez constitutivamente una suma de deberes y obligaciones integrantes de la función social acogida en el Artículo 33.2 CE (Sobre estas cuestiones, comentando la STC 37/1987, vid. A. LÓPEZ y LÓPEZ, *La disciplina constitucional de la propiedad privada*, Madrid, Tecnos, 1988). En suma, esa concepción del Artículo 348 CC no debe ser tan anacrónica como para merecer una devaluación del TC. Basta leer el Artículo 17 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea para darse cuenta que dice lo mismo en esencia: “toda persona tiene derecho a *disfrutar* de la propiedad de sus bienes..., a *usarlos*, *disponer* de ellos y legarlos”. Es decir, en un precepto se agrupan los dos derechos constitucionales: propiedad y herencia.

Devaluaciones y graves de la propiedad privada lleva a cabo el TC justificando la expropiación de RUMASA, al considerarla un “derecho subjetivo debilitado” (S. 111/83, 2 diciembre, f. j. 8º y otras SSTC posteriores), algo así como un derecho anémico o enfermizo, cuando en la realidad social está lleno de vida y pujanza por estar radicado en la misma naturaleza humana, llena de necesidades, pero también de codicia y ambiciones. El derecho de propiedad se limita, reduce o se grava con obligaciones, pero no es el “Rocinante” de los derechos privados reconocidos en la Constitución. La crítica a esta concepción indebida de la propiedad ha sido adecuadamente expuesta por REY MARTÍNEZ (*El devaluado concepto...*, cit., página 206 ss.; vid. también *La propiedad privada en la Constitución española*, CEC, Madrid, 1994), pues tal concepción contradice la misma esencia jurídica del dominio y la propia realidad social. Nada tiene que ver con los *diritti affievolitti* de la doctrina italiana desde la importante obra de RANELLETTI, porque ello contradice la autonomía privada del propietario, como expresión de su poder en el escalón más alto sobre los bienes. No es necesario hacer de la “debilidad” dominical una prueba de que la propiedad no es un derecho fundamental, como expone J. L. MOREU (*Límites constitucionales a la publicación de la propiedad privada*, sep. Civitas-Thomson, 2003, página 238). Desde hace años he defendido que es un derecho constitucional, pero sin rango de fundamental. Por lo demás, MOREU reconoce con toda verdad que es un hallazgo poco feliz (*op. y loc. ult. cit.*).

Es debilitado, eso sí, cuando más allá de la función social, se le somete a una especie de injusta confiscación: por impuestos excesivos, por embargos legales (pero no equitativos), por inflación desmedida, por expropiación injusta, mal valorada y tardíamente pagada, por injusticias, en suma, que la adelgazan peligrosamente cuando a los titulares dominicales se les impone cargas más allá de lo soportable. Esa es la verdadera debilitación del dominio y no a la que alude el TC, porque se le ataca en su fundamento más hondo: privarle abusivamente de las facultades que competen al propietario para servirse útilmente de sus bienes sin quebrantar la función social”. “Debilitado”, afirma el TC, “por cuanto cede para convertirse en un equivalente económico cuando el bien de la comunidad, concretado en el Artículo 33.3 CE por referencia a los conceptos de utilidad pública o interés social, legitima la expropiación” (SSTC 111/1983, 2 de diciembre, f. j. 19, y 6/1991, de 15 de enero, f. j.). Nos preguntamos, ¿La causa de la debilidad es la expropiación? ¿El derecho de propiedad se transforma en una suma de dinero? Ambas expresiones son incorrectas. La primera, porque la expropiación, legitimada por la *causa expropriandi*, no debilita la propiedad privada, sino que la extingue para el particular expropiado. La “correspondiente indemnización”, (Artículo 34.3 CE) es una compensación sustitutiva del bien o derecho perdido para su titular. La propiedad privada o la titularidad se ha extinguido para el particular, no simplemente debilitada.

por tanto, de llevar a cabo actos que indican libre tráfico de bienes encomendado a la autonomía de los particulares; el usufructo se puede constituir por la voluntad de los particulares manifestada en actos entre vivos o en última voluntad (Artículo 468 CC), amplio reconocimiento de la autonomía de la voluntad: el usufructuario puede aprovechar por sí mismo la cosa usufructuada, arrendarla o enajenar su derecho de usufructo (prohibido en el Derecho Romano), incluso a título gratuito (Artículo 480 CC), renunciar al mismo (Artículo 513, 4º CC)<sup>146</sup>; servidumbres legales en interés privado modificables por convenio si no lo impiden leyes prohibitivas o se perjudica a tercero (Artículo 551). Sobre todo, la autonomía privada se manifiesta a través de la tendencia a la atipicidad jurídico-real admitida hoy de modo general, siempre que la nueva figura reúna los caracteres constituyentes del derecho real, *inmediatividad* y *eficacia “erga omnes”* y responda a una verdadera necesidad. Así se recoge expresamente para las servidumbres voluntarias en el Artículo 536 CC y, sobre todo, el fundamental Artículo 594 CC, extensible, de algún modo, a los títulos constitutivos de derechos reales en general, y de redacción similar a la que el Artículo 1255 CC dedica a la autonomía privada contractual.

Sostiene ALONSO PÉREZ que: “Piensa ESSER que la autonomía privada, la libertad de contratación, la fidelidad al contrato, la relatividad del vínculo convencional son principios institucionales del Derecho de obligaciones, aunque también los límites y correcciones inmanentes de estos principios: licitud del fin, legalidad del objeto, interpretación judicial según criterios objetivos, etc., y si el principio de la voluntad expresa necesariamente la protección de las partes..., el principio de la confianza

---

A la segunda pregunta debemos contestar que no hay transformación en una suma de dinero. La administración pública se ha convertido en titular del bien expropiado, en *dominus*, mientras el particular se ha transformado en acreedor del justiprecio, en *creditor*. No hay conversión de la propiedad privada en una suma de dinero, sino un *do ut des* forzado: la propiedad expropiada pasa a la entidad pública y a cambio al expropiado se le indemniza.

<sup>146</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; Para el tema últimamente el trabajo de F. RIVERO, *La autonomía privada en la configuración del usufructo*, cit., página 1327 ss.

representa la protección del tráfico<sup>147</sup>. Se dice que la autonomía contractual ha sucumbido en amplios sectores del Derecho privado, por influencia de las condiciones generales y de los dictados de la ley. Sólo del Artículo 2 GG alemana (nuestro Artículo 10.1 CE) puede esperarse su reviviscencia o garantizar lo que queda de ella<sup>148</sup>. Se recuerda también que la autonomía privada está sometida a las presiones públicas en la intervención de la economía, a la intervención legislativa y a la propia del Juez a través de la normativa de la buena fe<sup>149</sup>. Pese a todos los obstáculos y transformaciones operadas, producto de un cambio de las concepciones desde la ética individual de la voluntad y la libertad a una ética social de la responsabilidad solidaria<sup>150</sup>, K. HESSE ha resaltado con gran brillantez en varias de sus obras la necesidad de conservar lo propio e irrenunciable del Derecho civil, esencial para preservar y garantizar la personalidad del hombre, su dignidad y libertad, tan amenazadas en la actualidad. “Pertenece a lo que permanece y debe ser preservado, nos dice, el principio fundamental del Derecho privado, la *autonomía privada*, en particular, en la forma de *libertad contractual*. Constituye... el aspecto activo y positivo de la personalidad, el ámbito en el que la persona puede actuar como ser autónomo y responsable, en el cual no es lícito convertirla en simple medio para fines sociales<sup>151</sup>”<sup>152</sup>.

---

<sup>147</sup> ESSER, *Principio y Norma*, cit. página 204, siguiendo a G. RIPERT (*Le declin du droit*, cit., página 37 ss., 74 ss.).

<sup>148</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; H. HATTENHAUER, *Conceptos Fundamentales*, ..., cit. página 76.

<sup>149</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; S. RODOTÁ, *Introduzione*, “Il diritto privato nella società moderna”, cit. página 209.

<sup>150</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; F. WIEACKER, *Das sozialmodell der klassischen Privatrechtsgesetzbücher und die Entwicklung der modernen Gesellschaft*, 1953, página 621.

<sup>151</sup> Vid. entre otras obras de K. HESSE, *Derecho constitucional y Derecho Privado*, trad. al esp. y presentación de I. Gutiérrez, Civitas, Madrid, 1995, páginas 74, 75.

<sup>152</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico, páginas 64-65.

La autonomía privada, como libertad para crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas entre particulares, estipular o pactar sin más límites que los fijados por la ley, es decir, determinar el contenido del negocio, ha sido la norma básica de los particulares en sus intercambios de bienes y servicios y, en general, en la constitución de derechos subjetivos. Su exaltación como *voluntad libre absoluta* fue creación del Iusnaturalismo racionalista<sup>153</sup>. La voluntad, decía PASSERIN D'ENTREVES, otorga calificación jurídica a los efectos negociales<sup>154</sup>. El individuo es el valor fundamental y su voluntad es omnipotente, dotada de una virtud creadora de derechos, de igual modo que la ley. Precisamente porque, de conformidad con el pensamiento iusnaturalista, poseía como la razón, naturaleza absoluta e inmutable<sup>155</sup>. La voluntad por sí misma no solo era capaz de dar vida o extinguir relaciones jurídicas, sino disciplinarlas en todo su contenido<sup>156</sup>. El primado lo tiene el individuo, titular de derechos *per se* y la voluntad es su expresión esencial. No deben separarse, de modo que su querer es vinculante por su

---

<sup>153</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; Ciertamente su exacerbación se debe a la Escuela de Derecho Natural, pero su verdadero origen proviene del Derecho romano justiniano con su exaltación de la *voluntas* contractual y no menos de la dominical (C. 4, 35, 21), como en su día resaltamos (*La propiedad en el Código Civil*. “Historia de la Propiedad en España, Siglos XV-XX”, Centro de Estudios Registrales, Madrid, 1999, páginas 471-507), que envolvió toda la tradición del Derecho común. Como muestra, ANDREA D'ISERNA (1250-1315) en sus escritos sobre el *Corpus iuris civilis* enuncia esta idea claramente: “cada individuo es dueño de sus cosas y las rige como guste” (*in re sua quilibet etiam privatus est moderatur et arberit ut sibi placet*). Es el mismo criterio que en nuestros días ha expresado C. MALUQUER DE MOTES en *El negocio jurídico*, “Codificación, persona y negocio jurídico”, obra coordinada por él, Barcelona, Bosch, 2003: “la autonomía es una facultad de que goza la persona para gobernar y ordenar sus propios intereses y dar cumplimiento a sus satisfacciones”.

<sup>154</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; PASSARIN D'ENTREVES, *Il negozio giuridico*, cit., página 29.

<sup>155</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; Sobre estas ideas, vid. SOLARI, *Individualismo e diritto privato*, I, Torino, 1959, página 14 ss., 334-36; PASSARIN D'ENTREVES, *Il negozio...*, cit., página 78 ss.; V. M. TRIMARCHI, *Atto giuridico e negozio giuridico*, Milano, 1940, página 28 ss.; G. GORLA, *Il potere della volontà nella promessa come negozio giuridico*, “Riv. dir. Comm”, 1956, I, página 18 ss., 26 ss (también publicado en *Il diritto privato nella società moderna*, a cura di S. Rodotà, Il Mulino, cit., página 261 ss); N. STOLFI, *La dottrina dell'autonomia della volontà e le sue esagerazioni nel diritto moderno*. “Addizione a Baudry-Lacantinerie e Bard en *Trattato teorico-pratico di diritto civile. Diritto delle obbligazioni*, II, trd. it., Milano, 1915, página 87 ss.

<sup>156</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico, páginas 91-92.

sola virtud tanto para dar vida al negocio, como para establecer su contenido. Los efectos dimanaban de la fuerza creadora de la persona individual manifestada a través de la voluntad. El ordenamiento jurídico interviene a los solos efectos de proteger la seguridad y el cumplimiento de las decisiones voluntarias en sí mismas vinculantes. Como afirma V. PIETROBON, se constata aquí el primado de la voluntad y la posición subordinada del Derecho. En el fondo, el primado de la voluntad no es más que la manifestación inseparable de la soberanía del individuo<sup>157</sup>. Así la voluntad adquiere entidad propia y, aunque ella es la que constituye el negocio y su eficacia, ha caído en la órbita del ordenamiento jurídico, que es el que le otorga validez y tutela<sup>158</sup>.

La llamada concepción objetiva del negocio se traduce en otorgarle un contenido normativo, en cuanto los particulares proveen a regular por sí sus propios intereses. El negocio contiene un precepto de autonomía privada, que no es declaración de un modo de ser la voluntad, no revela una situación psicológica, sino una conducta por la que el particular establece una disciplina normativa a sus intereses. La voluntad es la fuerza generatriz del acto, pero no contenido y, menos aún, posee carácter regulativo de los fines propuestos por el declarante. El Derecho objetivo acoge el acto preceptivo negocial fruto de la autonomía privada y de la eficacia jurídica si los fines perseguidos son adecuados. El contenido preceptivo está sujeto a la competencia dispositiva de los particulares y los efectos jurídicos están sometidos a la disciplina legal. Los elementos constitutivos del negocio, según esta doctrina, son: 1. La *forma* o *acto* que ha de ser voluntario: voluntad de la declaración y del comportamiento; 2. El *contenido*, es decir, el precepto de la autonomía privada, que el agente ha de conocer en su significación objetiva; 3. La *causa*, que sería el interés y la dirección de la voluntad hacia un fin práctico<sup>159</sup>.

---

<sup>157</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; V. PIETROBON, *L'errore...*, cit., páginas 45, 49. Por eso, en los momentos más apoteósicos de la Pandectística, ley y voluntad se ponían en el mismo plano (v. gr. MÜHLENBRUCH, *Lehrbuch des Pandekten-Rechts nach der Doctrina Pandectarum deutsche bearbeitet*, Halle, 1844, página 250 ss.).

<sup>158</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; 268 H. HATTENHAUER, *Conceptos fundamentales...*, cit., página 70.

<sup>159</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico, página 100.

MANIGK define el negocio jurídico como “aquellos actos en que es esencial una conducta humana, voluntaria, dirigida a producir consecuencias jurídicas en la esfera de la autonomía privada del declarante, que lleva consigo una vinculación por efecto de su manifestación al exterior”<sup>160</sup>. El autor elude la tradicional idea de “declaración de voluntad” y la sustituye por conducta, que es un concepto más impreciso e indeterminado. Conducta, en realidad, es toda forma de actuar o comportarse el ser humano para bien o para mal. La voluntad, en cambio, tiene un significado más concreto para referirse a la esfera espiritual del querer humano, de la libre autodeterminación para elegir, desear o proyectar. “Potencia libre por esencia”<sup>161</sup>, al manifestarse en el ámbito negocial revela el propósito de actuar en concreto guiada por la obtención de un fin. Por lo demás, el centro de su definición está en la autonomía privada, que MANIGK defendió por cierto hasta donde le fue posible frente a las presiones nazis y de compañeros proclives en aquel momento a esa ideología y hostiles a la figura del negocio jurídico. La autonomía privada vincula por ser expresión de una conducta declarada tendente a conseguir unas consecuencias jurídicas, aunque en algún momento el camino se tuerce por las circunstancias mencionadas y, al modo del normativismo kelseniano, hace depender la eficacia del negocio de los poderes del Estado<sup>162</sup>.

Para FEDERICO DE CASTRO<sup>163</sup>, la autonomía privada en sentido amplio es «aquel poder complejo reconocido a la persona para el ejercicio de sus facultades, sea dentro del ámbito de libertad que le pertenece como sujeto de derechos, sea para crear reglas de conducta para sí y en relación con los demás, con la consiguiente responsabilidad en cuanto actuación en la vida social... Dentro de la autonomía privada en sentido amplio, se pueden distinguir dos partes: 1ª El poder atribuido a la voluntad

---

<sup>160</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; MANIGK, *Das rechtswirksame Verhalten*, cit., página 116.

<sup>161</sup> DUNS SCOTO, *Voluntas “potestas libera per essentiam”* tanto en sentido negativo como positivo (*Opus oxoniense*, I, d. 17, *qaestiones* 1, 2, 3).

<sup>162</sup> MANIGK, *Die Privatautonomie*, cit., p. 6, página 62 ss. En aquellos momentos tan dramáticos, el eminente jurista llega a no establecer diferencia entre la norma legal y el negocio jurídico.

<sup>163</sup> F. DE CASTRO, *El negocio jurídico*, Madrid 1967, páginas 12-13.

respecto a la creación, modificación y extinción de las relaciones jurídicas. 2ª El poder de esa voluntad referido al uso, goce y disposición de poderes, facultades y derechos subjetivos. Las que se han concretado en torno a las figuras más típicas. La primera, considerada también como autonomía privada en sentido estricto (autonomía de la voluntad), referida al ámbito del negocio jurídico. La segunda, concretada en la autonomía dominical o ámbito del ejercicio de los derechos subjetivos».

El negocio jurídico lo podemos definir, condensando ideas expuestas en páginas anteriores, como: “*poder normativo de la voluntad libre y responsablemente manifestada, dirigido a la obtención de unos fines, que el ordenamiento jurídico reconoce dignos de protección*”. Esta definición, que puede ser válida, la completaremos al final de nuestro estudio sobre la figura. La voluntad es, pues, la que despliega el poder normativo propio de la autonomía privada, dirigida a la obtención de fines concretos. Pero el poder normativo sólo puede lograr el resultado querido si la norma jurídica lo reconoce digno de su tutela<sup>164</sup>.

ALONSO PÉREZ<sup>165</sup> indica que una definición del negocio jurídico, siempre arriesgada en cuestiones de Derecho civil, podría ser<sup>166</sup> “*Un poder normativo de la voluntad libremente manifestada, tendente a obtener un resultado práctico digno de reconocimiento y tutela por el ordenamiento jurídico, mediante la constitución, modificación o extinción de una o más relaciones jurídicas entre particulares*”. El poder normativo de la voluntad declarada apunta a la autonomía privada como fuente de derechos y deberes, como *lex privata*; dicho poder opera *per se*, pero necesita adecuarse a los fines propuestos, de acuerdo con el Derecho objetivo, que no atribuye la autonomía normativa a los particulares, pero la reconoce y ampara; finalmente cuando los

---

<sup>164</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; página 102.

<sup>165</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ menciona la definición como una de Jaboleno Prisco; La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico.

<sup>166</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico; También Von HIPPEL avisa del peligro de definir con poca claridad el negocio jurídico, porque revierte en la regulación normativa del mismo (*Das Problem des rechtsgeschäftlichen Privatautonomie*, Tübingen, 1936, página 23 ss.).

particulares concluyen un negocio, se proponen conseguir un resultado o alcanzar algún fin de los muchos que ofrece la vida (económico, social, familiar, altruista, financiero, etc.), para lo cual necesitan dar vida a una o más relaciones jurídicas (contratar, instituir heredero, constituir una fundación, un derecho real, contraer matrimonio, celebrar capitulaciones, establecer un vínculo *more uxorio*, etc.). Al precisar la constitución de derechos y deberes jurídicos para obtener el propósito práctico, éste, como ya expusimos, queda afectado por la propia relación jurídica negocial. De ahí que la larga polémica sobre si los particulares mediante el negocio jurídico se proponen un fin empírico o jurídico, acabe por converger ambos sin confundirse<sup>167</sup>.

En síntesis, el principio de autonomía, no sólo reconoce a la persona como el sujeto principal de todo el orden jurídico y no sólo reconoce su libertad en el ámbito de su esfera personal; en sentido más estricto, por autonomía privada se entiende aquel poder que se reconoce a la persona para establecer las reglas y normas que han de regir en ese ámbito de su dominio personal o privado. Este poder jurídico o poder de autonomía es, por tanto, un auténtico poder normativo al que el ordenamiento jurídico puede conceder plena eficacia jurídica, como la que pueden tener las normas jurídicas que proceden de otras fuentes o poderes jurídicos.

Así pues, la autonomía privada es la fuente de la que procede propiamente el llamado derecho privado. Se trata de una verdadera fuente de reglas y normas jurídicas; aunque no pueda considerarse «fuente del derecho», en sentido técnico, en el caso en que las fuentes del derecho se reserven solamente a aquellas que son de derecho público o que proceden de la potestad pública.

Por tanto, el ejercicio del poder de la autonomía privada da origen a un auténtico ordenamiento jurídico privado y se plantea entonces la cuestión de su eficacia y de su reconocimiento por el ordenamiento jurídico general. Nótese que cada sistema jurídico suele establecer el valor que le reconoce al orden jurídico creado por la

---

<sup>167</sup> MARIANO ALONSO PÉREZ en La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico, página 112.

autonomía privada. En los actuales sistemas de derecho se pueden reducir a dos tipos fundamentales:

1. La autonomía privada es valorada como fuente de normas jurídicas.
2. La autonomía privada es considerada como fuente de relaciones jurídicas

En conclusión es un problema de relación entre ordenamientos: entre el ordenamiento jurídico originario o soberano y el ordenamiento autónomo u orden jurídico concreto creado por el poder de autonomía. En todo caso, es siempre al respectivo ordenamiento jurídico soberano al que compete establecer los requisitos y condiciones para el reconocimiento de los efectos jurídicos de la autonomía<sup>168</sup>.

Aplicando lo antes expuesto a los convenios colectivos, SANTIAGO ROMERO<sup>169</sup> apunta en su libro *Voluntad Colectiva e Individual en la Relación Laboral* lo siguiente:

“Lo primero que debe destacarse es la colocación del convenio colectivo y la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, en el catálogo de fuentes del derecho laboral, lo que no ocurre en otros ordenamientos jurídicos, así por ejemplo en el artículo 1 del Código Civil de España no se hace referencia alguna a la voluntad individual, que no es fuente de Derecho sino de obligaciones y de los contratos, según sus artículos 1.091, 1.254 y concordantes, pero esa inclusión de la voluntad contractual de las partes en el artículo 3.º del Estatuto no significa que sea fuente de derecho, sino únicamente de la obligación, como opina Alonso Olea, la razón de tal colocación quizá estriba en que el contrato de trabajo es el objeto de la regulación de Estatuto de los Trabajadores y en la relación laboral la voluntad individual tiene importancia decisiva, por ello se ha mencionado por el legislador en la primera ocasión que ha tenido. Distinto es el caso de la voluntad colectiva, porque se trata de una auténtica norma especial del Derecho del Trabajo, diferente a otras y determinante de su autonomía y desarrollo, por ella no puede decir que el

---

<sup>168</sup> Cfr. F. DE CASTRO, *El negocio jurídico*, cit., páginas 28-31.

<sup>169</sup> SANTIAGO ROMERO DE BUSTILLO; *Voluntad Colectiva e Individual en la Relación Laboral*, incluido en *La Administración de los Convenios Colectivos y su Valor Normativo*, III Jornada de Estudio Sobre la Negociación Colectiva, Madrid, 1991, página 18.

Derecho del Trabajo tiene sus propias fuentes, en este caso derivada de propios órganos productores, a los que la misma Constitución asigna tal facultad normativa creadora. Con ello se está diciendo que el convenio colectivo es ante todo y sobre todo una fuente de Derecho, una norma, no un contrato, aunque pueda beneficiarse de criterios contractuales por singularidad de su origen, ya que como en el contrato existe una base voluntaria, así el artículo 82.1 del Estatuto de Trabajadores dice de ellos que son el resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de la autonomía colectiva”.

Cabe señalar, que la autonomía colectiva fija las relaciones entre legislación a través de las normas estatales y los convenios colectivos como norma social. Dice BORRAJO DACRUZ que *“el deslinde entre el orden normativo del Estado y de la autonomía colectiva puede ser complejo y de perfiles relativizadores, al entrar en juego las Comunidades Autónomas en el plano de la ejecución de la legislación laboral y/o Seguridad Social”*. Como ejemplo, BORRAJO DACRUZ plantea que en la STC 95/2002 del 25 de abril, sobre gestión de las acciones y recursos económicos de la Formación Profesional Continua, con la división del Pleno del Tribunal. Por otro lado también menciona la STC 51/2006 del 16 de febrero, la cual concentra la doctrina constitucional sobre la distribución de competencias estatales y autonómicas en material de trabajo y de Seguridad Social.

La Constitución no tiene reglas precisas que delimiten las materias reservadas e exclusive a la autonomía colectiva, ni tampoco, a las Leyes y Reglamentos, es decir, a las normas estatales. Por tanto, las normas estatales pueden regular las distintas materias laborales. Sin embargo, las normas estatales tienen limitaciones. Por ejemplo, la regulación estatal esta revestida de fuerza de ley. El Decreto Ley y el Decreto Legislativo quedan sometidos a las disposiciones constitucionales que tienen aplicación a las relaciones laborales, como lo son el Artículo 86, en cuanto a los Decretos-Leyes y los Artículos 82 a 85, para los Decretos Legislativos o Leyes delegadas. El derecho de libertad sindical y el derecho de huelga exigen Ley Orgánica para su regulación, esto es mediante el Artículo 81 de la CE. Por otro lado, el Reglamento normativo se limita a

aquellas disposiciones contenidas en la Ley. Es por ello, que no pueden establecerse condiciones de trabajo distintas a las establecidas en la Ley.

El Artículo 3.2 del Estatuto de los Trabajadores establece:

*Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las Leyes a desarrollar.*

Podemos afirmar que el Estado en cuanto a su deber como administrador público, ya no tiene un rol tan protagónico de emitir reglamentaciones de trabajo a no ser a manera de excepción, cuando en la demarcación territorial no medie convenio colectivo ni sea extensible otro convenio en la region en cuestión. La legislación estatal mantiene sus espacio con la autonomía colectiva. Debemos destacar que las leyes no deben acaparar la normativa social autonomía. Cabe señalar, que el Artículo 37.1 de la Constitución de España impone el derecho de garantizar la negociación colectiva entre trabajadores y las empresas. Hecho que el Tribunal Constitucional ha reiterado continuamente<sup>170</sup>.

BORRAJO DACRUZ<sup>171</sup>, opina que las normas estatales tienen un triple carácter:

1. unas veces son normas de Derecho necesario absoluto, de modo que se imponen en todos sus terminus a la autonomía social colectiva; esta no puede modificarla en ningún sentido, ni favorable ni adverso, para cualquiera de sus partes (empresarios o trabajadores);
2. otras veces, son normas de Derecho necesario relativo; con ellas el Estado garantiza un determinado bien y acepta que la autonomía de las partes colectivas establezca aquellas modificaciones que mejoren tal garantía (con frecuencia, en favor del trabajador: principio pro operario, pero otras veces la mejora que se acepta es, precisamente, la que conviene al interés de la situación empresarial o interés e la producción y de la economía en general: principio pro empresa o del rendimiento);

---

<sup>170</sup> Véase TC 58/185 del 30 de abril; 95/1985, del 29 de julio y 111/1985, del 11 de octubre.

<sup>171</sup> BORRAJO DACRUZ, EFRÉN, *Introducción al Derecho del Trabajo* ....página 306.

3. otras veces, en fin, son normas de Derecho dispositivo con funciones completivas, supletorias, ect., y el Estado acepta que sean sustituidas por el convenio colectivo (ver ejemplo claro, ETT, Artículo 14, sobre periodo de prueba y Disp. Trans. 6.a), cuando no por el contrato de trabajo.

Concluye BORRAJO DACRUZ<sup>172</sup> que “la consecuencia de esta reglas esta revolucionando el régimen tradicional de las relaciones entre legislación y convenio colectivo. Opina que ha desaparecido el viejo principio de norma estatal mínima y recobra toda su importancia el principio del Derecho común de norma de orden público”. En síntesis, la norma estatal prevalece sobre el convenio colectivo siempre y cuando actúe como norma necesaria y de orden público.

El Artículo 37.1 de la CE garantiza la fuerza vinculante del convenio colectivo dentro del periodo de su vigencia. No obstante, mediante el Artículo 53.2 de la CE, el trabajador puede reclamar algún derecho que determinada ley le conceda mayores beneficios de los negociados fuera del ámbito de las disposiciones acordadas en el convenio colectivo que le aplique. Cabe señalar que, el principio de indivisibilidad del convenio protege el contenido pactado contra alteraciones posteriores. Sin embargo, los Tribunales no han defendido en gran medida este principio. Así, sentencias como la SSTS del 22 de septiembre de 1998, en donde se determinó que salvo que sean cláusulas que afecten esencialmente el equilibrio de las prestaciones y contraprestaciones de las partes, ciertos acuerdos podrían ser anulados sin que se llegue a la nulidad total del convenio.

Es importante destacar que, ha sido práctica frecuente de los Tribunales establecer doctrina contitucional a través de la jurisprudencia aplicar el principio de jerarquía normativa, en lugar del principio de competencia en la materia. Aún estando vigente un convenio colectivo, los Tribunales en varias ocasiones han determinado someter al convenio a las disposiciones de leyes aprobadas con posterioridad al convenio en cuestión. Tales han sido los casos; SSTCT del 11 y 16 de septiembre de 1985, sobre material de jornada y SSTCT del 15 de junio de 1984, 14 de septiembre de 1984, 26 de

---

<sup>172</sup> BORRAJO DACRUZ, EFRÉN, *Introducción al Derecho del Trabajo...* página 306.

noviembre de 1984, 15 de enero de 1985, 28 de febrero de 1985, 3 de junio de 1985 y 10 de noviembre de 1986, todas relacionadas en material de salarios.

Sobre este asunto es menester mencionar la STS del 8 de junio de 1995<sup>173</sup>, la cual estableció que *“el ordenamiento español de las relaciones del trabajo no existe ni reserve de competencias normativas en favor de los convenios colectivos por razón de la materia ni una preferencia competencial de los mismos por razón de función; lógicamente no existen tampoco las correlativas restricciones competenciales para la Ley en relación con la autonomía colectiva”*. Pese a esta determinación y a tenor con el Artículo 53.1 de la CE, el legislador no puede caprichosamente alterar el contenido del convenio colectivo. Solo podrá modificarlo cuando no afecte el contenido esencial del mismo.

Siguiendo este asunto, entre las Sentencias constitucionales debemos mencionar la 210/1990, la cual examinó la inconstitucionalidad de la Ley 4/1983, la cual modificó el Estatuto de los Trabajadores. Esta Ley cambió la jornada de trabajo a cuarenta (40) horas semanales sin considerar lo estipulado por los convenios colectivos en torno a este particular. Otro ejemplo que fundamenta la doctrina establecida por los Tribunales en torno a este asunto lo fue la Ley 11/1994. La misma estableció que los convenios colectivos pueden ser alterados por otros de ámbito menor, bajo ciertas condiciones. Siguiendo esta misma línea, la situación en torno al tema de la jubilación con la derogada Disposición Adicional 10a del ETT por la RD Ley 5/2 de marzo 2001, el Tribunal determinó que serían ilegales los acuerdos contenidos en los convenios colectivos sobre jubilación forzosa que entrasen en vigor después del 4 de marzo de 2001. Posteriormente, el 1 de julio, mediante la Ley 14/2005, el convenio puede imponer la jubilación a los sesenta y cinco (65) años de edad. Esta Ley fue más allá, pues rehabilitó los convenios colectivos que habían sido declarados nulos con anterioridad. Este tema trajo grandes polémicas que hoy en día aún no han sido clarificadas, pues existe un legítimo interés del Estado de brindar oportunidad de empleo, sin embargo también existe su responsabilidad latente de proteger al trabajador que llegada la edad de jubilación

---

<sup>173</sup> Véase, además, SSTs del 7 de abril de 1995; 2 de octubre de 1995; 10 de febrero de 1998; 25 de febrero de 1998 y 25 de marzo de 1998.

quiera continuar trabajando, ya que siente que aún es productivo para la sociedad.

Para determinar el valor normativo de los convenios colectivos es preciso examinar las fuentes de derecho y el poder normativo laboral. Las fuentes del derecho son los causes de creación del Derecho Objetivo. La misma debe provenir de una fuente primaria que le otorgue validez. En este caso es la Constitución. Es por ello que en este capítulo ilustramos ampliamente el tema de las fuentes de derecho, el poder normativo laboral y la autonomía de la voluntad.

En cuanto a la relación laboral se refiere, podemos concluir que los derechos y obligaciones concernientes a ésta se regulan por las disposiciones legales y reglamentarias que impone el Estado a través de su normativa laboral, los convenios colectivos como fuente de obligación y fuerza vinculante que emana de la autonomía privada y las obligaciones individuales mediante los contratos, manifestada en el caso de Derecho Laboral en los contratos de trabajo y pactos individuales.

Examinado el tema podemos concluir que las fuentes del Derecho Laboral español son la Constitución, los tratados internacionales, el Derecho Comunitario, las leyes y reglamentos, así como los convenios colectivos, la costumbre laboral, así como otras fuentes supletorias. En el caso de Puerto Rico, las fuentes de derecho son la Constitución del Estado Libre Asociado, las leyes, reglamentos y jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico. Además, debido a la relación política con los Estados Unidos, constituyen fuentes de derecho también, la Constitución de Estados Unidos, las leyes federales, los tratados suscritos por ese país, la reglamentación de los organismos administrativos federales y la jurisprudencia federal.

Examinado el poder normativo, es el conjunto de normas o reglas que están en vigor en un momento determinado y que forman el justo ordenamiento en las relaciones entre personas. Las normas son hechos de la voluntad humana. Es aquí donde entramos en la discusión de la autonomía de la voluntad. La negociación colectiva es fuente de obligaciones colectivas con eficacia jurídica atribuida por el ordenamiento laboral.

La Constitución de España y Puerto Rico reconocen la autonomía colectiva mediante la libertad sindical y su derecho a negociación colectiva. Sin embargo, como bien hemos detallado en este Capítulo, en el caso particular de España, la negociación

colectiva viene acompañada no solamente de una autonomía colectiva, sino también de una garantía constitucional adicional que es la fuerza vinculante de los convenios. Asunto que no figura en la Constitución de Puerto Rico.

La capacidad de defensa de intereses colectivos y de logros de pactos con esta dimensión está en el núcleo de estos preceptos constitucionales que, en lo que más proyección tiene en las fuentes laborales, sitúan a la negociación colectiva como instrumento esencial en la regulación laboral. Tanto la consagración de un poder normativo laboral estatal como la presencia de una autonomía colectiva privada determinan el marco constitucional de regulación de las condiciones de trabajo.

Por otro lado, en este capítulo analizamos profundamente la autonomía de la voluntad, protagonista indispensable en las relaciones laborales. La autonomía de la voluntad es la libertad o la facultad de autoregulación que tiene un particular para la ordenación de sus propios intereses. Este principio de libertad, como mencionamos en la discusión de este Capítulo, representa que la voluntad se convierte en una institución con un valor normativo específico, con una validez específica para las personas. Tan importante es la autonomía de la voluntad que ambos países, España y Puerto Rico, contienen disposiciones sobre ella en sus respectivos Códigos Civiles. Véase Artículos 1255 y 1207 de los respectivos Códigos Civiles de España y Puerto Rico.

En síntesis, el principio de autonomía no sólo reconoce a la persona como sujeto principal de todo el orden jurídico y no sólo reconoce su libertad en el ámbito de su esfera personal, en sentido más estricto, por autonomía privada se entiende aquel poder que se reconoce a la persona para establecer reglas y normas que han de regir en ese ámbito de su dominio personal o privado. Este poder jurídico o poder de autonomía es, por tanto, un auténtico poder normativo al que el ordenamiento jurídico puede conceder plena eficacia jurídica, como la que pueden tener las normas jurídicas que proceden de otras fuentes o poderes jurídicos.

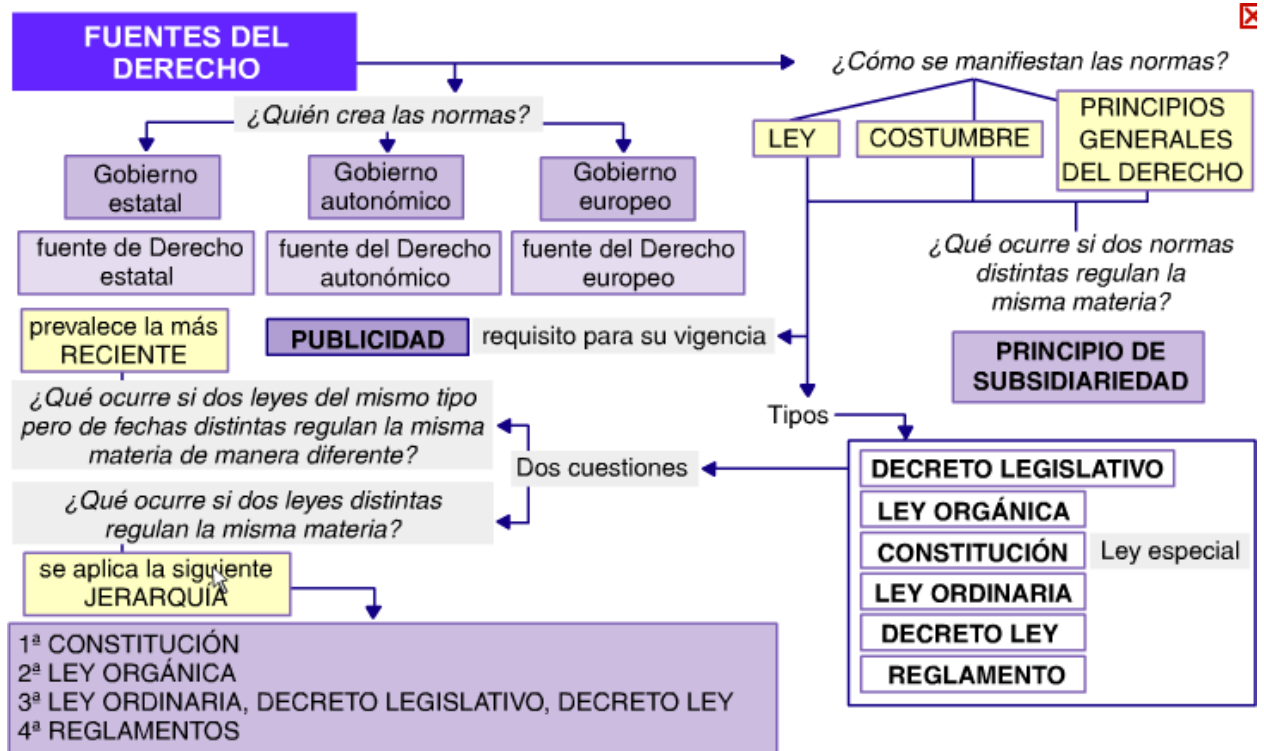
## CAPÍTULO IV

### VII. DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA Y PUERTO RICO: NORMATIVA APLICABLE

En este Capítulo analizaremos la normativa laboral aplicable tanto en España como en Puerto Rico. Para ello, debemos examinar el orden jerárquico de las leyes y el ordenamiento normativo para luego discutir detalladamente la normativa laboral y su impacto en el valor normativo o contractual de los convenios colectivos<sup>174</sup>.

#### 1. ESPAÑA

El siguiente diagrama refleja la estructura organizativa española en su creación de Derecho:



En el marco constitucional, pueden existir, leyes orgánicas (Artículo 81 CE), leyes ordinarias (Artículos 87-91 CE), decretos legislativos (Artículos 82-85 CE) y

<sup>174</sup> Tomado de: <https://www.google.com.pr/search=fuentes+del+derecho>.

decretos leyes (Artículo 86 CE). Éstos regulan aspectos relacionados con las relaciones laborales o, en los términos del Artículo 3.1 ET “*derechos y obligaciones concernientes a la relacion laboral*”. La norma de rango legal es, en cualquiera de estos instrumentos normativos, una manifestación del intervencionismo estatal laboral arraigado en la propia CE. Las reservas de ley orgánica de los Artículos 28.1 y 28.2 CE, así como las reservas de ley de los Artículos 37.1, 37.2, 35.1, 40.2 y 129.2 CE, determina, desde un momento inicial, el espacio de las normas de rango legal en el ordenamiento laboral<sup>175</sup>.

