



**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

**EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS CONVENIOS O ACUERDOS
COLECTIVOS PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES**

Trabajo Especial de Grado, para
optar al Grado de Especialista, en
Derecho del Trabajo.

Autor: Henry Gerard Lárez Rivas

Asesor: Dra. Ruthbelia Paredes

Barinas, Octubre 2008

**UNIVERSIDAD CATOLICA “ANDRES BELLO”
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

APROBACIÓN DEL ASESOR

En mi carácter de Asesor del Trabajo Especial de Grado, presentado por el ciudadano **Abogado Henry Gerard Lárez Rivas**, para optar al Grado de Especialista en Derecho Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es: **El régimen jurídico de los Convenios o Acuerdos colectivos para la solución de conflictos laborales**; Considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Barinas, a los veintisiete (27) días del mes de Octubre de dos mil ocho (2008).

Dra. Ruthbelia Paredes
CI. 10.555.378

**UNIVERSIDAD CATOLICA “ANDRES BELLO”
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

APROBACIÓN DEL JURADO

En nuestro carácter de Jurado del Trabajo Especial de Grado, presentado por el ciudadano **Abogado Henry Gerard Lárez Rivas**, para optar al Grado de Especialista en Derecho Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es: **El régimen jurídico de los Convenios o Acuerdos colectivos para la solución de conflictos laborales**; Consideramos que dicho Trabajo es _____
_____.

En la Ciudad de Caracas, a los _____ (____) días del mes de _____
de _____ (2008).

*A mis padres y a Francelis, quienes son
mi motivo de inspiración y quienes día a
día colaboran a alcanzar mis proyectos*

INDICE GENERAL

RESUMEN	Pag vii
CAPÍTULO I	
ORIGEN LEGISLATIVO DE LAS PRESTACIONES LABORALES	06
CAPÍTULO II	
PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO	12
a. Principio de Intangibilidad	12
b. Principio de Progresividad	14
CAPÍTULO III	
PRESTACIONES SUSCEPTIBLES DE MODIFICACIONES EN LAS CONVENCIONES COLECTIVAS	20
CAPITULO IV	
PRINCIPIO DE APLICACIÓN DE NORMAS JURÍDICAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO	31

CAPÍTULO V

TEORÍAS DE APLICACIÓN DE LAS CONVENCIONES

COLECTIVAS 44

a. Sistema de acumulación o sistema atomista

b. Sistema de Conglobamento o Teoría del Conjunto

c. Teoría del Conglomerado Orgánico o de la

inescindibilidad de los Institutos Laborales 53

CONCLUSIONES 57

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 60

UNIVERSIDAD CATOLICA “ANDRES BELLO”
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

**EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS CONVENIOS O ACUERDOS
COLECTIVOS PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES**

Autor: Henry Lárez

Asesor: Dra. Ruthbelia Paredes

Fecha: Octubre 2008

RESUMEN

El constituyente del 99 promueve las relaciones colectivas del trabajo con preferencia a las individuales, en la que surgen las convenciones colectivas del trabajo como la base jurídica que rige las relaciones de trabajo.

Surge así la necesidad de establecer una Interpretación idónea de estos textos legales que hasta hace poco eran considerados como fuente material de derecho del trabajo y que actualmente han pasado a ser ley material, por lo que las partes y los jueces no están exentos de su aplicación.

Han surgido de la doctrina una serie de teorías que tratan de explicar la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones de estas convenciones colectivas, las cuales son estudiadas en el presente trabajo de investigación dada la implicación que tienen en la actualidad.

Igualmente se realiza el estudio del Principio de Intangibilidad y el Principio de Progresividad de los derechos de los trabajadores y las implicaciones y limitaciones de estos principios con respecto a la capacidad de negociar que tienen, en la generalidad de los casos, las partes en todo contrato y, bajo estas premisas, se pueda concluir en una interpretación idónea de las convenciones colectivas de trabajo que no afecte los derechos de ambas partes.

Por ello surge la necesidad de realizar la presente investigación, la cual se plasmará en un trabajo que será un estudio monográfico a un nivel descriptivo, el cual se ubica en una investigación teórica que ofrece la ventaja de precisar elementos empíricos del tema, a través de una investigación en los textos legales, jurisprudenciales y doctrinales, analizados con sentido crítico y temático.

Descriptores: Convención Colectiva; Principio de Intangibilidad; Principio de Progresividad. Prestaciones Sociales.

