

Derecho Laboral

PAGO DE UTILIDADES, CONVENIO COLECTIVO Y PRINCIPIO "IN DUBIO PRO OPERARIO"

Oficio N° D.G.S.A.L. 0306 de fecha 6 de febrero de 2001, relacionado con el salario base de cálculo para cancelar el concepto de utilidades a los trabajadores de la empresa C.A. METRO DE CARACAS.

Omissis

La Ley Orgánica del Trabajo cuando se refiere al derecho de participación en los beneficios de la empresa, correspondiente a cada trabajador, denominado también UTILIDADES, establece la obligación de distribuir al menos un quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que obtuviere en el ejercicio, con un límite mínimo de quince (15) días y un límite máximo de cuatro (4) meses de salario (Artículo 174 L.O.T.), y como la norma no distingue debe entenderse como tal toda remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio, que equivale a lo que la doctrina ha identificado como SALARIO INTEGRAL.

Por tanto todo patrono o empleador de acuerdo al texto de la norma, sólo tiene la obligación de repartir por concepto de utilidades a sus trabajadores, como mínimo una cantidad de quince (15) días de salario integral. En este sentido, la Convención Colectiva se encuentra subordinada a las disposiciones legales en virtud del rango jerárquico que ocupa dentro del sistema de fuentes de derecho del trabajo: Luego de las disposiciones constitucionales y legales de carácter imperativo (Artículo 60 L.O.T.); en consecuencia el ámbito de libertad de contenido tiene el límite de la ley, es decir el respeto a la ley, en virtud de esta libertad, se puede pactar la vigencia del mismo, en el entendido que no se podrán acordar modificaciones a la convención colectiva pactada mientras esté en vigor la misma, denominado también por la doctrina como el principio de intangibilidad (Artículo 190 del Reglamento General de la Ley, el convenio debe respetarse y ejecutarse en la forma en que fue inicialmente pactado), de allí la enorme importancia que reviste el pactar con claridad y cumplir expresamente la forma y condiciones de la Convención, ya que en la labor de administración de sus cláusulas se corre el riesgo de renegociar el contenido del convenio modificando las condiciones pactadas al adoptar criterio de interpretación a conveniencia, o que incluso dentro de la vigencia del convenio se pudiera plantear los denominados conflictos colectivos novatorios (que pretenden modificar lo pactado en el convenio), por ello siempre hay que preservar el principio de *pacta sunt servanda*.

En virtud del deber de paz relativo a la existencia misma de la Convención Colectiva, vigente la misma, las reivindicaciones y conflictos tienen como límite la exacta interpretación del Convenio de acuerdo al significado de las palabras y la intención de las partes.

En este orden de ideas, la denominada hermenéutica de lo pactado en la Convención ha de hacerse no sólo con las reglas de interpretación de las normas jurídicas (criterios de mayor objetivación, art. 4 del Código Civil), sino con las reglas propias de los contratos (arts. 1133, 1140, 1159, 1160, 1264 del

Código Civil), porque la interpretación de un Convenio Colectivo se alcanza correctamente juntando los criterios de orden lógico, gramatical e histórico con los propios de los contratos que atienden a las palabras e intenciones de los contratantes, preservando siempre las columnas angulares del derecho social, como lo son los principios generales del derecho del trabajo.

El Convenio Colectivo en la regulación de las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes debe respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, es decir, debe partir del debido respeto a la letra de la Ley. Desde luego, estos mínimos legales, serán los vigentes al tiempo de convenir, y aún los que se establezcan estando en vigencia el Convenio, modificación ante la cual el Convenio debe ceder su aplicación, por ello, se puede afirmar que el Convenio no es inmune o inmutable a lo establecido en una ley posterior, ya que es el Convenio el que se somete al imperio de la Ley, y no al contrario. Por consiguiente, el Convenio Colectivo no puede, modificar o derogar *in peius* los derechos mínimos de los trabajadores.