En su Libro *Normas Laborales y Contratos Colectivos*, LAHERA FORTEZA expresa la siguiente definición de normas laborales, la cual creo prudente tomar en consideración:

*“Las normas laborales provienen, en nuestro marco constitucional y legal, del legítimo ejercicio del poder normativo laboral. El reparto de este poder normativo, en una doble dimensión territorial y de centros de producción jurídica, corresponde a la Constitución Española de 1978 (CE), que, como norma primaria de reconocimiento, localiza y legitima las, en un sentido material, fuentes de Derecho del Trabajo. Formalmente, y de manera específica, las fuentes de Derecho del Trabajo son las normas estatales de rango legal, en forma de leyes orgánicas, leyes ordinarias, directos-leyes y decreto-legislativos, las normas autonómicas de rango legal, conforme al Estatuto correspondiente, los reglamentos estatales y autonómicos, los tratados internacionales laborales y los reglamentos, directivas y decisiones europeas, a las que se suman, con cobertura legal, los usos y costumbres locales y profesionales y los principios generales del Derecho. Este conjunto de normas jurídicas configuran nuestro ordenamiento laboral”*<sup>176</sup>.

El andamiaje normativo en cuanto al Derecho Laboral español se refiere se refleja estructuralmente como sigue:

---

<sup>175</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos*....página 151.

<sup>176</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos*, Colección *Derecho Laboral*, Editorial Reus, Madrid, 2008, páginas 7-8.



Así, pues, LAHERA define, además, los contratos colectivos como:

*“Los contratos colectivos provienen, en nuestro marco constitucional y legal, del legítimo ejercicio de la autonomía colectiva privada. La consagración de la dimensión colectiva de la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo corresponde a la CE, que asegura la fuerza vinculante de los convenios y acuerdos colectivos, necesariamente desarrollada en la ley. En nuestro ordenamiento laboral, las fuentes de obligaciones colectivas son los convenios colectivos de eficacia general y limitada, los variados acuerdos colectivos de empresas, los distintos acuerdos colectivos fin de conflicto y fin de huelga, los acuerdos colectivos en la cumbre y los acuerdos colectivos de arbitraje que originan laudos, a los que hay que sumar los peculiares acuerdos colectivos europeos. La autonomía colectiva privada es capaz de generar una multiplicidad de convenios y acuerdos colectivos como especies del género contrato colectivo. Resulta obvio afirmar que los contratos colectivos son esenciales en nuestras relaciones laborales”<sup>177</sup>.*

---

<sup>177</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos...* página 8.

Nótese que en el ordenamiento laboral español tenemos en relación a la CE las fuentes de Derecho del Trabajo mediante las cuales se crean las normas laborales y, por otro lado, las fuentes de obligaciones colectivas que componen la autonomía colectiva privada. Las fuentes de Derecho del Trabajo tienen una función normativa, mientras que las obligaciones colectivas tienen una función contractual, fundamentada en su eficacia real y en la “fuerza vinculante” que establece la propia CE. En síntesis, tanto las fuentes de Derecho del Trabajo como las fuentes de obligaciones colectivas componen las fuentes jurídicas laborales que fijan las condiciones laborales que van de la mano con la autonomía individual que finalmente permea en el contrato de trabajo y en los acuerdos individuales.

El Artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, establece “*las fuentes de la relación laboral*”. Dicho Artículo lee como sigue:

1. *Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:*
  - a. *Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.*
  - b. *Por los convenios colectivos.*
  - c. *Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.*
  - d. *Por los usos y costumbres locales y profesionales.*
3. *Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes desarrollar.*
4. *Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán*

*mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.*

5. *Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.*
6. *Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.*

Con esto se refiere tanto las fuentes de Derecho como a las de obligaciones colectivas. Específicamente, el inciso número 1 del ET se refiere a “*derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral*”. Analicemos esto con detenimiento:

- a. *Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado*

Esto se refiere a las Fuentes de Derecho, con eficacia normativa que vienen del poder normativo laboral estatal. Éstas unidas a los usos y costumbres locales y profesionales establecidas mediante el inciso (d), las cuales son también conformes al Artículo 1 del Código Civil de España, el cual dispone como sigue:

1. *Las fuentes del ordenamiento jurídico español son la ley, la costumbre y los principios generales del derecho.*
2. *Carecerán de validez las disposiciones que contradigan otra de rango superior.*
3. *La costumbre sólo regirá en defecto de ley aplicable, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público, y que resulte probada.*

*Los usos jurídicos que no sean meramente interpretativos de una declaración de voluntad, tendrán la consideración de costumbre.*

4. *Los principios generales del derecho se aplicarán en defecto de ley o costumbre, sin perjuicio de su carácter informador del*

- ordenamiento jurídico.*
5. *Las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales no serán de aplicación directa en España en tanto no hayan pasado a formar parte del ordenamiento interno mediante su publicación íntegra en el «Boletín Oficial del Estado».*
  6. *La jurisprudencia complementará el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho.*
  7. *Los Jueces y Tribunales tienen el deber inexcusable de resolver en todo caso los asuntos de que conozcan, ateniéndose al sistema de fuentes establecido.*

El inciso (b) del ET establece:

*b. Por los convenios colectivos*

Los convenios colectivos son la fuente de obligación colectiva. Son los que tienen eficacia real o fuerza vinculante que proviene de la autonomía privada. Por su lado, el inciso (c) del ET dispone:

*c. Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados*

Con esto se refiere a las fuentes individuales con eficacia contractual, tal y como mencionamos antes de donde viene la autonomía individual privada. Es decir, que el Artículo 3 del ET se compone de:

- Las Fuentes de Derecho del Trabajo con todas las normas de rango legal y reglamentario. Con sus costumbres laborales. Junto también a los tratados internacionales y las normas laborales europeas, directivas y reglamentos según la competencia del TCE dispuesta en el Artículo 96 de la CE y por supuesto los principios generales del Derecho como mencionamos antes contenidos en el Artículo 1 del Código Civil.
- Las fuentes de obligaciones colectivas conformadas mediante los convenios colectivos. Ya sean los reconocidos por ET o los que se

reconozcan en normas laborales o mediante otras negociaciones colectivas, según dispone el Artículo 37.1 de la CE, las cuales tienen eficacia real y fuerza vinculante.

- Las fuentes de obligaciones individuales cuya base son los contratos de trabajo y los pactos individuales.

La ley laboral especifica las fuentes del Derecho del Trabajo, tal como se expresa en el Artículo 3.1.a del ET. Ésta tiene como función esencial asegurar la fuerza vinculante de los convenios. Ante ello, tal y como hemos mencionado, las normas están obligadas a cumplir con las disposiciones contenidas en el Artículo 37.1 CE y garantizar, la eficacia del convenio colectivo, tal y como lo exige la CE. Es por ello que mediante la creación del ET se garantiza la interacción entre el poder normativo, de conformidad con la norma creada relacionada a los convenios colectivos y la autonomía colectiva privada, asunto que hemos discutido en el Capítulo IV de este trabajo.

El poder normativo laboral genera fuentes de Derecho del Trabajo, integradas en el ordenamiento con la cualidad de ser normas jurídicas que despliegan efectos normativos en las relaciones de trabajo. Así, pues, las siguientes fuentes de Derecho del Trabajo fundamentan su esencia tanto en la CE como en el ET, el CC y el TCE. A saber<sup>178</sup>:

### 1. **Leyes Laborales**

Son normas de rango legal que pueden provenir del Legislador estatal, si son leyes orgánicas u ordinarias, o del Gobierno central, si son decretos-leyes o decretos-legislativos. El espacio legislativo de las CC.AA en materia laboral está muy restringido, pero si se cumpliera con las competencias constitucionales habría que añadir las leyes autonómicas en materia de empleo.

### 2. **Reglamentos Laborales**

Son las normas de rango reglamentario emanadas del Gobierno central. En el marco competencial de la CE, los reglamentos laborales autonómicos.

---

<sup>178</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos...* páginas 147-148.

3. **Normas Europeas Laborales**

Son las directivas, reglamentos y decisiones comunitarias dentro de las competencias atribuidas en el TCE.

4. **Tratados Internacionales Laborales**

Son los tratados bilaterales o multilaterales suscritos por España en materia laboral, entre los cuales se destacan los convenios de la OIT.

5. **Los Usos y Costumbres Locales y Profesionales**

Estos no impactan sustancialmente las relaciones laborales.

6. **Los Principios Generales del Derecho del Trabajo**

En cuanto a las fuentes de obligaciones colectivas, estas provienen de la autonomía colectiva privada y son el conjunto de convenios y acuerdos colectivos con fuerza vinculante, o eficacia real, sobre los contratos de trabajo. De conformidad con el Artículo 37.1 CE y su relación con los Artículos 3.1.b, 3.1.c, 3.5, 82.1 y 82.3 del ET, estas fuentes de obligaciones colectivas son actos colectivos privados que vinculan a sus participantes pero que, a su vez, tienen que ser cónsonos con las normas laborales. Las obligaciones colectivas están estrechamente relacionadas con su efecto directo en los contratos de trabajo. Las siguientes son fuentes de obligaciones colectivas<sup>179</sup>:

1. **El Convenio Colectivo Estatutario**

Es el convenio colectivo celebrado en el marco del Título III ET y dotado de eficacia real en su ámbito.

2. **El Convenio Colectivo Extraestatutario**

Es el convenio colectivo al margen del Título III ET, pero admitido en los Artículos 3.1.b y 82.1 ET, con eficacia limitada en su ámbito.

3. **El Acuerdo Colectivo de Empresa**

Es el acuerdo colectivo de ámbito empresarial sobre materias concretas en una diversa tipología.

---

<sup>179</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos...* páginas 148-149.

4. **El Acuerdo Colectivo Fin de Conflicto**

Es el acuerdo colectivo que da por terminado un conflicto laboral y que, dependiendo de quién lo negocie, puede tener eficacia general o limitada.

5. **El Acuerdo Colectivo en la Cumbre**

Es el acuerdo colectivo del Artículo 83 ET que puede regular, en la cumbre de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, materias concretas o la estructura negocial.

6. **El Laudo Arbitral**

Dictado por un árbitro tras, normalmente un pacto colectivo de arbitraje, al que las normas atribuyen efectos idénticos al convenio colectivo.

7. **El Acuerdo Colectivo Europeo**

Celebrado por las partes sociales europeas, en el marco del TCE, sin tener una eficacia real sobre los contratos de trabajo<sup>180</sup>.

Examinaremos brevemente el desarrollo normativo del Derecho del Trabajo en España.

**1.1. LEYES Y NORMAS CON FUERZAS DE LEY**

La primera característica del sistema de fuentes del ordenamiento laboral establecido en la CE es la atribución de la competencia exclusiva para elaborar leyes y reglamentos laborales al Parlamento y al Gobierno del Estado, con exclusión de los Parlamentos de las Comunidades Autónomas. Por otro lado, las fuentes del Derecho del Trabajo en la Constitución es la previsión de un programa de leyes laborales, cuya realización es encargada por la norma fundamental a los órganos del poder legislativo. Ha de tratarse también en coordinación con la ordenación constitucional de las fuentes jurídicas laborales del alcance de la reserva material de la ley en esta rama del Derecho.

---

<sup>180</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos*....páginas 148-149.

El Derecho Laboral se caracteriza por sufrir constante cambio normativo, ya que gira en gran medida en torno a la situación político-social de un país. BORRAJO DACRUZ<sup>181</sup>, opina que la pluridad normativa ha multiplicado las dificultades de interpretación y aplicación de las nuevas Leyes. Expresa que las bases normativas del vigente Derecho Laboral de España están, entre otros muchos, en los tres grandes ordenamientos jurídicos siguientes:

- a. El orden jurídico supranacional (Derecho comunitario europeo);
- b. El orden jurídico internacional (Tratados y Convenios plurilaterales o bilaterales, ratificados por España y publicados en BOE; en especial por razón de materia, los Convenios Internacionales de la OIT);
- c. El orden jurídico nacional (Derecho interno de España).

Sobre lo anterior, es preciso citar una manifestación de BORRAJO DACRUZ<sup>182</sup>, la cual entiendo conveniente incluir a continuación, pues resume muy bien la situación del Derecho Laboral en España:

*“Decenas de RRDD y una miríada de OOMM desarrollan, amplían (a veces, extra legem; otras veces, contra legem) el marco jurídico legal que establece el Estado, titular único de la competencia normativa en materia laboral (Constitución, Artículo 149.1.7.ª), si bien las Comunidades Autónomas añaden normas al mar insondable de la normativa sociolaboral al ejercer sus competencias en las materias de empleo y de legislación complementaria en las materias no económicas de Seguridad Social. A su vez, los Tribunales de Justicia, abrumados de trabajo y con tan cambiante normativa, multiplican sus diferencias de criterio. El Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional discuten sobre cuestiones de mera legalidad. De la competencia exclusiva del primero y uno y otro tienden a someter su doctrina a la del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (TJCE) con sede en Luxemburgo; y en su caso, al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de Estrasburgo. Predecir el fallo final de un pleito exige dotes adivinatorias; máxime si el juzgador*

---

<sup>181</sup> BORRAJO DACRUZ, EFRÉN, Introducción al Derecho del Trabajo...página 149.

<sup>182</sup> BORRAJO DACRUZ, EFRÉN, Introducción al Derecho del Trabajo...página 118.

*puede o quiere invocar el principio de igualdad en la Ley, de aplicación condicionada o influida por juicios personalísimos de valor.”*

La Constitución asigna a los órganos del Estado las competencias normativas sobre legislación laboral con exclusión de las Comunidades Autónomas, las cuales sólo pueden asumir su ejecución de conformidad con el Artículo 149.1.2ª y 7ª. La atribución exclusiva del Estado de la competencia sobre legislación de trabajo, la jurisprudencia constitucional ha interpretado el término legislación en un sentido amplio que comprende las leyes y reglamentos. No obstante, el término laboral, delimita la competencia del Estado, pues permite a las Comunidades Autónomas asumir y desempeñar competencias normativas en materias que no pertenecen al núcleo central de las relaciones del trabajo pero que se encuentran en el ámbito de ellas. Así ha sucedido, por ejemplo, en materia de fomento de empleo, estructura de Administración de Trabajo, a excepción de los organismos expresamente previstos en la legislación del Estado. En este sentido, tampoco se considera legislación laboral a efectos de distribución de las competencias normativas en el Estado autonómico a la normativa sobre tipos de trabajo excluidos del régimen laboral tales como: servicios de funcionarios públicos, ejercicio profesional libre, voluntariado, artesanía y trabajo de los socios de cooperativas.

Es importante reconocer que la CE contiene un programa normativo en materia laboral cuya realización se encarga el poder legislativo. El programa de legislación laboral de la CE incluye las siguientes disposiciones:

1. Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). Incorporado mediante el Artículo 35.2. El ET tiene carácter de ley ordinaria.
2. Ley reguladora de los sindicatos. Incorporada mediante el Artículo 28.1. Tiene carácter de ley orgánica.
3. Ley reguladora del derecho de huelga y de la garantía de mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad en caso de huelga. Incorporada mediante el Artículo 28.2. También tiene carácter de ley orgánica.
4. Ley sobre el derecho a la negociación colectiva laboral y la fuerza vinculante de los convenios. Incorporado mediante el Artículo 37.1. Tiene carácter de ley ordinaria.

5. Ley sobre el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo y sus límites. Incorporada mediante el Artículo 37.2. Tiene carácter de ley ordinaria.

Al ser España un país miembro de la Unión Europea y de la Organización Internacional del Trabajo, cuando es necesario, las normas jurídicas estatales ratifican las normas internacionales que son de aplicación en todo el territorio nacional. Tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes: Derecho individual del trabajo, que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador; Derecho colectivo del trabajo, se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado o con fines de tutela); Derecho de la seguridad social, dice relación con la protección, principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc. (seguridad social) y el Derecho procesal laboral.

La ley laboral debe especificar las fuentes del Derecho del Trabajo, como sucede en el Artículo 3.1 a del Estatuto de los Trabajadores. Pero, al margen de ello, la ley laboral tiene como función esencial asegurar la fuerza vinculante de los convenios colectivos. La norma de rango legal debe cumplir con el mandato del Artículo 37.1 CE y garantizar, en el plano de la legalidad, la eficacia automática e inderogable del convenio colectivo deducible del texto constitucional<sup>183</sup>. Esta función esencial de la ley, afecta cualquier materia, según el sector del ordenamiento laboral donde actúe. Debemos recordar que la ley establece las condiciones generales de trabajo que limitan en cierto grado la autonomía individual, ya que establece límites que diseñan, en gran medida, el desarrollo de los contratos de las empresas en términos laborales. En este sentido la

---

<sup>183</sup> Desde las tesis normativistas, la ley cumple la función esencial de integrar al convenio colectivo en el sistema de Fuentes de Derecho, como desarrollan GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, I., LEY Y AUTONOMÍA COLECTIVA, cit., páginas 156-170; ALARCÓN CARACUEL, M.R., "LAS RELACIONES LEY-CONVENIO COLECTIVO", Cit., 18-38; DE LA VILLA GIL, L.E., "El papel de la ley en el sistema de relaciones laborales", Revista del Ministerio de Trabajo 2000, n° 3, páginas 79-90. Véase comentario LAHERA FORTEZA, JESÚS, Normas laborales y contratos colectivos...página 155.

norma legal cumple dos funciones esenciales, la una, garantiza los derechos fundamentales del trabajador y vigila aquellos asuntos colaterales en el intercambio entre trabajo y salario.

Pasemos a discutir ampliamente el Estatuto de los Trabajadores (ET como hemos mencionado). Esta norma creada en los años ochenta ha sido objeto de inmensos debates en la doctrina laboral española. Indiscutiblemente juega un papel principal en la autonomía individual en el contrato de trabajo. El ET puso en contraposición la autonomía colectiva con la autonomía individual.

Mientras que en otros ordenamientos jurídicos las normas laborales eran sometidas a un inteno escrutinio para determinar el nivel de individualización, el ET resistió esta tendencia. SALVADOR<sup>184</sup> expresa sobre el ET lo siguiente:

“La doctrina predominante consideró que era aceptable la contraposición entre niveles colectivos e individual y que una necesaria revisión del papel del contrato de trabajo en cuanto a fuentes de derechos y obligaciones que indudablemente deberían cobrar una mayor trascendencia con la madurez del sistema de relaciones laborales, no debería considerarse como incompatible con el sistema de negociación colectiva constitucionalmente reconocido y estatutariamente desarrollado en el Título III.”

Añade lo siguiente:

“El ET era una norma que ya desde un principio intentaba desarrollar un adecuado equilibrio entre convenio colectivo y contrato que restaba en nuestro Ordenamiento a aquel debate de la individualización buena dosis del dramatismo que se estaba desarrollando en otros países. No obstante, e insisto, que una vez descartada toda visión extrema a este respecto, lo cierto es que, como prueban recientes sentencias de nuestros Tribunales, incluyendo el Tribunal Constitucional, el lugar de la autonomía individual en la regulación de las relaciones laborales es aún un debate que no puede considerarse como cerrado. Probablemente porque estamos ante uno de esos temas que necesitan una revisión periódica a medida que se van consolidando derechos y garantías y que el Ordenamiento laboral transforma su función tuitiva mediante nuevos instrumentos normativos.”

Ciertamente, el ET constituye el fundamento y pilar básico que regula las

---

<sup>184</sup> Véase Prólogo “Apología Introdutoria de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, Estatuto de los Trabajadores, Comentado y con Jurisprudencia, Editorial La Ley, Madrid, 2007, páginas 30-31.

relaciones laborales en España. Desde su promulgación en 1980, ha sufrido numerosas reformas, de las que destacaron con luz propia las que tuvieron lugar en la década de los noventa, concretamente la del año 1994 y la de 1997. En las reformas de los años 1984, 2001 y 2006 se abordaron aspectos muy concretos que, aunque tuvieron incidencia en el mercado laboral, sus consecuencias no fueron tan relevantes.

Es importante destacar que el ET junto con la CE establecieron la normativa laboral. Sobre este particular concluye DEL REY GUANTER<sup>185</sup>, “...la finalidad que desde un principio perseguía la normativa laboral con la consagración de la eficacia normativa de los convenios y con su iderogabilidad a nivel individual era garantizar unos mayores y mejores derechos en el contrato de trabajo, y que la restricción que ello representa a la libertad individual ha de ser progresivamente matizada a medida que tales derechos no se ven en cuestionamiento por una mayor relevancia de la autonomía de la voluntad. Esa plenitud del contrato individual a la que el ET debe seguir contribuyendo significaría, en caso de realizarse, el verdadero éxito de la finalidad tutelar y tuitiva del Derecho del Trabajo, que tiene como último centro subjetivo al trabajador, y no a instancias colectivas que no dejan de ser instrumentales respecto a éste”.

Examinemos su normativa.

## **1.2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DEL 24 DE MARZO, SEGÚN ENMENDADA POR LA LEY 3/2012, DEL 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL**

El Artículo 35.2 de la CE de 1978, establece: “La ley regulará un Estatuto de Trabajadores”. El Estatuto fue aprobado por el Pleno Congreso de los Diputados el 27 de febrero de 1980; se publicó en el Boletín Oficial del Estado (BOE), el 14 de marzo y entró en vigor al día siguiente, como Ley 10/1980 del 10 de marzo. El Estatuto de Trabajadores (ET) ha sido objeto de una profunda reforma laboral. La última fue mediante la Ley 3/2012 y se denominó *Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral*.

---

<sup>185</sup> Véase Prólogo “Apología Introdutoria de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, Estatuto de los Trabajadores, Comentado y con Jurisprudencia... página 31.

La promulgación del ET por el Parlamento Español constituyó un notable acontecimiento para el Derecho del Trabajo Español, por constituir la primera fundamental norma laboral promulgada vigente en la CE. Es la norma principal que rige los derechos de los trabajadores en España.

Aunque el ET ha sido enmendado con varias reformas, unas de las más mencionadas lo fue la reforma de 1994. La Ley 11/1994 de reforma del Estatuto de los Trabajadores, supuso un giro cualitativo en la ordenación de las fuentes de Derecho del Trabajo y de las fuentes de obligaciones colectivas. La Ley 11/1994, provocó el repliegue de la norma estatal y la potenciación de la negociación colectiva. La Ley 11/1994, como ya ha sido reseñado, incidió en dos objetivos básicos: el repliegue de la norma estatal y la potenciación de la negociación colectiva. Ambos fines afectaron profundamente al territorio asignado a las fuentes del Derecho del Trabajo y a las fuentes de obligaciones colectivas. La potenciación de la negociación colectiva era, por su parte, un intento de consolidar la autonomía privada colectiva en el sistema de relaciones laborales conforme al texto constitucional. En primer lugar, la Ley 11/1994 abrió nuevos espacios para la regulación convencional con el objeto de potenciar la negociación colectiva de numerosas cuestiones laborales y enriquecer el contenido de los convenios colectivos.

Otra de las medidas de fomento de la negociación colectiva consistió en la creación directa de nuevos espacios para la regulación convencional de ámbito empresarial. Esta política de Derecho estaba, en este sentido, conectada estrechamente con las, anteriormente expuestas, disfunciones del sistema de fuentes jurídicas laborales del ET de 1980. En otro orden de cosas, la Ley 11/1994 también desarrolló un buen número de directivas en distintas materias como la igualdad retributiva, los despidos colectivos, la información al trabajador de las condiciones laborales o el tiempo de trabajo. De esta manera, el legislador de 1994 respondía a las exigencias del, ya más desarrollado, Derecho Social Comunitario, reflejando claramente la cesión de poder normativo laboral operada con el tratado de adhesión de España a la Comunidad Europea. En definitiva, la combinación de la derogación de las analizadas disposiciones estatales con la reordenación de los territorios de la ley y el convenio colectivo

inauguraba, junto con las medidas de potenciación de la negociación colectiva, un nuevo escenario jurídico de reducción de la intervención reguladora del Estado y de crecimiento de la autonomía colectiva privada que hacía imposible ya el mantenimiento de la lógica heredada del marco jurídico preconstitucional.

La operación jurídica de 1994 ha tenido resultados satisfactorios como la firma del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 1997, que articula la negociación colectiva desde el eje del convenio sectorial estatal. Desde una perspectiva legal, también se confirma el éxito de las operaciones jurídicas diseñadas en 1994, porque las sucesivas reformas laborales, sobre todo las de 1997, 2001 y 2006, no han hecho más que confirmar sus objetivos. Por un lado, el pacto social que genera la Ley 63/1997 de reforma del ET supone la aceptación tácita del cambio normativo anterior y la superación fáctica del inicial rechazo sindical a los fines ejecutados por el legislador de 1994. En fin, una vez transformado el sistema de producción jurídica laboral, el legislador, de acuerdo a variadas políticas de Derecho, ajusta la distribución del poder normativo y de la autonomía colectiva.

A su vez, la importante transposición de directivas acaecida en 1994 ha tenido continuidad, a lo largo de los años posteriores, respecto a diversas materias, renovando, así, el intervencionismo estatal, marcado, en muchas ocasiones, por las exigencias del poder normativo comunitario.

La cesión de soberanía interna laboral está, en la actualidad, normalizada, dada la creciente acción europea social tras la firma de los tratados de Maastrich y Amsterdam. La aparición de directivas de origen convencional desde 1996 muestra, por su parte, la interacción entre los poderes sociales y políticos europeos y su conexión con las normas laborales internas y con la propia negociación colectiva. El gran desarrollo de nuestra autonomía colectiva es, en definitiva, un buen escenario jurídico para la posible recepción convencional de directivas o acuerdos colectivos europeos<sup>186</sup>.

---

<sup>186</sup> DURÁN LÓPEZ, FEDERICO; *La Significación del Estatuto de los Trabajadores en el Sistema Jurídico Laboral*, Temas Laborales, Madrid 2003, Casas Baamonde, M. E., *Directivas Comunitarias de Origen Convencional y Ejecución Convencional de las Directivas*, Relaciones Laborales 1998/II páginas 85-96, LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos...* páginas 128-140.

No obstante, durante los pasados años, España ha estado experimentando cambios en su estructura laboral. En plena crisis económica y acosado por los mercados, en el año 2010, el Gobierno aprobó una reforma laboral, la 10/2010, cuyo principal objetivo consistió en abaratar el despido y agilizar la contratación. La reforma provocó una respuesta airada de los sindicatos que convocaron una huelga general tres meses más tarde. La reforma permitió que las empresas que justifiquen una situación económica negativa podían indemnizar con 20 días por año, frente a los 45 días del despido improcedente. Se universalizó el contrato de fijo con una indemnización de 33 días y se permitió que las empresas con apuros económicos puedan cambiar las condiciones de trabajo de los empleados. Como contrapartida se puso coto al contrato eventual por obra o servicio.

Posteriormente continuaron las reformas, en el año 2011, la 7/2011, mediante la cual tomaban medidas en torno a la negociación colectiva y la 10/2011, relacionadas al empleo de los jóvenes. En el año 2012, la 3/2012 sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha despertado una vorágine de opiniones, pues abarca cambios significativos, en especial impacta en gran medida la negociación colectiva. El Preámbulo de la Ley 3/2012 apunta:

*“La crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español. La gravedad de la crisis actual no tiene precedentes. España ha destruido más empleo, y más rápidamente, que en las principales economías europeas. Los datos de la última Encuesta de Población Activa describen bien esta situación: la cifra de paro se sitúa en 5.273.600 personas, con un incremento de 295.300 en el cuarto trimestre de 2011 y de 577.000 respecto al cuarto trimestre de 2010. La tasa de paro sube en 1,33 puntos respecto al tercer trimestre y se sitúa en el 22,85%”.*

Añade, además:

*“La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura que, pese a los cambios normativos experimentados en los últimos años, continua siendo reclamada por todas las instituciones económicas mundiales y europeas que han analizado nuestra situación, por los*

*mercados internacionales que contemplan la situación de nuestro mercado de trabajo con enorme desasosiego y, sobre todo, por los datos de nuestra realidad laboral, que esconden verdaderos dramas humanos. La cifras expuestas ponen de manifiesto que las reformas laborales realizadas en los últimos años, aún bien intencionadas y orientadas en la buena dirección, han sido reformas fallidas. La gravedad de la situación económica y del empleo descrita exige adoptar una reforma que proporcione a los operadores económicos y laborales un horizonte de seguridad jurídica y confianza en el que desenvolverse con certeza para conseguir recuperar el empleo. La reforma propuesta trata de garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social. Esta es una reforma en la que todos ganan, empresarios y trabajadores, y que pretende satisfacer más y mejor los legítimos intereses de todos.”*

Veamos los cambios más relevantes que impuso la reforma 3/2012 al Estatuto de los Trabajadores:

1. Por medio de la modificación del Artículo 84 se dispone que la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa o, en su caso, en un convenio colectivo para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial, estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.

- Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico.

La anterior redacción normativa establecía que, salvo pacto en contrario, un convenio colectivo vigente no podría *"ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto"*, si bien permitía a los sindicatos y a las asociaciones empresariales legitimados la posibilidad de negociar, en un ámbito determinado superior al de empresa, acuerdos o convenios que afectasen a lo dispuesto en los de ámbito superior siempre que dicha decisión tuviera *"el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora de la correspondiente unidad de negociación"*. Además, a tales efectos, consideraba materias no negociables en ámbitos inferiores: el período de prueba, las modalidades de contratación (excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa), los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica.

1. Mediante la modificación parcial del Artículo 85 se suprime la obligación de que los convenios colectivos expresen, dentro de su contenido mínimo, los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos y las referencias al plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio, una vez denunciado el anterior y al plazo máximo de duración de dicha negociación.

2. En cuanto a la tramitación de los convenios colectivos, se establece, modificando el Artículo 86.3 del ET que si transcurren dos años desde la denuncia de un convenio sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, dicho convenio perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. Con la anterior redacción de la normativa introducida a través del Real Decreto-ley 7/2011, el convenio colectivo mantenía, siempre salvo pacto en contrario, su vigencia aún cuando se agotara el plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo y aún cuando no llegaran a someterse

las partes a un arbitraje o sometiéndose al mismo no solucionara la discrepancia. En cualquier caso, aquellos convenios colectivos que ya estuvieran denunciados en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, que aprueba la presente reforma laboral, el plazo de dos años anteriormente referido empezará a computarse a partir de su entrada en vigor.

Asimismo, se suprimen el plazo máximo de inicio de la negociación de los convenios colectivos que eran, hasta el momento de entrar en vigor la presente reforma laboral, de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora y el plazo máximo para la propia negociación. Anteriormente de ocho meses cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a dos años o de catorce meses en los restantes convenios, siempre a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia<sup>187</sup>.

En síntesis, desde la CE de 1978, el poder normativo se canaliza mediante leyes, reglamentos, tratados internacionales y normas europeas en diversas materias. La autonomía colectiva privada se desarrolla mediante los distintos convenios colectivos. Las normas laborales y los contratos son, así, el cimiento de un edificio laboral sólido y bien estructurado que ayuda y acompaña al desarrollo económico y social en España.

## **2. PUERTO RICO**

La jerarquía de las fuentes del derecho legislado puertorriqueño son las siguientes:

1. la Constitución de Puerto Rico;
2. las leyes aprobadas por la Asamblea Legislativa;
3. las reglas y reglamentos aprobados y promulgados bajo autoridad de ley por los organismos públicos; y
4. las ordenanzas municipales.

Cuando no haya ley aplicable al caso, el tribunal resolverá conforme a equidad, que quiere decir que se tendrá en cuenta la razón natural de acuerdo con los principios

---

<sup>187</sup> Copiado de: [http://es.wikipedia.org/wiki/Reforma\\_laboral\\_en\\_España\\_en\\_2012](http://es.wikipedia.org/wiki/Reforma_laboral_en_España_en_2012).

generales del derecho, y los usos y costumbres aceptados y establecidos, según dispone el Artículo 7 del Código Civil, 31 LPRA Sec. 7. La jurisprudencia interpreta y aplica la ley a los casos concretos, llena las lagunas cuando las hay y, en lo posible, armoniza las disposiciones de ley que estén o que parezcan estar en conflicto<sup>188</sup>.

En la jurisdicción del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, las relaciones obrero-patronales son reguladas por dos estatutos: La Ley Federal de Relaciones del Trabajo, conocida popularmente como la Ley Taft-Hartley y la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. El primer estatuto aplica a aquellas industrias sujetas al comercio interestatal y, el segundo, en términos generales, a todas aquellas industrias no cubiertas por la ley federal. Las relaciones patrono-empleado, sin embargo, no están sujetas únicamente a regulación por esos dos estatutos. El ordenamiento legal, tanto a nivel federal como a nivel local, contiene otras leyes que afectan de manera fundamental la configuración de la aludida relación.

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de los Estados Unidos de 1964, al igual que la Ley Núm. 100 de 1959 y el Artículo 1 de la Ley Núm. 131 de 1943, conocida como la Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico, regulan el empleo de trabajadores prohibiendo discriminación por raza, origen, nacionalidad y sexo. Otras áreas de la legislación que siguen esta corriente son la fijación del salario mínimo, las horas de trabajo, las condiciones de seguridad que deben prevalecer en el taller o centro de trabajo, las deducciones permitidas por ley y los seguros que la legislación de tipo social exige que disfruten los empleados, entre otras<sup>189</sup>.

Debido a que el presente trabajo pretende determinar el valor normativo de los convenios colectivos, solamente abordaremos, a continuación, aquellas disposiciones o estatus aplicables a la negociación colectiva. El Derecho del

---

<sup>188</sup> Véase la siguiente jurisprudencia: *Márquez v. Tribunal Superior*, 85 D.P.R. 559, 564 in fine (1962); *United Hotels of P.R. v. Willig*, 89 D.P.R. 188, 196 (1963); *Vda. de Ruiz v. Registrador*, 93 D.P.R. 934, 943 (1967); *Robles Ostolaza v. U.P.R.*, 96 D.P.R. 583, 585 (1968); *Pueblo v. Batista Maldonado*, 100 D.P.R. 936, 939 in fine (1972); *Flores v. Meyers Bros. of P.R., Inc.*, 101 D.P.R. 689, 692 (1973)

<sup>189</sup> FERNÁNDEZ DEMETRIO y CELINA ROMANY, *Derecho Laboral, Casos y Materiales...* página 7.

Trabajo es una materia que hay que estudiarla con un enfoque integrado. En el caso particular de Puerto Rico, por su situación política, la normativa laboral está revestida de política pública federal y estatal. Es por esta razón que para entender el desarrollo de la legislación obrero patronal en Puerto Rico hay que dar un vistazo a la legislación laboral de los Estados Unidos. Veamos.

## 2.1. LEGISLACIÓN FEDERAL

El desarrollo histórico de la legislación laboral en los Estados Unidos es preciso examinarlo en dos periodos.

El primero es el denominado “Common Law”o Derecho Común, cuyas raíces se trazan, por lo estudiosos del campo, en el Siglo XIX.

El segundo periodo tiene su comienzo con la aprobación por el Congreso, en 1890, de la famosa ley antimonopolística, conocida en inglés como “Sherman Antitrust Act”<sup>190</sup>. La Ley Sherman Antitrust, publicada el 2 de julio de 1890, fue la primera medida del gobierno federal estadounidense para limitar los monopolios. La Ley disponía:

*“Todo contrato o combinación en la forma de confianza o de otra forma, o conspiración, en restricción del intercambio o comercio entre los diversos estados o con naciones extranjeras, es declarado ilegal”.*

No se desprende del historial legislativo de este estatuto si el mismo era de aplicación a las uniones obreras. Sin embargo, años más tarde, en *Loewe v. Lawlor*, 208 U.S. 274 (1908), el Tribunal Supremo Federal manifestó la aplicabilidad de esta Ley a las uniones, así como a sus actividades. Posteriormente surge jurisprudencia en *Gompers v. Brucks Store & Range & Co.*, 221 U.S. 418 (1911) y *Hitchmann Coal & Coke COL v. Mitchell*, 202 F. 512 (N.D.W.Va. 1912), la cual ocasionó malestar entre los obreros debido a que no especificaba qué tipo de conducta podría resultar ilícita en la eventualidad de ser llevada a cabo por las uniones obreras. Dicha jurisprudencia facilitó el uso del *Interdicto* laboral. Esta situación, unida a la aplicación de las leyes

---

<sup>190</sup> FERNÁNDEZ DEMETRIO y CELINA ROMANY, *Derecho Laboral, Casos y Materiales....*, página 13.

antimonopolísticas a las uniones, generó para 1912 controversias de trascendental importancia para el movimiento obrero. La respuesta del Congreso a esta situación fue la *Ley Clayton* del 1914. En dicha Ley se establecía una penalidad al patrono que prohibiera o impidiera la creación de organizaciones con propósito de proveer ayuda a los trabajadores. Además, se penalizaba el que se le impidiera a las uniones y a sus miembros llevar a cabo los objetivos legítimos por los cuales la misma había sido formada.

Por otro lado, la *Ley Clayton* prohibía a los tribunales federales conceder un *Interdicto* en cualquier disputa entre patronos y empleados relacionada con términos y condiciones de empleo, bajo ciertas restricciones en las actividades. Ya aprobada la *Ley Clayton*, el Tribunal Supremo Federal se expresó en *Duplex Printing Press Co. v. Deering*, 254 U.S. 443 (1921), sobre la interpretación de las Secciones 6 y 20 de dicha Ley. Éste determinó que sólo se le otorgarían las protecciones del Derecho común a actividades sindicales legítimas y que sólo se aplicaría el *Interdicto* en cuanto a disputas entre obreros y patronos que estuviesen envueltos en una relación directa de empleo.

El Tribunal Supremo, al resolver otra línea de casos conocidos como los *Coronado Cases*, 259 U.S. 344 (1922); 268 U.S. 295 (1925), aplicó la Ley Antimonopolística Sherman y le concedió a los tribunales la facultad de determinar si el motivo de la huelga era puramente el de mejorar las condiciones en el lugar de trabajo o si el propósito era mejorar la competencia entre uniones de otros lugares, en cuyo caso, la misma resultaría ilegal. En 1932 se aprobó un estatuto para adoptar las tendencias recientes expresadas por el Tribunal Supremo. El mismo se conoció como la Ley Norris La Guardia. Esta Ley se limitó a otorgar protección a las uniones en contra del uso de los *Interdicto* en el ámbito de los tribunales federales. La intención legislativa al probar la Ley Norris La Guardia fue eliminar la interpretación restrictiva de la Ley Clayton. Esto tuvo como resultado el que las disposiciones de la Ley *anti-injunction* debieron ser interpretadas protegiendo a los acusados de las disposiciones criminales<sup>191</sup>.

---

<sup>191</sup> ZENO SANTIAGO, CHARLES Y BERMÚDEZ, VÍCTOR M....páginas 14-20.

### **2.1.1. LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, CONOCIDA COMO LEY WAGNER DE 1935**

La aprobación de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, conocida popularmente como la Ley Wagner, requiere el examen de sus antecedentes para comprender su evolución y verdadero alcance. La aprobación de esta Ley fue la culminación de un largo período de desarrollo en el que pueden singularizarse como eventos significativos, desde luego, la Ley Norris La Guardia de 1932, la aprobación del Railway Labor Act en 1926<sup>192</sup> y la Sección 7 (a) del National Industrial Recovery Act. En esencia, esas tres experiencias federales sirvieron de trasfondo para la aprobación de esta Ley. Claro está, otras consideraciones en el orden político y económico, hicieron posible la formulación de la filosofía y política pública elaborada para su promulgación. El Congreso derogó la Ley de Transportación de 1920 y aprobó la Railway Labor Act.

La referida legislación reconoció el derecho de los empleados a seleccionar libremente su representante de negociación colectiva. Además, estableció la norma de que las partes tenían que realizar todos los esfuerzos razonables para lograr y mantener acuerdos relativos a los términos y condiciones de trabajo de los empleados, así como transigir todas las disputas mediante conversación entre los representantes de las partes. Estableció también una Junta de Mediación con la obligación de facilitar los acuerdos de transacción entre las partes, bien a través del uso de las técnicas de mediación o tratando de persuadir a las partes para que aceptaran arbitraje<sup>193</sup>. En la declaración de política pública de esta Ley se fomenta la práctica de la negociación colectiva, así como la absoluta libertad de asociación de los empleados. De esta manera, se pretendió impulsar el libre intercambio de bienes en el comercio interestatal. De un análisis de esta legislación se desprende lo que representó el mayor triunfo jamás alcanzado antes por la clase obrera.

Esencialmente nos referimos a los tres derechos sobre los cuales se sostenía la continua lucha de las organizaciones sindicales: la negociación colectiva, el poder de

---

<sup>192</sup> 45 U.S.C §51-188.