INTRODUCCIÓN

Las convenciones colectivas están consideradas, doctrinaria y jurisprudencialmente, como ley material entre los sujetos intervinientes de la relación de trabajo, las cuales rigen las condiciones en que se debe prestar el trabajo y establece claramente los derechos y obligaciones de cada una de las partes en la relación. Las cláusulas o estipulaciones de las convenciones colectivas, por ser ley material, son de carácter obligatorio para las partes que lo suscriben e inclusive tiene un efecto extensivo a los trabajadores afiliados a otras organizaciones sindicales como a los trabajadores que no estén afiliados a ninguna organización sindical o sujeto de derecho colectivo así como a los nuevos trabajadores que ingresen con posterioridad a la empresa obligada.

Asimismo, dado el principio de favor, establecido en la Carta Magna, y en la ley sustantiva laboral así como en el Reglamento, se aplicarán con preferencia los regímenes establecidos en las convenciones colectivas.

Cuando una de las partes invoca la aplicación de una convención colectiva y que ésta rige las relaciones de trabajo entre ellas, debe el intérprete analizar las estipulaciones previstas en dicha convención y si son mas favorables al trabajador que las establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, deben ser aplicadas las disposiciones de la convención colectiva con preferencia a la Ley.

La presente investigación tiene su origen en la problemática que se presenta al momento de aplicar el cuerpo normativo que le corresponda en

función de la solución de conflictos de índole laboral, cuando existen una diversidad de instrumentos jurídicos.

Esta circunstancia ha traído consecuencias entre los intérpretes del derecho, ya que en ocasiones se han intentado demandas ante los Tribunales del Trabajo que pretenden el pago, dado el rango constitucional de la prestación de antigüedad, de sus intereses y de los Intereses por la mora en su cancelación, de estos conceptos sin tomar en consideración lo dispuesto en las convenciones colectivas de trabajo que prevén un sistema de liquidación del mismo de una forma distinta al de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), es decir, que realizan una interpretación integradora entre lo establecido en la ley y lo previsto en la Convención Colectiva.

De todo lo expuesto surgen una pregunta fundamental: ¿cuál es la teoría de aplicación de las convenciones colectivas mas idónea al momento de resolver un conflicto que está expresamente regulado en dos o mas de estos instrumentos jurídicos?

Al plantear el presente trabajo de investigación se busca responder a una interrogante que siempre se ha tenido con respecto al verdadero alcance que deben tener las convenciones colectivas de trabajo como sistema normativo aplicable con preferencia a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo (1997).

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece en su artículo 96 como una garantía constitucional el desarrollo de las convenciones y acuerdos colectivos del trabajo y debe establecer lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los

conflictos laborales, propugnando así la preferencia de las relaciones colectivas por encima de las relaciones individuales.

Una correcta interpretación de los principios que rigen las relaciones de trabajo y el alcance de las convenciones colectivas hacen real y eficaz esta garantía, siendo que en un futuro no muy lejano se aplique con preferencia las convenciones colectivas y la Ley Sustantiva Laboral sea relegado como un simple marco mínimo referencial.

Con este trabajo de investigación se pretende que los resultados y conclusiones que surjan del mismo sirvan para establecer una correcta interpretación y aplicación de las convenciones colectivas de trabajo para que así pueda ser usado por los intérpretes, trabajadores, patronos correctamente y que las estipulaciones de estos convenios colectivos o acuerdos colectivos como una guía de interpretación y aplicación de las cláusulas y estipulaciones de las mismas, y realmente que el alcance que se le de a las mismas no sean contrarias a las pretensiones de ambas partes dentro de la relación de trabajo.

Con la metodología empleada para la realización del presente trabajo de investigación no se pretende establecer un único criterio o manera de interpretar los principios que rigen el derecho individual y colectivo del trabajo para ser aplicado a la solución de conflictos laborales, sino aportar conocimientos para que otras personas sigan investigando sobre la materia, a los fines de seguir evolucionando en el pensamiento humano para la pacificación de las relaciones de trabajo tomando en consideración la productividad de las empresas para el desarrollo del Estado y los derechos sociales de los venezolanos.

Este propósito se logra con el análisis exhaustivo de los principios de progresividad e intangibilidad de los derechos laborales y las teorías que tratan de explicar la forma de aplicación de las convenciones colectivas y acuerdos colectivos y las normas previstas en la Ley Orgánica del Trabajo (1997); el estudio de diversas convenciones colectivas y analizar los errores cometidos en cuanto a la interpretación y aplicación de las mismas; y razonar la forma de que congenien estos principios del derecho laboral.

