



# 7 Capítulo

## SIGNIFICADO DEL SINDICATO Y DEL PACTO COLECTIVO

---

La constitución del Sindicato de Trabajadores de la Empresa E. León Jimenes, C. por A., y la firma del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, en el contexto marcado por el final de la Era de Trujillo, constituyen un hito en las relaciones obrero-patronales en la República Dominicana, por su carácter pionero y porque trazan una pauta a trabajadores y empleadores sobre la manera de enfrentar y resolver diferencias dentro de la empresa en una perspectiva de buena fe y expectativas de mutuo crecimiento.

*Sindicato y pacto colectivo tienen sentido en la medida en que patrones y trabajadores se encuentran y son capaces de entenderse en un ambiente de solidaridad y respeto.*

La constitución del Sindicato de Trabajadores de E. León Jimenes, C. por A., y la firma del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo son, sin el menor asomo de duda, dos hitos, dos hechos de singular importancia para los trabajadores, para la empresa, para Santiago y para el país. Y eso lo reconocen cuantos de una u otra forma han tenido la oportunidad de conocer y de estudiar estos documentos y de comprobar sobre el terreno su vigencia y vitalidad.

Este sindicato, constituido el día 13 de agosto de 1957, fue registrado en la Secretaría de Estado de Trabajo con el número 4-57, en la página 15 del libro de Registro de Sindicatos. El 17 de octubre de 1957 la Secretaría de Estado de Trabajo recibe la carta de solicitud del registro que fue remitida por la Confederación de Trabajadores Dominicanos el día 28 de agosto de 1957 y de inmediato procede a confirmar la realización del registro del sindicato mediante circular número 17938, suscrita por el entonces Director del Departamento de Trabajo, Dr. José Rijo.

El primer sindicato de empresa registrado lleva el número 1-52, que corresponde al de Asociación Patronal de la República Dominicana. Según precisa el Dr. Washington González Nina, se trata de un sindicato de empleadores, no de trabajadores, conforme estaba previsto en el Código de Trabajo de 1951 y según consta en el Código de 1992.

Por su parte, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo fue suscrito entre el Sindicato de Trabajadores de E. León Jimenes, C. por A., y la empresa E. León Jimenes, C. por A., el 31 de diciembre de 1957 y registrado el 20 de junio de 1958 con el No. 1-58. De conformidad con la Secretaría de Estado de Trabajo, que así lo consigna en la página 53 de la Memoria de ese Despacho correspondiente al año 1957, este es el primer pacto colectivo de condiciones de trabajo celebrado en la República Dominicana. Por lo tanto, el primer valor que se le debe reconocer a este pacto es su carácter, es su condición de pionero.

En ese sentido, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo sus-

crita entre el Sindicato de Trabajadores de E. León Jimenes y la empresa constituye una referencia, traza una pauta a trabajadores y empleadores sobre la manera de enfrentar y resolver diferencias dentro de la empresa en una perspectiva de mutuo crecimiento. La utilización de vías institucionales para esos fines representa, en buena medida, una garantía de éxito y permanencia de las soluciones.

Hay que destacar, porque son valores importantes, dos factores sin los cuales hubiera sido prácticamente imposible viabilizar con éxito este proceso, como son el espíritu democrático y conciliador y el sentido de orientación. Ese sentido de apertura y respeto, por un lado, y esa conciencia del objetivo que se desea alcanzar, por el otro, se combinan para estructurar un marco que ordena y define las acciones a realizar.

Entre los expertos en Derecho del Trabajo que, de una u otra forma, se han referido al tema se encuentra el Dr. Lupo Hernández Rueda, uno de los protagonistas del hecho y experto reconocido en el área de Derecho Laboral. En la página 631 de su obra Manual de Derecho del Trabajo afirma:

“Lo que podría llamarse el primer convenio colectivo fue el suscrito en Santiago a fines de 1958 (sic), entre E. León Jimenes, C. por A., y el sindicato de trabajadores de esta empresa. Aunque con anterioridad se habían convenido acuerdos entre alguna empresa y sus trabajadores, a veces no organizados en sindicato, e incluso por ante las autoridades de trabajo, estos acuerdos no se ajustaban a las formalidades y condiciones requeridas por la ley para la concertación de un convenio colectivo de condiciones de trabajo, y generalmente resolvían controversias sobre salarios y el trabajo parcial, reducción de la jornada o suspensión del trabajo o se referían a situaciones ocasionales de bancarrota o incosteabilidad empresarial”.

Para contribuir a la adecuada contextualización de las afirmaciones precedentes, en la página 63 de su obra añade: “El Código de Trabajo de 1951 introdujo en nuestra legislación el convenio colectivo de condiciones de trabajo, reglamentando en términos

generales la negociación colectiva. La negociación colectiva en Santo Domingo se inicia después de la muerte de Trujillo. 1961 es un año de cambios políticos, sociales, huelgas e inquietudes y 1962 marca la apertura definitiva a la libertad sindical”. Para concluir con la frase: “La negociación colectiva es propia de los sistemas políticos democráticos”.

A partir de estas afirmaciones se puede establecer otra dimensión igualmente importante de este pacto y es la de haberse negociado en plena dictadura, esto es, en un contexto en el que, en la práctica, la democracia estaba siendo asfixiada por una persona autopercebida como todopoderosa que había estructurado un sistema de control asfixiante y que se sentía poseedora del derecho a dirigir a su capricho esta nación. Así pues, entre los rasgos verdaderamente relevantes de este pacto se encuentra, no solo su valor intrínseco, sino muy especialmente el carácter y la decisión de las partes involucradas que fueron capaces de enfrentar un entorno suspicaz, peligroso y hostil como el que prevalecía en el país para esa fecha.