<sup>193</sup> FERNÁNDEZ DEMETRIO y CELINA ROMANY, Derecho Laboral, Casos y Materiales,.... página 31.

organizarse y la celebración de huelgas y piquetes pacíficos. El mecanismo utilizado para garantizar el cumplimiento de esta Ley fue la creación de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo<sup>194</sup>.

### **2.1.2. LEY TAFT-HARTLEY DE 1947 Y LA LEY LANDRUM GRIFFIN**

En 1947 se aprobó una legislación conocida como la Ley Taft-Harley, 29 U.S.C. §151. La misma se crea ante la preocupación que existía debido al aumento de poder desarrollado por las uniones, por el resentimiento que había en cuanto a los derechos que se le habían concedido a los trabajadores, además de que surge un sentimiento general de que el gobierno controlara las uniones en pos del interés público. La política pública contenida en la Ley de 1935, se modifica mediante la aprobación de este nuevo estatuto. La misma dispone para la imposición de responsabilidad a las uniones que obstruyeran el comercio. Debido a estas circunstancias es que se le realizan enmiendas sustanciales a la antigua Ley. Esta nueva legislación disponía para la eliminación de aspectos que en un momento dado lograron convertirse en una victoria para el movimiento obrero; ejemplo de esto era el taller cerrado, las huelgas de reconocimiento, las huelgas de solidaridad y la negativa de manejar, transportar u ofrecer mercancía o servicios de patronos no unionados.

Ésta, posteriormente, fue enmendada en 1959, mediante la aprobación de la Ley Labor Management Reporting and Disclosure Act (Ley Sobre Informes Obrero-Patronales), de 1959, 29 U.S.C § 401, mejor conocida como la Ley Landrum Griffin. Su propósito principal fue el disponer de la información y divulgación de determinadas transacciones financieras y prácticas administrativas de organizaciones obreras. Esta práctica se justificaba en el supuesto de crear normas relativas a la elección de oficiales de organizaciones obreras y para otros fines. Pero, en esencia, se entiende que se diseñó

---

<sup>194</sup> ZENO SANTIAGO, CHARLES Y BERMÚDEZ, VÍCTOR M., *Tratado de Derecho del Trabajo...* página 20.

para combatir los conflictos y problemas de corrupción entre los líderes sindicales y la conducta antidemocrática en los asuntos internos de las uniones<sup>195</sup>.

## **2.2. LEGISLACIÓN ESTATAL**

El inicio del desarrollo de la legislación laboral en Puerto Rico podría ubicarse desde la aprobación en el Congreso de los Estados Unidos, de la llamada Ley Jones en 1917. A pesar de que esta Ley, al Igual que su predecesora, la Ley Foraker, era de tipo colonialista, la misma proveía una Carta de Derechos, la cual establecía una jornada de ocho (8) horas diarias de trabajo y protegía a los menores en el empleo<sup>196</sup>. Como mencionamos anteriormente, como respuesta a todas las situaciones que se estaban desarrollando en el ámbito laboral a consecuencia del crecimiento económico que despuntaba en la isla en 1945, se aprobó la primera legislación encargada de regular las relaciones obrero-patronales en Puerto Rico, la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Veamos.

### **2.2.1. LEY DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO, LEY NÚM. 130 DEL 8 DE MAYO DE 1945**

Mediante este estatuto se creó la Junta de Relaciones del Trabajo, como un tribunal administrativo facultado en ley para intervenir en las disputas obrero-patronales, con la capacidad de imponer sanciones sin tener que solicitarle auxilio de los tribunales. Esta Junta tenía como uno de sus propósitos, el lograr que las controversias entre patronos y empleados fueran adjudicadas con una mayor rapidez de lo que se haría en los tribunales. Otro de los beneficios que aportó esta pieza legislativa a los trabajadores,

---

<sup>195</sup> Véase jurisprudencia federal relacionada: *Boire v. Greyhound*, 376 U.S. 473 (1964); *Leedom v. Kyne*, 358 U.S. 184 (1958); *American Federation of Labor v. N.L.R.B.*, 308 U.S. 1940.

<sup>196</sup> ZENO SANTIAGO, CHARLES Y BERMÚDEZ, VÍCTOR M., *Tratado de Derecho del Trabajo...* página 22.

fue el que se le garantizara el derecho a formar sindicatos, establecer y definir prácticas ilícitas, tanto de parte del empleado como de parte del patrono<sup>197</sup>.

El modelo copiado por dicha ley fue la Ley Wagner. Sin embargo, difiere esencialmente en ciertos aspectos de la aludida Ley. El organismo administrativo, creado para poner en vigor la Ley, posee, además de las dos tradicionales funciones de regular los procedimientos de representación y de prácticas ilícitas de trabajo, la de solicitarle al Tribunal Supremo de Puerto Rico el cumplimiento de laudos de arbitraje. La diferencia radical con la Ley Wagner estriba en la práctica ilícita de trabajo de violación de convenio, para uniones y patronos. La creación de esta práctica ilícita de trabajo le confiere a la Junta la facultad de supervisar el cumplimiento de los contratos colectivos. En la jurisdicción federal, tal facultad pertenece a los tribunales. La práctica ilícita de trabajo para las organizaciones obreras, prohibiendo la "exclusión o suspensión injustificada", de cualquier empleado de su matrícula cuando tienen convenido una cláusula de seguridad sindical de taller cerrado o mantenimiento de matrícula es otra diferencia esencial con la Ley Wagner. El poder del organismo administrativo, se limita por sus propios términos, a revisar las exclusiones de la Unión para ordenar la reinstalación del miembro empleado despedido. La facultad remedial de poder dar por terminada la cláusula de seguridad sindical o suspender su ejecución, nunca ha sido usada por la Junta, en el exiguo número de casos surgidos bajo esa disposición estatutaria<sup>198</sup>.

En adición a las prácticas ilícitas mencionadas anteriormente, esta legislación también contiene una prohibición para los patronos de negociar colectivamente con una unión minoritaria. Además, se le prohibió a los patronos, al igual que bajo la Ley Wagner, el interferir, restringir y coaccionar a los empleados, conducta que también está proscrita bajo la Ley Taft-Hartley. La jurisdicción de dicha Ley incluyó a los empleados

---

<sup>197</sup> ZENO SANTIAGO, CHARLES Y BERMÚDEZ VÍCTOR M., *Tratado de Derecho del Trabajo...*, página 22.

<sup>198</sup> FERNÁNDEZ DEMETRIO y CELINA ROMANY, *Derecho Laboral, Casos y Materiales...*, páginas 39-40.

agrícolas y de instrumentalidades corporativas gubernamentales, pero no así a los supervisores, siendo éstos claramente excluidos a diferencia de la Ley Wagner. Posteriormente, en 1947, se aprobó la Ley Núm. 50, 29 LPRA §101-109, mediante la cual se limitó la jurisdicción de los tribunales en la expedición de Interdictos cuanto conflictos obrero-patronales. Este estatuto en este particular lo trató la Ley Norris La Guardia.

A partir de este momento, en 1952 se aprueba la Constitución de Puerto Rico, en la que, según hemos expresado, se consagraron los derechos de organización y de negociación colectiva de los empleados de empresas privadas y de instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados. Cabe señalar que ya hemos mencionado como que la Constitución dispuso, además, respecto a la huelga y a otras actividades concertadas legales. En cuanto a esto último, reconoció que la Asamblea Legislativa posee facultad para aprobar leyes en protección de la vida, la salud y el bienestar del pueblo<sup>199</sup>. Para dar efectividad a este asunto, el 22 de mayo de 1965, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico aprobó la Ley Núm. 11. La Ley faculta al gobernador a nombrar un comité integrado por no menos de tres personas ni más de siete, en los casos que a su juicio exista o pueda surgir una grave emergencia, que pueda poner en peligro la salud o la seguridad pública a los servicios esenciales en Puerto Rico o cualquier sector de éste, por razón de haber surgido una huelga o amenaza de ésta, en cualquier instrumentalidad corporativa del gobierno de Puerto Rico, que se dedique a la prestación de servicios públicos esenciales.

Este Comité tendrá la función de investigar y expresar en un informe al gobernador cuáles son las contenciones de las partes y los hechos esenciales envueltos en la disputa obrero-patronal, sin que dicho informe contenga recomendación de clase alguna. El gobernador, luego de haber recibido el informe del Comité, podrá dar instrucciones al Secretario de Justicia para que radique una moción de orden de entredicho provisional ante el Tribunal Superior, orden que podrá expedir dicho Tribunal sin notificación previa a la parte o partes demandadas; si se desprende de la

---

<sup>199</sup> FERNÁNDEZ DEMETRIO y CELINA ROMANY, Derecho Laboral, Casos y Materiales... página 42.

prueba que existe una huelga o amenaza de huelga y existe una grave emergencia por razón de dicha huelga o amenaza, por estar en peligro la salud, la seguridad pública o algún servicio público esencial en todo Puerto Rico o en cualquier sector de éste.

La Ley establece que el Tribunal tendrá autoridad, además, para emitir cualquier orden necesaria para hacer cumplir los propósitos de la ley, estando sujetas las órdenes que dicte, a revisión mediante *Certiorari* por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, recurso que no suspenderá la orden del Tribunal Superior. El Tribunal Superior deberá considerar la prueba en una vista en su fondo en los siguientes diez días. Si estuviere satisfecho de que existen las circunstancias descritas, emitirá una orden de *Interdicto final*.

Esta orden de *Interdicto* sería final, transcurridos los ochenta días de emitida o a menos que se haya logrado un arreglo en la disputa, mediante la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo<sup>200</sup>.

### **2.2.2. LEY DE ORGANIZACIONES BONAFIDE NÚM. 134 DEL 19 DE JULIO DE 1960**

Una situación particular existía en el caso de los empleados públicos que trabajan en las agencias de gobierno que no caen bajo la definición de la Constitución “que funcionen como negocio privado”. Los empleados de estas agencias, incluyendo a los municipios, no tenían reconocido el derecho a formar uniones obreras. Sin embargo, la Legislatura de Puerto Rico, mediante leyes especiales, les ha reconocido el derecho a formar organizaciones bonafides. Tanto la Ley Núm. 134 del 19 de julio de 1960, como la Ley Núm. 139 del 30 de junio de 1961, conocidas como “Ley para autorizar el descuento de cuotas de asociaciones, federaciones o uniones de los empleados del Gobierno de Puerto Rico” y “Ley para autorizar el descuento de cuotas de asociaciones, federaciones o uniones de los empleados de los municipios del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, respectivamente, permiten a los servidores públicos organizarse en una agrupación *bona fide* con el fin de promover su progreso social y económico, el bienestar

---

<sup>200</sup> FERNÁNDEZ DEMETRIO y CELINA ROMANY, *Derecho Laboral, Casos y Materiales...* páginas 44-45.

general de los empleados públicos, estimular una actitud liberal y progresista hacia la administración pública y promover la eficiencia de los servicios públicos.

Bajo ese andamiaje legal se han configurado agrupaciones de servidores públicos conocidas como *bona fide*, que en algunas instancias en el plano del Gobierno de Puerto Rico y en los Gobiernos Municipales, han otorgado cartas contractuales que se asemejan a convenios colectivos. Según lo establecido por las mencionadas leyes, para poder descontar las referidas cuotas, dichas agrupaciones deben estar certificadas por el Secretario del Trabajo de Puerto Rico.

Las organizaciones bonafides no están reglamentadas ni supervisadas por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, sino por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Los empleados que las componen no tienen derecho a la huelga ni a la negociación colectiva. Tampoco pueden solicitar la celebración de elecciones sindicales ni acusar y procesar a las respectivas agencias por prácticas ilícitas en las relaciones del trabajo. La fuerza de las organizaciones bonafides está, principalmente, en su capacidad para crear opinión pública a favor de los trabajadores que la integran. Es también muy importante su habilidad para actuar dentro del campo de las relaciones políticas, tanto a nivel de los municipios y agencias, o de la legislatura y el Gobernador<sup>201</sup>.

Es importante destacar que, históricamente, el Gobierno de Puerto Rico no ha sido consistente en el trato de las organizaciones bonafides. Hay que reconocer que para todos los fines las organizaciones bonafides, en términos prácticos, han actuado como genuinas organizaciones obreras. Veremos más adelante como este panorama cambia a partir de 1998 con la aprobación de la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo en el Servicio Público en donde, por primera vez, se le reconoce al sector de empleados públicos el negociar colectivamente.

---

<sup>201</sup> LÓPEZ RUYOL, EBENECER, *El ABC del Movimiento Obrero, Instituto Técnico Sindical, Inc.*, Carolina, Puerto Rico, 2005 página 141 y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS, Ley Núm. 358 del 16 de septiembre de 2004.

### **2.2.3. LEY DE PERSONAL EN EL SERVICIO PÚBLICO DEL 14 DE OCTUBRE DE 1975**

El 14 de octubre de 1975 se aprobó la Ley Núm. 5, la cual vino a conocerse como la Ley de Personal en el Servicio Público. Esta Ley fue enmendada posteriormente por la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004 y se le conoce actualmente como Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La importancia de la Ley Num. 5 estriba en que se reconoce, vía éste estatuto, a todos los empleados en el servicio público en Puerto Rico el llamado "principio de mérito".

Esto creo un sistema uniforme de clasificación de empleados en el servicio público divididos entre empleados "de confianza" y empleados "de carrera". Los primeros vendrían a ser empleados reclutados al servicio público sin tener que competir para sus puestos, por lo que son de libre selección y también de libre remoción. Mientras que los de carrera serían empleados que entrarían al servicio público compitiendo para sus puestos, a base del principio de que llegara al servicio público el empleado más cualificado, una vez éstos obtenían en sus puestos el status de empleados regulares, adquirirían la expectativa de continuación en sus puestos y, como tal, un derecho propietario al mismo. De ahí que no podían ser removidos de sus puestos a no ser que se les garantizara el debido proceso de ley. La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 5 menciona un sistema de personal compatible y armonizable con la negociación colectiva en la parte del sector público donde no existe en la actualidad. También, sería armonizable con la existencia del derecho a la negociación colectiva a todos los empleados públicos, si en el futuro se tomara esa decisión.

A la altura de 1975 se contemplaba la posibilidad de extender el derecho a la negociación colectiva a los empleados del sector público, particularmente, los del Gobierno Central, a los cuales la Constitución de Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de manera expresa, no les reconocía ese derecho en el Artículo 11, Sección 18. En aquel momento, se discutía un estudio asignado al profesor de Derecho de la Universidad de Puerto Rico, David Helfeld, sobre el tema de la sindicación de los empleados públicos.

El llamado "Informe Helfeld", se conformó en el Proyecto de Ley Núm. 1681. Este Informe contemplaba en su propuesta, de conceder la sindicación a los empleados públicos, postula dos premisas importantes:

- a. "Al enfrentarnos al cuadro que ofrecen en estos momentos las relaciones de trabajo en nuestro gobierno, debemos reconocer que dicho cuadro es uno de inseguridad y confusión".
- b. "...la negociación colectiva está siendo llevada a cabo por quienes no tienen el derecho constitucional o legislativo a hacerla, creando así un estado de incertidumbre..."

La propuesta del Proyecto de Ley instaba a crear un cuerpo legal mediante el cual se reconocieran ciertos derechos a los trabajadores del sector público en cuanto a la negociación colectiva. A la vez que el Estado desarrollaba el cuerpo legal para el ejercicio de tales derechos, establecería los controles necesarios, que en ese momento no tenía, para el control y reglamentación de la acción legal reconocida. La propuesta iniciada por el profesor Helfeld no progresó. No obstante, según consta en la Legislatura de Puerto Rico, entre 1975 y 1998, se llevaron a cabo múltiples proyectos por la Asamblea Legislativa con el objetivo de extender la sindicación a los empleados públicos. Ninguno fue aprobado hasta el 1998 cuando la Asamblea Legislativa aprobó el Proyecto de Sindicación de los empleados públicos. En aquel momento había en el sector público 286 mil empleados públicos, distribuidos como sigue: 195,000 en el Gobierno Central, 45,000 en las corporaciones públicas y 46,000 mil en los municipios. Veamos como finalmente se configuró esta ley.

#### **2.2.4. LEY DE RELACIONES DEL TRABAJO PARA EL SERVICIO PÚBLICO DE PUERTO RICO, LEY NÚM. 45 DEL 25 DE FEBRERO DE 1998**

La Ley Núm. 45 establece los parámetros bajo los cuales se reconoce el derecho a la negociación colectiva a los empleados, a saber:

- a. *acomodar dentro de las realidades del presupuesto del ELA el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados;*

- b. *evitar las interrupciones en la prestación de los servicios;*
- c. *promover la productividad de los empleados y, finalmente,*
- d. *extender la vigencia del principio de mérito al ámbito de la negociación colectiva.*

Cuando la Ley Núm. 45 fue aprobada, disponía, en su Artículo 5, que no estaba sujeto a la negociación colectiva "[L]as materias esenciales al principio de mérito en las áreas de clasificación, reclutamiento, selección, ascensos, traslados y remoción de personal". Sin embargo, en el 2001, la Ley Núm. 96 del 29 de noviembre de 2001, enmendó tal parte para que lea de la siguiente manera: "Todo asunto que deniegue o defraude al principio de mérito o el de no discriminación en las transacciones de personal". Al hacer este cambio, se abre la posibilidad de que mediante la negociación, aunque condicionada, se pueda entrar a negociar lo relacionado con el principio de mérito. Para efectos de la Ley, en su Artículo 3 (a), "Principio de Mérito", se define como:

*"Compromiso de gestión pública que asegura transacciones de personal donde todos los empleados de carrera deben ser seleccionados, adiestrados, ascendidos y retenidos en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, incapacidad física, incapacidad mental, condición de veterano, ni por sus ideas o afiliación política o religiosa. La antigüedad será un factor en casos de igual capacidad e idoneidad."*

En lo concerniente a la organización de los sindicatos, la Ley expresa que los mismos deben orientarse por:

- a. *objetivos de productividad y mejoramiento en los servicios al pueblo;*
- b. *armonía con el principio de mérito;*
- c. *equiparar la negociación colectiva con la responsabilidad indelegable de servir al pueblo y el*

*poder que da la ley en la determinación de los salarios;*

- d. *obligación de mantener ininterrumpidamente los servicios esenciales y;*
- e. *alentar la solución de las disputas mediante mecanismos de quejas y agravios.*

La Ley Núm. 45 ha sido ampliamente discutida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. Véase, *Departamento de Estado, Peticionario v. Unión General de Trabajadores*, 2008 PR Sup. Lexis 44; *Ramón Enrique Díaz Arroyo y otros, Recurridos v. Hospital Dr. Susoni, Inc.*; 2006 TSPR 146; *Asociación de Maestros de Puerto Rico v. Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público de Puerto Rico*; 2003 TSPR 47.

Las leyes laborales principales se relacionan con la jornada de trabajo y la retribución, la retención en el empleo y los beneficios marginales. Si bien el esfuerzo de los trabajadores del sector público y los del sector privado son iguales, hay leyes y principios que son independientes para cada campo laboral. Además de lo ampliamente legislado en Puerto Rico en el campo de las relaciones obrero patronales, existe una gran cantidad de legislación de los Estados Unidos que aplica *ex proprio vigore*.

En este Capítulo analizamos el desarrollo de la normativa en España y Puerto Rico en cuanto al Derecho del Trabajo se refiere. En ambos países las normas laborales provienen de base constitucional. La Constitución como norma primaria legitima las fuentes de Derecho del Trabajo, es decir, todo el conjunto de normas que compone el ordenamiento laboral. En el ordenamiento laboral existen las normas laborales y las fuentes de obligaciones colectivas que componen la autonomía colectiva privada. Las fuentes de Derecho del Trabajo tienen una función normativa, mientras que las obligaciones colectivas tienen una función contractual fundamentada en su eficacia real. En el caso de España esto se suma a la fuerza vinculante que establece la propia Constitución en los convenios colectivos.

No podemos olvidar que el Derecho Laboral se caracteriza por sufrir constante cambio normativo, ya que gira en gran medida en torno a la situación política y social de un país. En España, la Constitución trae en cuanto a normativa se refiere, la

incorporación de un Estatuto de Trabajadores que habrá de sentar las bases reglamentarias en torno al ordenamiento laboral. Tan es así que, el Estatuto de Trabajadores constituye el fundamento y pilar básico que regula las relaciones laborales en España. Desde su promulgación en el año 1980 ha sufrido muchas enmiendas. Todas ellas fundamentadas, como mencionamos, en profundos cambios sociales y políticos que afectan su ejecución.

Ante la crisis económica mundial, España y Puerto Rico han sentido el embate que esto representa. No obstante, en el caso de España, su política pública laboral es aún más restrictiva que la de Puerto Rico. Ejemplo de ello lo es el Estatuto de Trabajadores y la fuerza vinculante de los convenios que impone la Constitución española. España en los últimos años ha estado experimentando cambios en su estructura laboral, producto de la crisis económica existente.

En Puerto Rico no existe un estatuto o regla que regule específicamente las relaciones laborales. La Constitución dispone, como hemos mencionado en capítulos anteriores, el derecho al trabajo y a la negociación colectiva. Las leyes laborales disponen sobre este particular.

## CAPÍTULO V

### VIII. CONTENIDO NORMATIVO VERSUS CONTENIDO OBLIGACIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO-FUERZA VINCULANTE DEL CONVENIO COLECTIVO Y LA TEORÍA DE LA REPRESENTACIÓN DEL CÓDIGO CIVIL

Poco antes de que se aprobara la Constitución española, ya para 1976, autores como TOMÁS SALA FRANCO<sup>202</sup>, describía la figura del convenio colectivo situada en la realidad social como instrumento de “*paz social y como factor de cambio*”. Añadió que “*esta realidad sociológica posee una traducción jurídica evidente; la esencia del convenio reside en su origen contractual y en su eficacia normativa*”.

Llama la atención de las expresiones de SALA FRANCO que previo a la Constitución, ya las tesis normativista y contractuales existían. Esta ha sido las tesis doctrinales defendidas desde épocas muy tempranas incluso durante el régimen franquista, época marcada de intervencionismo estatal en la regulación laboral<sup>203</sup>.

En el ordenamiento jurídico la eficacia de los convenios colectivos tiene su base en el Artículo 37.1 de la Constitución Española, la cual ordena garantizar la fuerza vinculante de los convenios. Con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 y el establecimiento en su Título III de disposiciones expresas en torno a la negociación colectiva y a los convenios colectivos, disposiciones que regulan y refuerzan aún más el mandato constitucional.

En torno a la eficacia del convenio colectivo examinemos lo que dispone el Artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores<sup>204</sup>:

---

<sup>202</sup> SALA FRANCO, TOMÁS, *Contenido de los Convenios Colectivos: Parte Contractual y Parte Normativa*, LECCIÓN 14 incluido en *Quince Lecciones sobre Convenios Colectivos*, ALONSO OLEA MANUEL y OTROS, Universidad de Madrid, 1976, página 347.

<sup>203</sup> Véase GALLARD FOLCH, A., *Las convenciones de trabajo*, Editorial Comares, Granada, 2000, páginas 133-134 y ALONSO OLEA, MANUEL, *Pactos Colectivos y contratos de grupo*, Editorial Comares, Granada, 2000, páginas 97-121.

<sup>204</sup> Este número ha sido modificado sucesivamente por:

– Art. 8, Ley 11/1994, del 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y

1. *Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.*
2. *Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.*
3. *Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.*

---

Sanciones del Orden Social.

– Art. 6. Uno. Real Decreto-ley 10/2010, del 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

– Art. 6. Uno. Ley 35/2010, del 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

– Art. 6. Cinco. Real Decreto-ley 7/2011, del 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

– Art. 14. Uno. Real Decreto-ley 3/2012, del 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

– Art. 14. Uno. Ley 3/2012, del 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

– Art. 9. Cinco. Real Decreto-ley 11/2013, del 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

La Disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 11/2013, del 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, establece que:

“1. Los procedimientos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, así como los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada que estuvieran en tramitación a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio. Lo dispuesto en los Artículos 64.2 y 64.6 de la Ley 22/2003, del 9 de julio, Concursal, según la redacción dada por el presente real decreto-ley, será aplicable a los procedimientos concursales que se encuentren en curso a la fecha de su entrada en vigor, para la tramitación del expediente y adopción de las medidas que se soliciten desde entonces y supongan la extinción, suspensión o modificación colectiva de los contratos de trabajo.

2. Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada, resueltos por la Autoridad Laboral y con vigencia en su aplicación a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente.”

*Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el Artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del Artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:*

- a) Jornada de trabajo.*
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.*
- c) Régimen de trabajo a turnos.*
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.*
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.*
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el Artículo 39 de esta Ley.*
  
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.*

*Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.*

*Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.*

*La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el Artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.*

*Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá*

*que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.*

*Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.*

*En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el Artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el Artículo 91.*

*Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el*

*Artículo 91.*

*El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.*

4. *El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquél<sup>205</sup>.*

*En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.*

Tal y como dispone el Artículo 82 del Estatuto de Trabajadores todos los convenios regulados en dicho ET tienen el mismo valor normativo. Aunque su ámbito de aplicación sea distinto son parte de una misma clase jurídica. Cabe señalar que, siguiendo la doctrina constitucional y la jurisprudencia, el derecho a la negociación colectiva establecido en el Artículo 37 de la CE ampara todo tipo de acuerdos laborales alcanzados entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios tanto estatutarios como los extratutarios, ambos convenios colectivos están protegidos constitucionalmente.

Las cláusulas delimitadoras están previstas en el Artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores el cual lee como sigue:

3. *Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:*
- a) *Determinación de las partes que los conciertan.*
  - b) *Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.*
  - c) *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no*

---

<sup>205</sup> Este número fue incorporado por:

– Art. 8, Ley 11/1994, del 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del Texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social.

*aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal Artículo.*

- d) *Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.*
- e) *Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuaciones de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Artículo 83.*

Las cláusulas antes señaladas incluyen: ámbito de vigencia funcional, ámbito de vigencia territorial, ámbito de vigencia temporal y personal. Nótese que más bien estas cláusulas son las que recogen la información necesaria tanto de las partes negociantes como del alcance del acuerdo.

Las cláusulas normativas son aquellas que incluyen materias de acuerdo en torno a asuntos laborales y sociales. Es decir, son las cláusulas que determinan las condiciones individuales de trabajo de los afiliados, entiéndase: salarios, jornadas, indemnizaciones, en fin todo acuerdo que afecte las condiciones de trabajo del trabajador. Las cláusulas normativas pueden regular no solo las relaciones individuales, sino también determinados aspectos de las relaciones laborales colectivas<sup>206</sup>.

---

<sup>206</sup> Véase sentencias del Tribunal como: STS del 1 de diciembre de 2003, sobre órganos de representación de los trabajadores; la SSTS del 28 de octubre de 1997 y del 2 de junio de 1998 sobre la obligatoriedad de acudir a la Comisión Paritaria del Convenio antes de entablar conflicto colectivo; también la SSTS del 22 de diciembre de 1998 y 18 de febrero de 1999 sobre estructura de la negociación colectiva de conformidad con el Artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores. Discuten este tema además, SSTS del 10 de abril de 2002 y SSTS del 11 de diciembre de 2003.

En cuanto a la parte obligatoria, se limita a marcar los derechos y obligaciones de las partes objeto del convenio colectivo. Nótese que el principio siempre ha sido el mismo. El convenio garantiza unos derechos a las partes suscribientes, pero esas partes, a su vez, representan a terceros (afiliados y empresa) a los cuales se extiende la obligatoriedad del acuerdo. La importancia de ello, es que la función del convenio esta directamente relacionada con la autonomía colectiva reconocida en el mismo.

Resulta curioso que para el año en que SALAS FRANCO<sup>207</sup> escribe en torno a este tema, expresa que “en nuestro ordenamiento, la naturaleza de norma de los convenios, el corporativismo latente en la legislación que regula las relaciones colectivas de trabajo-niveles de contratación preestablecidos, iniciativa de la negociación controlada por la Organización Sindical, homologación administrativa del convenio, la figura de la decisión arbitral obligatoria y, sobre todo, la peculiar estructura de nuestra Organización Sindical **impiden, ciertamente, el desarrollo de la parte obligatoria de los convenios colectivos**”. (Énfasis suplido).

Resulta interesante que transcurridos más de treinta (30) años de dichas aseveraciones y habiéndose aprobado en 1978 una nueva Constitución en España, aún continúa el debate entre las tesis normativista y contractual. A mi juicio es necesario que para el propósito de este trabajo de investigación, evaluemos lo acontecido con posterioridad a la CE, de manera que podamos determinar si España tuvo un cambio significativo con la CE al menos en cuanto al contenido del convenio y su fuerza vinculante en el Derecho del Trabajo.

Para evaluar la figura del convenio colectivo, debemos tener presente que esta figura surge del resultado de la negociación colectiva. La negociación colectiva es una actividad mediante la que unos determinados sujetos se comunican, se precionan y se persuaden mutuamente con el fin de lograr ciertos acuerdos que benefician a sus representados. En otras palabras, la negociación colectiva es un procedimiento de adopción de acuerdos, reglas y decisiones entre sujetos que representan a determinados

---

<sup>207</sup> SALAS FRANCO, TOMÁS, *Contenido de los Convenios Colectivos: Parte Contractual y Parte Normativa*, LECCIÓN 14 incluido en *Quince Lecciones sobre Convenios Colectivos...* página 352.

grupos con intereses diversos pero con un fin común. La negociación colectiva se distingue por su carácter autónomo, bilateral y transaccional. Es autónomo porque los acuerdos que se alcanzan en su gestión se adoptan por las partes negociadoras y no por sujetos ajenos. Es bilateral<sup>208</sup>, pues las determinaciones son aprobadas en común acuerdo entre partes negociadoras, por lo que se lleva a cabo una “transacción” entre partes recíprocas y de ningún modo impuestas por una parte unilateralmente. La negociación colectiva y su producto “convenio colectivo”, es el reconocimiento de una “autonomía colectiva” de determinados sectores sociales.

El convenio colectivo puede definirse como acuerdo escrito entre representación de trabajadores y un empresario o una representación empresarial para la regulación de las condiciones de empleo y trabajo y la ordenación de las relaciones laborales. Las notas características del convenio son:<sup>209</sup>

1. Los sujetos que lo concluyen-representantes de los trabajadores y empresarios;
2. el procedimiento transaccional a través del cual se alcanza el acuerdo;
3. el objeto sobre el que incide, y que constituye su contenido posible-regulación de las condiciones de empleo y trabajo y de las relaciones laborales;
4. la forma escrita, exigida como elemento sustancial en atención a la eficacia frente a terceros de la regulación contenida en el mismo.

Por tanto, el convenio es el objetivo y el resultado principal de la negociación colectiva desarrollada por representantes de trabajadores y empresarios o como establece el Artículo 82.1 del Estatuto de los Trabajadores es la “*expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva*”. El derecho de autonomía colectiva aparece consagrado a nivel constitucional en el Artículo 37.1 de la

---

<sup>208</sup> Puede ser multilateral también.

<sup>209</sup> MARTÍN VALVERDE, ANTONIO, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, FERMÍN, GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, *Derecho del trabajo...* página 330.

Constitución. El mismo impone al legislador la obligación de garantizar el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios.

El sistema de negociación colectiva del ET, y en general todo el sistema de negociación colectiva sobre las condiciones de trabajo, está montado sobre quienes negocian son los representantes sindicales de los trabajadores, con lo que se está presumiendo que el sindicato “representa” y defiende, a estos efectos, a los trabajadores o que es su representante. Sin embargo se trata de un singular tipo de representación, en el que el representante no está ligado por mandato imperativo a sus representados, actuando con independencia próxima a la del representante político o, si se quiere, conforme a lo que el Tribunal Constitucional ha llamado “representación institucional implícita” derivada directamente del Artículo 7 CE, en virtud de la cual la función representativa de los sindicatos “no es únicamente la de representar a sus miembros a través de los esquemas del apoderamiento y de la representación del Derecho privado. Cuando la CE y la ley les invisten con la función de defender los intereses de los trabajadores les legitiman para ejercer aquellos derechos que, aún perteneciendo en puridad a cada uno de los trabajadores *ut singulus*, sean de necesario ejercicio colectivo. Y es que la función de representación del sindicato no descansa solo en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical de grupo<sup>210</sup>.

La acción de los sindicatos se instrumenta jurídicamente sobre la base de las relaciones de representación existentes entre los sindicatos y los entes individuales o colectivos investidos con los correspondientes poderes representativos. El ordenamiento jurídico da la respuesta a los problemas sociales típicos. La representación aparece como una respuesta a esos problemas sociales de cooperación en la gestión y cuidado de los bienes e intereses ajenos.

La naturaleza de tal representación ha sido, desde antiguo, objeto de repetidas y polémicas interpretaciones que, grosso modo, han oscilado entre dos polos: las versiones de estirpe civilista y aquellas otras de linaje jurídico-público o, con otras palabras, las

---

<sup>210</sup> ALONSO OLEA, MANUEL, Derecho del Trabajo... página 620.

explicaciones que identifican la representación sindical como representación de voluntades y aquellas que la conceptúan como representación de intereses.

Examinemos, pues, la figura de la representación, su génesis.

En la doctrina científica anterior a la Primera Guerra Mundial, predominan los intentos civilistas, basados en el dogma de la autonomía de la voluntad, de explicar la naturaleza de la representación sindical. La más pura formulación de esta orientación privatista la constituye la tesis del mandato, según la cual la representación sindical se resuelve en un contrato de mandato, en el que el ente sindical es mandatario y la colectividad de sindicatos asume el papel de mandante. Tal tesis no es acogible, puesto que, a diferencia de lo que ocurre en el mandato<sup>211</sup>:

- a. los trabajadores (o empresarios) representados pueden dictar instrucciones a sus representantes, como sucedería si existiese mandato (Artículo 1.719 CC);
- b. quien se obligue convencionalmente en el pacto colectivo es la representación sindical, y no los trabajadores representados (a diferencia de lo que sucede en el mandato (Artículo 1725 CC);
- c. la representación sindical no puede ser revocada por los representados, al contrario de lo que ocurre con el mandato (Artículo 1733 CC);
- d. los entes representativos sindicales no pueden renunciar a su función representativa en tanto que el mandato es renunciabile (Artículo 1736 CC).

En resumen, mientras que en el mandato existen en todo momento dos voluntades jurídicamente relevantes (la del mandante y la del mandatario) en la representación sindical sólo tiene relevancia jurídica la voluntad del ente representativo. Las insalvables dificultades que presentaba la tesis del mandato dieron lugar, todavía dentro del ámbito de las explicaciones privatistas, a nuevas interpretaciones cuyo denominador común era

---

<sup>211</sup> Copiado de la siguiente: <http://www.derechotrabajo-ucm.info/>. Artículo sobre: *Los Sindicatos y el Derecho del Trabajo*.

el abandono de la teoría de las dos voluntades relevantes (la del representado y la del representante) y su sustitución por la tesis de que sólo la de éste último tenía verdadera significación en la relación representativa. De este modo aparece la tesis de la gestión de negocios ajenos, también insatisfactoria porque las entidades representativas sindicales ni actúan sobre “negocios ajenos” ni pueden ser consideradas como un “gestor oficioso” (Artículo 1899 CC)<sup>212</sup>.

Entre el titular del negocio y el gestor oficioso no hay ningún nexo jurídico previo a la gestión, al contrario de lo que sucede en el caso de la representación sindical; en fin, en la gestión de negocios la actuación del gestor debe coincidir con el interés subjetivo del favorecido, lo cual no es relevante en la representación sindical. Tampoco merece acogida la tesis de la estipulación a favor de tercero porque ni los sindicatos pueden ser considerados como “terceros” frente a sus representantes, ni puede aplicarse a la representación sindical la regla civil de que para exigir el cumplimiento de la estipulación es precisa la previa aceptación por el tercero (Artículo 1257 CC); por añadidura, de los actos de los representantes sindicales se derivan para los sindicatos no sólo derechos, sino también deberes<sup>213</sup>.

Un último intento de explicar la representación sindical sin abandonar definitivamente la orientación privatista de la representación de voluntades es el constituido por la tesis de la representación legal, según la cual la relación entre el representante sindical y los sindicatos en un vínculo *ex lege*; sin embargo, la teoría encuentra un obstáculo insalvable: el supuesto sobre el que se instrumenta la representación legal es la incapacidad o la menor idoneidad de los representados para proveer a sus intereses propios, situaciones de total o parcial ineptitud que no pueden atribuirse a los sindicatos.

La fundada desestimación de la tesis privatista obligó a replantear el problema de la representación sindical desde otra perspectiva esencialmente diversa; así, se piensa que

---

<sup>212</sup> Copiado de la siguiente: <http://www.derechotrabajo-ucm.info/>. Artículo sobre: *Los Sindicatos y el Derecho del Trabajo*.

<sup>213</sup> Copiado de la siguiente: <http://www.derechotrabajo-ucm.info/>. Artículo sobre: *Los Sindicatos y el Derecho del Trabajo*.

la representación sindical, lejos de operar una representación de voluntades, actúa una “representación de intereses”, una *Repräsentation* y no una *Vertretung*, una representación de carácter “profesional-colectivo” o “institucional”<sup>214</sup>.

Estando la representación de intereses más próxima a la representación política que a la representación de Derecho privado, resulta obligado un *excursus*, siquiera breve, a la teoría de la representación política, no sin antes advertir cómo representación sindical y política persiguen una misma finalidad: hacer posible una síntesis (política o sindical) fijando un interés unitario el de la comunidad de representados que se sobreponga a los intereses particulares de éstos. Al ser imposible recurrir constantemente al referéndum para comprobar la voluntad real del electorado, como querían MAQUIAVELO Y ROUSSEAU, es preciso que la comunidad se personifique en uno o varios individuos para que la acción política pueda desarrollarse, como con toda claridad supo ver HOBBS. La representación sindical, no puede asimilarse en modo alguno al “mandato imperativo”, característico de las asambleas estamentales del Medievo, pues tal sistema partía de la atribución de la representación política a mandatarios, designados por las localidades y sometidos a las instrucciones de éstas, las cuales podían incluso revocar el mandato<sup>215</sup>.

Frente a este originario sistema de representación política cuya analogía con la mecánica de la representación civil es evidente a partir de la Revolución Francesa los representantes parlamentarios no son mandatarios de los electores, sino de la nación, y su poder es irrevocable. Este tipo de representación, conocido con el nombre de “mandato representativo”, y en cuyo modelo se funda la representación sindical, pretende básicamente la solución de los problemas políticos conforme al interés general (BURKE). A la representación política, así concebida, se le ha reprochado ser una “entidad metafísica o entelequia” (FRIEDRICH), una “ficción” (KELSEN) o una “metáfora” (ROYER COLLARD), puesto que se piensa que no existe en ella ninguna base real de

---

<sup>214</sup> Copiado de la siguiente: <http://www.derechotrabajo-ucm.info/>. Artículo sobre: *Los Sindicatos y el Derecho del Trabajo*.

<sup>215</sup> Copiado de la siguiente: <http://www.derechotrabajo-ucm.info/>. Artículo sobre: *Los Sindicatos y el Derecho del Trabajo*.

representación o mandato. En el fondo de tales críticas no puede dejar de verse, junto a una buena dosis de exactitud en el diagnóstico, una comparación latente entre el mecanismo de la representación de intereses, dentro del que se inscribe la representación sindical, y la técnica de la representación de voluntades<sup>216</sup>.

En un negocio jurídico regido en el principio de autonomía privada o autonomía de la voluntad constituyen, sin ningún género de duda, la regla general. Solo hay representación si el representado o principal así lo ha querido. La representación es obra de la voluntad del representado, que es quien, mediante un acto de su voluntad, crea la situación representativa y quien establece el ámbito o cuadro de los poderes del representante. La voluntad del principal es, por regla general, el origen de la representación y la fuerza de configuración de los poderes de representación<sup>217</sup>.

Examinado este tema existe opinión de que el convenio colectivo, es una norma con preceptos generales, abstractos e impersonales y por otro, el convenio es el vínculo jurídico del contenido obligacional entre las partes negociadoras. En el aspecto normativo, el convenio regula condiciones de trabajo que tendrán que respetar las partes. No obstante, el convenio también fija derechos y deberes asumidos por las partes negociadoras. Nótese que la figura del convenio colectivo tiene tanto eficacia normativa como contractual.