Al finalizar este estudio, el resultado de esta investigación puede ser aplicada para la solución de los casos en concreto, no solo por los Jueces, sino también por los usuarios y beneficiarios de las convenciones colectivas de trabajo, solucionando así una serie de problemas que suscitan la incorrecta interpretación, discusión y aplicación de las convenciones colectiva de trabajo tanto para las empresas obligadas como para sus trabajadores.

Metodológicamente el presente trabajo se ubica en una investigación teórica que ofrece la ventaja de precisar elementos empíricos del tema, a través de una investigación en los textos legales, jurisprudenciales y doctrinales, analizados con sentido critico y temático, esto es, a través de los variados aspectos que las decisiones de los Tribunales puedan tratar y a las consideraciones que haga la doctrina y las diferentes leyes involucradas. Lo anterior configura una investigación analítica y de desarrollo conceptual, con apoyo de una amplia revisión bibliográfica.

En tal sentido y de acuerdo a los objetivos establecidos, el trabajo será un estudio monográfico a un nivel descriptivo. Monográfico de acuerdo a lo señalado en el Manual para la elaboración del trabajo especial de grado en el área de derecho (UCAB, 1997), lo que consiste en “el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza,

con apoyo principalmente, de fuentes bibliográficas y documentales. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, conclusiones, recomendaciones y, en general, el pensamiento del autor” (p. 01) y descriptivo tomando como base lo que dice Danhke (1998, citado por Fernández y otros, 2003, p.117), lo cual consiste en “... especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. Selecciona una serie de cuestiones y mide cada una de ellas independientemente y así descubrir lo que se investiga.

Lo anteriormente señalado será reforzado con el uso del análisis de contenido de naturaleza cualitativa, análisis comparativo y la construcción de sistemas de categorías, clasificación de casos, inducción y síntesis. Ello permitirá hacer un análisis deductivo-inductivo para así cumplir con los objetivos planteados.

CAPITULO I

ORIGEN LEGISLATIVO DE LA PRESTACIONES LABORALES

En la época de la esclavitud, siglos XVIII al XIX, se encontraban un colectivo al servicio de pocos propietarios de tierras, los cuales les hacían trabajar durante largas jornadas de trabajado diarias durante casi todo el año, con poco o nada de remuneración, solo con el derecho, en algunos casos, al alimento o a la vida.

Este régimen para esos instantes ya era mal visto por los estudiosos y filósofos del derecho, y con la Revolución Francesa y más adelante con la Guerra de Secesión norteamericana se produjeron grandes avances en estas relaciones entre esclavos y dueños de tierras.

A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, en plena expansión de la Revolución Industrial, existía todavía en la mente de los ciudadanos con poder económico esa concepción del esclavismo, no ya en función de la producción de las tierras mayormente, sino en la conversión de esa materia prima en productos comerciables. De allí que esa misma cultura se llevara a las grandes industrias, pero no los llamaban esclavos sino trabajadores.

Es ya en el amanecer del siglo XX cuando estos trabajadores-esclavos se dan cuenta que deben ser respetados sus derechos como seres humanos que eran porque ellos eran la base fundamental del proceso productivo, y es cuando deciden unirse y luchar por la igualdad de condiciones en el ámbito

laboral, o por lo menos una compensación, retribución o indemnización por las labores por ellos realizadas, ya que ellos son realmente la base de las empresas e industrias.

De allí nace el Derecho del Trabajo, con el surgimiento de esa unión o coalición de trabajadores en procura de sus derechos y reivindicaciones.

El Derecho Colectivo del Trabajo es consecuencia lógica del hecho de que el trabajador aislado se encuentra necesariamente en una situación de inferioridad frente al empleador, esto es, surge como un intento, por una parte, de evitar la explotación de los trabajadores, para lo cual éstos se agruparon o asociaron (primero en coaliciones de carácter temporal; y luego en sindicatos, de carácter permanente), y por la otra, de lograr un equilibrio entre las partes de la relación jurídico-laboral, que deviene del poder inherente de las organizaciones sindicales.

