

¿Cuál es el ámbito de aplicación de la Convención Colectiva?

Reinaldo Jesús Guilarte Lamuño

Miembro de Número del Instituto Venezolano de Derecho Social. Miembro de la Sección Latinoamericana de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

En el artículo 432 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (“DLOTTT”) se prevé que la Convención Colectiva será aplicable a los trabajadores de la empresa, con excepción de los representantes del patrono que la negocian y autorizan, siendo que la Convención Colectiva será aplicable inclusive a los trabajadores que ingresen con posterioridad a su celebración.

Adicionalmente, en el artículo 433 del DLOTTT se establece que la Convención Colectiva será aplicable a los trabajadores que se encuentren activos para el momento de su homologación, salvo que las partes acuerden lo contrario.

Por otra parte, las empresas tienen la práctica de pagar una liberalidad patronal o bono único especial con ocasión de la terminación de la relación laboral que sería compensable contra cualquier diferencia que reclame un ex-trabajador.

Con ocasión de lo anterior, la Sala Constitucional (“SC”) del Tribunal Supremo de Justicia (“TSJ”) en la sentencia N° 352 dictada en fecha 5 de agosto de 2021 en el caso: *Kraft Foods Venezuela, C.A. hoy Mondelēz VZ, C.A.*, (“sentencia N° 352”)[1], consideró que la Convención Colectiva suscrita entre la empresa y el sindicato no era aplicable en forma retroactiva a las demandantes, pero entendió que no era procedente la compensación alegada por la empresa con base en el bono único especial que pagó con ocasión de la terminación de la relación laboral.

Por lo tanto, procedemos a realizar una serie de consideraciones sobre la sentencia N° 352 dictada por la SC del TSJ.

De los argumentos de las partes

Las demandantes alegaron:

- a. Que prestaron servicios para la empresa en una jornada de trabajo rotativa;
- b. Que la empresa le adeudaba una diferencia por concepto de bono mixto regulado en el Acta Convenio;
- c. Que la diferencia del bono mixto que no fue pagada causaba una diferencia en la base de cálculo de los beneficios laborales, y
- d. Que tenían derecho al pago de una bonificación especial por retiro regulada en la Convención Colectiva.

Por su parte, la empresa alegó:

- a. Que las demandantes prestaron servicios para la empresa y que la relación laboral terminó por retiro de las demandantes;
- b. Que las demandantes no tenían derecho al pago del bono mixto, porque el Acta Convenio fue suscrita con posterioridad a la terminación de la relación laboral de las demandantes; y
- c. Que pagó una bonificación única especial con ocasión de la terminación de la relación laboral, por lo que cualquier diferencia que pudiera existir a favor de las demandantes, sería compensable contra la bonificación única especial.

Con base en los argumentos expuestos por las partes, el Juzgado Segundo de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara (“Tribunal de Juicio”) declaró parcialmente con lugar la demanda interpuesta por la ciudadana María Verónica Pérez Reinoza, y

declaró sin lugar la demanda incoada por las ciudadanas Oneisa Dominga Reyes Pinto y Enma Coromoto Virguez Vargas.

En contra de la sentencia dictada por el Tribunal de Juicio, las partes ejercieron recurso de apelación, que fue conocido por el Juzgado Superior Primero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara ("Tribunal Superior"), siendo que el 23 de abril de 2015 se declara parcialmente con lugar la apelación interpuesta por las demandantes, además que se declara parcialmente con lugar la apelación interpuesta por la empresa.

Sin embargo, la empresa interpuso un Recurso de Revisión Constitucional ante la SC del TSJ, porque consideró que la sentencia dictada por el Tribunal Superior violó: (i) el derecho a la defensa por no valorar correctamente las pruebas promovidas por la empresa, y (ii) el derecho a la confianza legítima, por no aplicar la doctrina de la SC del TSJ sobre la compensación de las diferencias por beneficios laborales contra el bono único especial que fue pagado por la empresa.

De la sentencia N° 352

La SC del TSJ tomando en consideración los argumentos expuesto por la empresa en el Recurso de Revisión y las actuaciones cursantes en el expediente, sostuvo:

a. Que la sentencia dictada por el Tribunal Superior violó el derecho a la tutela efectiva, el derecho a la defensa, el derecho al debido proceso y el derecho a la negociación colectiva de la empresa, que se encuentran regulados en los artículos 26, 49 y 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela ("CRBV"), porque las demandantes no eran trabajadoras activas de la empresa para la oportunidad en que fue suscrita el Acta Convenio, por lo que no tenían derecho al pago del bono mixto que reclamaban con base en su jornada de trabajo; y

b. Que la sentencia dictada por el Tribunal Superior no violó el derecho a la confianza legítima, porque la empresa no habría cumplido con el pago de los beneficios previstos en la Convención Colectiva, siendo uno de ellos el bono por retiro que estaba regulado en la Convención Colectiva, por lo que consideró que el Tribunal Superior habría actuado ajustado a Derecho cuando condenó a la empresa a pagar el bono por retiro regulado en la Convención Colectiva.