Sobre este particular expresa BORRAJO DACRUZ<sup>218</sup> que la eficacia contractual genera una obligación de conducta, pues los sujetos están obligados a incorporar al contrato individual de trabajo el contenido del convenio. Sin embargo, podrían incumplir esta obligación. Según opina BORRAJO DACRUZ, este incumplimiento podría fijar responsabilidad en una reclamación en daños y perjuicios a los firmantes del acuerdo, así como del afiliado a su asociación sindical por incumplimiento de sus reglas estatutarias. En cuanto a su contenido obligacional, no debemos olvidar que las cláusulas negociadas e

---

<sup>216</sup> Copiado de la siguiente: <http://www.derechotrabajo-ucm.info/>. Artículo sobre: *Los Sindicatos y el Derecho del Trabajo*.

<sup>217</sup> DIEZ PICAZO, LUIS, *La Representación en el Derecho Privado*, Editorial Civitas, Madrid, 1979, página 131.

<sup>218</sup> BORRAJO DACRUZ, EFRÉN, *Introducción al Derecho del Trabajo...* página 332.

incluidas en un convenio, se aplican automáticamente al contrato de trabajo por el tiempo que esté vigente el convenio. El contrato de trabajo viene obligado a cumplir con dichas disposiciones.

El convenio colectivo se elabora con arreglo a mecanismos contractuales, pero proporciona por su ámbito de aplicación una regulación abstracta y general de vocación idéntica a la de la norma jurídica. Ciertamente, el convenio colectivo es una figura compleja como reiteradamente se dice “*con cuerpo de contrato y alma de ley*”<sup>219</sup>. Como consecuencia de ello, el debate doctrinal gira en torno a su naturaleza jurídica entre las tesis contractualistas y las normativistas.

Debo afirmar, de la investigación y lectura que he llevado a cabo con el propósito del presente trabajo, en el ordenamiento jurídico español de relaciones laborales predomina la teoría normativista, la cual considera el convenio como una fuente de Derecho. Las tesis contractualistas prestan especial relieve al acuerdo entre sujetos privados del que nace el convenio colectivo, acuerdo que vendría a ser una modalidad más dentro de la inagotable variedad de pactos y contratos que se otorgan en el tráfico jurídico.

En el Derecho español es tradicional la atribución de fuerza normativa a los convenios colectivos elaborados de acuerdo con las previsiones y requisitos establecidos en la Ley. Esto ha tenido su fundamento en el Artículo 37.1 de la Constitución Española. Es necesario señalar, que el Tribunal Constitucional reiteradamente ha emitido jurisprudencia mediante la cual expresa que el Artículo 37.1 de la CE ampara por igual a los convenios estatutarios como a los extraestatutarios<sup>220</sup>. Ciertamente, esto abre un gran debate entre los laboristas, pues una parte entiende que solo debe considerarse como tal al convenio estatutario, mientras que otros apoyan la inclusión de aquellos convenios

---

<sup>219</sup> Descripción emitida por F. CARNELUTTI, *Teoría del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, CEDAM, Papua, 1936, páginas 116-117.

<sup>220</sup> Véase Sentencias del 8 de junio de 1989 y 8 de junio de 1999 (RJ 5208).

negociados fuera de ley que tengan repercusión en los contratos de trabajo de quienes hayan autorizado el acto de negociación colectiva<sup>221</sup>.

Habida cuenta la naturaleza mixta del convenio colectivo, la jurisprudencia considera que, en la interpretación del convenio colectivo, intervendrán las reglas del Código Civil: las dictadas para las leyes, Artículo 3.1 y las dictadas para los contratos, Artículos 1281y ss.

El Artículo 3.1 del CC remite con carácter prioritario, respecto de las normas jurídicas, a la interpretación literal o gramatical, complementada en lo preciso con la lógica, la histórica, la sistemática, la sociológica y la teleológica; y el Artículo 1281 excluye, en principio, todo tipo de interpretación de los contratos que no sea la meramente gramatical, pues solo en los casos de claridad insuficiente de las palabras, si además se sospecha que la redacción literal no refleja la verdadera intención de los contratantes, se obliga a indagar cuál hubiera sido tal intención.

Se comprende por tanto, la importancia que la voluntad o intención de empresarios y trabajadores posee, según las normas del Código Civil, en la interpretación del convenio, *“máxime cuando el convenio no es algo pactado por entes o personas alejados de los litigantes, sino que es una regla establecida en y para una sola empresa, desplazándose hacia el Juez de instancia la constatación o apreciación de la misma por cuanto que es el único que puede percibir de manera inmediata, en la actividad probatoria, cual ha sido la voluntad de las partes”*<sup>222</sup>.

Las principales consecuencias jurídicas derivadas del carácter normativo del convenio colectivo estatutario se resumen en el sometimiento a los principios de publicidad, automaticidad, inderogabilidad relativa, y de *iura novit curia*. A lo que se añade que su incumplimiento genera responsabilidad respecto del conjunto de trabajadores y empresarios afectados y resulta sancionable por la autoridad administrativa

---

<sup>221</sup> Véase MARTÍN VALVERDE, ANTONIO, RODRÍGUEZ-SANUDO GUTIÉRREZ, FERMÍN, GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, Derecho del trabajo...página 123.

<sup>222</sup> Véase SSTS del 27 de septiembre de 2002 y 9 de octubre de 2001 (R.º 3741/2001y R.º 1153/2001), DEL REY GUANTER, SALVADOR y Otros, *Estatuto de los Trabajadores Comentado y con Jurisprudencia*, Editorial La Ley, Madrid, 2007, página 1435.

laboral. Además, la sucesión entre convenios de naturaleza normativa se rige por el principio de modernidad. Por lo que se refiere a los pactos extraestatutarios, una interpretación estricta del significado de su naturaleza obligacional nos llevaría a excluir la aplicación de los principios de publicidad, automaticidad e inderogabilidad relativa. Sin embargo, como se dijo, la jurisprudencia está otorgando en la práctica un valor supracontractual a tal tipo de acuerdos colectivos, en la medida en que su contenido vincula de forma imperativa e inderogable a las relaciones individuales de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación personal limitado, como se verá, a las partes firmantes y a sus afiliados<sup>223</sup>.

Este trabajo pretende establecer el valor normativo de los convenios colectivos en España y Puerto Rico. Para poder llegar a tal determinación, es necesario examinar brevemente la normativa aplicable en España y Puerto Rico relacionada al contrato como fuente de las obligaciones. Esto nos brindara la oportunidad de fijar la esencia de la relación contractual, de manera que podamos establecer el valor normativo de los convenios colectivos. Veamos.

El contrato<sup>224</sup> es un hecho consistente en dos o más declaraciones de voluntad, (consentimiento), sobre un objeto y una causa<sup>225</sup>. En España y Puerto Rico, las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley:

El Artículo 1.089, Libro IV, Título II del Código Civil Español establece:

---

<sup>223</sup> Comentarios de DEL REY GUANTER, SALVADOR y Otros, Estatuto de los Trabajadores Comentado y con Jurisprudencia...página 1436.

<sup>224</sup> “El contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio”, Artículo 1.254, Libro IV, Título II del Código Civil Español; “El contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa, o prestar algún servicio”, Artículo 1206, 31 LPRA, Sección 3371.

<sup>225</sup> “No hay contrato sino cuando concurren los requisitos siguientes: (1) Consentimiento de los contratantes; (2) Objeto cierto que sea materia del contrato; (3) Causa de la obligación que se establezca”; Artículo 1.261, Libro IV, Título II del Código Civil Español; “Requisitos del contrato: No hay contrato sino cuando concurren los requisitos siguientes: (1) Consentimiento de los contratantes; (2) Objeto cierto que sea materia del contrato y (3) Causa de la obligación que se establezca”, Artículo 1213, 31 LPRA, Sección 3391.

*“Las obligaciones nacen de la ley, de los contratos y casi contratos y de los actos y omisiones ilícitos o en que intervenga cualquier género de culpa o negligencia”.*

Mientras, Artículo 1042, 31 LPRA, Sección 2992 del Código Civil de Puerto Rico dispone:

*“Cómo nacen las obligaciones: las obligaciones nacen de la ley, de los contratos y cuasicontratos y de los actos y omisiones ilícitos o en que intervenga cualquier género de culpa o negligencia”.*

Utilizando esto como base, examinemos el valor normativo de los contratos en ambas jurisdicciones a través de las disposiciones más relevantes relacionadas a las obligaciones y contratos contenidos en sus respectivos códigos civiles.

| CÓDIGO CIVIL DE ESPAÑA  | CÓDIGO CIVIL DE PUERTO RICO  |
|---|--|
| <b>Artículo 1.091:</b> Las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes y deben cumplirse a tenor de los mismos.  | <b>Artículo 1044:</b> Las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes y deben cumplirse a tenor de los mismos.  |
| <b>Artículo 1.255:</b> Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, la moral, ni al orden público.  | <b>Artículo 1207:</b> Los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, la moral, ni al orden público.  |
| <b>Artículo 1.256:</b> La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.  | <b>Artículo 1208:</b> La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.  |
| <b>Artículo 1.258:</b> Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y, desde entonces, obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley.   | <b>Artículo 1210:</b> Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y, desde entonces, obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley.   |
| <b>Artículo 1.259:</b> Ninguno puede contratar a nombre de otro sin estar por éste autorizado o sin que tenga por la ley su representación legal. El contrato celebrado a nombre de otro por quien no tenga su autorización o representación legal, será nulo, a no ser que lo ratifique la persona a cuyo nombre se otorgue antes de ser revocado por la otra parte contratante. | <b>Artículo 1211:</b> Ninguno puede contratar a nombre de otro sin estar por éste autorizado o sin que tenga por la ley su representación legal. El contrato celebrado a nombre de otro por quien no tenga su autorización o representación legal, será nulo, a no ser que lo ratifique la persona a cuyo nombre se otorgue antes de ser revocado por la otra parte contratante. |

Nótese que las disposiciones son idénticas en ambas jurisdicciones, ello, ya que, como conocemos, el ordenamiento civil puertorriqueño emana del Código Civil Español

original de 1889. Como regla general, recurrentemente los contratos, por ser acuerdos de voluntades, bajo los preceptos normativos señalados son susceptible a interpretación. Es decir, para determinar si un contrato esta “vivo” hay que interpretarlo. No debemos olvidar que el contrato tiene un propósito práctico que tiene su base en la autonomía de voluntad. Siempre que exista en un acuerdo entre partes, consentimiento, objeto y causa, habrá contrato. Sobre este particular, destacamos el contenido del Artículo 1.258 del Código Civil Español, cuyo contenido tiene su equivalente en el Código de Puerto Rico, en su Artículo 1210, según se estableciera previamente en este trabajo. Reza este Artículo:

*“Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y, desde entonces, obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley”.*

Con esta simple norma del derecho de obligaciones, si se interpreta bien el acuerdo pactado, sobra el resto de las disposiciones contenidas sobre contratos en ambos códigos civiles. La perfección de un contrato es el mero consentimiento. La obligación dependerá siempre de la naturaleza del contrato y de la buena fe a través del comportamiento esperado por cada una de las partes y su diligencia en el cumplimiento de los asuntos para el cual se obligaron. En este sentido, las fuentes del ordenamiento jurídico, tanto en España como en Puerto Rico, entiéndase la ley, la costumbre y los principios generales del derecho, integran la formación de un contrato. Veamos las idénticas disposiciones normativas de interpretación de contratos más relevantes de ambos códigos:

| <b>CÓDIGO CIVIL DE ESPAÑA</b>   | <b>CODIGO CIVIL DE PUERTO RICO</b>   |
|---|--|
| <b>Artículo 1.281:</b> Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. Si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas. | <b>Artículo 1233:</b> Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. Si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas. |
| <b>Artículo 1.282:</b> Para juzgar de la intención de los contratantes, deberá atenderse, principalmente, a los actos de éstos, coetáneos y posteriores al contrato.  | <b>Artículo 1234:</b> Para juzgar de la intención de los contratantes, deberá atenderse, principalmente, a los actos de éstos, coetáneos y posteriores al contrato.  |

| CÓDIGO CIVIL DE ESPAÑA  | CÓDIGO CIVIL DE PUERTO RICO   |
|---|---|
| <b>Artículo 1.283:</b> Cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deberán entenderse comprendidos en él cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre los que los interesados se propusieron contratar.  | <b>Artículo 1235:</b> Cualquiera que sea la generalidad de los términos de un contrato, no deberán entenderse comprendidos en él cosas distintas y casos diferentes de aquéllos sobre los que los interesados se propusieron contratar.   |
| <b>Artículo 1.284:</b> Si alguna cláusula de los contratos admitiere diversos sentidos, deberá entenderse en el más adecuado para que produzca efecto.  | <b>Artículo 1236:</b> Si alguna cláusula de los contratos admitiere diversos sentidos, deberá entenderse en el más adecuado para que produzca efecto.   |
| <b>Artículo 1.285:</b> Las cláusulas de los contratos deberán interpretarse las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas.   | <b>Artículo 1237:</b> Las cláusulas de los contratos deberán interpretarse las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas.  |
| <b>Artículo 1.286:</b> Las palabras que puedan tener distintas acepciones serán entendidas en aquella que sea más conforme a la naturaleza y objeto del contrato.   | <b>Artículo 1238:</b> Las palabras que puedan tener distintas acepciones serán entendidas en aquella que sea más conforme a la naturaleza y objeto del contrato.  |
| <b>Artículo 1.287:</b> El uso o la costumbre del país se tendrán en cuenta para interpretar las ambigüedades de los contratos, supliendo en éstos la omisión de cláusulas que de ordinario suelen establecerse.   | <b>Artículo 1239:</b> El uso o la costumbre del país se tendrá en cuenta para interpretar las ambigüedades de los contratos, supliendo en éstos la omisión de cláusulas que de ordinario suelen establecerse.   |
| <b>Artículo 1.288:</b> La interpretación de las cláusulas oscuras de un contrato no deberá favorecer a la parte que hubiese ocasionado la oscuridad.  | <b>Artículo 1240:</b> La interpretación de las cláusulas oscuras de un contrato no deberá favorecer a la parte que hubiese ocasionado la oscuridad.   |
| <b>Artículo 1.289:</b> Cuando absolutamente fuere imposible resolver las dudas por las reglas establecidas en los artículos precedentes, si aquellas recaen sobre circunstancias accidentales del contrato y éste fuere gratuito, se resolverán en favor de la menor transmisión de derechos e intereses. Si el contrato fuere oneroso, la duda se resolverá en favor de la mayor reciprocidad de intereses. Si las dudas de cuya resolución se trata en este artículo recayesen sobre el objeto principal del contrato, de suerte que no pueda venirse en conocimiento de cuál fue la intención o voluntad de los contratantes, el contrato será nulo. | <b>Artículo 1241:</b> Cuando absolutamente fuere imposible resolver las dudas por las reglas establecidas en las secciones precedentes, si aquéllas recaen sobre circunstancias accidentales del contrato y éste fuere gratuito, se resolverán en favor de la menor transmisión de derechos e intereses. Si el contrato fuere oneroso, la duda se resolverá en favor de la mayor reciprocidad de intereses. Si las dudas de cuya resolución se trata en esta sección recayesen sobre el objeto principal del contrato, de suerte que no pueda venirse en conocimiento de cuál fue la intención o voluntad de los contratantes, el contrato será nulo. |

En el derecho, la interpretación es la integración de la norma. Para los juristas esto es un ejercicio diario. En un contrato, una vez las partes prestan su consentimiento, éste va a ser regulado por la normativa contenida en el derecho de obligaciones. Cuando surge una controversia en torno a esa voluntad y a ese consentimiento, entonces es

preciso ir a la norma que lo regula para la interpretación correspondiente. Para interpretar un contrato hay que calificarlo. La interpretación dependerá del tipo del contrato suscrito, su naturaleza y normativa especial aplicable.

Fundamentado en esto y en el objetivo de nuestro trabajo, examinaremos la normativa aplicable a los contratos en su vertiente aplicable al campo laboral. Es decir, examinaremos los contratos de trabajo y el desarrollo de éstos a través del desarrollo de convenios colectivos. Tomaremos en consideración para este análisis las disposiciones citadas anteriormente del derecho de obligaciones aplicables tanto a España como a Puerto Rico. En vista de que nuestro trabajo se circunscribe al valor normativo de los convenios colectivos, es necesario examinar la figura del contrato de trabajo, ya que constituye la base o el cimiento de la relación contractual de trabajo de donde emerge el convenio colectivo. El estudio de la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo y de los convenios colectivos nos permitirá establecer sus diferencias con el fin de separarlas como figuras conexas. Esto con el objetivo de ver estas figuras no precisamente en su estructura doctrinal, sino su funcionamiento real práctico en la realidad actual. Realizado este análisis, podremos determinar el valor normativo de los convenios colectivos.

El contrato de trabajo<sup>226</sup> es un contrato individual que se configura entre patrono e individuos con el propósito de prestar un servicio a cambio de una remuneración. El Estatuto de los Trabajadores, establece, en su Título I, las disposiciones relacionadas con la relación individual de trabajo, tales como: contenido, modificación, suspensión, extinción, infracciones, sanciones y prescripción.

No obstante, existe la modalidad del contrato de grupo, por el cual se emplea a un grupo de trabajadores. Dice ALONSO OLEA<sup>227</sup> que el contrato de trabajo de grupo, que aunque, desde luego, sea, a su vez, interesante y, por supuesto, necesitado de alguna explicación más compleja y más profunda que la de reducir a «*una serie de contratos individuales de trabajo yuxtapuestos*», no lleva, ni

---

<sup>226</sup> En España la evolución del contrato de Trabajo tiene su origen en el Fuero del Trabajo de 1938, la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 y 1944 y actualmente en el Estatuto de Trabajadores de 1994.

<sup>227</sup> Citado por Alonso Olea, Pactos Colectivos....

mucho menos, aparejada la trascendencia que es típica de los pactos colectivos. Anhelo, por lo demás, absolutamente legítimo porque se trata de dos instituciones completamente diversas que guardan escasa o nula relación entre sí, cuyo emplazamiento sistemático es distinto, el uno en la doctrina de las fuentes, el otro en la de las modalidades del contrato de trabajo, que sólo en momentos límites y relativamente infrecuentes desdibujan sus vigorosos contornos diferenciales y cuya finalidad y objetivos, como también se ha puesto reiteradamente de manifiesto por la doctrina, son: el pacto colectivo, el de establecer una norma general, a la que han de sujetarse, o que ha de ser respetada por los contratos individuales de trabajo y en el contrato de grupo como en el contrato de trabajo individual más típico, el de prestar un trabajo personal a cambio de una remuneración.

Mientras, el convenio colectivo regula condiciones mínimas de los contratos de trabajo entre patronos y la organización sindical representativa de los individuos o trabajadores, para comprender la relación jurídica individual de trabajo, es necesario analizar brevemente los principios y normas aplicables a esta relación jurídica.

El orden de prelación de las fuentes jurídico-positivas, de ambos ordenamientos jurídicos, el español y el puertorriqueño, son las leyes, las costumbres y los principios generales del Derecho, tal y como hemos mencionado anteriormente.

En cuanto al trabajo se refiere, la relación de trabajo es aquella que se produce entre la empresa y los trabajadores y está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que liga mutuamente entre sí a aquellos, reconociéndoles determinados derechos e imponiéndose diferentes deberes de carácter moral y económico<sup>228</sup>.

Examinados varios autores que discuten el tema del contrato trabajo, encontré que existen varias tendencias doctrinales en torno al contrato de trabajo:

- a. la primera, está fundamentada en los que creen que el contrato de trabajo, dentro de la técnica privatista

---

<sup>228</sup> PÉREZ BOTIJA, EUGENIO; *Las Nuevas Doctrinas sobre el Contrato de Trabajo*, *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, Instituto Editorial Reus, 1942, página 6.

del derecho de obligación, absorbe todavía la totalidad de las relaciones entre patronos y obreros;

- b. la segunda, los que parten de supuestos sociológicos, niegan la posibilidad de encerrar aquellas relaciones dentro de ese marco legal;
- c. tercera, los que creen en la flexibilidad del contrato de trabajo para asimilar las nuevas tendencias y poder servir de marco jurídico más eficaz que la llamada relación de trabajo. Fundamentado en las doctrinas mencionadas, autores han encuadrado el contrato de trabajo bajo distintos conceptos de figuras contractuales. Por ejemplo, en el de compraventa, arrendamiento de servicios, mandato e incluso sociedad<sup>229</sup>.

Frente a estas doctrinas, se han alzado voces autorizadas en el campo científico, apoyadas por las disposiciones contenidas en los Códigos y en las leyes que regulan el contrato de trabajo sobre principios distintos de los que inspiran los otros contratos. La realidad indiscutible es que mundialmente, y a través de la historia, el contrato de trabajo es el medio y mecanismo comúnmente utilizado en la contratación de servicios. Sin duda, esta singular figura contractual lleva consigo todo un andamiaje incorporado mediante la legislación laboral aplicable en la jurisdicción que se desarrolle.

Dice PÉREZ BOTIJA<sup>230</sup> que el contrato de trabajo surge de un acto jurídico determinado, más luego, en virtud de la unidad de fin, se va trasformando en un verdadero proceso institucional entre partes, los sujetos de la relación de trabajo con intereses contrapuestos, pero, a su vez, con una adhesión mutua a un fin común, la prosperidad de la empresa, razón por la cual la relación de trabajo que nace en virtud de un vínculo contractual, vínculo que sirve de fundamento y de soporte jurídico de la misma, después se amplía y se supera por una serie de contraprestaciones morales y materiales, así como también por esa comunidad de

---

<sup>229</sup> PÉREZ BOTIJA, EUGENIO, *Las Nuevas Doctrinas* ... página 7.

<sup>230</sup> PÉREZ BOTIJA, EUGENIO, *Las Nuevas Doctrinas* ... página 12.

intereses y fines que derivan del papel de colaboradores de la producción que tienen el empresario y los trabajadores.

El contenido jurídico de la relación de trabajo, en su mayor parte, es de derecho privado, excede del campo de las obligaciones tradicionalmente conocidas, sobre todo de aquellas que se conciben como relaciones de cambio de carácter patrimonial, porque si bien casi todas las obligaciones, aun las personalísimas, tienen manifestación patrimonial que se refleja en el cumplimiento forzoso (indemnización en daños y perjuicios), en la relación de trabajo se dan vínculos de fidelidad y de protección, pago de indemnizaciones que no tienen equiparación posible con las fórmulas clásicas del derecho de obligaciones.

En su consecuencia, una relación de trabajo comenzará una vez se circunscriba el contrato de trabajo.

El contrato de trabajo constituye el acuerdo de voluntades que configura la relación de trabajo. Sin embargo, el contrato de trabajo por sí no regula o contiene la totalidad de las relaciones laborales. Fundamentado en esto y dada las doctrinas que hemos mencionado, ciertos autores opinan que el contrato no es necesario, de una parte porque la relación surge en virtud del hecho material de la entrada del trabajador en la empresa y, de otra parte, porque la disciplina jurídica de las relaciones entre ambos está determinada por las leyes y reglamentos<sup>231</sup>.

La existencia de fuentes especiales, como las reglamentaciones o los convenios colectivos en el Derecho del Trabajo, puede plantear problemas de jerarquía normativa. La ley rige por encima de toda otra norma, pues es el derecho formulado por el Estado, al otorgarle primacía en la escala normativa, establece, pues, que sólo en defecto de tal derecho legal rige el de carácter consuetudinario. Por otro lado, tenemos la normativa dispuesta en las Constituciones, ley suprema no reformable por la vía legislativa ordinaria.

---

<sup>231</sup> Tesis formulada en Alemania por Wolfgang Siebert, *Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen*, 1935; en España por A. Polo: *Del Contrato a la Relación de Trabajo*, 1941; Legaz Lacambra, *Estudios de Doctrina Jurídica y social*, 1940 y en Italia por Mario Levi de Veali, *Il rapporto di lavoro*, 1937.

En síntesis, en España y Puerto Rico en el campo de ordenamiento jurídico del Derecho del Trabajo, encontramos primero, protecciones laborales que figuran explícitamente en ambas Constituciones, asunto que hemos discutido en este trabajo anteriormente. Segundo, la aplicabilidad de las disposiciones del derecho de obligaciones y contratos contenidas en los Códigos Civiles de ambos países y, tercero, las normas que emanan de ambos Estados en el ejercicio de su poder reglamentario y normativo, como lo son decretos, órdenes y reglamentos.

A todo esto se le suman los acuerdos laborales que emanan de los convenios colectivos. Dentro de este sistema se ha pretendido que un precepto legal puede modificarse, siempre que sea en beneficio del trabajador, no sólo por la voluntad individual en los contratos de trabajo y por la colectiva en los convenios colectivos de trabajo, sino también por la legislación de grado inferior.

Sobre este particular, BAYÓN CHACÓN Y PÉREZ BOTIJA<sup>232</sup> expresan que, “excluyendo los contratos individuales, que no son en verdad fuentes jurídico-positivas de Derecho general, consideramos admisible la interpretación indicada, si se trata de convenios colectivos, ya que interviene para crearlos una fuente de producción del Derecho reconocida por el Estado, la relación jurídica colectiva de trabajo, aunque siempre con el límite de que la modificación no afecte a una norma legal de tipo inderogable, tanto si favorece al trabajador como al empresario. Más discutible es admitir que las Reglamentaciones puedan modificar leyes generales y totalmente inadmisibles, por resultar contrario a toda seguridad jurídica que, salvo casos de delegación legal expresa, pueda hacerlo, para establecer mejores condiciones para el trabajador, la Administración en el ejercicio de su potestad reglamentaria ordinaria”.

Sobre este particular, BAYÓN CHACÓN Y PÉREZ BOTIJA, expresan que las partes de una relación laboral individual o colectiva pueden sobrepasar por interés mutuo las obligaciones mínimas de la ley en un acto de recíproco consentimiento, pero no parece admisible que la Administración, el propio Estado,

---

<sup>232</sup> BAYÓN CHACÓN Y PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo...* 240.

incumpla la ley por él dictada en lugar de reformarla, salvo especial autorización de la ley formal, pues entonces pierde su carácter esencial de garantía general, de seguridad para todos. Creemos que la interpretación que debe seguirse actualmente y la posible orientación legislativa para el futuro, deben basarse en la diferenciación clara entre normas de Derecho necesario y las que no revisten tal carácter. Han de estimarse como normas de Derecho necesario absoluto los preceptos constitucionales de inmediata aplicación, las leyes (en sentido formal), que desarrollan preceptos constitucionales, las leyes, reglamentos o decretos que establecen las bases y requisitos de la contratación colectiva o individual del trabajo, los efectos generales de esa contratación, las causas de suspensión o cese de los contratos individuales y de los convenios colectivos de trabajo, los salarios máximos, jornadas mínimas o rendimientos mínimos, en el supuesto de que se establecieran legalmente y cuantas materias guardan relación con el orden público y los principios generales que informan el Derecho de cada Estado.

Nótese que, en referencia a lo anterior, el contrato de trabajo, reconoce y exalta la personalidad humana desde el momento que deja al dominio de los individuos la institución y desarrollo de unas relaciones jurídicas, aun cuando la disciplina concreta de ella deba, en gran parte, acomodarse a las leyes y a los contratos colectivos. Por otro lado, los contratos o convenios colectivos influyen en gran medida en aquella parte de la legislación que tiene un carácter de garantía mínima para el trabajador o para el trabajo mismo, pero que puede mejorarse en beneficio de uno y otro. La integran las normas sobre jornada, sobre seguridad e higiene del trabajo, sobre salarios mínimos establecidos legalmente para todo el territorio, parte de él o determinadas actividades y toda la materia comprendida en la Seguridad Social. Así, aunque una ley general marque una jornada de ocho horas para la dependencia mercantil o unos beneficios mínimos de previsión, no hay inconveniente jurídico en que las reglamentaciones disminuyan la primera y eleven los segundos, por dos razones: primera, porque con ello no se ataca lo que la ley juzgó beneficio indispensable o garantía mínima; segunda, porque en las reglamentaciones se ha oído, al menos han colaborado en cierta forma, las partes

interesadas. La licitud del procedimiento sería mayor cuanto mayor fuera la intervención sindical en la elaboración de las reglamentaciones<sup>233</sup>.

Normalmente se considera la relación jurídica individual de trabajo como el resultado de un contrato de trabajo. Es una relación entre partes, que surge de un negocio jurídico, igual que una compraventa o un préstamo, y que luego tiene una realidad diaria, renovada, por el carácter de tracto sucesivo del contrato de que nació. Frente a esta postura clásica, existe una doctrina extracontractual que, según indican, tuvo su origen y desarrollo en Alemania, sostienen que la relación jurídica de trabajo no es el resultado de un contrato, sino del hecho de la inserción del trabajador en la empresa. No hay ni hace falta un contrato de trabajo para que exista una relación jurídica de trabajo.

Cuando tal contrato existe, es un elemento formal intrascendente, ya que las partes no contratan su trabajo libremente, sino que el trabajador se limitaba antes a aceptar una situación jurídica configurada previamente por el empresario, por lo que ambos se reducen a cumplir las condiciones mínimas señaladas por el Estado y por convenios colectivos de trabajo. Esta doctrina señala que más que un contrato, existe un hecho de adhesión a una situación estatutaria prefijada. La situación de las partes en la relación jurídica de trabajo no es contractual de oposición de intereses, sino de mutua cooperación a la misión social y nacional de la empresa. Convergen que entre esta tendencia y la contractual existe una intermedia: la relación de trabajo puede nacer de un contrato y desarrollarse después como situación estatutaria<sup>234</sup>.

La teoría de la relación de trabajo extracontractual no sólo adquirió gran importancia en la doctrina, sino que influyó en el Derecho positivo, así con más o menos firmeza en la ley alemana de 1934 sobre ordenación del trabajo nacional y en la propia terminología del Fuero del Trabajo Español. Incluso las leyes de Contrato de Trabajo de 1944 y la de los Convenios Colectivos de 1958 siguen

---

<sup>233</sup> BAYÓN CHACÓN Y PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo*...páginas 241- 243.

<sup>234</sup> BAYÓN CHACÓN Y PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo* ...páginas 260-274.

moldes clásicos del contrato de trabajo en algún anteproyecto español moderno del Código de Trabajo.

La relación de trabajo no es una extracontractual<sup>235</sup>, porque no responde a una realidad jurídica actual. Las relaciones individuales de trabajo, si las analizamos directamente, no es cierto que se rijan de manera uniforme por normas prefijadas, llámense convenios o reglamentaciones; ambas, por el proceso de devaluación monetaria que a tantos países afecta, son cada vez más, sobre todo en lo que a cifras de salarios se refiere, regulaciones de condiciones mínimas continuamente superadas en los contratos individuales.

Por tanto, el obrero que al ingresar en una empresa lo hace ganando un salario superior al obligatorio mínimo, es evidente que contrata de manera efectiva o verdadera y no se limita a adherirse a un modelo prefijado. Igual ocurre con los trabajadores especialmente capacitados que exigen una determinada situación privilegiada en la empresa. Si hubo un momento de predominio de las condiciones generales de reglamentaciones y convenios colectivos sobre los pactos individuales, ese momento ha pasado ya.

Económica y sociológicamente se basa en una relación bilateral. Resulta, en efecto, una hipótesis arriesgada el llegar a suponer y afirmar, que empresarios y trabajadores, por muchos intereses y deseos comunes que puedan tener, no se encuentran en una situación de oposición contractual. Esto no quiere decir que su situación responda a una lucha de clases, que tal vez hoy aparece atenuada en todo el mundo, sino que su situación jurídica es de oposición de intereses, como en tantos otros contratos, el de compraventa, por ejemplo. Es cierto que empresarios y trabajadores tienen un interés común, el de la prosperidad del negocio o explotación de que depende su común posibilidad de ganancia, pero es cierto también que tal posibilidad coincide en la realidad con una contraposición de intereses sobre cómo se hayan de distribuir esas ganancias.

Aunque en ocasiones el contrato de trabajo sólo sea en verdad un acto de

---

<sup>235</sup> BAYÓN CHACÓN Y PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo...* páginas 261-263.

adhesión, no sería el de trabajo el único contrato de adhesión. De tal tipo son, por ejemplo, los contratos de seguros, así como los de suministros de energía eléctrica, agua, gas, etc., y ello no significa, sin embargo, que tales relaciones jurídicas no nazcan y vivan como situaciones contractuales. Tampoco puede mantenerse que el contratar sobre el propio trabajo sea contrario a la dignidad humana, argumento que se ha esgrimido en favor del carácter no contractual de la relación de trabajo. Si ésta es una prestación profesional, el hombre la estipula porque es libre, por un acto de soberanía de la voluntad y porque goza de libertad para escoger una u otra profesión. Precisamente, esa facultad de disposición sobre su propia energía consagra la libertad del hombre frente a las situaciones de trabajo forzado de carácter indigno o de origen aflictivo.

Otros argumentos empleados, por ejemplo, el de que el contrato exige lealtad y que ésta no se puede imponer por contrato. La lealtad en el contrato de trabajo equivale, en cierto modo, a la buena fe de cualquier contrato. Tan desleal es el trabajador que estropea una máquina, como el arrendatario de una villa que destroza su cuidado jardín. Naturalmente, estos aspectos humanos, con un contenido ético no superior, sino más destacado, se ponen de relieve de una forma más aguda en el contrato de trabajo, que implica una aportación de tipo personal, pero no es esencialmente diferente éste de otro tipo cualquiera de contrato que se base en obligaciones esencialmente personales y que, por tanto, exija un cumplimiento fundado esencialmente en la buena fe, en la mutua lealtad de las partes.

Por lo antes expresado, una auténtica relación de trabajo se origina de un acto contractual expreso y tácito.

Por otro lado, tratadistas del Derecho del Trabajo reconocen la figura del contrato de trabajo como el eje principal de una realidad social formalizada jurídicamente a través de esta institución, la cual la consideran una jurídica. MANUEL ALONSO OLEA y MARÍA EMILIA CASAS BAAMONDE en su libro *Derecho del Trabajo*, exponen lo siguiente:

“El contrato de trabajo es la institución central del Derecho del Trabajo; constituye a la vez la raíz de su origen y la razón de su existencia como disciplina jurídica autónoma. La existencia de una determinada institución jurídica no justifica de suyo la correlativa de una disciplina jurídica; lo esencial es que tal institución configure jurídicamente una realidad social esencial para la vida comunitaria, de forma que esta sea inconcebible sin aquella y el ordenamiento jurídico carente de sentido sin la referencia a la institución jurídica de formalización”<sup>236</sup>.

La consideración del trabajo, como servicio que puede ser prestado profesionalmente a un tercero, ha dado origen al nacimiento de la figura jurídica del contrato de trabajo. La relación jurídico-laboral no nació siempre como resultado de un contrato. Históricamente fue configurada como vínculo dominical o familiar, como relación real por adscripción a la tierra o, en la época gremial, como verdaderos contratos de adhesión al régimen ya establecido por los estatutos de los gremios. En el régimen liberal no existió tampoco un contrato de trabajo específico, se utilizaron las figuras del arrendamiento de servicios y de la ejecución de obra. Sólo con el intervencionismo estatal surge, o resurge, una figura típica para regular la relación laboral, el contrato de trabajo.

La idea que preside su nacimiento de esta figura fue la concesión de que el trabajo humano no es una mercancía, no es un bien material mueble o inmueble que se pueda arrendar o vender, como una tierra o como una máquina, sino una actividad creadora íntimamente unida al ser humano. Es por esto que surge regulación especial. A fines del siglo pasado nace, pues, la idea de un contrato específico de trabajo. En él se engloban a veces el viejo concepto de arrendamiento de servicios y el de ejecución de obra. A través del tiempo, el contrato de trabajo ha ido evolucionando para aplicarse a servicios que requieren no sólo facultades físicas, sino también intelectuales. Sobre este particular dice MARTÍN BLANCO que a su modo de ver el contrato de trabajo “*conserva su naturaleza jurídica de contrato de Derecho Civil sus diferentes fisionomías y su*

---

<sup>236</sup> MANUEL ALONSO OLEA y MARÍA EMILIA CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, Civitas Ediciones, Madrid, 2005.

*actual estado que parecen a simple vista modificarla no son más que estructuraciones y proyecciones políticas del contrato de trabajo*". En su opinión, "conserva su propia naturaleza de figura propia del Derecho Civil y con poco que uno se detenga en el examen de aquel, podrá apreciar que lo que ha experimentado son modificaciones de tipo político social en sus desarrollos legislativos y prácticos que han experimentado el Derecho Civil y, más ampliamente, el Derecho privado en general".

Así pues, MARTÍN BLANCO<sup>237</sup> concluye que el contrato individual de trabajo es un contrato propio del Derecho privado. Sobre este particular, entiendo prudente citar unas expresiones de este autor en el libro *El Contrato de Trabajo*, las cuales explican con mayor profundidad este asunto:

"Efectivamente, el primer error de método en que ha incurrido gran parte de la doctrina jurídica ha sido el tratar de fijar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo a través y previa una determinación de la semejanza y contactos entre aquel y los otros contratos incardinados en la regulación de la ley civil y sistematizados en los cuadros o esquemas contractuales tradicionales. Procediendo con un método riguroso, no es esto lo que debe investigarse, sino, por el contrario, estudiar y diferenciar aquellos elementos característicos y peculiares en sí que dan al contrato de trabajo su propia estructura. Solamente de esa forma podremos individualizar y matizar en sí misma la naturaleza jurídica del contrato de trabajo. Del contrato de trabajo en sí y por sí, independientemente de sus analogías y semejanzas con otros contratos. Del contrato de trabajo localizándolo por sí en la doctrina general de la contratación y no en los principios particulares o concretos de una determinada figura contractual, sino en los amplios de la teoría general del contrato. Individualizando y determinando los especiales elementos diferenciados del contrato de trabajo podremos conocer su naturaleza jurídica y, en última instancia, diferenciarlo de otras figuras contractuales. Pero no al revés como ha intentado algún sector doctrinal incurriendo en el apuntado error de método.

Otra parte de la doctrina ha incidido en un error distinto, en el de entender y afirmar, confundiendo lo que son distintas finalidades doctrinal y legislativa, que la naturaleza jurídica de un contrato viene dada por la

---

<sup>237</sup> MARTÍN BLANCO, JOSÉ; *El Contrato de Trabajo...* páginas 209-211.

legislación que lo regula. A nuestro modo de ver, y esto es de sobra conocido, el legislador regula positivamente un contrato o una institución, pero no resuelve el problema de la naturaleza jurídica de aquél o de ésta. Entre otras razones porque no es esta su misión; y por ello, no cabe deducir la naturaleza jurídica del contrato de trabajo por y a través de la legislación que lo regula. Especialmente cuando en este caso concreto, como hemos visto páginas atrás, existe una dualidad de legislaciones tan diferentes en su estructura, espíritu y finalidad que la contemplación unilateral de cualquiera de ellas comporta una visión incompleta y deformada del problema”.

En síntesis, MARTÍN BLANCO<sup>238</sup> expone que la figura del contrato de trabajo históricamente se ha ido transformando. Es su apreciación que *“las distintas formas de concebir y estructurar el contrato no son más que reflejos de la estructura y orientación político-filosófica y económica de cada pueblo en concreto en el momento peculiar que se considera”*. Sobre este particular, me llama la atención una expresión de este autor y cito: *“El contrato viene así a considerarse como el medio jurídico para la constitución por los miembros de un pueblo de sus relaciones económicas y sociales y servir a los más altos fines de la colectividad”*.

El contrato de trabajo, desplaza al viejo contrato de arrendamiento de servicios de los Codigos liberales del Siglo XIX. El contrato de trabajo tal y como menciona BORRAJO DACRUZ<sup>239</sup>:

- a) es un contrato normado, ya que las partes que contratan no son autónomas; tienen que respetar las normas fijadas en las leyes o en los convenios colectivos de trabajo como normas mínimas de obligado cumplimiento;
- b) en consecuencia, las cláusulas contractuales contrarias a la ley o al convenio colectivo son nulas, no tienen ningún valor, por lo que no obligan a la parte que resultaría perjudicada con su cumplimiento;

---

<sup>238</sup> MARTÍN BLANCO, JOSÉ; *El Contrato de Trabajo...* páginas 209-211.