Es así que en la formación del nuevo Derecho del Trabajo tuvieron excepcional significación las fuerzas sociales que, como grupos, fueron constituyéndose con una orientación colectiva totalmente negadora de los principios individualistas sobre los que se había levantado la sociedad liberal, y que determinan la aparición de nuevas fuentes del Derecho del Trabajo, con repercusión y ámbito de vigencia tan hondos y de contenido jurídico tan profundo como son los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Las relaciones colectivas derivan de la práctica de obrar conjuntamente, de la necesidad de actuar en forma colectiva a que se ha visto obligado el trabajador en el actual sistema de producción; son una consecuencia de los procesos tecnológicos, de la transformación del pequeño obrador doméstico de antaño, en un complejo fenómeno de convivencia profesional, de las

formas colectivas de trabajo, de la forma que ha adoptado la organización de la clase obrera en la economía capitalista y de la necesidad que el sindicalismo ha experimentado, después de organizado, de utilizar el poder grupal para conseguir una justa regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo.

El Derecho Colectivo del Trabajo surge como una necesidad de carácter tuitivo, más específicamente de autotutela, que si bien es cierto que las normas del llamado Derecho Individual del Trabajo ofrecían gran cantidad de disposiciones protectoras del trabajador que no resultaban suficientes en el desequilibrio de la relación jurídico-laboral entre el patrono y el trabajador individualmente considerado.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto se puede decir que una de las formas en donde se evidencia mas claramente el derecho colectivo del trabajo es a través de las Convenciones Colectivas, cuerpo normativo que obliga tanto al patrono como a los trabajadores en las condiciones en que se va a prestar el servicio.

En ocasiones, al crearse estos cuerpos normativos las partes se han extralimitado en sus acciones al momento de aplicar sus cláusulas, por carecer estas de una idónea interpretación.

De la prestación de antigüedad

Al hablar de las prestaciones laborales, principalmente se habla de la prestación por la antigüedad, el cual es una contraprestación propia de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo en nuestra legislación.

La prestación de antigüedad tiene su nacimiento en una conquista de índole sindical, plasmada en las primigenias convenciones colectivas de trabajo que fueron celebradas a principio del siglo XX en la Industria Petrolera de aquel entonces, en la cual se previó en una especie de bonificación para “premiar” a los trabajadores que fueren productivos para las empresas petroleras al punto de mantenerlo dentro de su nómina por un prolongado tiempo, es decir, que establecían una “bonificación por la antigüedad” del trabajador dentro de la industria. Posteriormente, aunado a esta “bonificación por la antigüedad” fue conquistado otro derecho que fue el “auxilio de cesantía” que tenía como propósito dar al trabajador una ayuda dineraria para solventar de forma alguna la carencia de trabajo, cuando el trabajador era despedido de la empresa.

Estas figuras nacidas en el derecho colectivo petrolero fueron elevadas a rango legal ya que el Estado, para solventar su deficiencia en brindar una Seguridad Social digna e idónea a sus habitantes, trasladó esta carga al patrono.

Es así como en el año 1936 surge una novedosa Ley del Trabajo, la cual fue inspirada en la Ley Federal de México y el Código del Trabajo de Chile, separando así a la materia laboral de la óptica civilista, dándole una autonomía, con normas especiales de protección por la materia.

Ya para el año 1973, se promulgó el Reglamento de la Ley del Trabajo, en el cual se hacía referencia a derechos por concepto de jornadas, vacaciones, preaviso, antigüedad y auxilio de cesantía, en el entendido de que respecto a los años de servicios prestados con anterioridad a su promulgación, la indemnización por antigüedad sería pagada con base de seis (06) días de salario por cada año de servicios ininterrumpidos.

En fecha 01 de mayo de 1991 entra en vigencia la Ley Orgánica del Trabajo, en la cual se unificó la Prestación por antigüedad y el auxilio de cesantía en un solo derecho, separados desde la promulgación de la Ley contra Despidos Injustificados y su Reglamento, ambos del año 1974.

Al unificarse ambos conceptos, se estableció un régimen de treinta (30) días de salario por cada año de servicios ininterrumpidos, calculados al momento de finalizar la relación laboral.

Ya para el año 1997, se reformó la Ley Orgánica del Trabajo, en la que se cambiaba la denominación impropia de Indemnización por Antigüedad por la de Prestación de Antigüedad, por considerarla mas ajustada a derecho y a la razón de ser del mismo, ya que considerarla como indemnización era equivalente a considerar que con el trabajo se le causaba un daño al trabajador. En cambio, al ser visto como una prestación, equivaldría a una obligación mas proveniente de la prestación de servicios.