Así, encontramos que la SC del TSJ en la sentencia determinó:

"Ahora bien, siendo que en el presente caso las partes demandadas habían renunciado antes de que se suscribiera el acta convenio y que también se estableció en dicha acta con claridad que los beneficios allí establecidos debían aplicarse a los trabajadores activos para el momento de la suscripción, estima la Sala que erró el Juez Superior al acordar la aplicación a las trabajadoras del mencionado beneficio previsto en el "acta-convenio" y condenar a la hoy solicitante al pago por este concepto, pues no nació tal derecho para las demandantes, lo cual comporta la violación a la tutela judicial efectiva, el derecho a la defensa y, por ende, al debido proceso que reconoce el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, aunado a la vulneración de lo previsto en el artículo 96 *eiusdem*. Así se declara.

...

Es este orden, de la sentencia citada se desprende que después de terminada la relación de trabajo es posible celebrar convenimientos en los cuales los trabajadores pudieran ceder parte de sus derechos, por lo que pareciera un exceso por parte el Juzgado Superior la anulación de la estipulación prevista en las liquidaciones de las trabajadoras.

Sin embargo, el referido Juzgado Superior apreció de los finiquitos que no consta en ellos el pago del referido bono adicional, con lo cual resulta evidente el pago incompleto de lo previsto en la convención colectiva por la terminación especial de la relación; en consecuencia, la sentencia objeto de revisión se encuentra ajustada a derecho respecto de este punto y con ello debe afirmarse que no se vulnera lo previsto en la sentencia de esta Sala número 194 del 4 de marzo de 2011, pues no existe lesión alguna al derecho a la prueba.

Considerando lo anterior, en protección de lo previsto en los artículos 26 y 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, esta Sala aprecia que la sentencia dictada el 23 de abril 2015 por el Juzgado Superior Primero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara, erró al aplicar retroactivamente el acta convenio celebrada el 13 de diciembre de 2013 y suscrita entre Kraft Foods Venezuela C.A. y el Sindicato Único de Trabajadores de Kraft (Suntrakraft-Lara) a las trabajadoras, en desmedro de los derechos de la sociedad mercantil hoy solicitante. Así se decide.

Es por ello que, estima esta Sala Constitucional que en el caso de autos el Juzgado Superior Primero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara violentó la garantía de la tutela judicial efectiva de la hoy solicitante en revisión, desconociendo el contenido de los artículos 26 y 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; razón por la cual, se concluye que se configuran los presupuestos de procedencia de la revisión extraordinaria, por lo que resulta imperativo para esta Sala Constitucional declarar que ha lugar parcialmente la revisión constitucional solicitada por el abogado Manuel Iturbe, actuando como apoderado judicial de la sociedad mercantil Kraft Foods Venezuela, C.A., hoy Mondeléz Vz, C.A., de la sentencia dictada el 23 de abril 2015 por el Juzgado Superior Primero del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara, anula parcialmente la anterior decisión y ordena al Juzgado Superior que corresponda por distribución que se pronuncie nuevamente respecto de la aplicación del acta convenio celebrada el 13 de diciembre de 2013, conforme a lo establecido en la presente decisión, en el marco del recurso de apelación ejercido contra la sentencia dictada el 26 de febrero de 2015, por el Juzgado Segundo de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara con ocasión de la demanda por cobro de beneficios de la convención colectiva y acuerdo sindical interpuesta por las ciudadanas María Verónica Pérez Reinoza, Oneisa Dominga Reyes Pinto y Enma Coromoto Virgüez Vargas, contra la entidad de trabajo hoy solicitante. Así se decide.”

Ahora bien, la SC del TSJ en la sentencia N° 352 declaró “que después de terminada la relación de trabajo es posible celebrar convenimientos en los cuales los trabajadores pudieran ceder parte de sus derechos”, por lo que sería posible sostener que la SC del TSJ reconoce la posibilidad de pagar una bonificación única y especial o liberalidad patronal, solo que en el presente caso, la posición de la SC del TSJ fue declarar que no era aplicable el criterio establecido por la SC del TSJ en la sentencia N° 194 dictada el 4 de marzo de 2011 en el caso *Ferretería EPA, C.A.*[2].

Conclusiones

a. Que con base en el artículo 96 de la CRBV, la Convención Colectiva o Acta Convenio será aplicable a los trabajadores de la empresa que se encuentren activos para el momento de su suscripción, salvo que las partes acuerden su aplicación retroactiva con base en el artículo 433 del DLOTTT.

b. Que en el supuesto que una empresa decida pagar una bonificación única y especial o liberalidad patronal, tiene que tomar en consideración los beneficios laborales que le corresponden al trabajador con ocasión de la terminación de la relación laboral, para determinar el monto a pagar por concepto de la bonificación única y especial o liberalidad patronal.

c. Que es recomendable que las partes firmen un acuerdo con ocasión de la terminación de la relación laboral, en la que se regulen todos los conceptos que se pagan, para disminuir los riesgos que se pretenda desconocer el pago de un bono único especial o liberalidad patronal que es pagado con ocasión de la terminación de la relación laboral.

[1] <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/agosto/312866-0352-5821-2021-15-1186.HTML>

[2] <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/marzo/194-4311-2011-10-0686.HTML>