<sup>239</sup> BORRAJO DACRUZ, EFRÉN, *Introducción al Derecho del Trabajo...* páginas 114-115.

- c) la conclusión en Derecho es que el trabajador puede ir contra sus propios actos. El compromiso contrario a sus derechos no le obliga. O dicho en otras palabras: en el Derecho transaccional del trabajo, el trabajador es tratado en cierta medida con las técnicas que se venían aplicando en el Derecho civil al menor de edad y, como tal, tiene que contar con instituciones de tutela, tales el sindicato y el propio Estado.

En Puerto Rico, el contrato de trabajo comienza con un contrato probatorio de empleo, mediante el cual el patrono estipula un periodo de tiempo en el cual el empleado será evaluado por sus ejecutorias con miras a obtener su permanencia en el empleo. El contrato probatorio de empleo es una herramienta que tiene disponible el patrono para poder formar un juicio adecuado en torno a la capacidad de la persona contratada para realizar el trabajo asignado, sin incurrir en un despido injustificado, dado el caso de que el obrero trabaje de manera insatisfactoria y sea necesario cesantearle<sup>240</sup>.

El contrato probatorio, es un acuerdo entre patrono y el empleado, por término fijo, mediante el cual el empleado se pone a prueba para demostrar que tiene la experiencia, conocimiento y destrezas necesarias para ocupar el puesto. El contrato probatorio tiene una serie de requisitos y términos, los cuales se indican a continuación de acuerdo a lo establecido en la Ley de Indemnización de Despido Sin Justa Causa, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, 19 LPRA § 185 (h):

*“Para que todo contrato probatorio de trabajo tenga validez a los fines de excusar al patrono de darle cumplimiento a lo dispuesto en este título, el mismo deberá hacerse por escrito, haciéndose constar la fecha en que comienza y termina el período probatorio, el cual en ningún caso podrá exceder de tres (3) meses, a no ser que medie un permiso escrito del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. Este podrá autorizar la extensión del período probatorio hasta un máximo de seis (6) meses, cuando a su juicio la naturaleza del trabajo así lo requiera. El contrato básico de período probatorio deberá de hacerse antes de que el empleado comience a prestar servicios para el patrono. Todo contrato de período probatorio convenido con posterioridad al comienzo de la prestación de*

---

<sup>240</sup> ZENO SANTIAGO CHARLES y BERMÚDEZ PÉREZ, VÍCTOR, *Tratado Derecho del Trabajo...* página 122.

*servicios será ilegal y nulo. Cuando los empleados estén unionados, la estipulación sobre extensión del período probatorio hasta seis (6) meses, podrá ser efectuada mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre la Unión y el patrono, sin que sea necesario el consentimiento o la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. El incumplimiento de las condiciones antes expuestas en relación con el contrato probatorio de trabajo hará el mismo ilegal y nulo.*

*Si vencido el término establecido en el contrato probatorio, o la extensión válida del mismo, el empleado continúa realizando trabajo para el patrono, dicho empleado adquirirá todos los derechos de un empleado tal y como si hubiese sido contratado sin tiempo determinado.*

*A todo empleado temporero que haya sido contratado para continuar trabajando para el mismo patrono, se le acreditará del tiempo que haya trabajado como empleado temporero, hasta un máximo de la mitad del tiempo requerido como período probatorio para la plaza; siempre y cuando la plaza que vaya a ocupar conlleve las mismas funciones o deberes de la plaza que ocupó como empleado temporero.*

*A los fines de lo dispuesto en esta sección, se entenderá por "mes" un período de treinta (30) días naturales consecutivos."*

En Puerto Rico como regla general, un empleado a tiempo indeterminado en la empresa privada, se le puede despedir por justa causa, sin causa, o por causa injustificada. De ser así, sólo le asisten los remedios establecidos en la Ley Núm. 80, antes mencionada. Sin embargo, esta norma tiene su excepción en aquellas situaciones en que el despido se lleva a cabo en violación a algún precepto constitucional con el efecto de frustrar la política pública. Desde la redacción de la Constitución del Estado Libre Asociado el legislador ha expresado preocupación por balancear la relación de trabajo, desigual por su naturaleza, entre trabajador y patrono. La norma sobre despido injustificado ha intentado racionalizar dicha relación logrando desalentar y penalizar la práctica de despedir empleados por razones que no sean relacionadas con el desempeño de sus labores o necesidades del negocio. El Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha interpretado que la norma de indemnización no impide de manera absoluta el despido, ni se devuelve la situación a su estado anterior. El principio detrás de dicha situación es que no tiene lógica el devolver a una persona a una relación que en adelante será

incomoda<sup>241</sup>. El contrato de trabajo es el negocio jurídico en donde se configura la expresión de las voluntades, patrono y empleados. La forma en que se lleve a cabo este negocio será la que las partes por mutuo acuerdo pacten. Este principio general de la libertad de forma de los contratos, que caracteriza al moderno Derecho de Obligaciones, está expresamente reconocido por el Derecho del Trabajo.

Mediante el Título II y III del Estatuto de Trabajadores, España reconoce legislación aplicable a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa, la negociación colectiva y los convenios colectivos. Dice ALONSO OLEA en su libro *Pactos Colectivos y Contratos de Grupo*<sup>242</sup> que, “en el estudio de los pactos colectivos va envuelta toda la problemática de las fuentes del Derecho del Trabajo y, junto con ella, delicadísimas cuestiones de ciencia y técnica jurídicas no menos que de política laboral, puesto que la admisión o inadmisión del pacto colectivo como fuente de derecho objetivo o la admisión con uno u otros caracteres, es una de las piedras de toque para enjuiciar y tipificar los ordenamientos laborales; de otro lado, el régimen de pactos colectivos se halla estrechamente ligado al de la estructura profesional, sindical o corporativa del mundo del trabajo, siendo la una inexplicable sin el otro y, viceversa, dado que el término «colectivo» con el que se adjetiva el «pacto» alude a la existencia de una organización cuyos caracteres van necesariamente a refluir sobre la naturaleza y modalidades, y aun sobre la posibilidad o imposibilidad de existencia, de la convención”.

Como hemos mencionado en este trabajo, en todos los países, leyes y reglamentos regulan parte de las condiciones de trabajo. Pero otras y, sobre todo, los salarios y otros beneficios laborales, se rigen por los convenios colectivos. En España y Puerto Rico existen ambas, convenios y reglamentaciones. Un convenio colectivo de trabajo es un acuerdo escrito concluido entre un sindicato de

---

<sup>241</sup> ZENO SANTIAGO CHARLES y BERMÚDEZ PÉREZ, VICTOR, *Tratado Derecho del Trabajo*.... página 51.

<sup>242</sup> ALONSO OLEA, MANUEL, *Pactos Colectivos y Contratos de Grupo*...página 4.

trabajadores y un empresario o asociación de empresarios, ambos con facultades reconocidas para ello, por el que se regulan las condiciones de trabajo a que han de sujetarse los contratos individuales y se establecen determinadas obligaciones directas para las partes contratantes. El pacto colectivo es el que, teniendo por partes a un sindicato o un conjunto de sindicatos y a una empresa o agrupación de empresas, tiene por objeto el establecimiento de las normas generales, normalmente mínimas, a las que han de sujetarse los contratos individuales de trabajo.

Constituye uno de los problemas más debatidos del Derecho de Trabajo. Es difícil llegar a una solución única que resulte válida para todas las legislaciones y para todos los momentos. El convenio colectivo apareció primero regulando exclusivamente salarios y condiciones de trabajo sin un contenido obligacional propio para las partes; por ello, se decía que era, simplemente, un contrato normativo. No obstante, pronto se observó que en aquellos acuerdos, que aparentemente se referían sólo a terceros, había una estipulación de obligaciones directas, pues los Sindicatos, muchas veces, se comprometían a no transgredir en lo futuro ciertas reglas y, los empresarios, a no celebrar contratos individuales fuera de las condiciones indicadas en los colectivos y a aplicar aquellas condiciones. Con el tiempo, las diversas legislaciones fijaron obligaciones, llamadas de paz, prohibiendo recurrir a la huelga o al cierre, para tratar de modificarlos. Se comenzó a distinguir entre cláusulas que originan obligación entre las partes firmantes y cláusulas normativas, a que habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo. Esto ha dado lugar a que algunos juristas traten de dividir el convenio colectivo y de adjudicarle una naturaleza diferente, según se refiera a una u otra especie de cláusulas; procedimiento rechazable, pues se trata de un solo negocio jurídico, que, por tanto, debe definirse unitariamente. Se han invocado múltiples teorías, la obligatoriedad, para definir la naturaleza del convenio, que bajo la doctrina de la costumbre<sup>243</sup> no

---

<sup>243</sup> La costumbre se caracteriza por una repetición de actos espontáneos que engendran una determinada conducta colectiva, para un supuesto determinado.

es aceptable, pues se alega que el convenio colectivo nace de un acto único<sup>244</sup>.

Otras tesis se han formulado sobre la naturaleza jurídica del contrato, tales como: la teoría de la representación necesaria, la del contrato en beneficio de terceros, la del fundamento legislativo-social en donde se hace extensivo a determinado grupo social, la concepción del convenio colectivo como una convención-ley, es decir, un acuerdo de voluntades que produce efectos análogos a los de la ley. En el convenio colectivo se revela la potestad normativa que se produce por el acto de negociación entre determinados grupos sociales profesionales. El Estado, sucesivamente, admite, reconoce e interviene esa facultad legislativa especial. Interesantemente sobre este particular, los convenios colectivos son, pues, verdaderas leyes, no parlamentarias, contienen verdaderos preceptos generales abstractos, Derecho objetivo y general y no sólo obligaciones entre las partes. Se trata, por tanto, de leyes materiales que se engendran por un procedimiento legislativo especial. Fundamentan que, la solución del problema, complejo, de la naturaleza jurídica del convenio colectivo, se encontraba, en parte, en la propia frase citada de CARNELUTTI, cuando éste afirmó “*el convenio es un híbrido con alma de ley y cuerpo de contrato*”.

Según la apreciación de estos juristas, la palabra «híbrido» la ocultó sensiblemente, pues afirman que no es un híbrido con alma de ley y cuerpo de contrato, sino una ley que nace contractualmente, por lo que concluyen que se trata de normas obligatorias emanadas de los grupos sociales y no del Estado.

En cuanto a esto, debo apuntar que, aunque más adelante profundizaremos sobre el tema del convenio como contrato o norma administrativa, sin duda el convenio emana o surge de un acuerdo de voluntades. Esto es un hecho indiscutible. Sin embargo, no podemos olvidar que en España, la figura del convenio ha sido reconocida incluso desde antes de la aprobación de la Constitución de 1978, cuya figura fue incorporada en esta ley suprema, lo que significa que ciertamente esta figura es de importancia en la legislación laboral

---

<sup>244</sup> BAYÓN CHACÓN y PÉREZ BOTIJA, *Manual de Derecho del Trabajo...*

española. A lo que quiero llevar al lector en este punto es que el convenio colectivo no surge o se hace efectivo de manera automática, sino que depende de una voluntad de partes que ponen en función esta figura, que siempre será regida bajo los parámetros generales de las disposiciones de la Constitución, el Estatuto de Trabajadores y aquellas disposiciones de leyes especiales.

Pasemos a ver las similitudes y diferencias entre el contrato de trabajo y el convenio colectivo:

### DIFERENCIAS

| <b>CONTRATO DE TRABAJO</b>  | <b>CONVENIO COLECTIVO</b>   |
|---|---|
| El contrato esencial (contractual).   | Regula Condiciones de Trabajo (norma).  |
| El acto de voluntad de las partes es indispensable. Esto es un elemento constitutivo y esencial del contrato.   | El convenio colectivo se estipula y suscribe mediante un acuerdo formal escrito.  |
| <b>CONTRATO DE TRABAJO</b>  | <b>CONVENIO COLECTIVO</b>   |
| El contrato de trabajo puede incluir a más de un trabajador.  | Su finalidad es regular. Crea un cuerpo de normas con carácter obligatorio aplicables a un determinado sector.  |
| Tiene características de contrato de arrendamiento de servicios.  | Tiene que existir representación sindical elegida por el grupo o sector representativo.   |
| Es individual o de grupo si representa una clase específica de servicio. Sin embargo, para efectos jurídicos, es un contrato individual.                              | Rige Principio pro-operario. El sindicato representa al trabajador, por lo que tiene personalidad jurídica propia.  |
| No depende que haya constituido un convenio.  | Depende que exista un contrato de trabajo.  |
| El trabajo implica la existencia de un esfuerzo que eminentemente es personal y sólo concebible respecto al individuo. Individuo se compromete a prestar un servicio. | Una persona jurídica, como lo es el sindicato, no puede por sí generar un trabajo. No puede prestar por sí un servicio. A lo que se obliga es a hacer, por medio de sus representantes, una función intermediaria entre patronos y trabajadores, dependientes de esa personalidad jurídica, o sea, del sindicato. |

### SIMILITUDES

| <b>CONTRATO DE TRABAJO</b>   | <b>CONVENIO COLECTIVO</b>   |
|--|---|
| Reconocido por el Estatuto de Trabajadores Título I, Artículos 1-60. | Reconocido por el Estatuto de Trabajadores Título III, Artículos 61-92. |
| Sujeto a regulación mínima del Estado.                               | Sujeto a regulación mínima del Estado.                                  |

Como norma general del Derecho de obligaciones, en cambio, nadie puede quedar obligado, sino mediante su propia voluntad o la de su apoderado o representante. En cambio, en el convenio colectivo, como no es acto contractual,

sino legislativo, los trabajadores que no firman el contrato y, a veces, todos los empresarios y todos los trabajadores del país pertenecientes a una cierta rama profesional, pueden quedar obligados, como dijimos, por un acto, formalmente obligacional, en el que no han intervenido. Es decir, que el acto contractual no sólo engendra unas ciertas obligaciones directas para las partes, sino *erga omnes*. Respecto de las partes contratantes, indiquemos que, en relación con la patronal, existe una absoluta uniformidad legislativa, puede ser un solo empresario o una agrupación, asociación o Sindicato patronal, debidamente autorizado para ello.

Como obligados por un convenio colectivo, figuran:

- a. Las partes contratantes, en cuanto se comprometen directamente:
  1. A no celebrar contratos individuales, sino en las condiciones previstas en el colectivo.
  2. A no recurrir a la huelga, el cierre o los procedimientos violentos para lograr una modificación del colectivo durante su período de vigencia.
- b. Por cuanto el convenio colectivo tiene de normativo de los contratos individuales, vienen obligados por ellos:
  1. Los patronos firmantes.
  2. Los patronos comprendidos en una agrupación o asociación o Sindicato patronal firmante o que lo estén, en lo sucesivo.
  3. Los trabajadores pertenecientes a un Sindicato firmante y los que se adhieran a él en lo sucesivo.
  4. Están también obligados por un contrato colectivo los miembros de las asociaciones no firmantes, cuando éstas

se adhieren expresamente, con posterioridad al convenio.

5. Por último, están obligados por un convenio colectivo todos los empresarios y trabajadores de una rama profesional cuando se decreta su extensión a toda ella por el Gobierno.

Al examinar la obligatoriedad de los convenios colectivos se pueden marcar dos orientaciones principales:

- a. El convenio colectivo obliga en virtud de la facultad de creación de Derecho objetivo que ostentan por sí determinados grupos sociales, en tanto en cuanto no lo prohíbe una norma de Derecho necesario, ya que el Derecho es un fenómeno de relación social, no solamente una creación del Estado, sino también en las normas que derivan de *jus naturalis* de las relaciones colectivas.
- b. El convenio colectivo obliga, porque así lo ordena o permite el Derecho del Estado.

Ambas posiciones, que reflejan puntos de vista distintos sobre la propia concepción del Derecho, no son, sin embargo, totalmente inconciliables en lo que a los convenios colectivos se refiere. Nacieron éstos espontáneamente, el Estado ni los autorizó ni los prohibió, fueron una creación de la relación jurídica colectiva fuera de la órbita de la legislación estatal. Hoy el Estado o continúa legislativamente inhibido, lo que es una forma tácita de autorización, o los regula, sobre todo, en lo formal y adjetivo.

A la luz de toda la discusión llevada a cabo en el presente trabajo, debemos establecer el valor normativo de los convenios colectivos. Para ello, debemos analizar si el convenio colectivo constituye un contrato, con todas las formalidades que define la ley, según establecen de los Códigos Civiles de España y Puerto Rico o si el convenio constituye una norma administrativa laboral, la cual dispone deberes y responsabilidades, entiéndase patrono y trabajadores.

Como punto de partida, debemos establecer que las normas laborales provienen del legítimo ejercicio del poder normativo del Estado. El inicio de ese poder normativo radica en la Constitución. Como hemos discutido, tanto en España como en Puerto Rico, sus respectivas Constituciones contienen disposiciones específicas que fijan o establecen condiciones mínimas que forjan fuentes de Derecho del Trabajo en ambas jurisdicciones. Como regla general, las fuentes del derecho son la ley, la costumbre y los principios generales del derecho. En el caso del Derecho del Trabajo sus fuentes se derivan de la ley suprema, es decir, la Constitución, las normas estatales establecidas por el Estado en su función reguladora, tales como: leyes orgánicas, leyes ordinarias, decretos reglamentos, normas autonómicas, tratados internacionales, cuya cobertura forma parte de los usos y costumbres locales profesionales y los principios generales del derecho<sup>245</sup>.

Las fuentes de Derecho<sup>246</sup> son los diferentes causes de creación de Derecho Objetivo y los poderes legitimados que dan origen a las normas jurídicas. En cada fuente formal de Derecho se esconde un poder normativo que responde a una fuente material. El cimiento de cualquier sistema de fuentes de Derecho es, la determinación de quien ostenta poder normativo para ejercerlo, a través de los causes previstos. Por tanto, debe existir una norma fundamental que otorga validez a todas las normas restantes. Conforme la tesis de KELSEN, sobre este particular, una norma jurídica sólo puede ser calificada como tal porque existe una norma primaria o fundamental que ha atribuido la capacidad de crear Derecho al poder que ha generado esa norma, conforme a los procedimientos previstos en el ordenamiento<sup>247</sup>.

Habida cuenta lo anterior, el poder normativo laboral, como la autonomía colectiva privada, determinan el marco constitucional de regulación de las condiciones de trabajo. La articulación entre las normas estatales y los convenios colectivos determinan los parámetros de la regulación laboral. En cuanto a los contratos colectivos se refiere,

---

<sup>245</sup> Cabe señalar que en el caso de España, existen reglamentos, directivas y decisiones europeas aplicables a este país.

<sup>246</sup> KELSEN, define fuente de Derecho como la creación del Derecho. Teoría pura del Derecho, UNAM, México, 1982.

<sup>247</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos*, página 27.

los mismos provienen de la autonomía privada; sin embargo, esta autonomía en las relaciones de trabajo corresponde a la Constitución, pues la misma asegura la fuerza vinculante de los convenios, según se dispone en las diversas fuentes de derecho que lo regulan. Destacamos que la autonomía privada que emana de la negociación colectiva sin duda genera multiplicidad de diversos convenios clasificados en diversos tipos y clases.

En torno a lo expresado, es preciso decir, que en el estudio del convenio colectivo encontramos dos asuntos principales, el primero, es que bajo el palio de la Constitución, ambos países, España y Puerto Rico, reconocen el derecho constitucional al trabajo y a la negociación colectiva. Para encaminar este derecho, ambos países establecen normas laborales que convergen con los acuerdos contenidos en los diversos convenios. El segundo, es el reconocimiento de la figura del convenio colectivo como el documento oficial que recoge y configura acuerdos relacionados con condiciones de trabajo. En el caso de España, la CE reconoce la autonomía colectiva en los Artículos 7, 28 y 37<sup>248</sup>. Los trabajadores tienen reconocida la libertad sindical en los Artículos 7 y 28.1<sup>249</sup>. El

---

<sup>248</sup> Artículo 7: Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

Artículo 28: 1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Artículo 37: 1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. 2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

<sup>249</sup> Véase Sentencias, SSTC 4/ 1983, 37/1983, 45/1984,73/1984 y 98/1985.

Artículo 28.2 consagra el derecho a la huelga y los 37.1 y 37.2, la negociación colectiva y el conflicto colectivo. Específicamente, el 37.1 no sólo garantiza la negociación colectiva, sino también la fuerza vinculante de los convenios colectivos. En este sentido reconoce capacidad reguladora a la autonomía privada<sup>250</sup>. La interpretación jurídica de la “fuerza vinculante de los convenios colectivos”, pues la posición del convenio colectivo en el marco constitucional de fuentes laborales va a depender, en gran medida, de qué significado se da a la expresión “fuerza vinculante”. Aquí es donde se sitúan la tesis normativista y la contractualista.

En Puerto Rico, tal y como hemos descrito anteriormente en este trabajo, el derecho a organizarse, a negociar colectivamente y el derecho a la huelga están reconocidos en la Constitución en los Artículos 17 y 18. Estos preceptos constitucionales están reglamentados en leyes especiales<sup>251</sup>, las cuales establecen las disposiciones específicas que garantizan estos derechos. Sin embargo, a diferencia de España, Puerto Rico no tiene regulación expresa dentro de su Constitución, en torno a la figura del convenio colectivo, organizaciones sindicales o conflictos colectivos, como tampoco el efecto “vinculante” de estos conceptos expresamente tal y como sí lo reconoce la Constitución Española. Debido a ello, para la discusión de las tesis normativista y contractualista de los convenios colectivos, utilizaré, como punto de referencia, el Derecho Laboral español, ya que este tema no ha sido discutido, al menos de la investigación llevada a cabo, en el Derecho Laboral de Puerto Rico. Debido a ello y en vista de que el material encontrado en nuestra investigación responde desde la perspectiva del Derecho Laboral Español, así discutiremos el tema.

La tesis normativista, identifica la “fuerza vinculante” del Artículo 37.1 con la eficacia normativa del convenio colectivo. Por tanto, según esta tesis, los convenios colectivos son normas que se imponen externamente a los contratos de trabajo y que se incorporan al sistema de fuentes de Derecho del Trabajo. Es decir, que el término “negociación colectiva” que se expresa en el Artículo 37.1, es fuente de derecho y sus

---

<sup>250</sup> Véase Sentencias SSTC 58/1985, 208/1993 Y 151/1994.

<sup>251</sup> Estas fueron discutidas en la Parte IV, Inciso 2 de este trabajo.

resultados son normas jurídicas que crean derecho objetivo laboral. Conforme a esto, los convenios colectivos son normas que se aplican automáticamente a los contratos de trabajo sin que medie un acto de aceptación contractual y son, a su vez, inderogables por pactos individuales.

En síntesis, esta tesis incorpora el poder social normativo al ordenamiento laboral a través de la negociación colectiva, como también, responsabiliza al legislador de desplegar la potencialidad normativa del convenio colectivo, garantizando su validez y eficacia frente a las relaciones individuales de trabajo. Según expresa esta tesis, las bases constitucionales que consagran este poder social extraestatal, con capacidad de crear Derecho, están ligadas a los valores de igualdad de los Artículos 9.3 y 1.1<sup>252</sup>, así como de los Artículos 28 y 37 de la CE, que dan expresión a la autonomía colectiva, la negociación colectiva de pactos vinculantes dotados de eficacia normativa<sup>253</sup>. Nótese que al estar la negociación colectiva, reconocida en la CE, la misma constituye fuente de derecho mediante su reconocimiento expreso en el Artículo 7.1, por tanto, los convenios colectivos que de ella emanan, constituyen también fuente de derecho. Ello desencadena a que la ley que los regule tiene que cumplir con lo establecido en la CE.

En este sentido, en España, el poder normativo de la autonomía colectiva promueve un ordenamiento laboral que funciona paralelo con el ordenamiento estatal. Este asunto ha sido altamente discutido por juristas, ya que entienden que el 37.1 es la puerta de donde emerge derecho social. Por tal razón, a su juicio, el 37.1 reconoce un

---

<sup>252</sup> Artículo 1.1: España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

Artículo 9.3: La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

<sup>253</sup> Tomado de LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos...* página 50, cita a CORREA CARRASCO, MANUEL; *La Negociación Colectiva como Fuente del Derecho del Trabajo*, Universidad San Carlos III/BOE, Madrid, 1997.

sistema pluralista de fuentes laborales constatando que la negociación colectiva es fuente de producción de normativa jurídica en España<sup>254</sup>.

En cuanto a la tesis contractualista, sitúa al convenio colectivo en la categoría de contrato<sup>255</sup>. En esta tesis:

- a. El 37.1, se reconoce como un mero mandato del legislador, sin reconocimiento del convenio como fuente de Derecho del Trabajo.
- b. Se reconoce la “fuerza vinculante” con un significado contractual y no normativo.

Es decir, que esta tesis afirma que el convenio colectivo es un contrato y que la fuerza vinculante especificada en el 37.1 sólo exige que se aplique a las relaciones individuales de trabajo, sin necesidad de que los contratos de trabajo lo incorporen expresamente.

La vinculabilidad de los convenios es con los contratos individuales de trabajo.

El contrato de trabajo, según esta tesis, en el 37.1, no es fuente de Derecho del Trabajo, sino fuente de obligaciones, con mera fuerza obligacional, que comparte una función reguladora con los contratos individuales. Por ende, bajo esta tesis., la CE pone al convenio colectivo como un contrato que nace de una autonomía privada colectiva en un marco de libertad de negociación colectiva expresamente dispuesta en la CE. Por tanto, los convenios colectivos son vistos como contratos, entre sujetos privados, lejos de ser normas laborales.

En torno a estas tesis, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional de España ha expresado opiniones variadas entre la tesis contractualista y la normativa. Por ejemplo, en la STC 58/1985, el Tribunal relaciona la “fuerza vinculante” del Artículo 37.1 de la CE con la eficacia jurídica de los convenios colectivos que se imponen a los contratos de

---

<sup>254</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos* página 51, SERRANO ARGÜESO, MARIOLA; *La Teoría de las Fuentes en Derecho Individual de Trabajo*, Dykinson, Madrid, 1999, MONEREO PÉREZ JOSÉ LUIS; *TEORÍA JURÍDICA DEL CONVENIO*, Comares Granada, 2000.

<sup>255</sup> Tesis propuesta por DURÁN LÓPEZ, F., *LOS CONVENIOS COLECTIVOS*, en dir. SEMPERE NAVARRO., *El Modelo Social en la Constitución española de 1978*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 2000.

trabajo. En síntesis, los siguientes argumentos son producidos por el Tribunal en esta Sentencia:

*“La integración de los convenios colectivos en el sistema formal de fuentes del Derecho, resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico, supone, entre otras consecuencias, el respeto por la norma pactada del Derecho necesario establecido por la Ley que, en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva y puede, igualmente de forma excepcional, reservarse para sí determinadas materias que quedan excluidas, por tanto, de la negociación colectiva. Pero lo que no resulta posible es asimilar las relaciones entre Ley y convenio colectivo a las que se instauran entre norma delegante y norma delegada.*

*La facultad que poseen los representantes de los trabajadores y empresarios (Artículo 37.1 de la C.E.) de regular sus intereses recíprocos mediante la negociación colectiva es una facultad no derivada de la Ley, sino propia, que encuentra su expresión jurídica en el texto constitucional. La garantía constitucional de la fuerza vinculante implica la atribución a los convenios colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquellos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales.*

*Del texto constitucional no se deriva expresa o implícitamente ningún principio que con carácter general sustraiga a la negociación colectiva la regulación de las condiciones de ejercicio de los derechos fundamentales. Si la jubilación forzosa, dentro de determinadas condiciones, resulta posible, y a ello no puso objeciones este Tribunal en su STC 22/1981, quiere decirse que no vulnera ningún precepto constitucional, incluidos los definidores de derechos fundamentales, y ello sucederá tanto cuando sea establecida por Ley como cuando lo sea por convenio colectivo. En un sistema constitucional de relaciones laborales como el español, asentado sobre el pluralismo social, la libertad sindical y la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado, la satisfacción de una serie de intereses individuales se obtiene a través de la negociación colectiva, que no sólo no es incompatible con ámbitos de libertad personal, sino que los asegura, contribuyendo decisivamente tanto a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores como al bienestar social general.”*

Así, pues, en las Sentencias STC 177/1988 del 10 de octubre (BOE del 5 de noviembre de 1988) y STC 58/1985 del 30 de abril (BOE del 5 de junio de 1985), el Tribunal niega la necesidad de aceptación individual de lo pactado en el convenio colectivo, relacionando la “fuerza vinculante” automáticamente a la negociación llevada a cabo. El Tribunal manifiesta lo siguiente:

*“El mandato constitucional que el Artículo 37.1 de la CE formula a la Ley de garantizar la fuerza vinculante de los convenios no significa que esta fuerza venga atribuida ex lege: antes al contrario la misma emana de la CE, que garantiza con carácter vinculante los convenios, al mismo tiempo que ordena garantizarla de manera imperativa al legislador ordinario. La facultad que poseen “los representantes de trabajadores y empresarios” (Artículo 37.1 de la CE) de regular sus intereses recíprocos mediante la negociación colectiva es una facultad no derivada de la Ley, sino propia que encuentra su expresión jurídica en el texto constitucional”.*

En otras sentencias, el Tribunal menciona la inderogabilidad *in peius* del convenio colectivo, pues afirma la autonomía colectiva sobre la voluntad individual<sup>256</sup>.

Establece el Tribunal:

*“De otra parte, la garantía constitucional de la fuerza vinculante implica, en su versión primera y esencial, la atribución a los convenios colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquellos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales. Por ello, resulta del todo ajeno a la configuración constitucional de la negociación colectiva la exigencia de una aceptación individual de lo pactado, con independencia de que la práctica, como sucede en ocasiones, haga aconsejable la participación de los propios afectados en la negociación colectiva a través de las fórmulas que los negociadores decidan y sin que, en ningún caso, puedan considerarse como jurídicamente condicionantes del convenio o se las pueda asignar efectos integrativos en lo que concierne a la eficacia propia del pacto.”*

---

<sup>256</sup> STC 105/1992, 208,1993, 107/2000, 225/2001, 238/2005.

Dice ALONSO OLEA<sup>257</sup> que, la regulación de las condiciones de trabajo está implícito en la garantía del derecho a la negociación, forzosamente la “fuerza vinculante” ha de referirse a aspectos del convenio colectivo distintos del normativo. Explica que *“la fuerza vinculante del convenio mira a quienes directa e inmediatamente han sido parte en él, a quienes, con la representación de intereses que ostentaban, lo han celebrado. La fuerza vinculante del convenio tiene un sentido similar, por no decir idéntico, al del Artículo 1091 del Código Civil: «las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes y deben cumplirse a tenor de los mismos».*

El objetivo, son las partes que han convenido y las obligaciones que han asumido al convenir. Nos hallamos, pues, ante el contenido obligacional del convenio, como distinto de su contenido normativo. No discutido el carácter contractual del convenio, que su nombre mismo expresa, su fuerza vinculante para las partes o eficacia, según las disposiciones del Artículo 1091 del Código Civil *“las obligaciones que nacen de los contratos”*. Dice ALONSO OLEA que las obligaciones se asumen en los contratos para ser cumplidas; *pacta sunt servanda*, principio que preside el derecho contractual y aún si se quiere el derecho de todo.

En su libro *“Pactos Colectivos y Contratos de Grupo”*<sup>258</sup>, ALONSO OLEA, hace una comparación entre el valor normativo de los contratos de trabajo y los convenios colectivos. Plantea argumentos muy interesantes en cuanto a este particular.

A grandes rasgos, sintetizo varios puntos expuestos por este gran jurista. Apunta que el Derecho del Trabajo constituye una disciplina distinta e independiente y, como tal, posee fuentes de derecho distinto e independiente del Derecho Civil. Explica que en el caso del contrato de trabajo, el Derecho Civil no regula su formación, ya que el mismo no

---

<sup>257</sup> Comentarios de MANUEL ALONSO OLEA, en *Comentarios a la Constitución Española de 1978 de ALZAGA VILLAAMIL OSCAR*.... página 686.

<sup>258</sup> MANUEL ALONSO OLEA, *Pactos Colectivos y Contratos de Grupo*.... páginas 63-121.

encaja con las figuras tradicionales constituidas. Llama la atención al hecho de que el contrato adquiere complejidad con la aparición de sus formas colectivas, cuando surge el contrato normativo regulador de condiciones de trabajo. Según expone, lo anterior lo aleja de la teoría general de las obligaciones.

Para ALONSO OLEA, el Derecho del Trabajo se fundamenta en las “fuerzas sociales” que determinan legítimamente la organización jurídica de distintos tipos de normas jurídicas que para ella se constituyen en el ordenamiento jurídico.

A su juicio, tanto en el Derecho del Trabajo como en el Derecho Administrativo, los juristas no pueden dar por conocida la teoría de las fuentes y tengan que plantearse *exnovo*, problemas que vendrían resueltos si, efectivamente, la doctrina civilista de las fuentes de Derecho Objetivo fuera una doctrina general de las fuentes. Por esta razón, alude que el Derecho del Trabajo tiene “fuentes especiales”. Fundamentado en esto, ALONSO OLEA, concluye que el convenio colectivo, viene a demostrar la insuficiencia de los tradicionales cánones civilistas en tres vertientes:

1. El contrato: ni el individual ni el colectivo, encajan en el Derecho Civil, ya que sus efectos normativos o reguladores se elevan a la categoría de esenciales, relegando a segundo plano los constitutivos.
2. Fuente de las obligaciones: el pacto colectivo, no es igual a cualquier otro contrato, ya que las obligaciones que de él nacen, son de tipo peculiarísimo. Los contratos de por sí, no crean forma de regulación a la que preceptivamente han de sujetar miles y aun cientos de miles de otros contratos de naturaleza diversa al normativo.
3. Fuente de Derecho Objetivo: esta es la finalidad típica normal querida por el ordenamiento jurídico. El convenio colectivo está sujeto a poderes sociales capaces de generar un Derecho asimismo objetivo. Como consecuencia de ello, los convenios colectivos, producen normas jurídicas no contempladas en leyes y costumbres generales. Por virtud de ley, los convenios colectivos alcanzan vigencia reguladora general porque la propia ley se los permite.

En síntesis, el convenio colectivo nace como un acuerdo o composición de dos partes: la empresarial y la laboral. Para fines de este trabajo nos interesa examinar la

parte laboral, pues es la que tiene naturaleza colectiva. No existe convenio colectivo sin pluralidad de trabajadores organizados. El contenido del convenio colectivo es dual, por un lado, es una norma con preceptos generales, abstractos e impersonales y, por otro, es un vínculo jurídico concreto de contenido obligacional entre las partes.

Interesantemente, el nombre de convenio colectivo aparea una naturaleza obligacional en primera instancia. No existe convenio colectivo que no contenga cláusulas obligacionales. No obstante, no podemos pasar por alto que el convenio colectivo se nutre también de cláusulas normativas entre otras como; fijación de salarios, jornadas y condiciones específicas de trabajo, las cuales tienen que ser respetadas por las partes. En cambio las cláusulas obligacionales fijan derechos y deberes asumidos directa e inmediatamente por las propias partes de la negociación que han firmado o suscrito el convenio con el propósito de armonizar los intereses económicos de ambas partes contratantes. A diferencia de las cláusulas normativas, las cláusulas obligacionales van destinadas a las partes negociadoras, sin perjuicio de que sus beneficios indirectos puedan ser las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del convenio. Generalmente, establecen compromisos para evitar situaciones conflictivas, ejemplo de ello son las cláusulas de paz.

El convenio se elabora con arreglo a mecanismos contractuales pero, sin embargo, proporciona por su ámbito de aplicación una regulación abstracta y general de vocación idéntica a la norma jurídica. Las tesis contractualistas prestan especial relieve al acuerdo entre sujetos privados del que nace el convenio colectivo, acuerdo que vendría a ser una modalidad más dentro de la inagotable variedad de pactos y contratos que se dan en el tráfico jurídico. La dificultad de estas posiciones estriba en que no suministran una explicación satisfactoria de la eficacia del convenio, el cual contiene reglas que trascienden a las partes negociadoras, aspirando a actuar en el ámbito correspondiente a modo de norma. Ejemplo de ello, son; las leyes clasificando por sector y por profesión.

Nótese que el convenio colectivo surte efecto entre terceros. Es por esta razón que le atribuyen la condición de norma de Derecho objetivo. Ésta se integra en el marco de las Fuentes de producción jurídica. Este reconocimiento está sujeto al ordenamiento estatal. El debate sobre la eficacia del convenio colectivo es ya de larga tradición en el

Derecho Laboral. Es por ello que el convenio colectivo se define como una figura de la naturaleza híbrida, en cuanto a la eficacia jurídica se refiere, pues oscila entre la eficacia normativa y la eficacia obligacional.

También es objeto de discusión si el convenio colectivo tiene eficacia personal *erga omnes* o eficacia personal *inter partes*. En este sentido podemos encontrar ordenamientos jurídicos mixtos conviviendo convenios normativos con obligacionales, y convenios generales con ciertas limitaciones.

Hay quienes determinan que los convenios colectivos tienen fuerza normativa proveniente de la Constitución, considerando que fuerza vinculante equivale a eficacia normativa, partiendo de que la eficacia normativa forma parte del contenido esencial del derecho a la negociación colectiva. Sin embargo, dentro de la tesis normativista se observan diversas opiniones. Algunos autores opinan que debe entenderse por eficacia vinculante el «*acto normativo intermedio*», pues aseguran que la eficacia real del convenio colectivo proviene de su contenido obligacional contractual<sup>259</sup>.

Otras posiciones aseguran que la CE no reconoce eficacia normativa a todo tipo de convenios sino que esta eficacia normativa es adicional que la ley ordinaria establecerá en su caso al garantizar el derecho de negociación colectiva tan sólo respecto de determinados convenios. Esto se traduce a que pueden existir convenios al margen del Estatuto de los Trabajadores, si bien estos convenios extraestatutarios tendrán eficacia contractual.

Otras opiniones minoritarias consideran que ambos tipos de convenios están regulados por el ET y que son normativos, no quedando margen a la Constitución. Otros entienden que fuera del Estatuto de los Trabajadores no hay convenios colectivos válidos, por tanto declaran nulos los convenios extraestatutarios.

El asunto importante aquí a considerar es que amparados en las disposiciones de la Constitución podría establecerse que tanto el convenio colectivo estatutario como el extraestatutario gozan de eficacia normativa, ante el reconocimiento pleno de la autonomía colectiva de la propia Constitución. Cabe entender, que la autonomía

---

<sup>259</sup> Es la tesis de VALDÉS DAL RÉ, F., elaborada en varios estudios entre los que se destacan el libro *Configuración y eficacia de los convenios colectivos extratutarios*, páginas 67-68.

colectiva en sí misma genera un poder social que constitucionalmente tiene capacidad normativa para crear derecho.

Efectivamente, la Constitución, en aras de su condición de ser la norma suprema del ordenamiento, es también norma sobre las fuentes y regula el proceso de creación jurídica, atribuyendo los correspondientes poderes a unos u otros sujetos, concretando el valor respectivo de las normas que estos sujetos crean.

En conclusión, la tesis normativista, que es la mayoritaria, identifica la fuerza vinculante del Artículo 37 de la Constitución con la eficacia normativa del convenio colectivo. Desde esta perspectiva, los convenios colectivos son normas que se imponen a los contratos de trabajo y que son consideradas Fuentes de Derecho Laboral. Es decir, que el producto de la negociación colectiva son normas jurídicas. Mientras, la tesis contractualista obligacional no sigue la fuerza vinculante ni la eficacia normativa, por lo que considera al convenio un contrato. Siendo así, el convenio colectivo es fuente de obligación como el resto de los contratos que se suscriben en el tráfico jurídico.

Más adelante en este trabajo discutiremos detalladamente si el convenio colectivo es una norma jurídica o un contrato, por lo que abundaremos en las respectivas tesis normativista y contractual.

En este Capítulo enfatizamos la discusión en la figura del convenio colectivo como figura central de la negociación colectiva. En el caso de España, como hemos ampliamente discutido, existen dos tesis principales relacionadas a esta figura: la tesis normativista y la contractual.