Tradicionalmente, el Convenio Colectivo ha estado concebido en nuestro ordenamiento como un instrumento para la mejora de las condiciones de trabajo, y en este sentido, las leyes son derecho dispositivo frente al Convenio, y éste como bloque debe ofrecer un conjunto de condiciones mejoradas sobre las legales.

En suma, el Convenio Colectivo debe respetar el derecho necesario establecido en la Ley, atendiendo al principio de progresividad (Artículos 511 y 512 de la L.O.T.)

Cuando en la Cláusula N° 64 de la Convención Colectiva suscrita entre C.A. METRO DE CARACAS y SINTRAMECA, se acuerda el pago de una cantidad equivalente a noventa y ocho (98) días de salario básico, más un día adicional de salario básico por cada dos años de antigüedad, se está respetando el mínimo establecido en el artículo 174 de la Ley Orgánica del Trabajo, puesto que matemáticamente quince (15) días de salario integral son inferiores a noventa y ocho (98) días de salario básico, asegurando con ello la elevación del mínimo que establece la norma legal. Por lo que haciendo buen uso del principio de la norma más favorable o principio de favor (Artículo 8 del Reglamento General de la L.O.T.), la fuente normativa a aplicar para el cálculo de lo correspondiente a los trabajadores de la C.A. METRO DE CARACAS, será el Convenio Colectivo con el exacto sentido de las palabras allí contenidas, es decir atendiendo estrictamente a la definición de salario básico que realiza el propio Convenio.

Omissis

Es pertinente destacar la opinión sobre el Principio *in dubio pro operario*, expresada por OSCAR NAJARRO PONCE, quién se ha desempeñado como Presidente de la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Seguridad Social y ha sido profesor en la Universidad Mariano Galvéz en Guatemala, en su trabajo titulado "LA INTERPRETACION Y LA INTEGRACION DE LA LEY EN EL DERECHO DEL TRABAJO", publicado en el Libro ESTUDIOS SOBRE DERECHO LABORAL:

"Forma parte de la propia naturaleza del derecho del Trabajo y como manifestación de la característica de tutelaridad del mismo; pero

modernamente se han sustentado dos criterios bien definidos en lo que hace al campo de aplicación tal principio: a) Que efectivamente la norma que se está por aplicar conlleve duda o sea ambigua en su regulación. Por lo mismo, ya no se comparte el criterio amplio de fallar u otorgar siempre lo que favorezca al trabajador, aun en contra de lo claramente estipulado por la ley..... DE LA CUEVA ha llegado a decir que el juez "no debe en ningún caso, proceder a otorgar a los obreros lo que aún no han obtenido" del legislador. En línea más moderada y realista, bastará con indicar que el juez no debe forzar la interpretación de una norma en beneficio del trabajador más allá de los límites fijados por el legislador o por las partes de la negociación colectiva Por lo que no es dable recurrir constantemente a dicho principio para aplicar el criterio de Couture "procedimiento lógico de corregir las desigualdades con la creación de otras desigualdades".

b) El otro presupuesto compartido por la doctrina para hacer efectiva la interpretación "pro operario", es que con la misma no se contradiga la voluntad del legislador; es decir, el espíritu de la ley o sea la *ratio legis*.....

DEVEALI, PEREZ BOTIJA, BAYON CHACON, PAUL DURAND y R. JAUSSAUD, entre otros de los laboristas más prestigiosos, mantienen esta tesis del principio *in dubio pro operario*, condicionada a los dos requisitos mencionados anteriormente: la existencia real de la norma dudosa y que en su aplicación no se vaya a contradecir la voluntad del legislador.....

Además DEVEALI contempla otras dos situaciones: el interés del trabajador en relación con el beneficio previsional y el interés del grupo de trabajadores que puede estar en posición opuesta a la de aquél, ya que en su totalidad concurren a sostener el régimen previsional y, por lo mismo no puede descartarse también la estabilidad financiera de la entidad que otorga las prestaciones objeto del régimen." (Editorial Caracas 1977, pp. 261 a 265) (subrayado nuestro).