Con la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), el constituyente, en el artículo 92, equipara erróneamente las prestaciones sociales a la prestación por antigüedad, ya que se eleva a rango constitucional que “Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía.” Sin embargo, no se define la prestación por antigüedad, sino que indica el alcance y objetivo de este concepto, el cual no es mas que 1) una recompensa por la antigüedad en el servicio, o mejor dicho, una recompensa a la fidelidad y lealtad del trabajador para con el patrono; y 2) un amparo en caso de cesantía, es decir, una protección económica para que el trabajador

tenga las posibilidades de mantener a su grupo familiar por el lapso comprendido entre que pierde el trabajo y consigue otro.

CAPITULO II

PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Antes de entrar a analizar lo concerniente a las prestaciones susceptibles de ser modificadas mediante convenciones colectivas de trabajo, resulta importante el estudio de dos principios fundamentales del derecho del trabajo, como lo son el Principio de Intangibilidad y el Principio de Progresividad de los derechos laborales.

a. Principio de Intangibilidad

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la palabra intangible es un adjetivo relacionado con algo que no debe o puede tocarse.

Este es un principio general que rige en el derecho del trabajo por el cual ninguna disposición legislativa o convencional puede modificar de forma alguna los derechos de los trabajadores.

Con respecto a este principio, Bruzual (2000, 27) expone lo siguiente:

“La palabra intangibilidad significa intocable, y, en materia laboral, se traduce en que los derechos y beneficios laborales no se pueden alterar ni desmejorar en virtud de su carácter de orden público no renunciables ni relajables por convenios particulares...”

Este principio implica la no modificación de las condiciones de trabajo o de derechos de los trabajadores, por lo que debe verse desde el punto de vista cualitativo y desde el punto de vista cuantitativo, es decir, según este principio y las interpretaciones que se le han dado al mismo, no puede eliminarse algún derecho del que gocen los trabajadores o disminuir la cantidad de dinero que reciben de determinada prestación o la cantidad de días que se otorgan por determinado beneficio laboral.

En este mismo orden de ideas es conveniente hacer un análisis de la reforma a la Ley Orgánica del Trabajo vigente desde junio de 1997, en el cual se modificó el método de cálculo de la prestación por antigüedad debida al trabajador.

En el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo (1990) derogada se establecía un recálculo anual de las prestaciones sociales, teniendo como base de cálculo el último salario devengado y los años de servicio o fracción superior a seis meses, a razón de 30 días de salario. En cambio, en la reforma a la Ley Orgánica del Trabajo (1997) se modificó esta base de cálculo, elevando así la cantidad de días a pagar por cada año y tomando en consideración como salario otros conceptos que anteriormente no eran considerados como tal, siendo este caso un ejemplo en el cual se puede analizar y aplicar el principio de la intangibilidad.

Es evidente entonces que el legislador laboral de 1997 no alteró ni cualitativamente ni cuantitativamente este derecho del trabajador en perjuicio o desmejora de éste.

Hecha las consideraciones anteriores cabe preguntarse ¿es válido, desde el punto de vista del derecho, la modificación de una norma que no

altere el derecho de forma cualitativa, pero sí de forma cuantitativa en desmejora del trabajador? A los fines de responder a esta interrogante, resulta necesario analizar el ejemplo anteriormente expuesto.

En principio, al modificarse una disposición legislativa que afecte al trabajador en la parte económica, no se violaría este principio, ya que dado el principio de intangibilidad persiste el derecho, con la diferencia que el mismo otorgaría menos cantidades de dinero a los trabajadores.

Sin embargo, permitir tal modificación en estos términos, no violaría este principio, sino otro principio del cual está íntimamente ligado y que se analizará seguidamente.

b. Principio de Progresividad

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la palabra progresivo es un adjetivo relacionado con algo que avanza; que favorece el avance o lo procura; que aumenta en cantidad o en perfección.

Este es otro de los principios fundamentales que rigen en el derecho del trabajo por el cual toma modificación que se haga a las normas laborales deben ser en mejora de la condición del trabajador, y jamás en desmejora.

Con respecto a este principio, Bruzual (2000, 27) expone lo siguiente:

“No solamente las disposiciones laborales son intocables e intangibles en la forma señalada, sino que la legislación laboral no deberá ser estática, se impone el principio de la progresividad de los derechos y beneficios laborales.
(....)

El precepto de la progresividad además se reconoce además se reconoce en la convención colectiva (art. 511 LOT), pues se estipula que ella no podrá concentrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigente.”