Al evaluar la figura del convenio colectivo, es preciso consignar que la misma surge como resultado de la negociación colectiva. Este proceso es uno de adopción de acuerdos, reglas y decisiones entre sujetos que representan determinados intereses diversos pero que tienen un fin común. Siendo así, es un proceso en donde predomina la autonomía de la voluntad en su vertiente colectiva.

Examinado este asunto es forzoso concluir que, como reiterado en este Capítulo, el convenio colectivo es una norma con preceptos generales, abstractos e impersonales y por otro, el convenio es el vínculo jurídico del contenido obligacional entre partes negociadoras. En cuanto a su función normativa, el convenio regula condiciones de

trabajo que obligan a las partes negociadoras. Sin embargo, el convenio colectivo, también fija derechos y deberes asumidos por esas mismas partes. En este sentido el convenio tiene eficacia normativa y contractual. Su contenido obligacional se aplica automáticamente al contrato de trabajo durante su vigencia. Por tanto, el contrato de trabajo viene obligado a cumplir con los acuerdos pactados mediante el convenio colectivo aplicable con anterioridad, incluso, a contratos de trabajo pactados con posterioridad al convenio colectivo.

Desde esta perspectiva, el convenio colectivo se elabora con arreglo a mecanismos contractuales, pero proporciona, por su ámbito de aplicación, una regulación abstracta y general que se asemeja a la norma jurídica. Bajo este parámetro, lo planteado en el Capítulo anterior, en el ordenamiento jurídico español de relaciones laborales predomina la teoría normativista, la cual considera al convenio colectivo como fuente de derecho. Mientras, la tesis contractualista presta atención al acuerdo entre sujetos privados del que surge el convenio. Esto, sin embargo, coloca al convenio dentro de la gama de contratos y pactos que forman parte y que se otorgan en el tráfico jurídico. Debido a ello, y por la naturaleza mixta del convenio colectivo, la jurisprudencia tanto en España como en Puerto Rico refleja cierta tendencia de la aplicación de las disposiciones contenidas en los Códigos Civiles en cuanto a los contratos se refiere y su interpretación obligacional.

En cuanto al aspecto obligacional se refiere y para efectos de este trabajo, es por ello que se incluyó en la discusión de este Capítulo un análisis completo del valor normativo de los contratos en ambas jurisdicciones, según los respectivos Códigos Civiles de ambos países. Con este fin, logramos establecer las diferencias en la naturaleza jurídica de los contratos como de los convenios colectivos, con el fin de separarlas como figuras relacionadas pero distintas a la misma vez.

En conclusión, España y Puerto Rico poseen una fuerte política pública en cuanto al Derecho del Trabajo se refiere. Ambas se fundamentan en sus respectivas Constituciones, asunto ya discutido ampliamente en el transcurso de este trabajo. Ambos países, aplican y poseen similares disposiciones reglamentarias en torno al derecho de obligaciones y contratos; por lo que ambos países, al reconocer la negociación colectiva,

reconocen la figura del convenio colectivo como el acuerdo principal que gira en torno a las relaciones laborales a través del vínculo con el contrato de trabajo.

## CAPITULO VI

### IX. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA SOBRE LA INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO EN ESPAÑA Y PUERTO RICO

#### 1. ESPAÑA

Desde que el Tribunal Constitucional se creó ha elaborado una jurisprudencia trascendental para la aplicación e interpretación de los derechos colectivos y de la autonomía colectiva. Esta doctrina se ha proyectado sobre la libertad sindical y, en particular, sobre la negociación colectiva, de forma que este último derecho dispone hoy de una visión y referente constitucional trascendental para el conocimiento de su contenido y alcance. La correcta interpretación de la negociación colectiva exige así el conocimiento de la jurisprudencia constitucional que se proyecta sobre distintas manifestaciones del ejercicio de este derecho y que constituyen la base fundamento para la identificación y resolución de distintas cuestiones y problemas en su dimensión constitucional. Esa jurisprudencia responde a cuestiones relacionadas con el propio contenido esencial de la libertad sindical y su integración por la negociación colectiva, la acuación del sistema de fuentes, los límites constitucionales, el carácter jurídico de lo pactado, su relación con la autonomía individual, el contenido negocial o el papel regulador de la norma legal, entre otras<sup>260</sup>.

Para propósitos de este trabajo concentraremos nuestro análisis de la jurisprudencia, particularmente sobre la figura del convenio colectivo, específicamente, en los temas discutidos hasta el momento, tales como la negociación colectiva como Derecho constitucional, su relación en el sistema de fuentes de Derecho, desarrollo normativo y eficacia de los convenios colectivos, la autonomía colectiva e individual, así como la “fuerza vinculante” de los convenios colectivos al amparo de la Constitución.

---

<sup>260</sup> Ponencia de GARCÍA BLASCO, JUAN, *La Jurisprudencia Estatal Relativa al Derecho a la Negociación Colectiva*, en *Encuentro Sobre Derecho del Trabajo y Constitución Española: 25 años de convivencia*, Universidad de Internacional Menéndez Pelayo, Sevilla, 2003.

Todos estos temas se incluyen, de alguna manera, en los dos tópicos que he dividido en este Capítulo.

### **1.1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIOS COLECTIVOS EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

La influencia de la Constitución de España de 1978, al garantizar el derecho a la negociación colectiva mediante el Artículo 37.1 y su reconocimiento a la libertad sindical contemplada en el Artículo 28.1, son la base de la transformación de los instrumentos legales utilizados hasta ese momento histórico en el manejo y control de los convenios colectivos.

A partir de 1978, la negociación colectiva pasó a jugar un papel protagónico en las relaciones laborales de España. La negociación colectiva se convirtió en un poder normativo de los grupos sociales sustituyendo en cierto nivel el lugar que el Estado ostentaba previo a la aprobación de la Constitución, el cual le era otorgado por medio de su facultad legislativa y reglamentaria. En fin, los convenios colectivos se insertan al ordenamiento jurídico español, aunque conservando su subordinación a las normas de derecho establecidas por la Constitución.

De hecho, como parte de este cambio en tendencia, en el ordenamiento laboral aparecen los convenios estatutarios establecidos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores inicialmente aprobado en 1980 y el cual ha sufrido varias reformas. Al margen de esta normativa, también han aparecido otras figuras negociables llamadas convenios extratutarios. Todos ellos, incorporados al sistema de fuentes de la relación laboral, han contribuido a formar parte del ordenamiento jurídico español a través de normas o contratos.

Es notorio mencionar que el convenio colectivo constituye un complejo de prestaciones y contraprestaciones entre las partes. En este Capítulo analizaremos alguna jurisprudencia relevante, pues indiscutiblemente es el poder judicial a quien finalmente corresponde analizar la aplicación del derecho de esta figura tan destacada por su naturaleza en el ordenamiento jurídico laboral.

A tenor con lo anterior, a partir de la Constitución de 1978, la administración

laboral sigue manteniendo el desempeño de funciones relevantes respecto de la negociación colectiva, en particular, garantizar la difusión y conocimiento de los convenios colectivos estatutarios, aquellos que disponen de eficacia personal general o “*erga omnes*” y de una indiscutida eficacia normativa a través de encomienda de funciones de registro, depósito y publicación de los convenios.

Siendo así y de conformidad con la nueva tendencia de la negociación colectiva en el sistema de relaciones laborales, la función de fiscalizar y evaluar el derecho aplicable a los convenios colectivos le ha sido concedida a los Juzgados y Tribunales. Esto obedece a que el control de legalidad y el cumplimiento del principio de jerarquía normativa entre distintas fuentes que componen el ordenamiento jurídico se encomienda a los Tribunales españoles. Por otro lado, no podemos pasar por alto que la negociación colectiva es un derecho constitucional, por lo que su cuestionamiento y evaluación también compete a los Tribunales.

Las vías o fórmulas a través de las cuales el Tribunal Constitucional (TC) ha tenido oportunidad de examinar y abordar la relevancia y el significado constitucional del derecho a la negociación colectiva han sido fundamentalmente tres<sup>261</sup>:

1. A través de la interposición y de la correspondiente resolución de recursos de amparo por lesión del derecho fundamental a la libertad sindical reconocido en el Artículo 28.1 CE. De esta forma, la negociación colectiva ha logrado filtrarse hasta donde no le permitía su pertenencia a la Sección Segunda del Capítulo II de la CE. Ello ha dado lugar así a lo que doctrinalmente se ha denominado una jurisprudencia lenta y suave sobre negociación colectiva.
2. Por la vía de la interposición y de la resolución de recursos de amparo por lesión de otros derechos fundamentales, especialmente los derechos reconocidos en los Artículos 14 (igualdad y no discriminación), 24.1 (tutela judicial efectiva) y 28.2 (huelga) de la CE. A través de esta fórmula se ha procedido a un control y revisión constitucional del resultado y del ejercicio de la negociación colectiva, no exenta, en ocasiones, de confusión con

---

<sup>261</sup> GARCÍA BLASCO, JUAN, *La Jurisprudencia Estatal Relativa al Derecho a la Negociación Colectiva*, páginas 68-69.

cuestiones de legalidad ordinaria.

3. Por medio de los recursos de inconstitucionalidad, cuestiones de inconstitucionalidad o conflictos positivos de competencia en los que queda afectada la negociación colectiva, si bien en menos cantidad que por las vías anteriores.

Es la opinión de FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ<sup>262</sup> que *“la inmensa mayoría de los asuntos sobre negociación colectiva, sometidos a enjuiciamiento del TC, se han articulado a través de recursos de amparo, constituyendo minoría las ocasiones en que el Supremo Intérprete de la Constitución ha debido de emitir un juicio sobre la conformidad o no de un precepto legal al texto constitucional. Tal vez, este dato puede ofrecer una cierta explicación de la ausencia de doctrina constitucional sobre los elementos vertebradores del Artículo 37.1 CE”*<sup>263</sup>.

Señala VALDÉS DAL-RÉ<sup>264</sup> que:

*“Uno de los aspectos más discutidos del Artículo 37.1 CE ha sido el de la eficacia del derecho que enuncia, cuestión esta sobre la que un sector de la doctrina científica vienen atribuyendo a dicho precepto la condición de simple mandato al legislador. No es momento este de entrar en la polémica con esta tesis, a mi juicio carente de toda razonable fundamentación jurídico-constitucional, bastando con señalar que el TC tuvo la oportunidad de abordar tan relevante cuestión, declarando que el mandato que el Artículo 37.1 CE formula a la ley de garantizar el derecho a la negociación colectiva no priva a las garantías contenidas en ese precepto de eficacia inmediata. “La facultad reconocida a los representantes de los trabajadores y empresarios diría la sentencia 58/1985 del 30 de abril de regular sus intereses recíprocos mediante la negociación colectiva es una facultad no derivada de la Ley, sino propia que encuentra su expresión jurídica en el texto constitucional”. “Es esta una doctrina que lleva aparejada un caudal de*

---

<sup>262</sup> VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO, El Derecho a la Negociación Colectiva en la Jurisprudencia Española, Revista Derechos Fundamentales, Universidad Viña del Mar, Número 5, 2011, página 129.

<sup>263</sup> Hasta mayo de 2011, el número de sentencias dictadas por el TC no había alcanzado el centenar y medio. En bastantes de ellas, por otra parte, las referencias a la negociación colectiva resultan periféricas o de tono menor. Depurado este tipo de resoluciones, los pronunciamientos del TC que abordan de manera directa algún aspecto del derecho a la negociación colectiva pueden apenas superar el centenar.

<sup>264</sup> VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO, El Derecho a la Negociación Colectiva en la Jurisprudencia Española, página 131.

*consecuencias constructivas en la conformación del derecho constitucional a la negociación colectiva. En concreto y en lo que me interesa destacar, la configuración de este derecho como un derecho no necesitado del complemento de una ley para su eficacia jurídica directa e inmediata priva de todo razonable soporte tanto a quienes defienden la ilegalidad de los convenios negociados al margen de las previsiones establecidas en el Título III del ET como a quienes, con mayor moderación, entienden que la única negociación colectiva que goza de amparo constitucional es la desarrollada por el ET; esto es, la negociación colectiva de eficacia general o erga omnes. La cobertura constitucional de la negociación colectiva de eficacia limitada ha sido reiteradamente afirmada por el TC".*

Examinemos a fondo la Sentencia STC 58/1985 del 30 de abril<sup>265</sup>. En este recurso se planteó la inconstitucionalidad del párrafo 2º de la disposición adicional 5 de la originaria versión del Estatuto de los Trabajadores de 1980<sup>266</sup>. En esta Sentencia, el Tribunal sentó una importante doctrina acerca de las relaciones entre ley y convenio colectivo expresando lo siguiente:

*“La integración de los convenios colectivos en el sistema formal de fuentes del Derecho, resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico, supone entre otras consecuencias, el respeto por la norma pactada del derecho necesario establecido por la ley, que, en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva y puede, igualmente, de forma excepcional reservarse para sí determinadas materias que quedan excluidas, por tanto, de la contratación colectiva”.*

Añade el Tribunal que el mandato que el Artículo 37.1 de la Constitución formula a la Ley de garantizar “la fuerza vinculante de los Convenios”, no significa que esta fuerza venga atribuida “*ex lege*”. Al contrario, la misma emana de la Constitución, que garantiza con carácter vinculante los convenios colectivos, a la vez que ordena garantizarla de manera imperativa al legislador.

---

<sup>265</sup> BOE del 5 de junio de 1985.

<sup>266</sup> Relativo a que “en la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en material de Seguridad Social a estos efectos”.

Por otro lado, en cuanto a los representantes sindicales, el Tribunal señala que, *“la facultad que poseen los representantes de los trabajadores y empresarios, según establece el Artículo 37.1 de la CE, de regular sus intereses recíprocos mediante la negociación colectiva es una facultad no derivada de la Ley, sino propia que encuentra su expresión jurídica en el texto constitucional”*.

El Tribunal constitucional en esta Sentencia expresa, además, que:

*“La garantía constitucional de la fuerza vinculante implica, en su versión primera y esencial, la atribución a los Convenios Colectivos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquellos se impone a las relaciones individuales de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales. Resulta del todo ajeno a la configuración constitucional de la negociación colectiva la exigencia de una aceptación individual de lo pactado”*.

Advierte, además:

*“La integración de los convenios colectivos en el sistema de fuentes del Derecho, resultado del principio de unidad del ordenamiento jurídico, supone entre otras consecuencias, que no hace caso señalar, el respeto por la norma pactada del derecho necesario establecido por la Ley que, en razón de la superior posición que ocupa en la jerarquía normativa, puede desplegar una virtualidad limitadora de la negociación colectiva y puede igualmente de forma excepcional reservarse para sí determinadas materias que quedan excluidas, por tanto de la contratación colectiva. Pero lo que no resulta posible es asimilar las relaciones entre ley y convenio a las que se instaurarán norma delegante y norma delegada”*.

La Sentencia TC 58/1985, citada<sup>267</sup>, será el primer pronunciamiento que abordará las relaciones entre autonomía individual y negociación colectiva, sentando dos grandes criterios o principios. De un lado dirá esa resolución la negociación colectiva no puede anular la autonomía individual, de modo que esta, garantía de la libertad de la persona, ha de contar con los márgenes de actuación necesarios incluso allí donde las exigencias de índole económica, técnica o productiva reclamen una conformación colectiva de

---

<sup>267</sup> VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO, El Derecho a la Negociación Colectiva en la Jurisprudencia Española, página 135.

condiciones de trabajo. De otro, la capacidad de la negociación colectiva de incidir en el terreno de los derechos e intereses individuales no puede ser cuestionada, pues de otro modo se negaría toda virtualidad a la negociación colectiva, *“contradiendo el significado del convenio en cuya naturaleza está el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen”*<sup>268</sup>. Dentro del respeto a estos dos principios básicos, *“la solución de cada problema dudoso planteado es cuestión a realizar caso por caso, valorando y ponderando la totalidad de circunstancias concurrentes”*<sup>269</sup>.

Expresa VALDÉS DAL-RÉ<sup>270</sup>:

*“Como puede advertirse con facilidad, la anterior es una doctrina muy general y de encomiable prudencia, que no hace otra cosa que tomar nota de las tensiones que anidan y afloran entre la negociación colectiva y la autonomía individual, descartando que estas tensiones puedan resolverse a través de cualquiera de las posiciones más extremadas que conducirían a la negación del espacio vital de desenvolvimiento de los dos cauces de fijación de condiciones de trabajo enfrentados”.*

Otras Sentencias posteriores han aplicado esta doctrina tales como; Sentencia 102/1992, de 1 de julio (asunto “Catalana de Occidente”), 208/1993, de 28 de junio (asunto “Telefónica de España SA”), 107/2000, de 5 de mayo (asunto “Entretenimiento de Automóviles SA”, EASA), 225/2001, de 26 de noviembre (asunto “Renault España Comercial SA”, RECSA) y 238/2005, de 26 de septiembre (asunto “Caja de Ahorro y Monte de Piedad de Madrid”)<sup>271</sup>.

Lo anterior debemos analizarlo también considerando la naturaleza jurídica del convenio colectivo. Examinemos este asunto a la luz de la fuerza vinculante de los convenios.

---

<sup>268</sup> (FJ 6º).

<sup>269</sup> (FJ 6º).

<sup>270</sup> VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO, El Derecho a la Negociación Colectiva en la Jurisprudencia Española..., página 136.

<sup>271</sup> VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO, El Derecho a la Negociación Colectiva en la Jurisprudencia Española..., página 135.

## 1.2. LA FUERZA VINCULANTE DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y SU EFICACIA JURÍDICA

Existe doctrina judicial mediante la cual catalogan al convenio como una figura de naturaleza mixta. Consideran el mismo como un contrato o acuerdo de voluntades celebrado por sujetos colectivos y dotado de fuerza normativa respecto de los contratos individuales de trabajo. Fuerza normativa que se expresa en las notas de automaticidad, imperatividad e inderogabilidad relativa respecto de las relaciones individuales de trabajo incluidas e su ámbito de aplicación.

El Tribunal Constitucional ha expresado sobre este particular:

*“La garantía constitucional de la fuerza vinculante implica, en su versión primera esencial, la atribución a los Convenios Colectivos de una eficacia juridical en virtud de la cual el contenido normativa de aquéllos se impone a las relaciones individuales...”*

La jurisprudencia ha establecido que en la interpretación del convenio colectivo, intervienen las reglas del Código Civil: las dictadas para los contratos, Artículos 1281 y siguientes. El Artículo 3.1 del CC remite con carácter prioritario, respecto de las normas jurídicas, a la interpretación literal o gramatical, complementada en lo preciso con la lógica, la histórica, la sistemática, la sociológica y la teleológica; y el Artículo 1281 excluye, en principio, todo tipo de interpretación de los contratos que no sea meramente gramatical, pues solo en los casos de claridad insuficiente de las palabras, si además se sospecha que la redacción literal no refleja la verdadera intención de los contratantes, obliga a indagar cuál hubiera sido tal intención. Se comprende por tanto, la importancia que la voluntad o intención de empresarios y trabajadores posee, según las normas del Código Civil, en la interpretación del convenio, *“máxime cuando el convenio no es algo pactado por entes o personas alejados de los litigantes, sino que es una regla establecida en y para una sola empresa, desplazándose hacia el Juez de instancia la constatación o apreciación de la misma por cuanto que es el único que puede percibir la manera*

*inmediata, en la actividad probatoria cuál ha sido la voluntad de las partes”* SSTS 27 de septiembre 2002 y 9 de octubre de 2001 ( R.º 3741/2001 y R.º 1153/ 2001)<sup>272</sup>.

El papel de la Ley y la fuerza vinculante del convenio colectivo. La afirmación anterior tiene evidentes consecuencias, a veces problemáticas, que plantean interrogantes no siempre resueltos por la jurisprudencia constitucional. Así sucede con el papel de la Ley, que debe garantizar el ejercicio del derecho y la fuerza vinculante del convenio colectivo. De ahí que la intervención legislativa no carezca de trascendencia para el ejercicio y el disfrute de ese derecho constitucional.

El Artículo 37.1 CE permite, de esta manera, al legislador ordinario realizar una opción normativa de selección de un tipo concreto de negociación caracterizada por una determinada legitimación negocial y por una eficacia particular de los convenios colectivos frente a ella. Sentencias como SSTC 4/83; 73/84 y 57/89 discuten a cabalidad este asunto.

Repasemos lo discutido por el Tribunal Constitucional en varias Sentencias mediante la cuales especifica que el Artículo 37.1 de la CE establece que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los Convenios:

STC 105/1992 DEL 1 DE JULIO (BOE del 24 de julio de 1992)

*“...de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente pactado entre sindicatos y la representación empresarial, quebraría el sistema de la negociación colectiva configurado por el legislador cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el Artículo 37.1 de la CE. Con ello no queremos decir, naturalmente, que los convenios colectivos petrifiquen o hagan inalterables las condiciones de trabajo en ellos pactadas, sometidas siempre a las fluctuaciones técnicas, organizativas, productivas o de cualquier otro orden que surgen por el paso del tiempo en las relaciones laborales...Pero en los propios convenios colectivos y en el ET se establece el sistema para su modificación o denuncia, contando siempre con la voluntad de la representación legítima de las partes. De no hacerse así y mantenerse vigente un convenio colectivo sin que, en determinadas partes del mismo y el régimen de la jornada de trabajo sea*

---

<sup>272</sup> DEL REY, SALVADOR, Estatuto de los Trabajadores Comentado y con Jurisprudencia...página 1435.

*de obligado cumplimiento para todos los integrantes del sector regulado, se vendría abajo el sistema de la negociación colectiva que presupone, por esencia y conceptualmente, la prevalencia de la autonomía colectiva sobre la voluntad individual a los afectados del convenio. Sólo la unión de los trabajadores a través de los sindicatos que los representan permite la negociación equilibrada de las condiciones de trabajo que persiguen los convenios colectivos y que se traduce en la fuerza vinculante de los mismos y en el carácter normativo de lo pactado en ellos”.*

Nótese que la intervención normativa prevista en el precepto constitucional sirve así para crear un orden especial de convenios colectivos caracterizados por la selectiva legitimación y la particular eficacia jurídica que se les atribuye. Sin embargo, esta opción legal no supone que con ella se agote la existencia de otros acuerdos colectivos con base en el Artículo 37.1 CE. La legítima opción legislativa del convenio colectivo de eficacia general no agota, pues, la virtualidad del precepto constitucional en cuestión de forma que el derecho a la negociación colectiva de eficacia reducida debe estar reconocido a todo sindicato<sup>273</sup>.

De esta forma, la existencia de un doble orden de convenios colectivos, existiendo una Ley para uno de ellos, es una exigencia de la libertad sindical. El elemento clave es así la fuerza vinculante de los convenios colectivos o la eficacia del que está dotado el convenio colectivo de la opción legislativa. El papel de la Ley no viene a ser otro que el de proporcionar eficacia especial a determinados convenios colectivos. Esta consideración es relevante, pues la tesis del Tribunal Constitucional acaba así reduciendo el alcance del Artículo 37.1 CE, ya que se le niega, por sí mismo, la actitud para conferir, sin mediación legal, a los convenios colectivos una eficacia más amplia. En este contexto, la jurisprudencia constitucional se ha centrado, sobre todo, en la naturaleza y eficacia de los convenios colectivos estatutarios, afirmándose de ellos que tienen valor normativo y una fuerza vinculante que se traduce en eficacia erga omnes (STC4/83); en eficacia personal general (STC 73/84) al tratarse de una norma y no sólo de un contrato, que se integra en el sistema de fuentes (STC 58/85); o en una negociación de eficacia

---

<sup>273</sup> (SSTC 73/84; 108/89), (SSTC 98/85; 108/89).

general que asegura su valor normativo (STC 57/79)<sup>274</sup>.

La TS del 4 de mayo de 1994, ud., Artículo 7725 dispuso:

*“Se ha de tener cuenta que los convenios colectivos tienen plena fuerza vinculante entre partes que los han suscrito, de modo que vienen a constituir la norma más directa y específica que regula las relaciones jurídico-laborales existentes entre ellas, por ser una verdadera fuente de derecho, tal como se desprende del Artículo 37.1 CE y los Artículos 3.1.b y 82 ET. En este sentido, la Sentencia de esta Sala del 9 de diciembre de 1983, siguiendo los criterios de la del 5 de noviembre de 1982, precisó que el convenio colectivo es actualmente, de acuerdo con el Artículo 37.1 CE, fuente de derecho al reconocérsele la fuerza vinculante, y por consiguiente centro originador de los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral-Artículo 3.1.b ET-idea básica en el mundo laboral. Y las sentencias también de esta Sala del TS, dictadas en fechas más recientes, del 24 de enero de 1992 y 29 de abril de 1993, manifiestan que reiterada jurisprudencia ha sentado que la garantía constitucional de la fuerza vinculante de los convenios colectivos implica la atribución a los mismos de una eficacia jurídica en virtud de la cual el contenido normativo de aquellos se impone a las relaciones de trabajo incluidas en sus ámbitos de aplicación de una manera automática (STC 58/1985, 30 de abril)”*.

Esta última Sentencia mencionada, tal y como expusimos anteriormente, estableció la garantía constitucional de la fuerza vinculante de los convenios colectivos; implica de esta manera, la atribución a los convenios colectivos de una eficacia jurídica, en cuya virtud el contenido normativo de aquellos se incorpora a las relaciones individuales de trabajo de manera automática, sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización, ni necesitar el complemento de voluntades que es una de la más relevantes de la jurisprudencia constitucional sobre la negociación colectiva.

La STC 105/1992 del 1 de julio (BOE del 24 de julio de 1992): dispuso:

*“...de prevalecer la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores sobre la autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial, quebrantaría el sistema de negociación colectiva configurado por el legislador cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios constitucionalmente prevista en el Artículo 37.1 CE”*.

---

<sup>274</sup> GARCÍA BLASCO, JUAN, *La Jurisprudencia Estatal Relativa al Derecho a la Negociación Colectiva...*, página 70.

En consecuencia, el Artículo 37.1 CE ampara igualmente a los convenios colectivos estatutarios y a los extraestatutarios (STC 189/89). Lo que sucede es que la fuerza vinculante equivale a eficacia normativa, real o inderogable, pero no así a eficacia personal general, que es competencia del legislador. Esta característica queda ligada al ámbito de aplicación del convenio, cuestión que corresponde ordenar, por lo dicho, al legislador ordinario cuando desarrolle la garantía constitucional, de manera que será, en su caso, el cumplimiento conjunto de varios requisitos legales lo que determine la más amplia extensión personal del convenio colectivo. Pero independientemente de que se cumpla o no con tales requisitos de origen legal, todo convenio tiene eficacia jurídica normativa, tenga alcance personal general o más limitado. La opción legal por el convenio de eficacia general o «erga omnes» (Artículo 82.3 ET) es simple consecuencia de que se cumplan o no los requisitos de la mayoría representativa que la LET exige para la regularidad del convenio colectivo (STC 108/ 89), si bien esta opción no es, a la postre, excluyente (STC 98/85)<sup>275</sup>.

A manera de conclusión, es preciso plantear que el Artículo 37.1 CE reconoce un sistema de fuentes laborales de modo que establece que la negociación colectiva es un cauce de producción jurídica, mediante el cual se fija la normatividad en los convenios y pactos colectivos en España. *“Es preciso señalar que la tesis contractualista, la cual hemos discutido anteriormente, rompe la conexión existente entre la fuerza vinculante y la eficacia normativa, situando al convenio en la categoría jurídica de los contratos”*<sup>276</sup>.

Dice LAHERA FORTEZA<sup>277</sup> que, el Tribunal Constitucional utiliza los argumentos jurídicos de las tesis contractualistas de la eficacia real, al subrayar habitualmente la automaticidad e inderogabilidad *in peius* del convenio colectivo, es decir, su eficacia real, sin catalogarlo necesariamente de norma jurídica. Menciona también la STC 58/1985, de la cual expresa que este pronunciamiento proclama la automaticidad del

---

<sup>275</sup> GARCÍA BLASCO, JUAN, *La Jurisprudencia Estatal Relativa al Derecho a la Negociación Colectiva...*, página 70.

<sup>276</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos*, página 53.

<sup>277</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas Laborales y Contratos Colectivos*, página 57.

convenio colectivo frente a los contratos. En esta línea también menciona la STC 177/1988, pues incide, según explica, en negar la necesidad de aceptación individual de lo pactado en convenio colectivo, asociando la fuerza vinculante a la automaticidad del producto negociado. Según nos explica LAHERA FORTEZA, de esta misma manera, en otras sentencias, como las 105/1992, 208/1993, 107/2000, 225/2001 y 238/2005, el Tribunal Constitucional insiste en el otro efecto de la eficacia real, la iderogabilidad *in peius* del convenio colectivo, al afirmar la prevalencia de la autonomía colectiva sobre la voluntad individual, que no puede alterar por sí misma lo convenido ni eludir, con pactos en masa o decisiones unilaterales empresariales, la esencial función reguladora convencional<sup>278</sup>.

Es indiscutible que el Tribunal Constitucional claramente ha demostrado una tendencia normativista en el análisis jurídico del convenio colectivo y lo ha integrado al sistema de fuentes del Derecho Laboral. El principio de jerarquía normativa entre las normas estatales y el convenio colectivo parece ser asumido por una jurisprudencia constitucional normativista. Así pues, en la STC 177/1988 del 10 de octubre, el Tribunal se expresó de la siguiente manera:

*“...Si se tiene en cuenta que en el ordenamiento español, a diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno, dicho Convenio, al menos en la más importante de sus manifestaciones, alcanza una relevancia cuasi-pública, no solo porque se negocia por entes o sujetos dotados de representación institucional y a los que la ley encarga específicamente esa función, sino también porque una vez negociado adquiere eficacia normativa, se incardina en el sistema de fuentes del Derecho y se impone a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito sin precisar el auxilio de técnicas de contractualización ni necesitar el complemento de voluntades individuales STC 58/1985, fundamento jurídico 3..º El Convenio Colectivo, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución (ATC 643/1986, de 23 de julio) y, en*

---

<sup>278</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, Normas Laborales y Contratos Colectivos... página 57; Una síntesis clara de esta importante jurisprudencia constitucional en RAMÍREZ MARTÍNEZ, J., *Autonomía colectiva y autonomía individual en AA.VV., Derecho vivo del Trabajo y Constitución. Homenaje al Profesor Fernando Suárez González*, La Ley, Madrid, 2003, páginas 235-247. A esta jurisprudencia hay que unirla en su día significativa, STC 92/1992, que descarta que un acto administrativo pueda autorizar la inaplicación de convenio colectivo porque ello vulneraría la fuerza vinculante.

*concreto, las exigencias indeclinables del derecho a la igualdad y a la no discriminación”.*

Añade esta Sentencia, lo cual es importante reseñar:

*Ahora bien, el principio reconocido en el Artículo 14 de la Constitución, reflejado luego, aunque con matices propios, en la propia legislación laboral (Artículos 4 y 17 del Estatuto de Trabajadores), no puede tener aquí el mismo alcance que en otros contextos. No es ya que el principio de igualdad no se oponga a toda diferencia de trato, cómo en general ocurre. Ha de tenerse en cuenta también, como en otras ocasiones ha puesto de manifiesto este Tribunal, que en el ámbito de las relaciones privadas, en el que, sin perjuicio de las consideraciones anteriores, el Convenio Colectivo se incardina, los derechos fundamentales y, entre ellos, el principio de igualdad, han de aplicarse matizadamente, pues han de hacerse compatibles con otros valores o parámetros que tienen su último origen en el principio de la autonomía de la voluntad, y que se manifiestan a través de los derechos y deberes que nacen de la relación contractual creada por las partes o de la correspondiente situación jurídica.*

Esta misma apreciación del Tribunal Constitucional se remite en las siguientes Sentencias: SSTC 171/1989, 210/1990, 145/1991 y 62/2001. La primacía de rango de la ley se afirma en la STC 208/1993, que señala su papel organizador del propio sistema de negociación colectiva, y en Sentencias como las SSTC 73/1984, 58/1985, 184/1991 y 80/2000<sup>279</sup>.

## **2. PUERTO RICO**

El desarrollo jurisprudencial en Puerto Rico es amplio, ya que responde en gran medida al también amplio desarrollo legislativo laboral, el cual cubre derechos y garantías del trabajo, protección del empleo, salud y seguridad, contratos de trabajo, empleo público, trabajo agrícola, seguridad social, seguros laborales, ocupaciones y profesiones, así como el tema que nos compete las relaciones obrero patronales.

Para fines del presente trabajo y debido a la especificidad del tema dentro del Derecho Laboral, hemos concentrado nuestro esfuerzo en desarrollar el tema sobre el

---

<sup>279</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, Normas Laborales y Contratos Colectivos... página 83.

valor normativo de los convenios colectivos, desde la perspectiva constitucional y, desde luego, analizando la figura del convenio colectivo, su contenido normativo-obligacional y

trascendencia en el desarrollo de una autonomía colectiva en búsqueda de afianzar su poder en el ordenamiento jurídico.

## 2.1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO DERECHO CONSTITUCIONAL

Tal y como hemos mencionado, en Puerto Rico, a diferencia de la jurisdicción federal, el derecho a la organización y a la negociación colectiva “tiene raíces y abolengo constitucional”. Así lo ha confirmado nuestro Tribunal Supremo en *Universidad de Puerto Rico v. Asociación de Profesores Universitarios*, 136 D.P.R. 335, 350 (1994) al expresar:

*“En Puerto Rico, a diferencia de la jurisdicción federal, los derechos de organización y negociación colectiva tienen rango constitucional. De ahí que puedan suscitarse controversias, previo al procedimiento de práctica ilícita de trabajo, que requieran al Tribunal Supremo resolver una cuestión constitucional mediante revisión directa de decisiones y órdenes de la Junta de Relaciones del Trabajo<sup>280</sup>”.*

En *Confederación de Organizadores v. Servidores Públicos Unidos*, 2011 TSPR 047, el Tribunal Supremo expresó:

*“Al otorgarse un rango constitucional al derecho a la negociación colectiva, la referida Ley Núm. 130, supra, ha ejercido un rol complementario al Artículo 17 de nuestra Carta Magna, sirviendo como la herramienta idónea “para implementar las garantías y derechos reconocidos [a los obreros puertorriqueños] en nuestra Constitución”. *J.R.T. v. Asoc. Serv. Médicos Hosp.*, 115 D.P.R. 360, 365 (1984). “De ahí que las disposiciones [de la Ley Núm. 130, supra,] deben ser interpretadas liberalmente en favor de la protección y fomento de [los] derechos [consagrados en la Sec. 17 de la Carta de Derechos], teniendo siempre presente que [esta Ley es] parte de un esquema amplio y abarcador encaminado a implantar la directriz constitucional”. *J.R.T. v. Asoc. C. Playa Azul I*, supra, pág. 33, citando a *Junta Rel. Trabajo v. Club Deportivo*, supra, pág. 519”.*

---

<sup>280</sup> El Tribunal Supremo ha hecho este mismo pronunciamiento en los siguientes casos: *J.R.T. v. Asoc. C. Playa Azul I*, 117 D.P.R. 20, 33 (1986); *J.R.T. v. Asoc. Servs. Médicos Hosp.*, 115 D.P.R. 360, 364 (1984).

Los Artículos 17 y 18 de la Constitución de Puerto Rico establecen respectivamente, el derecho a organizarse y negociar colectivamente y el derecho a huelga. El Tribunal Supremo, consecuentemente, analiza en este tema los principios afianzados en la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Examinemos sus expresiones en el caso antes citado:

*“El Informe de la Comisión Permanente de la Carta de Derechos de la Asamblea Constituyente (Comisión) arroja luz en torno a los principios laborales esenciales que los redactores de la Constitución pretendían surcar de forma indeleble en la Sec. 17 de nuestra Carta de Derechos, supra. Allí, la Comisión manifestó lo siguiente:*

*[e]l conjunto de derechos que aquí se consigna tiene como eje central el propósito de proveer al trabajador una manera eficaz y práctica para contratar con su patrono. El trabajador, tomado por sí solo, no está en posición económica de discutir de igual a igual con su patrono las condiciones de su empleo. El convenio colectivo mediante representantes de su propia selección, brinda al trabajador individual un instrumento equiparador de fuerzas y de responsabilidad; en virtud de él los obreros quedan constituidos en una unidad y como tal unidad convienen colectivamente con su patrono. Los derechos aquí consignados existen en la actualidad y están expresamente garantizados en las leyes vigentes o implícitamente contenidos en otras disposiciones constitucionales. Se ha creído conveniente consignarlos en la carta de derechos con el fin de prevenir contra posibles vulneraciones futuras. Se reconoce constitucionalmente, en consecuencia, que para los fines de negociar colectivamente con sus propios patronos y para cumplir sus convenios, los trabajadores de empresas y negocios privados y agencias e instrumentalidades del gobierno que operen como empresas o negocios privados tendrán el derecho a organizarse, a efectuar actividades concertadas legales, a establecer piquetes y a ir a la huelga. Informe de la Comisión Carta de Derechos, 4 Diario de Sesiones de la Convención de Constituyentes 2574 (1951).*

El Tribunal establece que el propósito de la Comisión fue el interés de posicionar al obrero puertorriqueño en un sitio de poder negociador equivalente al de su patrono. De esta manera, los obreros pueden contratar de forma eficaz y práctica con sus

empleadores, sin mayores trabas que el propio acto de la negociación. Además, la concesión a los obreros de las garantías constitucionales del derecho a organizarse, a efectuar actividades concertadas legales, a establecer piquetes y a ir a la huelga, afianza el andamiaje legal a favor de la negociación laboral.

El Tribunal cita al profesor DAVID M. HELFELD, jurista constitucionalista muy reconocido en Puerto Rico, y a quien citáramos anteriormente en este trabajo, el cual fundamenta el derecho a la negociación colectiva en dos premisas elementales, a saber:

*“... en primer lugar, el trabajador individual, por lo general, no posee el mismo poder para negociar que su patrono, ni puede defenderse en contra de tratamiento patronal injusto. La segunda premisa es que el reconocimiento del derecho de los trabajadores a organizarse [y] negociar colectivamente[,]... podría colocarlos en la posición de lograr convenios colectivos que resultarían en una distribución más justa de la riqueza que producen y en defender sus intereses más efectivamente. D.M. Helfeld, La política laboral constitucional del 1952: sus principios esenciales y los factores que la influenciaron, 72 Rev. Jur. U.P.R., 143, 145 (2003).*

En este sentido el Tribunal Supremo reitera:

*“No obstante, a pesar que el derecho a la organización y a la negociación colectiva goza de rango constitucional y su elucidación exige liberalidad “a favor de las protecciones que de él emanan” (A.A.A. v. Unión de Abogados de la A.A.A., supra, página 284), tal derecho “no [es] absoluto y debe interpretarse ‘dentro del cuadro general de la sociedad con arreglo a las limitaciones inherentes a la vida común’”. U.P.R. v. Asoc. Puertorriqueña de Profs. Universitarios, supra, página 362, citando a S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator Co., 105 D.P.R. 832, 842 (1977). Véase 4 Diario de Sesiones de la Convención Constituyente 2576 (1951)”.*

En el caso *Confederación de Organizadores v. Servidores Públicos Unidos*, 2011 TSPR 047, la Juez Asociada Liana Fiol Matta expresó su disidencia ante la determinación del caso. Sin embargo, su opinión disidente contiene una exposición magistral en torno al derecho de negociación colectiva que estimo prudente reseñar, pues resume extraordinariamente el desarrollo constitucional de este derecho fundamental. Veamos

*“En nuestro sistema comprensivo de relaciones laborales, las relaciones contractuales entre los patronos y sus trabajadores tienen lugar en dos ámbitos, el individual y el colectivo. En el primero, se conforma un contrato individual de trabajo entre el patrono y el empleado, en el cual,*

*por lo general, es el patrono quien establece los términos y condiciones en los cuales el empleado debe realizar su trabajo. Mientras, en el segundo, el contrato laboral es colectivo porque los trabajadores optaron por organizarse sindicalmente para lograr mejores condiciones de trabajo y salario a través de la negociación colectiva.*

Como parte del contrato de trabajo individual, el empleado adquiere una serie de derechos producto de la legislación social que se aprobó para viabilizar las disposiciones constitucionales que conforman el aspecto sustantivo del Derecho Laboral. El conjunto de estos estatutos componen la Legislación Protectora del Trabajo, que define las condiciones mínimas de trabajo de los empleados, tales como el máximo de horas de la jornada laboral, el pago de horas extras, el salario mínimo, entre otras. Como regla general, estos derechos tienen vigencia automática, por lo cual existen aunque el trabajador no los reclame.