En el caso planteado, no se cumple con uno de los requisitos exigidos por la doctrina antes mencionada, como lo es el que exista una ambigüedad en la norma o que la misma conlleve duda, ya que el texto de la propia cláusula no admite duda interpretativa alguna, y mucho más cuando con ello se llevaría a un efectivo descalabro financiero y económico de la empresa, puesto que cuando se pactó el Convenio Colectivo, atendiendo a las normas que rigen la negociación colectiva del sector público, los costos del Convenio Colectivo fueron fijados previamente para poder suscribir válidamente el contrato, de allí que modificar los términos en que se convino la Cláusula conlleva a un serio daño económico para la empresa C.A. METRO DE CARACAS.

Por otra parte, si aplicásemos el principio de la norma más favorable, ante el conflicto de normas provenientes de diferentes fuentes en la solución de una determinada situación, existen dos opciones según lo admita el legislador: a) Doctrina de la acumulación: Se toman las disposiciones parcialmente en lo que más favorezca al trabajador o; b) Teoría de la inescindibilidad o conglobamiento: Se utiliza una sola fuente en su totalidad la cual desplaza a las demás.

En Venezuela, por expresa disposición de la norma (artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo y artículo 8 literal a) numeral I) del Reglamento General de la Ley Orgánica del Trabajo, la norma seleccionada deberá aplicarse en su integridad, es decir, que el ordenamiento jurídico laboral venezolano, se inclinó por la teoría de la inescindibilidad o conglobamiento; por lo que en el caso concreto, al determinarse que noventa y ocho días de salario básico (texto de la cláusula N° 64 de la Convención Colectiva) son superiores a quince días de salario integral (texto del artículo 174 de la Ley Orgánica del Trabajo), conlleva que se aplique la cláusula de la Convención Colectiva en su integridad, es decir, en los términos y condiciones que fueron pactados.

Mención aparte, merece el tratamiento del artículo 77 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en el sentido que se le pretende erróneamente otorgar, cuando se señala que dicha norma establece el salario base de cálculo de todos los conceptos inherentes a prestaciones sociales y demás beneficios del trabajador, y que en consecuencia debe ser asumida la noción de salario integral para el cálculo de lo correspondiente a las utilidades de los trabajadores del Metro de Caracas, por cuanto esta norma contenida en el Reglamento es posterior en el tiempo a la cláusula 64 de la Convención Colectiva.

Se puede apreciar de su lectura, que el objeto de la norma es proteger al trabajador frente a la posibilidad que (*sic*) el patrono o empleador le adeude algún dinero o remuneración, y sin embargo no se lo hubiese cancelado en el momento oportuno, generando como consecuencia la confusión sobre si debe dicho pago computarse dentro de ese lapso o solamente cuando sea efectivamente cancelado, y es que esta finalidad de la norma se entiende como medio para evitar los efectos de eventuales abusos por parte del patrono; mas sin embargo, aquí no se está estableciendo ni se pretende, un concepto jurídico de salario o definición legal del mismo, para establecer la base de cálculo para todos los beneficios, prestaciones e indemnizaciones contenidos en la legislación laboral, ya que ello sería incurrir en una errónea interpretación, lo cual es evidente; si por ejemplo, observamos que en el artículo 219 de la L.O.T., se consagra el beneficio del disfrute de vacaciones para todo trabajador que cumpla un año de servicios ininterrumpidos a la empresa, y en el artículo 145 se señala como base para el cálculo de la cantidad que corresponda por vacaciones el salario normal, y este concepto es menor al equivalente doctrinal del salario integral, concluiríamos mediante el equivocado razonamiento empleado por quienes pretenden dar un alcance y sentido distinto al que el artículo 77 del Reglamento tiene, que por aplicación de la norma más favorable (artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo y artículo 8 literal "a" numeral "I"), el salario base de cálculo para todo lo relacionado con vacaciones debe ser el salario integral y no el salario normal señalado expresamente por la norma contenida en el artículo 145 de la L.O.T., lo cual en definitiva constituye un exabrupto jurídico.