No se puede ignorar ni minimizar la incidencia del dictador en todas las dimensiones de la vida dominicana. Por lo tanto, al analizar cualquier evento o suceso que haya tenido lugar durante ese período ominoso, hay que tener presente en todo lo que vale esa realidad. No es una exageración. Simplemente se trata de una constante con la que hay que contar, ya que sus deseos, caprichos, ideas y pensamientos tenían la fuerza de una decisión inapelable e ineludible, que eventualmente podía aplicarse a cualquier hecho, independientemente de que correspondiera a asuntos enmarcados en el campo de la actividad privada o a hechos que correspondieran a cualquiera otra esfera de la vida.

Definitivamente, cuando hay decisión, cuando hay voluntad, son realmente escasos los obstáculos que pueden impedir la realización de una acción. Por el contrario, esos obstáculos se constituyen en nuevos retos a superar.

El dirigente sindical José Gómez Cerda ratifica el carácter pionero del pacto colectivo a que se ha estado haciendo referencia en su libro *Historia del Sindicalismo Dominicano*, al afirmar:

“El primer contrato colectivo de condiciones de trabajo se firmó en la Empresa E. León Jiménez (sic), de Santiago, como condición para que el Gobierno le permitiera la entrada de unas modernas maquinarias para la elaboración del tabaco”.

Al valorar el significado de este pacto colectivo el Dr. Federico Carlos Álvarez, abogado reconocido de los tribunales dominicanos y experimentado consultor jurídico de la empresa, ratifica su condición de pionero y además destaca otros rasgos importantes. Dice lo siguiente:

“Yo creo que esencialmente eso (la firma del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo) representa un hito en lo que eran las relaciones obrero-patronales en Santiago, porque es la primera vez que se producen acuerdos laborales en una empresa en Santiago y el primer sindicato que se forma en Santiago y que estuvo auspiciado, en primer lugar, porque había una gran compenetración entre los obreros y los directivos de la empresa. Había confianza mutua, había un buen trato. Yo diría que el obrero se sentía seguro, estaba satisfecho de su trabajo y por eso no hubo mayores inconvenientes ni en la formación del sindicato ni en la suscripción del pacto colectivo, es decir que se logró esto sin esfuerzo, ni tenciones, ni nada por el estilo, sencillamente porque había un precedente. La existencia del sindicato mismo y la existencia del pacto colectivo que ya ahora tiene 48 años han demostrado que esa relación que existía entonces siguió su curso a través de todo ese tiempo, manteniéndose relaciones iguales, satisfacciones mutuas e igual confianza, lo que logró que durante todo este tiempo no hubiera ninguna clase de dificultades de carácter importante entre las partes. Se discutía en un ambiente de cordialidad, de razonamiento”.

Estas palabras resaltan otra dimensión del indicado pacto para Santiago, ya que el mismo representa un precedente a seguir en el te-

rreno de las relaciones entre los trabajadores y sus empleadores. Asimismo, resaltan dos aspectos fundamentales, como son el valor de las buenas relaciones en la empresa y el significado de la experiencia de las partes en cuanto al cumplimiento de lo acordado. Estos dos hechos pueden constituirse en elementos fundamentales para el éxito o el fracaso de cualquier intento de negociación.

El periódico *La Nación* fue uno de los medios utilizados por el régimen para publicitar la firma de este acuerdo. En efecto, el día 4 de enero de 1958 publica un comentario en el que recoge casi todos los aspectos aquí mencionados. Se refiere al convenio como garantía de que los trabajadores tendrán asignadas tareas mínimas por encima de la labor que realizan actualmente, lo que trae como consecuencia un aumento de los salarios de los trabajadores e indica además las consecuencias sociales del mismo, al destacar que el pacto favorece no solo a los tabaqueros y a los obreros que tienen una relación directa con la elaboración del cigarro, sino también a todos los trabajadores de la empresa.

Otra de las ventajas que enuncia es el hecho de que este precedente echa las bases para las futuras convenciones colectivas de la industria cigarrera del país. Los trabajadores aprenden que en el diálogo, en la comunicación transparente, se encuentra la vía más expedita para el entendimiento y la solución de conflictos.

Finalmente, concluye *La Nación* que en este proceso los intereses de las partes quedan armonizados en un marco de espíritu de justicia.

Si hoy se afirma que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito por el Sindicato de Trabajadores de E. León Jimenes y la empresa constituye una referencia, un modelo a seguir, ello se debe a que ambas partes han ganado. Exactamente lo mismo que predicán hoy los teóricos de la estrategia en la gestión de la empresa. Exactamente lo mismo, aunque aplicado a otra situación, que hace más de cien años don Eduardo León Jimenes les decía a sus

hijos mayores: “El mejor negocio es aquel cuando ambas partes quedan satisfechas”.

Esta visión, quizás intuitiva, sobre el valor de cualquier transacción comercial constituye el núcleo del pacto colectivo suscrito en E. León Jimenes, C. por A. Pero no sería ingenuo creer que ganar-ganar es simplemente la formulación esquemática de una estrategia de negocios. Puede ser, como efectivamente lo ha sido en este y otros casos, la diferencia entre sobrevivir y crecer o simplemente mantenerse e incluso quizás morir.