Cuando el empleado toma la decisión de suscribir un contrato de trabajo colectivo, mantiene los derechos mínimos que adquirió a través de la Legislación Protectora del Trabajo. Sin embargo, la nueva relación contractual colectiva puede ampliar estas protecciones limitadas, al estar cobijada por la Legislación sobre Relaciones Obrero Patronales, cuya aplicación se extiende, exclusivamente, a los empleados sindicados. Concretamente, esta normativa brinda a los unionados diversos mecanismos para obtener, mejorar y preservar sus condiciones de empleo y salario. Algunos de éstos son las huelgas, los piquetes y la opción de organizarse sindicalmente y negociar colectivamente a través de un representante exclusivo. Además, esta normativa es la que establece las reglas que regirán las relaciones laborales entre patronos y obreros cuando se utilice cualquiera de estos mecanismos.

Como puede observarse, los empleados hacen uso de los mecanismos provistos por la Legislación sobre Relaciones Obrero Patronales para poder lograr mejores beneficios económicos y sociales, o lo que es lo mismo, expandir las protecciones mínimas que impone la Legislación Protectora del Trabajo. Esto implica que los derechos que se adquieren por virtud del contrato de trabajo colectivo no se obtienen de forma automática, como los que surgen cuando se establece un contrato individual. Más bien, son producto de un proceso de negociación, en el contexto de una normativa



especial, que convierte la relación originalmente desigual, entre el empleado y el patrono, en una más balanceada.

De acuerdo al Lic. Ruy Delgado Zayas, la Legislación Protectora del Trabajo incluye tres componentes principales: (1) la legislación que protege el empleo, (2) la legislación sobre el contrato de trabajo y (3) la legislación sobre seguridad social que abarca los seguros laborales, así como la protección de la seguridad y salud en el trabajo. Por ser lo pertinente a esta controversia, nos centraremos en la legislación que protege el empleo.

La política pública que promueve las relaciones obrero patronales y la negociación colectiva para el sector corporativo de las agencias gubernamentales y el sector privado no cubierto por la normativa federal, la encontramos en la Ley Núm. 130 del 8 de mayo de 1945, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. Este estatuto se basa principalmente en la Ley Nacional de Relaciones Laborales del 5 de julio de 1935, mejor conocida como Ley Wagner.

El mecanismo de la negociación colectiva se conceptuó tan positivamente que los convenios colectivos fueron declarados “instrumentos para promover la política pública del Gobierno” y, como tales, fueron revestidos de un interés público. Se visualizaba al convenio colectivo como el mecanismo más importante de la negociación colectiva, que “representa el triunfo de la negociación sobre la fuerza [y el] de la razón sobre la intransigencia”. Además, el convenio es un contrato que tiene fuerza de ley entre quienes lo acuerdan, siempre que no sea contrario a la ley, la moral o el orden público, y sus normas obligan tanto al patrono como a la unión y a sus miembros. De esta forma, se incorporan a los contratos individuales las condiciones de trabajo convenidas, “como expresión del efecto regulador del convenio al que ha conducido la negociación”. Por esto, este Tribunal ha manifestado que la validez y eficacia de estos contratos “debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los tribunales”.

La negociación colectiva también se adoptó por su potencial de convertirse en un mecanismo capaz de balancear los intereses de todas las partes y de redistribuir el poder y la riqueza entre todos los sectores. Por eso, los empleados obtuvieron el derecho de

asociarse en organizaciones obreras de su preferencia para que éstas los representaran ante sus respectivos patronos. Estas organizaciones obreras, que usualmente se conocen como uniones o sindicatos, están constituidas por los mismos trabajadores “para su protección y con el objeto de negociar colectivamente con los patronos sobre salarios, condiciones de trabajo y demás beneficios y reivindicaciones”, además de todo lo referente a disputas y a quejas y agravios. Esta posibilidad de lograr términos y condiciones de empleo que resulten más justos para los empleados es la esencia de la negociación colectiva.

La política pública laboral dispuesta en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico fue incorporada y expandida en la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado aprobada en 1952, específicamente, en las siguientes disposiciones:

*Sección 17: Los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar.*

*Sección 18: A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales.*

Las expresiones de los delegados a la Convención Constituyente mientras consideraban estas medidas constitucionales confirman la importancia que otorgaban a la negociación colectiva y su intención de que ésta sirviera para que los trabajadores pudieran obtener beneficios laborales mejores y mayores que los mínimos dispuestos por ley. Así lo expresó el delegado Paz Granela, al reconocer que “el convenio colectivo puede mejorar, por convenio de las partes[,] las mismas condiciones que dispone la ley”. La intención de los constituyentes de facultar a los trabajadores para que se organizaran y pudieran negociar colectivamente mejores condiciones de empleo y salario ante sus

patronos, se percibe también en el Informe de la Carta de Derechos, que hace énfasis en que: “El conjunto de derechos que aquí se consigna tiene como eje central el propósito de proveer al trabajador una manera eficaz y práctica para contratar con su patrono”.

Ante este marco conceptual, ha sido obligatorio concluir que los convenios colectivos son un mecanismo efectivo para conceder mayores beneficios a los trabajadores unionados que los que provee la legislación laboral del ámbito individual aprobada por la Asamblea Legislativa.”

Como hemos mencionado en este trabajo, la realidad jurídica existente en Puerto Rico es que las relaciones obrero-patronales se rigen por los estatutos aprobados por la Legislatura de Puerto Rico y por estatutos aprobados por el Congreso Norteamericano, dependiendo la extensión jurídica de la ley aprobada por el Congreso Norteamericano. La norma prevaleciente en este sentido es que en aquel campo del derecho ocupado por el Congreso Norteamericano, la Legislatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico no tiene facultad para legislar.

Entendiendo el marco legal y constitucional que promueve y faculta la negociación colectiva, pasemos a examinar el instrumento principal utilizado para implantar la política laboral antes esbozada: el convenio colectivo.

## **2.2. LA FIGURA DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA JURISPRUDENCIA PUERTORRIQUEÑA**

Un convenio colectivo es *“el acuerdo por escrito entre una organización obrera y un patrono en que se especifican los términos y condiciones de empleo para los trabajadores cubiertos por el contrato, el status de la organización obrera y el procedimiento para resolver las disputas que surjan durante la vigencia del contrato”<sup>281</sup>*.

L. TELLER, define la negociación colectiva como:

*“El convenio colectivo puede definirse como un acuerdo entre un empleador o una asociación de empleadores en una mano y en la otra la*

---

<sup>281</sup> Ballester, M. M, *Vocabulario Obrero-Patronal*, San Juan, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del E.L.A., 1962, página 25.

*unión entre sí regulando condiciones de trabajo. Estos acuerdos contemplan jornadas de trabajo, salarios de un lado, los cuales toman forma en un acuerdo escrito. En ocasiones son extensos manuscritos que recogen todas las condiciones de empleo desde perfil profesional hasta huelgas, cierres, antigüedad, ascensos y condiciones de seguridad*<sup>282</sup>.

Reiteradamente el Tribunal Supremo de Puerto Rico distingue; “*El convenio colectivo es un contrato que, como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público*”, así lo afirmó en *Junta de Relaciones del Trabajo vs Junta Administrativa de los Muelles Municipales de Ponce*, 122 D.P.R. 318, 333 (1988):

*“El convenio colectivo son instrumentos para la promoción de la política pública del gobierno, por lo que están revestidos de interés público. Es política pública del E.L.A. favorecer la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver las discrepancias entre empleados y patronos; el convenio colectivo es uno de esos mecanismos. El convenio colectivo es un contrato con fuerza de ley entre las partes, salvo que contravenga las leyes, la moral y el orden público. Los beneficiarios de un convenio, señala el Tribunal, no son las uniones, son los trabajadores, en la medida en que el convenio confiere beneficios de cualquier clase. Habida cuenta de que el convenio colectivo es un contrato entre las partes, producto de un proceso deliberativo y de negociación, mal puede el patrono alegar que el convenio no le aplica o que se interprete determinada cláusula a su favor, solo porque ésta fue redactada por la Unión*<sup>283</sup>”.

En *Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras de Puerto Rico*, 83 D.P.R. 258, 264-265 (1961), el Tribunal Supremo enfatiza los elementos obligacionales del convenio colectivo:

*“Los derechos privados que reclama el querellante, son derechos que surgen del contrato-el convenio colectivo-donde se pactó la manera de dirimir las controversias que surgieren durante la vigencia del contrato y relacionadas con el mismo. El querellante da por válido el convenio*

---

<sup>282</sup> L. Teller, *Labor Disputes and Collective Bargaining*, Nueva York, Ed. Baker, Voorhs & Co., 1940, Vol. I, página 476.

<sup>283</sup> Véase además, *Corporación de Puerto Rico de Difusión Pública v. UGT*, 156 D.P.R. 631, 638 (2002) y *Martínez Rodríguez v. A.E.E.*, 133 D.P.R. 986, 995 (1993); en donde el Tribunal Supremo expresa: “*Al pactar su contenido, las partes deben cumplirlo con estricta rigurosidad*”.

*colectivo celebrado entre el patrono y la unión. En ese convenio es que basa los derechos que reclama-los derechos a su empleo y salarios. Parte de ese mismo contrato es la cláusula que crea el Comité de Quejas y Agravios y que prove para un tercer miembro cuya decisión “será final y obligatoria para las partes”. No puede el querellante pretender beneficiarse de unas cláusulas del convenio y rechazar otras. Un convenio colectivo válido obliga a la unión y a sus miembros individualmente así como también obliga al patrono. Tampoco podría el patrono insistir en negociar individualmente con cada empleado por separado frente a la demanda de negociar colectivamente que le hiciera una unión debidamente certificada. Cuando las partes firman un contrato de esta naturaleza, el árbitro sustituye a las cortes para la determinación de todas las cuestiones de hecho y de derecho sustantivo y renuncian al derecho a litigar tales cuestiones ante los tribunales. El reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes, fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial<sup>284</sup>”.*

A nivel federal esta también ha sido la postura del Tribunal en *United Steelworkers of America v. Enterprise Wheel & Car Corp.*, 363 U.S. 593 (1960).

A pesar de la naturaleza contractual de los convenios laborales, éstos no pueden catalogarse como meros pactos que articulan derechos individuales de los empleados, sino que deben considerarse *instrumentos que crean relaciones e intereses a la luz de la política laboral estatal*. Así lo ha definido también la política pública federal. Véase *Bowen v. U.S. Postal Service*, 459 U.S. 212, 220 (1983) en el que el Tribunal expresó:

*“Un convenio colectivo es mucho más que el derecho común laboral el cual se puede terminar voluntariamente. Es un acuerdo creado por virtud a una relación fundamentada en intereses ya creados bajo la política pública laboral federal”*

Al igual que en: *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574, 578 (1960):

*“El Convenio Colectivo contiene los derechos y deberes de las partes. Es algo más que un contrato. Es una forma generalizada de administrar casos laborales con condiciones similares”.*

---

<sup>284</sup> Igual opinión tuvo el Tribunal Supremo en *San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T.*, 104 D.P.R. 86, 89 (1975).

Consecuentemente, “la Asamblea Legislativa de Puerto Rico ha considerado los convenios colectivos como instrumentos para la promoción de la política pública laboral del Gobierno”. Véase: *Puerto Rico Telephone v. Junta Rel. Trabajo*, 86 D.P.R. 382 (1962); 29 L.P.R.A. sec. 62(5).

En el caso *Unión de la Industria Licorera De Ponce v. Dest. Serralles, Inc.*, 116 D.P.R. 348, 352 (1985) el Tribunal Supremo dispuso la importancia que tiene el convenio colectivo en el campo laboral, por lo que, difícilmente, puede ser sobreestimada:

*“El convenio colectivo, representa el fruto de largas y acaloradas horas de discusión entre el patrón y la portavoz de los reclamos de los empleados de éste. La otorgación y firma de un convenio colectivo representa el triunfo del poder de la negociación sobre la fuerza, de la cordura y la razón sobre la temeridad y la violencia, y de la necesidad que todos tenemos de vivir en armonía los unos con los otros. En fin, el convenio colectivo es un mecanismo que en adición a ser un contrato que, como tal tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público, promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero-patronal. Su validez y eficacia, en consecuencia, debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los tribunales”.*

Por dicha razón, los convenios colectivos están revestidos de un alto interés público. La celebración de los contratos laborales fomenta la paz industrial a través de medios adecuados que ayudan a resolver de forma pacífica las controversias obrero-patronales.

En síntesis, en Puerto Rico, la negociación colectiva es considerada una manera social y pacífica de hacer tolerable la tensión entre las relaciones de la clase obrera patronal. Mediante la negociación colectiva se mantiene operando las relaciones obrero-patronales de manera fructífera. Históricamente ha quedado demostrado que los obreros son una fuerza política importante. La historia nos confirma a nivel mundial, y aquí la hemos examinado en el caso de España y Puerto Rico, que ciertamente de manera individual era imposible que un trabajador pudiese enfrentarse a luchar contra el patrono por mejores beneficios sociales y económicos.

A través de esa fuerza política han podido conseguir legislación favorable que les ha garantizado derechos constitucionales a sindicalizarse y a negociar colectivamente.

De aquí que la figura del convenio colectivo se convierta en eje principal de desarrollo e instrumento negociador a través de un acuerdo contractual fundamentado en una autonomía colectiva y revestido de un poder social muy singular.

Como hemos visto a lo largo de este trabajo, la política pública tanto en España como en Puerto Rico y Estados Unidos favorece la negociación colectiva. No obstante, solo en España y Puerto Rico goza de protección y garantía de derecho fundamental constitucional. La jurisprudencia revisada en el presente Capítulo, así lo refleja.

En este Capítulo discutimos cómo la jurisprudencia de ambos países ha interpretado la figura del convenio colectivo. Particularmente, desde la perspectiva constitucional, la relación con las fuentes de derecho, el desarrollo normativo, su eficacia, la autonomía de la voluntad individual y colectiva, así como la fuerza vinculante de los convenios colectivos de conformidad con lo establecido en la Constitución.

Es importante reiterar que en España, a partir de 1978, fecha en que entra en vigor la Constitución, la negociación colectiva pasó a jugar un papel protagónico en el ordenamiento laboral de este país. La negociación colectiva se convirtió en el instrumento de poder de grupos sociales sustituyendo en cierto nivel la posición que el Estado ocupaba mediante el mandato legislativo. Los convenios colectivos a través de la facultad delegada en la Constitución logran insertarse en el ordenamiento jurídico español, aunque conservando su subordinación a las normas de derecho establecidas por la Constitución.

A tenor con lo anterior, los Tribunales son los llamados a fiscalizar y evaluar la función de los convenios colectivos, principalmente no podemos pasar por alto que el convenio colectivo es una figura reconocida en la Constitución, por lo que su cuestionamiento y evaluación compete a los Tribunales.

A través de todo el Capítulo citamos una serie de casos que evidencian las interpretaciones brindadas por el Tribunal Constitucional de España y por el Tribunal Supremos de Puerto Rico. El Tribunal Constitucional de España claramente ha demostrado una tendencia normativista en el análisis jurídico del convenio colectivo, integrándolo al sistema de fuentes del Derecho Laboral. En el caso de Puerto Rico, el desarrollo jurisprudencial es amplio como pudimos apreciar en el Capítulo anterior. No

obstante, tal y como hemos mencionado, la diferencia entre la interpretación del Tribunal Constitucional Español a del Tribunal Supremo de Puerto Rico, estriba en que la Constitución de Puerto Rico no garantiza la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Por tanto, el análisis del Tribunal Supremo de Puerto Rico, como regla general, se circunscribe a evaluar la figura del convenio desde la perspectiva contractual de conformidad con las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico, según expresamos en capítulos anteriores.

## CAPÍTULO VII

### X. ¿EL CONVENIO COLECTIVO ES UNA NORMA JURÍDICA O UN CONTRATO?

*Un convenio colectivo es “el acuerdo por escrito entre una organización obrera y un patrono en que se especifican los términos y condiciones de empleo para los trabajadores cubiertos por el contrato, el status de la organización obrera y el procedimiento para resolver las disputas que surjan durante la vigencia del contrato”<sup>285</sup>.*

*Mientras que, “La norma jurídica es una regla dirigida a la ordenación del comportamiento humano prescrita por una autoridad cuyo incumplimiento puede llevar aparejado una sanción. Generalmente, impone deberes y confiere derechos”<sup>286</sup>.*

Estas definiciones son importantes reseñarlas nuevamente, pues en el presente Capítulo pretendemos establecer cómo definen la figura del convenio colectivo en España y Puerto Rico, en sus respectivos ordenamientos jurídicos, con el propósito de establecer si es norma o contrato.

El tema del presente trabajo ha pretendido establecer el valor normativo de los convenios colectivos esencialmente mediante un estudio comparado entre el Derecho Laboral de España y el de Puerto Rico. Para la evaluación del tema ha sido preciso describir a grandes rasgos el desarrollo del Derecho Laboral de ambos países, específicamente, el surgimiento y evolución de la negociación colectiva como derecho garantizado tanto en la Constitución de Puerto Rico como en la de España.

Hemos examinado también el desarrollo legislativo relacionado al ordenamiento jurídico laboral de ambos países, así como sus fuentes de Derecho, el poder normativo y la figura del convenio colectivo. De lo examinado es evidente concluir que tanto en España como en Puerto Rico existe una fuerte política pública de rango constitucional

---

<sup>285</sup> Ballester, M. M, *Vocabulario Obrero-Patronal*, San Juan, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del E.L.A., 1962, página 25.

<sup>286</sup> Véase: <http://es.wikipedia.org>.

que fundamenta el tronco de la negociación colectiva. No obstante, existe diferencia en ambos países, específicamente, en cuanto al valor jurídico del convenio colectivo.

En ambas jurisdicciones, la negociación colectiva es la expresión de la autonomía de la voluntad privada de carácter colectivo. La figura del convenio colectivo representa el instrumento principal por donde se canaliza el mandato constitucional a favor de la autonomía colectiva. De aquí surgen sus fines, su naturaleza, su vigencia y su contenido. Siendo así, tanto en España como en Puerto Rico, la esencia del convenio colectivo yace en su origen contractual manifestado a través de la autonomía colectiva facultada en ambas jurisdicciones. En este sentido no podemos olvidar que el Estado tiene un genuino interés en mantener un control político del producto de la negociación colectiva, lo cual lo estampa en la ley suprema que es la Constitución.

Analicemos, particularmente, a continuación, ambas jurisdicciones y su desarrollo en la figura jurídica del convenio colectivo tomando en consideración toda la información contenida en el presente trabajo.

## **1. ESPAÑA**

Como hemos expuesto anteriormente, el ordenamiento jurídico laboral español está compuesto por: normas estatales de rango legal, en forma de leyes orgánicas, leyes ordinarias, decretos-leyes y decretos-legislativos, las normas autonómicas de rango legal, conforme al Estatuto correspondiente, los reglamentos estatales y autonómicos, los tratados internacionales laborales y los reglamentos, directivas y decisiones europeas, a las que se suman, los usos y costumbres locales y profesionales y los principios generales del Derecho. Este conjunto de normas jurídicas configuran el ordenamiento laboral español.

Por otro lado, los Títulos III y IV de la CE reconocen las fuentes de Derecho con reservas de ley laboral en los Artículos 28, 37, 35.1, 40.2 y 53 CE. Esto en adición a la atribución exclusiva del Estado para crear legislación laboral establecida mediante el Artículo 149.1.7 CE.

Lo anterior es importante, pues ubica al convenio colectivo vía el Artículo 37 CE dentro del marco normativo del ordenamiento jurídico laboral español. Este impone el

siguiente orden normativo, según hemos constatado a través de nuestro trabajo de la siguiente manera:

- Constitución Española
- Estatuto de los Trabajadores y todas las normas laborales estatales
- Convenio Colectivo
- El Contrato de Trabajo

La Constitución Española, recoge los derechos y deberes fundamentales de todos los ciudadanos. Es la ley suprema, por lo que ninguna ley y norma puede vulnerarla. En la relación laboral, el Estatuto de los Trabajadores constituye uno de los pilares fundamentales de la legislación laboral española. El mismo está establecido por virtud del Artículo 35.2 de la Constitución española. A su vez, esta legislación establece y regula sustancialmente toda la normativa aplicable a la negociación colectiva. En él se recogen los derechos mínimos por debajo de los cuales no se puede establecer ningún tipo de relación laboral. Estos derechos y deberes se desarrollarán, según las condiciones concretas de cada sector de actividad o empresa, a través de la negociación colectiva mediante los convenios colectivos y los contratos de trabajo.

Todo el andamiaje legislativo nos lleva indudablemente a concluir que en España, desde el punto de vista constitucional, los convenios colectivos son acuerdos con fuerza vinculante asignada por la misma Constitución Española. Tan es así que el poder normativo laboral está dentro de la capacidad normativa general con mandatos específicos de regulación en materias relacionadas al ámbito laboral lo que limita a las partes negociadoras del convenio colectivo a respetar ese poder normativo sin poder autoasignarse poderes ya establecidos en el poder normativo estatal. De aquí, entiendo que es por esta razón que la tradición, doctrina laboralista y jurisprudencia española han definido habitualmente el convenio colectivo como una norma jurídica.

Es indudable que los convenios colectivos provienen, del marco de la CE y del legítimo ejercicio de la autonomía colectiva privada. La consagración de la dimensión colectiva de la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo corresponde a la CE, que asegura la fuerza vinculante de los convenios y acuerdos colectivos,

necesariamente desarrollada en la ley. En el ordenamiento laboral español, las fuentes de obligaciones colectivas son los convenios colectivos de eficacia general y limitada, los variados acuerdos colectivos de empresa, los distintos acuerdos colectivos fin de conflicto y fin de huelga, los acuerdos colectivos en la cumbre y los acuerdos colectivos de arbitraje que originan laudos, a los que hay que sumar los peculiares acuerdos colectivos europeos.

La autonomía colectiva privada es capaz de generar una multiplicidad de convenios y acuerdos colectivos como especies del género contrato colectivo. El reconocimiento de la autonomía colectiva se efectúa mediante los Artículos 7, 28 y 37 CE, los cuales reconocen la autoorganización, la autoregulación y la autotutela de los sujetos colectivos. La capacidad de defensa de intereses colectivos y del logro de pactos esta en los preceptos constitucionales bajo las fuentes laborales. Esto coloca a la negociación colectiva como un mecanismo esencial en el ordenamiento jurídico laboral español.

La CE reconoce expresamente la libertad sindical, según establecida en el Artículo 28.1, como también el derecho a la negociación colectiva y la garantización de la fuerza vinculante de los convenios colectivos mediante el Artículo 37.1 CE. En el plano constitucional, legal, comunitario e internacional, la negociación colectiva es fuente de obligaciones colectivas con la eficacia jurídica atribuida por el ordenamiento español y una fuerza vinculante frente a los contratos individuales de trabajo. La “fuerza vinculante” denominada en el Artículo 37.1 es la clave del principio de autonomía colectiva en el ordenamiento laboral. Nótese que la posición del convenio colectivo en el marco constitucional de fuentes laborales depende de cómo se ejerce esa fuerza vinculante en la producción jurídica laboral. El poder normativo laboral estatal como la autonomía privada determinan el marco constitucional de regulación de las condiciones de trabajo.

A tenor con lo expresado, y para determinar si el convenio colectivo constituye una norma jurídica o un contrato, es preciso repasar las ya mencionadas tesis normativistas y contractualista, las cuales históricamente en España han sido objeto de amplia discusión. Logrando siempre imperar la normativista.

La tesis normativista, la cual es la mayoritaria en España, concluye que los convenios colectivos, en el marco constitucional, son normas que se imponen externamente a los contratos de trabajo y que se incorporan al sistema de fuentes de Derecho Laboral. Mientras, la tesis contractualista sitúa al convenio colectivo en la categoría jurídica de los contratos. En este sentido, no se considera el convenio colectivo como fuente de Derecho al amparo del mandato del Artículo 37.1 CE. Sí se considera la fuerza vinculante con un significado contractual no arraigado al poder normativo. Es decir, que se afirma que el convenio colectivo es un contrato y que su fuerza vinculante facultada por el Artículo 37.1 CE exige su aplicación a las relaciones de trabajo individual sin necesidad de que los contratos de trabajo lo incorporen.

La incorporación automática del contenido del contrato colectivo a los contratos individuales por ser vinculante, no conlleva la iderogabilidad individual *in peius* del pacto convencional ni el efecto de sustitución de la cláusula contractual contra convenio por el contenido del mismo, siendo, posible reconducir los incumplimientos convencionales a los resarcimientos civiles individuales por daños y perjuicios<sup>287</sup>.

Expresa LAHERA FORTEZA<sup>288</sup> que el Artículo 37.1 reconoce la autonomía negocial o la libertad de negociación colectiva, como sistema de reglas de acción a través de las cuales los representantes de los trabajadores y empresarios defienden los intereses que les son propios, sin que se deduzca de tal reconocimiento la consagración de un poder normativo que convierta los convenios colectivos automáticamente en normas jurídicas laborales. La CE sitúa al convenio colectivo, inicialmente, como un contrato, al

---

<sup>287</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, Normas Laborales y Contratos Colectivos... página 54. Ver nota al calce que expresa:

“Es lo que deduce de las palabras de DURÁN LÓPEZ, F., Los Convenios Colectivos, cit., páginas 183-184 y Los Convenios Colectivos, el sistema de fuentes..., cit., página 105, cuando afirma que la ley podría permitir a los contratos individuales establecer, por motivos justificados, previsiones distintas a los convenios colectivos, aunque matizando que los mismos no podrán alterar colectivamente lo previsto en convenio. Esta tesis deja abierto el problema de la disponibilidad individual del contenido del convenio, típico de las tesis contractualista, que el incumplimiento individual del convenio colectivo podría dar lugar al resarcimiento por daños, como sanction privada civil, sin que operara ningún efecto de sustitución de la cláusula contractual por la convencional.

<sup>288</sup> Véase artículo de LAHERA FORTEZA, JESÚS sobre “*La Contractualización del Convenio Colectivo*” <http://www.fedeablogs.net>.

ser, en esencia, un acuerdo nacido de la autonomía privada colectiva en un marco de libertad negocial<sup>289</sup>.

De conformidad con la teoría contractualista, los convenios colectivos son contratos suscritos entre sujetos privados, dotados de eficacia real. La parte obligatoria de un convenio colectivo consiste en garantizar la eficacia del convenio colectivo mediante la imposición de derechos y obligaciones a las partes contratantes. El convenio colectivo genera efectos que inciden en personas que no fueron parte de la negociación, por tanto hay un efecto obligacional. Sobre este particular dice SALA FRANCO que, “la complejidad e importancia de la parte obligatoria de un convenio colectivo está en función directa con el grado de autonomía colectiva reconocida en un determinado país.”

Añade, SALA FRANCO que, en el ordenamiento jurídico español, la naturaleza de norma de los convenios, el corporativismo latente en la legislación que regula las relaciones colectivas de trabajo, niveles de contratación preestablecidos e iniciativa de la negociación es controlada por el Estado.

El Estatuto de Trabajadores juega un papel crucial en la negociación colectiva. Particularmente, el Artículo 3.1(c), define, la *fuerza vinculante* del convenio colectivo al establecer que por “*la voluntad de las partes en ningún caso puede establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a los convenios colectivos*”. Por otro lado, el Artículo 3.5 del ET prohíbe la renuncia, por parte del trabajador, de condiciones convencionales indisponibles. Los Artículos 3.1.c y 3.5 ET exigen que automáticamente lo firmado en el convenio se traslade a los contratos de trabajo en su ámbito, sin que los pactos individuales o decisiones empresariales puedan empeorar sus condiciones salariales y laborales. Es decir, que el convenio colectivo se impone al contrato de trabajo o sea la autonomía colectiva a la autonomía individual.

Nótese que las condiciones suscritas en el convenio colectivo se contractualizan en cada contrato de trabajo afectado sin que, por la así definida por ley fuerza vinculante, sean viables pactos individuales o decisiones empresariales peyorativas. Dice LAHERA FORTEZA que, “el Artículo 82.3 ET opta claramente por un modelo legal de *eficacia*

---

<sup>289</sup> LAHERA FORTEZA, JESÚS, Normas Laborales y Contratos Colectivos... página 55.

*general* del convenio colectivo estatutario. La celebración de un convenio colectivo entre los sujetos legitimados en los Artículos 87 y 88 ET y conforme al procedimiento del Título III ET, implica su aplicación a “*todos*” los trabajadores y empresa en su ámbito. Esta generalización de los efectos del convenio colectivo no descarta su contractualización ni implica de manera inevitable asociarlo con una norma jurídica. Las condiciones salariales y laborales de un convenio colectivo se contractualizan, con fuerza vinculante, en todos los contratos de trabajo en su ámbito de aplicación. La ley, desde la referencia de unos umbrales de representatividad empresarial y sindical, atribuye a unos sujetos colectivos la capacidad contractual de negociar condiciones salariales y laborales para todos en el ámbito del convenio. Es una potestad contractual de origen legal que asegura un alto nivel de cobertura de convenios colectivos”.

De conformidad con lo anterior, LAHERA FORTEZA<sup>290</sup> concluye que “la potestad de firmar contratos colectivos para todos tiene fundamento en un acto de autonomía privada de sujetos seleccionados por la ley. No es un ejercicio de poder normativo porque esta capacidad sólo reside en los poderes públicos legitimados para crear normas dentro del sistema constitucional. En otros países, los contratos colectivos son de eficacia limitada a los directamente representados y, a través de actos administrativos, se extienden sus efectos a todos cuando se cumplen determinados requisitos. En España no es así, la ley atribuye directamente la potestad contractual de celebrar, con unos umbrales de representatividad sindical y empresarial, convenios para todos, sin intervención pública alguna”. No obstante, esta posición de perspectiva contractualista de la negociación colectiva, según nos explica LAHERA FORTEZA<sup>291</sup> está encontrada con la jurisprudencia que asocia el convenio colectivo de eficacia general con una norma jurídica.

Pese que la jurisprudencia española ha reiterado la tesis normativista, si ha emitido ciertas sentencias que dejan la puerta abierta hacia la interpretación de la tesis

---

<sup>290</sup> Véase artículo de LAHERA FORTEZA, JESÚS sobre “*La Contractualización del Convenio Colectivo*” <http://www.fedeablogs.net>.

<sup>291</sup> Véase artículo de LAHERA FORTEZA, JESÚS sobre “*La Contractualización del Convenio Colectivo*” <http://www.fedeablogs.net>.

contractualista. Sentencias como las SSTC 92/1992, 105/1992, 208/1993, 107/2000, 225/2001, 238/2005, SSTC 92/1992, 105/1992, 208/1993, 107/2000, 225/2001, 238/2005, el Tribunal Constitucional ha descrito y discutido los efectos vinculantes del convenio colectivo. Sin embargo, no entra en el detalle particular del análisis de la naturaleza jurídica sino que más bien refuerza el valor normativo del convenio colectivo a través del sometimiento del convenio a la ley. Véase sentencias discutidas anteriormente en este trabajo, tales como: SSTC 58/1985, 171/1989 y 151/1994.

En este sentido el laborista LAHERA FORTEZA<sup>292</sup>, expresa que lo que es deducible también en el convenio-contrato es que el Tribunal Supremo tiene una tendencia más claramente normativista en el tratamiento de los convenios colectivos estatutarios, pero cataloga como contratos los acuerdos colectivos de empresa que también tienen eficacia general (entre muchas SSTS 4 de mayo de 1994, 18 de noviembre de 2003, 13 de marzo de 2007). Las puertas para una renovada y más moderna visión judicial del contrato colectivo están ya abiertas.

El Tribunal Supremo tiene una tendencia más claramente normativista en el tratamiento de los convenios colectivos estatutarios, pero cataloga como contratos los acuerdos colectivos de empresa que también tienen eficacia general. Sentencias como las SSTS del 4 de mayo de 1994, 18 de noviembre de 2003 y 13 de marzo de 2007, así lo demuestran. Siendo así, podemos afirmar que el Tribunal, en su momento, pueda manifestarse en favor de una visión judicial del contrato colectivo tendente a ver el convenio colectivo de manera más obligacional.

Indudablemente los convenios colectivos son fuente de obligación colectiva que actúan en un andamiaje de normas estatales laborales que pueden imponerse a ellos en la medida que el Estado así lo requiera. En este sentido, como mencionamos antes, los acuerdos colectivos independientemente sean llamados convenios o contratos colectivos vienen obligados a respetar las normas jurídicas establecidas. La autonomía colectiva parte de una naturaleza contractual, cuya base legal proviene de la propia Constitución.

En torno a este asunto, la Constitución española es la base del sistema normativo

---

<sup>292</sup> Véase artículo de LAHERA FORTEZA, JESÚS sobre “*La Contractualización ...*”

laboral y de una autonomía privada. Según expone LAHERA FORTEZA<sup>293</sup>, “La Constitución española parte de un poder normativo laboral y de una autonomía colectiva privada, y da por descontado el sometimiento de los convenios y acuerdos colectivos a las normas estatales imperativas, como lo presupone entre cualquier acto que emana de la voluntad y el ordenamiento”. Afirma el laborista que el silencio constitucional en la relación jurídica entre las normas estatales y los convenios colectivos da fe de este presupuesto. Menciona que el Artículo 9.1 de la CE, establece la sujeción de los ciudadanos al ordenamiento en la que se puede integrar expresamente el sometimiento del pacto privado colectivo a las fuentes de Derecho del Trabajo. Nos dice, además, que la fuerza vinculante del Artículo 37.1 CE no desmiente esta regla esencial porque, al desplegar sus efectos en los contratos individuales, no evita que los convenios colectivos se sometan a las normas estatales como actos de voluntad privada.

Habida cuenta lo anterior, es forzoso concluir que en materia de negociación colectiva en España, la autonomía de la voluntad es la clave dentro de la evaluación y la determinación del valor jurídico de la figura del convenio colectivo en el ámbito laboral. La misma emana de la propia Constitución, que como ley suprema concedió fuerza vinculante a esa autonomía manifestada colectivamente e individual. No obstante, esa autonomía tiene la obligación de ceñirse a la ley, ya sea mediante la propia legislación laboral o la civil en material de Derecho de obligaciones y contrato, según discutiéramos ampliamente en capítulos anteriores. Si no guarda este respeto, no subsiste. Es preciso recordar que por su naturaleza, el convenio colectivo es un acto en donde manifestantes de voluntad delegada o transferida mediante una autonomía colectiva acuerdan unas condiciones que habrán de afectar a un tercero.

Esa autonomía es la que el Estado cedió a los sindicatos y a los patronos para acordar condiciones más favorables de trabajo. Sin embargo, la misma no es absoluta, pues la limita a través de la normativa estatal laboral en cuanto a su contenido. En cuanto a su obligación, desde el ámbito laboral, opino que la restringe, no solamente a través de las reformas laborales, sino también a través del Derecho de Obligaciones, bajo el palio

---

<sup>293</sup> Véase artículo de LAHERA FORTEZA, JESÚS, Normas Laborales y Contratos Colectivos....página 269.

del Artículo 1.258 del Código Civil Español, cuyo contenido tiene su equivalente en el Código de Puerto Rico, en su Artículo 1210, según se estableciera antes en este trabajo, el cual dispone:

*“Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y, desde entonces, obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley”.*

Siendo así, a tenor con lo expuesto hasta el momento, como jurista debo concluir, que el convenio colectivo en España, no deja de ser un contrato con las características definidas en el Código Civil español, el cual el Estado determinó, como mecanismo imperativo de control por su impacto social, político y económico, mantener un control directo sobre esa autonomía a través de un ordenamiento laboral mediante el cual mantiene jurisdicción primaria en esta materia.

## **2. PUERTO RICO**

La Constitución de Puerto Rico concede el derecho a negociar y a organizarse colectivamente, sin embargo, guarda silencio en cuanto a la aplicación del convenio colectivo. Tampoco contiene disposición alguna en cuanto a la creación de un Estatuto o Código Laboral que regule esta materia, a diferencia de España que dispone expresamente el Estatuto de los Trabajadores.

Siendo así, no existe un mandato directo en la Constitución que imponga en cuanto a la figura del convenio colectivo se refiere, un mandato directo encajonado en un derecho fundamental. Siendo así, la administración y el manejo de los convenios colectivos se circunscribe a las leyes estatales y federales. Como consecuencia de ello, permea una jurisprudencia interpretativa que consistentemente oscila en los casos de conflicto laboral en material de convenio colectivo entre las disposiciones de ley laborales aplicables y el Derecho de Obligaciones y Contratos contenidos en el Código Civil de Puerto Rico. Es decir, en Puerto Rico, el convenio colectivo es considerado un contrato entre las partes.

Sobre este particular, destacamos el contenido del Artículo 1.258 del Código Civil Español, cuyo contenido tiene su equivalente en el Código de Puerto Rico, en su Artículo 1210, según se estableciera antes en este trabajo. Reza este Artículo:

*“Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento y, desde entonces, obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley”.*

Según discutiéramos en el presente trabajo, la situación política de Puerto Rico incide en su implantación y aplicación de política laboral, pues en algunos ámbitos existe jurisdicción federal de Estados Unidos. Sin embargo, en el caso particular de la negociación colectiva la Constitución de Puerto Rico, a diferencia del ordenamiento jurídico español, no contiene disposición alguna en cuanto a la figura del convenio colectivo, por lo que no establece la fuerza vinculante de los mismos.

Como hemos mencionado, el derecho a la organización y a la negociación colectiva goza de rango constitucional y su elucidación exige liberalidad *“a favor de las protecciones que de él emanan”*, así lo manifestó el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso *Autoridad de Acueductos y Alcantarillados v. Unión de Abogados de la A.A.A.* Consistentemente el Tribunal ha expresado que la negociación colectiva *“no es un derecho absoluto y debe interpretarse dentro del cuadro general de la sociedad con arreglo a las limitaciones inherentes a la vida común”*. Véase *Universidad de Puerto Rico v. Asociación Puertorriqueña de Profesores Universitarios*.

Entendiendo el marco legal y constitucional que promueve y faculta la negociación colectiva, pasemos a examinar el instrumento principal utilizado para implantar la política laboral antes esbozada: el convenio colectivo. El convenio colectivo es el instrumento primordial de la negociación colectiva. Es *“el acuerdo por escrito entre una organización obrera y un patrono en que se especifican los términos y condiciones de empleo para los trabajadores cubiertos por el contrato, el status de la organización obrera y el procedimiento para resolver las disputas que surjan durante la vigencia del contrato”*,<sup>294</sup>.

Expresa L. TELLER en su libro *Labor Disputes and Collective Bargaining*, lo siguiente sobre los convenios colectivos:

---

<sup>294</sup> M.M. Ballester, *Vocabulario Obrero-Patronal*, San Juan, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del E.L.A., 1962, página 25.

“[t]he collective bargaining agreement ... may be broadly defined as an agreement between a single employer or an association of employers on the one hand and a labor union upon the other, which regulates the terms and conditions of employment. Such agreement may be a brief statement of hours of labor and wages, or, on the other hand, it may take the form of a book ... or often an exhaustive pamphlet regulating, in the greatest minuteness, every condition under which labor is to be performed, and touching upon subjects such as strikes, lockouts, walkouts, seniority, apprentices, shop conditions, safety devices and group insurance”<sup>295</sup>.

“El convenio colectivo es un contrato que, como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público”. J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, 122 D.P.R. 318, 333 (1988). Al pactar su contenido, “[las partes] debe[n] cumplir[lo] con estricta rigurosidad”. Corp. de P.R. de Difusión Pública v. UGT, 156 D.P.R. 631, 638 (2002), Opinión de conformidad del Juez Asociado Señor Efraín Rivera Pérez. Véanse, también: 29 L.P.R.A. Sec. 62; Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 D.P.R. 986, 995 (1993); Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras de P.R., 83 D.P.R. 258, 264-265 (1961); United Steelworkers of America v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U.S. 593 (1960). “[E]l convenio colectivo obliga al patrono, a la [u]nión y a los miembros individuales de la [u]nión”. San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86, 89 (1975). Como resultado, “ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas y rechazar otras”. Íd.

A pesar de la naturaleza contractual de los convenios laborales, éstos no pueden catalogarse como meros pactos que articulan derechos individuales de los empleados, sino que deben considerarse *instrumentos que crean relaciones e intereses a la luz de la política laboral estatal*. Bowen v. U.S. Postal Service, 459 U.S. 212, 220 (1983) (“a collective bargaining agreement is much more than traditional common law employment terminable at will. Rather, it is an agreement creating relationships and interests under the federal common law of labor policy”); United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co., 363 U.S. 574, 578 (1960) (“The collective

---

<sup>295</sup> L. Teller, Labor Disputes and Collective Bargaining, Nueva York, Ed. Baker, Voorhs & Co., 1940, Vol. I, página 476.

bargaining agreement states the rights and duties of the parties. It is more than a contract; it is a generalized code to govern a myriad of cases which the draftsmen cannot wholly anticipate”).

Consecuentemente, “[l]a Asamblea Legislativa de Puerto Rico ha considerado los convenios colectivos como instrumentos para la promoción de la política pública laboral del Gobierno”. J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, supra, página 330. Véase: P.R. Telephone v. Junta Rel. Trabajo, 86 D.P.R. 382 (1962); 29 L.P.R.A. sec. 62(5). “Por dicha razón, los convenios colectivos están revestidos de un alto interés público”. Corp. de P.R. de Difusión Pública v. UGT, supra, página 639. Ello, pues la celebración de los contratos laborales fomenta “la paz industrial a través de medios adecuados que [ayudan] a resolver de forma pacífica las controversias obrero-patronales”. Íd., página 638. A la luz de lo anterior, cuando ambas partes, al firmar el convenio colectivo, se comprometen a someter al procedimiento de arbitraje cualquier queja y agravio que surja entre ellas, tal cláusula las obliga por igual Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 D.P.R. 118, 124 (1963) y los tribunales estamos llamados a brindar a lo pactado “el más entusiasta endoso” (Unión de la Industria Licorera De Ponce v. Dest. Serralles, Inc., 116 D.P.R. 348, 352 (1985)).

El derecho de los trabajadores a organizarse, negociar colectivamente y realizar otras actividades de naturaleza concertada se encuentra estatuido, como hemos mencionado en este trabajo, en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 29 L.P.R.A. sec. 69.

El Artículo 8 de esta ley define y enumera lo que representan las prácticas ilícitas de trabajo. Específicamente el inciso (f) dispone:

- 1) ...
  - a) ...
  - b) ...
  - c) ...
  - d) ...
  - e) ...

- f) Viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa a aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo.; disponiéndose, sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si la unión que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una orden de la Junta relativa a alguna práctica ilícita de trabajo, según lo dispone este subcapítulo.

Específicamente, la Sección 62 de la Ley de Relaciones del Trabajo establece que:

La política pública del Gobierno de Puerto Rico, en lo que respecta a las relaciones entre patronos y empleados y a la celebración de convenios colectivos, es la que a continuación se expresa:

- (1) Es necesidad fundamental del pueblo de Puerto Rico alcanzar el máximo desarrollo de su producción a fin de establecer los niveles más altos de vida posibles para su población en continuo crecimiento; es la obligación del Gobierno de Puerto Rico adoptar aquellas medidas que conduzcan al desarrollo máximo de esa producción y que eliminen la amenaza de que pueda sobrevenir el día en que por el crecimiento continuo de la población y la imposibilidad de mantener un aumento equivalente en la producción tenga el pueblo que confrontar una catástrofe irremediable; y es el propósito del Gobierno desarrollar y mantener tal producción mediante la comprensión y educación de todos los elementos que integran el pueblo respecto a la necesidad fundamental de elevar la producción hasta su máximo, de distribuir esa producción tan equitativamente como sea posible; y es asimismo el propósito del Gobierno desarrollar en la práctica el principio de la negociación colectiva, en tal forma que pueda resolverse el problema básico de la necesidad de una producción máxima.
- (2) Paz industrial, salarios adecuados y seguros para los empleados, así como la producción ininterrumpida de artículos y servicios, a través de la negociación colectiva, son factores esenciales para el desarrollo económico de Puerto Rico. El logro de estos propósitos

depende en grado sumo de que las relaciones entre patronos y empleados sean justas, amistosas y mutuamente satisfactorias y que se disponga de los medios adecuados para resolver pacíficamente las controversias obrero-patronales.

- (3) A través de la negociación colectiva deberán fijarse los términos y condiciones de empleo. A los fines de tal negociación, patronos y empleados tendrán el derecho de asociarse en organizaciones por ellos mismos escogidas.
- (4) Es la política del Gobierno eliminar las causas de ciertas disputas obreras, fomentando las prácticas y procedimientos de la negociación colectiva y estableciendo un tribunal adecuado, eficaz, e imparcial que implante esa política.
- (5) Todos los convenios colectivos vigentes, y los que se hagan en el futuro, por la presente se declaran instrumentos para promover la política pública del Gobierno de Puerto Rico en su esfuerzo de fomentar la producción hasta el máximo; y se declara que como tales están revestidos de un interés público. El ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de las partes en dichos convenios colectivos quedan, por tanto, sujetos a aquella razonable reglamentación que sea necesaria para lograr las normas públicas de este subcapítulo”. (Énfasis nuestro). Ley de Relaciones del Trabajo, Ley Núm. 130 del 8 de mayo de 1945 (Ley Núm. 130) (29 L.P.R.A. sec. 62).

En síntesis, analizada la figura del convenio colectivo en España como en Puerto Rico podemos afirmar que el convenio colectivo representa el instrumento principal en donde se canaliza el mandato constitucional a favor de la autonomía privada colectiva. Tanto en España como en Puerto Rico, la esencia del convenio colectivo surge de su origen contractual. La diferencia entre ambas jurisdicciones estriba en que en España la Constitución establece que los convenios colectivos son acuerdos con fuerza vinculante. Esto los clasifica como norma, pues se imponen a los contratos de trabajo. No obstante, y como hemos expresado en el presente Capítulo, pese a esta interpretación, que la han llamado la tesis normativista de los convenios, también ha ganado gran auge la tesis contractualista. Esta coloca a los convenios colectivos en la categoría de los contratos en donde la voluntad de las partes permea sobre el aspecto de la fuerza vinculante. Como mencionamos, pese a que la jurisprudencia española ha reiterado la

tesis normativista, sí ha emitido sentencias en donde ha dejado abierta hacia interpretación la tesis contractualista.

Sin duda, los convenios colectivos son fuente de obligación colectiva que actúan dentro del andamiaje de normas estatales laborales que se imponen a los contratos de trabajo, asunto permitido por el Estado. Es decir que, el Estado ha cedido a los sindicatos y patronos la prerrogativa de acordar condiciones más favorables de trabajo bajo el palio de una autonomía colectiva garantizada por la Constitución.

En cuanto a Puerto Rico se refiere, la Constitución concede el derecho a negociar y a organizarse colectivamente. Sin embargo, la Constitución guarda silencio en cuanto a cómo habrá de aplicarse, específicamente, la figura del convenio colectivo. Como afirmamos antes, Puerto Rico no cuenta con un Código Laboral o Estatuto que regule este asunto. La Constitución no impone un mandato en cuanto a esta figura. Por tanto, en Puerto Rico se ha interpretado la misma a través de la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico utilizando como referencia el derecho de Obligaciones y Contratos contenido en el Código Civil de Puerto Rico. Siendo así, la figura del convenio colectivo es considerada como un contrato sujeto a las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico.

## XI. CONCLUSIONES

Las siguientes son las conclusiones a las que he llegado del estudio llevado a cabo en torno a los convenios colectivos:

1. El estudio de la autonomía de la voluntad en los contratos reglados, específicamente en los convenios colectivos, opera en los acuerdos entre las partes para analizar resultados mencionados en ocasiones y cuyas condiciones afectan a personas físicas que cedieron o delegaron su “poder de autonomía” a terceros representantes para que tomaran decisiones que los obligan y/o los benefician. De ordinario, las relaciones en los contratos colectivos, las situaciones de poder y deber se presentan en cada una de las partes.
2. El centro de intereses que le corresponde con las partes que representan a los trabajadores, se desarrolla en su contenido en la creación de intereses, suele traducirse en un contrato colectivo (convenio) con dos objetivos, mejorar condiciones de trabajo existentes y mantener causas de relación fluidas para resolver cuestiones que surgen durante su vigencia.
3. La noción de situación jurídica acuñada por Karl Larenz en la transición alemana entre la ocupación aliada y la carta Bonn, se acomoda con aquellas relaciones jurídicas que, además de contar con derechos subjetivos y sus correspondientes obligaciones, requieren de posiciones jurídicas que difícilmente se acomodan a las posiciones bilaterales ordinarias y tradicionales; sino, más bien, a las ideas de cooperación con efectos directos entre partes. El modelo de introducción en España lo desarrolló el Prof. Martín Blanco, el cual lo hizo en la Ley del Sueldo en la que su intervención resultó capital. El profesor La Cruz la utilizó para desarrollar la compleja relación jurídica de las relaciones familiares, en especial las paterno filiales y el profesor Alonso Ólea para racionalizar las vinculaciones coasinormativas de los convenios laborales.
4. En el caso del convenio colectivo, su base o fundamento jurídico surge del Derecho Constitucional a la negociación colectiva. El efecto que ocasiona la norma o el mandato constitucional de la negociación colectiva se traduce directamente al objetivo individual que se hace realidad a través de la autonomía de la voluntad colectiva en plena manifestación, del mismo modo para empleadores.

5. La negociación colectiva se funda en la necesidad de superar, de un lado, el interés individual fundamentado en el poder de la voluntad como capacidad del sujeto y, de otro lado, la aproximación teleológica o de un interés colectivo patrimonial. Aquí el interés individual se convierte en colectivo, cuyo fin es el cumplimiento de un acuerdo confirmado por el poder cedido de la autonomía de la voluntad a un tercero. El acto jurídico de la negociación colectiva es el complemento combinado del mandato o derecho constitucional y la autonomía individual cedida, llevada al ejercicio y realización de acuerdos de índole contractual. En este sentido, la naturaleza jurídica de los convenios colectivos se traduce en cumplir o exigir que la otra parte cumpla determinados acuerdos.
6. Por su fundamento de relación jurídica, los convenios colectivos se constituyen en una verdadera norma imperativa de conducta en la cual se desarrollan conjuntamente intereses propios, individuales o sociales de carácter positivo y negativo. Es decir, que en el acto constitucional de la negociación colectiva coexisten el derecho subjetivo del poder de la voluntad y el derecho subjetivo como interés protegido, tanto en acciones como en abstenciones.
7. En su versión jurídica y no necesariamente ideológica, los convenios colectivos, convergen con todo un sistema de regulación del trabajo. La autonomía contractual, tanto la individual como la colectiva, provienen de la sociedad como un acto esencial de libertad sujeto a la norma jurídica aplicable. La negociación colectiva es un espacio de ejercicio de libertad que suele ser efectivo en el logro del balance entre las partes negociantes. Por ello, esta técnica jurídica se ha aplicado con éxito en España e Iberoamérica, en la extinta Unión Soviética y continúa en Rusia, Alemania, Italia y en muchos otros países emergentes.
8. La autonomía de la voluntad, es la esencia de la libertad civil y, en su consecuencia, del Derecho Civil. Es la vía que regula las relaciones sociales. La autonomía de la voluntad es esa fuente de poder colectivo e individual que controla y establece el ordenamiento a través de normas creadas. No necesariamente se busca la optimización del cumplimiento de intereses pero sí un sistema de remedios cuyo fin lo regula el tráfico jurídico presidido por la equidad.
9. La autonomía de la voluntad es esa fuente de poder ilimitado que está en cada individuo pero que a fin de cuentas está sujeta a la

regulación del Estado. Dicho de otro modo, la libertad para contratar está regulada. En este sentido, los acuerdos de voluntades de dos o más sujetos mediante los cuales se crean, modifican o extinguen obligaciones y otras relaciones jurídicas de contenido patrimonial, entre ellos, siempre estará condicionada a los intereses de las partes y las normas derivadas de ese acto de voluntad, en lo interno y externo, por la ley imperativa, por la norma social imperante (a veces por lo moral natural) y por el orden público, en esencia sistemático. Desde esta perspectiva, el contrato es el principal instrumento que el ordenamiento jurídico pone a disposición de los particulares para ejercitar, en el ámbito patrimonial, el principio de autonomía de la voluntad. Este principio, que es la base jurídica de la libertad de empresa y en el caso particular de los convenios colectivos, se consagra en los Artículos 1.255 del Código Civil de España y 1207 del Código Civil de Puerto Rico.

10. Es evidente que la sociedad evoluciona constantemente, así sus regulaciones jurídicas se desarrollan concordando con la realidad. La autonomía de la voluntad ha sido esencial en la generalización de las relaciones contractuales, desde la Edad Media hasta el presente. La autonomía significa la presencia de una potestad normativa en los individuos. En el ordenamiento jurídico ese reconocimiento ha variado en su formulación a lo largo de la historia, depende de la ideología jurídica de los regímenes políticos imperantes. Esta autonomía no es neutral aunque en su técnica trata de serlo.
11. Los convenios colectivos son fuente formal del ordenamiento jurídico-laboral, por ser el resultado de una negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios. Tanto en España como en Puerto Rico, sus respectivas Constituciones establecen garantía del derecho a la negociación colectiva. La diferencia estriba en que en España la Constitución establece la eficacia vinculante de los convenios colectivos, asunto que en Puerto Rico no. Desde esta perspectiva, el convenio es fuente objetiva dentro del derecho del trabajo, es manifestación de la negociación colectiva y de la autonomía de la voluntad colectiva asociativa o sindical delegada por los individuos. Se configura como contratos formales cuya garantía, a fin de cuentas, depende del derecho de obligaciones.

## **XII. BIBLIOGRAFÍA**

### **LEGISLACIÓN**

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos, del 10 de diciembre de 1948

#### **A. LEYES DE ESPAÑA:**

Constitución Española del 27 diciembre de 1978, Título I, Artículos 7, 28, 35, 37 y 40

Código Civil de España, Artículos 1.091, 1.255 al 1.289

Estatuto de Trabajadores del 1994, Título I, Capítulo I, Artículos 1-13, Capítulo II, Artículos 14-38, Capítulo III, Artículos 39-56

Fuero del Trabajo del 1938

Ley de Contrato de Trabajo del 1931 y 1944, Artículos 1-9

Ley Convenios Colectivos Sindicales del 1958

Ley de Asociación Sindical del 1977

Ley de Unidad Sindical y de Bases de Organización Sindical del 1940

Ley de Reglamentación del Trabajo del 1942

#### **B. LEYES DE PUERTO RICO:**

##### **1. ESTATALES:**

Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico del 25 de julio de 1952

Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A., Secciones 2994-3479

Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada, 29 LPRA, §61 et seq.

Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, 3 LPRÁ §1451 et seq.

Ley para Autorizar el Descuento de Cuotas de Asociaciones, Federaciones o Uniones de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico, Ley Núm. 134 del 19 de julio de 1960

Ley de Personal en el Servicio Público, Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975

Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico del 1943

## **2. FEDERALES:**

Constitución de Estados Unidos

Federal Service Labor-Management Relations Statute, 5 U.S.C. §7101

National Labor Relations Act (Ley Taft-Harley), 29 U.S.C. §151 et. seq.

Railway Labor Act, 45 U.S.C. §151-188

Ley Clayton, 29 U.S.C. §52

Ley Norris La Guardia, 29 U.S.C. §101

Ley Sherman Antitrust, 15 USCA §1-7

Labor-Management Reporting and Disclosure Act (Ley Landrum-Griffin), 29 U.S.C. §401 et seq.

## **JURISPRUDENCIA**

### **ESPAÑA:**

#### **SENTENCIAS TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:**

STC 238/2005 del 26 de septiembre

STC 225/2001 del 26 de noviembre

STC 107/2000 del 5 de mayo

STC 74/1996 del 30 de abril  
STC 10/1996 del 29 de enero  
STC 187/1994 del 26 de junio  
STC 151/1994 del 23 de mayo  
STC 208/1993 del 28 de junio  
STC 105/1992 del 1 de julio  
STC 58/1985 del 30 de abril  
STC 98/1985 del 29 de julio  
STC 45/1984 del 27 de marzo  
STC 73/1984 del 1 de junio  
STC 14/1983 del 12 de diciembre  
STC 37/1983 del 23 de febrero  
STC 4/1983 del 23 de noviembre  
STC 437/1983 del 9 de febrero  
STC 51/1982 del 19 de julio  
STC 57/1982 del 27 julio  
STS 7 de abril de 1995  
STS 2 de octubre de 1995  
STS 28 de octubre de 1997  
STS 10 de febrero de 1998  
STS 25 de febrero de 1998  
STS 25 de marzo de 1998  
STS 2 de junio de 1998  
STS 22 de diciembre de 1998  
STS 18 de febrero de 1999  
STS 9 de octubre de 2001  
STS 10 de abril de 2002  
STS 27 de septiembre de 2002  
STS 1 de diciembre de 2003  
STS 11 de diciembre de 2003

**PUERTO RICO:**

**ESTATAL:**

González vs. Ramírez Cuerda, 88 DPR 125 (1963)

Aponte Martínez vs. Lugo, 100 DPR 282 (1971)

Cortés Portalatín vs. Hau Colón, 103 DPR 734 (1975)

Colón vs. Romero Barceló, 112 DPR 573 (1982)

Puerto Rico Tel. Co. vs. Martínez, 114 DPR 328 (1983)

Arroyo vs. Rattan Specialties, Inc., 117 DPR 35 (1986)

Partido de Renovación Puertorriqueña vs. E.L.A.,  
115 DPR 631 (1984)

Autoridad de Acueductos vs. Unión de Empleados,  
105 DPR 437 (1976)

Ángel L. Ortiz vs. Municipio de Lajas, 153 DPR 744

(2001)

Junta de Relaciones del Trabajo vs. Conservatorio de  
Música de Puerto Rico, 140 DPR 407 (1996)

Junta de Relaciones del Trabajo vs. Asociación Servicios  
Médicos Hospitalarios de Yauco, 115 DPR 360,  
365 (1984)

Universidad de Puerto Rico vs. Asociación Puertorriqueña  
Profesores Universitarios, 136 DPR 335 (1994)

Departamento de Estado vs. Unión General de  
Trabajadores, 2008 PR Sup. Lexis 44

Ramón Enrique Díaz Arroyo vs. Hospital Dr. Susoni, Inc.,  
2006 TSPR 146

Asociación de Maestros de Puerto Rico vs. Comisión de  
Relaciones del Trabajo del Servicio Público de  
Puerto Rico, 2003 TSPR 47

Chevremont v. Pueblo de Puerto Rico, 1 DPR 431(1903)  
Rodríguez Meléndez v. Supermercados Amigo,  
126 DPR 117 (1990)

Pueblo v. Rosario González, 80 DPR 318 (1958)

Márquez v. Tribunal Superior, 85 DPR 559, 564 (1962)

United Hotels of Puerto Rico v. Willing, 89 DPR 188,  
196 (1963)

Robles Ostolaza v. Universidad de Puerto Rico, 96 DPR  
583, 585 (1968)

Pueblo v. Batista Maldonado, 100 DPR 936,939 (1972)

Flores v. Meyers Bros. of Puerto Rico, Inc., 101 DPR 689,  
692 (1973)

Junta de Relaciones del Trabajo v. Asociación C. Playa  
Azul I, 117 DPR 20, 33 (1886)

Corporación de Puerto Rico de Difusión Pública v. UGT,  
156 DPR 631, 638 (2002)

Martínez Rodríguez v. AEE., 133 DPR 986, 995 (1993)

San Juan Mercantile Corp. v. Junta de Relaciones del  
Trabajo, 104 DPR 86, 89 (1975)

**FEDERAL:**

Loewe v. Lawlor, 208 U.S. 274 (1908)

Gompers v. Brucks Store & Range & Co., 221 U.S.  
418 (1911)

Hitchmann Coal & Coke COL v. Mitchell, 202 F. 512

Duplex Printing Press Co. v. Deering, 254 U.S. 443 (1921)

Boire v. Greyhound, 376 U.S. 473 (1964)

Leedom v. Kyne, 358 U.S. 184 (1958)

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA**

**ESPAÑA:**

ALARCÓN CARACUEL, MANUEL, *La autonomía colectiva: concepto, legitimación para negociar y eficacia de los acuerdos*, ALARCÓN, M.; DEL REY; S., *La reforma de la negociación colectiva*, Marcial Pons, Madrid, 1995

ALARCÓN CARACUEL, MANUEL, *La Reforma de la Negociación Colectiva*, Marcial Pons, Madrid, 1995

ALBALADEJO MANUEL, *Instituciones de Derecho Civil I*, Segunda Edición Librería Bosch, Madrid, 1972

ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO, *El Convenio Colectivo en la Jurisprudencia*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1998

ALONSO BRAVO, MILAGROS, *Estrategias empresariales y extinción colectiva de los contratos de trabajo*, Editorial Reus, Madrid, 2008

ALONSO OLEA, MANUEL, *Pactos Colectivos y Contratos de Grupo*, Colección Crítica de Derecho, Editorial Comares, Granada, 2000

ALONSO OLEA, MANUEL, *Lecciones sobre Contratos de Grupo*, Madrid, 1967

ALONSO OLEA, MANUEL, *Las Fuentes de Derecho en Especial del Derecho del Trabajo, según la Constitución (discurso de ingreso en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación)*, Madrid, 1981

ALONSO OLEA, MANUEL, *Naturaleza Jurídica, partes, elaboración y contenido de los convenios colectivos de trabajo en Derecho colectivo laboral, estudios en homenaje a Mariano R. Tissembaum*, Buenos Aires 1973

ALONSO OLEA MANUEL, *Las Fuentes del Derecho, en Especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, Madrid, 1981, página 57

- ALONSO OLEA, MANUEL Y BAYÓN CHACÓN GASPAR y Otros, *Quince Lecciones Sobre Convenios Colectivos*, Universidad Complutense, Madrid, 1976
- ALONSO OLEA, MANUEL Y CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA, *Derecho del Trabajo*, Vigésimo Tercera Edición, Thomson Civitas, Madrid, 2005
- ALONSO OLEA, MANUEL Y MIÑAMBRES PUIG, CÉSAR, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Civitas, Madrid, 1994
- ALONSO PÉREZ, MARIANO, *La autonomía privada y su expresión fundamental, el negocio jurídico*.
- ALZAGA VILLAAMIL OSCAR, *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, Tomo III, Cortes Generales Editoriales de Derecho Reunidas, Edersa, 1996
- BAYÓN CHACÓN, GASPAR, *La Autonomía de la Voluntad en el Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, 1955
- BAYÓN CHACÓN, G., «*La evolución histórica de la contratación colectiva en España*» en AA.VV., *Quince lecciones sobre convenios colectivos*, Universidad Complutense, Madrid
- BAYÓN CHACÓN, GASPAR y ALONSO OLEA, MANUEL Y OTROS, *QUINCE LECCIONES SOBRE CONVENIOS COLECTIVOS*, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones e Intercambio, Madrid, 1976
- BAYÓN CHACÓN GASPAR Y PÉREZ BOTIJA EUGENIO, *Manual de Derecho del Trabajo*, Vol. I y II, Séptima Ed., Madrid, 1967
- BELTRÁN DE HEREDIA Y CASTAÑO, JOSÉ, *Discursos Leídos ante la Academia de Jurisprudencia y Legislación*, Madrid, 1976
- BERAJANO HERNÁNDEZ, ANDRÉS, *Convenio Colectivo Versus Ley*, La Ley, Madrid, 2008

- BORRAJO DACRUZ, EFRÉN, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, 2010
- BORRAJO DACRUZ y Otros, *Leyes Laborales y de Protección Social*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2007
- CAMPS RUIZ, L, *Los Principios de las Normas más favorables y de condición más beneficiosa en las Fuentes de Derecho Español del Trabajo*, Ministerio del Trabajo, Madrid, 1976
- CORREA CARRASCO, MANUEL, *La Negociación Colectiva como Fuente del Derecho del Trabajo*, Universidad San Carlos III/BOE, Madrid, 1997
- CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA, *Autonomía Colectiva y Seguridad Social*, Instituto de Estudios Fiscales, Ministerio de Hacienda, Madrid, 1977
- CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA, *Directivas Comunitarias de Origen Convencional y Ejecución Convencional de las Directivas*, Relaciones Laborales 1998
- CASTÁN TOBEÑAS, JOSÉ, *Derecho Civil Español Común y Foral*, Tomo Cuarto, Derecho de Obligaciones, Editorial Reus, Madrid, 1993
- CASTRO ARGÜELLES, M.A., La incidencia de las directivas comunitarias en la reforma laboral, *Revista Española de Derecho del Trabajo* 1998, Núm. 92
- CASTRO CONTE, *El Sistema Normativo del Salario: Ley, Convenio Colectivo, Contrato de Trabajo y Poder del Empresario*, Dykinson, Madrid, 2007
- DE CASTRO Y BRAVO, FEDERICO, *Derecho Civil de España*, Tomo I, Introducción, Madrid, 1949, página 57
- DE LA CUEVA, DE FERRARI Y OTROS, *Derecho Colectivo Laboral*, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1973
- DE LA VILLA GIL, LE., *Un tipo especial de reglamento administrativo: el convenio colectivo sindical*, *Documentación Administrativa*, 1969

- DEL PESO Y CALVO, CARLOS, *Regulación Internacional del Derecho del Trabajo*, Bosch, Barcelona, 1958
- DEL REY GUANTER, SALVADOR y Otros, *Estatuto de los Trabajadores Comentado y con Jurisprudencia*, Editorial La Ley, Madrid, 2007
- DELGADO ECHEVERRÍA, JESÚS, *Las Nulidades de los Contratos: Un Sistema en Evolución*, Thomson Aranzandi, Navarra, 2007
- DIEZ PICASO, LUIS, *La Representación en el Derecho Privado*, Editorial Civitas, Madrid, 1979
- DURÁN LÓPEZ, FEDERICO, *El Estatuto de los Trabajadores y la Negociación Colectiva: Relaciones Laborales*, Madrid, 1990
- DURÁN LÓPEZ, FEDERICO, *La Significación del Estatuto de los Trabajadores en el Sistema Jurídico Laboral*, Temas Laborales, Madrid, 2003
- EDITORIAL ARANZANDI, *Reforma Laboral* 1994, Publicaciones Aranzandi, Pamplona, 1994
- FERRI, LUIGUI, *La Autonomía Privada*, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1968
- GALIANA MORENO, JESÚS M., *La eficacia de los convenios colectivos en el Derecho Español del Trabajo*, Ministerio del Trabajo, 2003
- GALLARD FOLCH, A., *Las Convenciones de Trabajo*, Editorial Comares, Granada, 2000
- GALVEZ, MONTES, J, *Comentarios a la Constitución Española de 1978*, Ed. Civitas, Madrid, 1980, página 447
- GARCÍA BLASCO, JUAN, *La Jurisprudencia Estatal Relativa al Derecho a la Negociación Colectiva, en Encuentro Sobre Derecho del Trabajo y Constitución Española: 25 años de Convivencia*, Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Sevilla, 2003

- GARCÍA FERNÁNDEZ, M., *Distribución competencial en material laboral, Relaciones Laborales 1992/I*
- GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, 2005
- GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, *La transposición del Derecho Social Comunitario al Ordenamiento Español*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 2005
- GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, *La reglamentación sectorial del trabajo*, Civitas, Madrid, 2001
- GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, *El Sistema de Fuentes de la Relación Laboral*, Universidad de Oviedo, Asturias, 2007
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Ley y autonomía colectiva*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1987
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADO UGUINA, JESÚS R., *La Reforma Laboral 2010: Aspectos Prácticos*, Editorial Lex- Nova, Valladolid, 2010
- GARRIDO FALLA, FERNANDO, *Comentarios a la Constitución*, Editorial Civitas, 2001, páginas 822-823
- GONZÁLEZ- TREVIJANO SÁNCHEZ Y ALCUBILLA ENRIQUE, *Constitución Española y Constitución Europea*, La Ley, Madrid, 2006
- GROSSI, PAOLO, *Europa y el Derecho*, Editorial Crítica, Madrid, 2007
- HART H.L.A., *El Concepto de Derecho*, Editorial Nacional, Méjico, 1980.
- KELSEN, HANS., *Teoría pura del Derecho*, UNAM, Mexico, 1982
- LACRUZ, J.L y RIVERO F., *Elementos del Derecho Civil II, Derecho de Obligaciones*, Vol. 1, Tercera Edición Barcelona, Bosch, 1994

- LAHERA FORTEZA, JESÚS, *Normas laborales y Contratos Colectivos*, Colección Derecho Laboral, Editorial Reus, Madrid, 2008
- LASARTE CARLOS, *Derecho de Obligaciones*, Duodécima Edición, Marcial Pons, Madrid, 2008
- MARTÍN BLANCO, JOSÉ, *El Contrato de Trabajo*. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1957
- MARTÍN PÉREZ, JOSÉ ANTONIO, *La Rescisión del Contrato*, José María Bosch, Editor, S.A, Barcelona, 1995
- MARTÍN VALVERDE, ANTONIO, RODRÍGUEZ-SANUDO GUTIÉRREZ, FERMÍN, *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, Madrid, 2005
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, *Los límites Legales al Contenido de la Negociación Colectiva*, Madrid, 2001
- MOLENO MANGLANO, C; *El Sistema Normativo Laboral*, Colex, Madrid, 1987
- MONTALVO, JAIME, *Las Normas de Obligado Cumplimiento: Un Estudio Sobre el Intervencionismo del Estado en la Negociación Colectiva en España*, Colección Alcalá, Madrid, 1972
- MONTOYA MELGAR, ALFREDO, *Sobre la viabilidad legal de convenios colectivos al margen del Estatuto de los Trabajadores*, Acarl, Madrid, 1984
- MONTOYA MELGAR, ALFREDO., *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, Civitas, Madrid, 1992
- MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS, *Teoría Jurídica del Convenio*, Comares Granada, 2000
- NIPPERDI HANS CARL, *Evolución del Derecho Laboral en Alemania a partir de 1945*, Revista General de Legislación y Jurisprudencia, Instituto REUS, Madrid, 1953

- ORTEGA GARCÍA y Otros, Curso de Derecho del Trabajo, 14 Edición, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2005
- PALOMEQUE LÓPEZ, C., Administración del Convenio Colectivo y Solución de Conflictos Laborales, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1990
- PALOMEQUE LÓPEZ, C., *Las competencias de las Comunidades Autónomas en material laboral y de Seguridad Social, Relaciones Laborales* 1996
- PALOMEQUE LÓPEZ, C., *El Principio de Favor en el Derecho del Trabajo*, en dir. DE LA VILLA GIL, L. E., LÓPEZ CUMBRE, L., *Los Principios del Derecho del Trabajo*, CEF, Madrid, 1994
- PERLINGIERI, PIETRO, *El Derecho Civil en la Legalidad Constitucional según el sistema italo-comunitario de las Fuentes*, Editorial Dykinson, Madrid, 2008
- PÉREZ DE LOS COBOS, FRANCISCO, Aporías de la Negociación Colectiva en el Régimen Jurídico de la Negociación Colectiva, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 2006
- PÉREZ DE LOS COBOS Y GOERLICH, JOSÉ M., *El Régimen Jurídico de la Negociación Colectiva en España*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006
- PÉREZ BOTIJA, EUGENIO, *Contrato de Trabajo y Derecho Público*, Revista General de Legislación y Jurisprudencia, Instituto REUS, Madrid, 1944
- PÉREZ BOTIJA, EUGENIO, *Las Nuevas Doctrinas Sobre el Contrato de Trabajo*, Revista General de Legislación y Jurisprudencia, Instituto REUS, Madrid, 1942
- PÉREZ ROYO, J., *Las Fuentes del Derecho*, Tecnos, Madrid, 1984
- PUIG FERRIOL, LUIS, *Manual de Derecho Civil II*, Marcial Pons, Madrid, 1996

- QUINTANILLA NAVARRO, RAQUEL YOLANDA, *Los Convenios Colectivos Irregulares*, Colección Estudios, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J., *Autonomía Colectiva y autonomía individual* en AA.VV., *Derecho Vivo del Trabajo y Constitución. Homenaje al profesor Fernando Suárez González*, La Ley, Madrid, 2003
- RAMS ALBESA, JOAQUÍN Y OTROS, *Autonomía de la Voluntad y Negocios Jurídicos de Familia*, Editorial Dykinson, 2009
- RAGA, JOSÉ, *Globalización, sí; pero para quién*, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, Madrid, 2009
- RIVERA SÁNCHEZ, JUAN RAMÓN, *El Proceso de Impugnación de Convenios Colectivos*, Universidad de Alicante, Alicante, 2002
- RIVERO LAMAS, J.; DE VAL TENA, A., *El Derecho a la Negociación Colectiva*, en dir. SEMPERE NAVARRO, A., *El Modelo Social en la Constitución Española de 1978*, Ministerio del Trabajo, Madrid 2003
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, MARÍA LUZ, *Negociación Colectiva y Solución de Conflictos Laborales*, Editorial Bomarzo, 2004
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., *La negociación colectiva como Derecho de Libertad y como Garantía Institucional, Relaciones Laborales, Madrid, 1992*
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., “*Constitución española y constitución europea*”, *Relaciones Laborales* 2005/I
- RODRÍGUEZ SAÑUDO, F., *La Negociación Colectiva en la Constitución*, AA.VV., *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Constitución*, CEC, Madrid, 1980
- RIVERO LAMAS, J.; DE VAL TENA, A., *El derecho a la negociación colectiva*, *Revista Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, 1997

- SAGARDOY BENGOCHEA, JUAN A., *Los Derechos fundamentales y el contrato de trabajo*, Editorial Civitas, Navarra, 2000
- SALA FRANCO, T., *Los Convenios Colectivos Extraestatutarios*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 1981
- SALA FRANCO, T., *Los Límites Legales al Contenido de la Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001
- SANTIAGO ROMERO DE BUSTILLO, *Voluntad Colectiva e Individual en la Relación Laboral, incluido en La Administración de los Convenios Colectivos y su Valor Normativo, III Jornada de Studio Sobre la Negociación Colectiva*, Madrid, 1991
- SEMPERE NAVARRO, A., *Nacionalsindicalismo y relación de trabajo*, Akal, Madrid, 1982
- SEMPERE NAVARRO, A., *El modelo social en la Constitución Española de 1978*
- SERRANO ARGÜESO, MARIOLA, *La Teoría de las Fuentes en Derecho Individual de Trabajo*, Dykinson, Madrid, 1999
- SOLAZABAL ECHEVARRÍA, J.J., “El tratado constitucional europeo y la reforma de la Constitución española”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 2005, Núm. 57
- SOUTO PRIETO, JESÚS, *Los Despidos por Violación de Derechos Fundamentales y Libertades Públicas*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2003
- SUÁREZ GONZÁLEZ, FERNANDO, *La Terminación del Contrato de Trabajo, Publicaciones del Real Colegio de España en Bolonia*, Madrid, 1967
- VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., *Las directivas como instrumento de política social y su relación con el ordenamiento laboral español*, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 1999, Núm. 1

VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO, *Poder normativo del Estado y sistema español de relaciones laborales: 25 años después» en AA.VV., Transformaciones laborales en España. A XXV años de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores*, Ministerio de Trabajo, Madrid, 2005

VALDÉS DAL-RE, FERNANDO, *Una aportación jurídico-constitucional al debate político sobre competencia de la actividad recaudatoria de la cuota de formación profesional*, Relaciones Laborales 1997/II

VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO, *Negociación Colectiva y la Constitución, El Régimen Jurídico de la Negociación Colectiva en España*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1976

VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO, *Configuración y Eficacia de los Convenios Colectivos Extratutarios*, Madrid, 1988

VALDÉS DAL-RE, FERNANDO, *Eficacia Jurídica de los Convenios Colectivos*, Temas Laborales 2004, Número 76

VALDÉS DAL-RE, FERNANDO, *Eficacia Jurídica de los Convenios Colectivos en el Sistema Español de Relaciones Laborales, Perspectiva Actual. Relaciones del Trabajo 2005, Número 22*

VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO, *La Contratación Colectiva Europea: Más que un Proyecto y Menos que una Realidad*, Relaciones Laborales 1997 II

VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO, *El Derecho a la Negociación Colectiva en la Jurisprudencia Española, Revista Derechos Fundamentales*, Universidad Viña del Mar, Número 5, 2011.

#### **PUERTO RICO:**

ACEVEDO COLÓN, ALBERTO, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*, Ramallo Printing Bros., Carolina, 2005

APONTE PEDRAZA, JUSTA D., *Labor Relations In Puerto Rico Union and Non-Union Organizations*, Faculty Presentation, San Juan, 1999

- BALLESTER, M. M., *Vocabulario Obrero-Patronal*, San Juan, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
- DELGADO ZAYAS, RUY, *Apuntes para el Estudio de la Legislación Laboral Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño*, San Juan, 1988
- FERNÁNDEZ DEMETRIO Y CELINA ROMANY, *Derecho Laboral, Casos y Materiales*, Tomo I, Editorial Universidad de Puerto Rico, San Juan, 1987
- FERNÓS LÓPEZ-CEPERO, ANTONIO, *Perspectiva Actual del Derecho Internacional Privado Puertorriqueño*, Revista Jurídica de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Vol. XXI, 1987
- GARCÍA LEDUC, JOSÉ MANUEL, *Apuntes para una Historia Breve de Puerto Rico*, Editorial Isla Negra, San Juan, 2003
- LEXISNEXIS DE PUERTO RICO, *Leyes del Trabajo*, Edición de 2009, San Juan, 2009
- LÓPEZ RUYOL, EBENECER, *El ABC del Movimiento Obrero*, Segunda Edición, Instituto Técnico Sindical, Inc., Carolina, 2005
- ORTEGA-VÉLEZ, RUTH E., *Síntesis Jurisprudencia Derecho Laboral, 1900-2003*, Ediciones Scisco, San Juan, 2003
- ORTEGA VÉLEZ, RUTH, *Doctrinas Jurídicas del Tribunal Supremo de Puerto Rico*, Publicaciones JTS, San Juan, 2008
- VERA RAMOS EFRÉN, *Jornada Labast de la Autonomía Política, El Alcance de la Autonomía Política de Puerto Rico*, Publicación del Parlamento de Catalunya, Barcelona, 2005
- ROJAS LUGO, OSVALDINO, *El Desarrollo del Derecho Laboral en Puerto Rico e Iberoamérica y su Interrelación con el Desarrollo Político*, San Juan, 1997

SANTIAGO RIVERA, CARLOS ALÁ, *Derecho Laboral: Leyes y su Jurisprudencia 1900-2008*, Ediciones SITUM, Inc., San Juan, 2009

TOLEDO E.M., *Leyes de Relaciones del Trabajo*, Editorial Sitium, Hato Rey, 2000

TRÍAS MONGE, JOSÉ, *Historia Constitucional de Puerto Rico*, Editorial Universidad de Puerto Rico, Vol. III, Río Piedras, 1983

TRÍAS MONGE, JOSÉ, *La Pena de la Colonia Más Antigua del Mundo*, Editorial Universidad de Puerto Rico, Río Piedras, 1999

VARIOS AUTORES, *El Régimen Jurídico de la Negociación Colectiva en España; Estudios en Homenaje al Profesor Sala Franco*, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, 2006

ZENO SANTIAGO, CHARLES Y BERMÚDEZ PÉREZ, VÍCTOR M., *Tratado de Derecho del Trabajo*, Publicaciones JTS, San Juan, 2003

**REVISTA:**

Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico, en el 2003

**ESTADOS UNIDOS:**

HARPER M.C, ESTREICHER S, FLYNN J., *Labor Law: Cases, Materials and Problems*, 6ta Edición, New York, Aspen, 2007

L. TELLER; *Labor Disputes and Collective Bargaining*, Nueva York, Ed. Baker, Voorhs & Co.