Es evidente entonces que ambos principios, aunque diferentes en su esencia, se relacionan íntimamente y deben ser aplicados conjuntamente cuando se modifica el contenido de un determinado artículo de la legislación laboral, a los fines de preservar y mantener el derecho de los trabajadores y que estos derechos no sean de forma alguna vulnerados, lo cual es uno de los deberes del Estado a los fines de mantener la paz y aplicar una verdadera y real justicia social.

En este orden de ideas se puede citar la Sentencia dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en fecha 17 de junio de 2004, Sentencia número 1.185, en el Recurso de Nulidad por inconstitucionalidad interpuesto por Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA) contra el encabezamiento del artículo 32 del Decreto Ley Orgánica de Hidrocarburos, publicado en fecha 13 de noviembre de 2001, en la cual se expresa lo siguiente:

“Sin embargo, fue la Constitución de 1999 la que discriminó por primera vez y con rango fundamental los elementos que conforman el derecho al trabajo, como lo son, la intangibilidad, progresividad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores (artículo 89, numerales 1 y 2)...

El primero de los elementos enunciados por la Constitución –intangibilidad y progresividad de los derechos laborales- guarda una estrecha relación con los argumentos expuestos en nulidad, por haberse cuestionado el origen del beneficio de estabilidad a favor los trabajadores petroleros. En tal sentido, los

términos *intangibilidad* y *progresividad* comprenden una noción indeterminada, la cual comporta la necesidad de que se abarque su proyección en el campo laboral mediante la labor interpretativa de esta Sala, puesto que la *intangibilidad* como principio se encuentra relacionadas con otros aspectos de los derechos, distintos al plano laboral.

(....)

Con base en los lineamientos expuestos, esta Sala en un primer término observa que el sentido gramatical de las expresiones *intangibilidad* y *progresividad* comprenden dos acepciones apartes que requieren precisión. La *intangibilidad* puede entenderse sustantivamente como ‘cualidad de intangible’ o adjetivamente, en el sentido ‘que no debe ni puede tocarse’. Por otra parte, la *progresividad* hace alusión al adjetivo *progresivo* que traduce dos acepciones: ‘*que avanza, favorece el avance o lo procura*’ o ‘*que progresa o aumenta en cantidad o perfección*’ (Diccionario de la Real Academia Española). Estas nociones permiten aproximar a los derechos de los trabajadores como *intangibles* en cuanto y en tanto no se alteren o modifiquen luego de haberse legítimamente establecidos, mientras que su *progresividad* se refleja únicamente en el aspecto que los mismos deben favorecerse para su avance, es decir, mejorarse tanto cualitativa como cuantitativamente.

En lo que respecta al elemento de la relación de los principios enunciados con el sistema de los derechos laborales, debe considerarse que la *intangibilidad* y *progresividad*, en el plano constitucional, se relaciona conjuntamente con el principio interpretativo *indubio pro operario* establecido en el artículo 89, numeral 3, de la Constitución, por lo que el significado y alcance dado debe efectuarse de la manera más favorable para el trabajador...

Aunado al análisis sistemático dentro del cual se relacionan la *intangibilidad* y *progresividad* de los derechos laborales, se observa que el mismo debe hacerse en consideración al sistema positivo, el cual se conforma por el plano de la legalidad y por el sistema

normativo internacional al cual se ha adherido el Estado venezolano, con especial referencia a los convenios dictados por la Organización Internacional del Trabajo de la cual se forma parte desde 1919. Al respecto, dentro del marco legal reflejado en la Ley Orgánica del Trabajo y en su Reglamento, no se establece con clara precisión la noción de la *intangibilidad* y *progresividad* de los derechos laborales; sin embargo, el artículo 60 de la Ley establece en las letras 'D', 'E' y 'F' que los principios que inspiran la legislación del trabajo, contenidos en las declaraciones constitucionales o en los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional del Trabajo y en la doctrina y jurisprudencia nacionales; los principios universalmente admitidos por el derecho del trabajo y los principios generales del derecho constituyen fuentes aplicables para la resolución de casos particulares relacionados con la materia del trabajo, disposiciones que se concatenan con la reiteración establecida en el artículo 5° del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, respecto a la aplicabilidad de los principios y normas del derecho laboral internacional.

(....)

En lo que respecta a su análisis lógico y teleológico, las normas constitucionales como derechos comprende en sí el resguardo de los elementos primordiales de la naturaleza humana, por lo que los derechos como tales no pueden desmembrarse ni erosionarse. El ámbito laboral al sujetarse constantemente a cambios sociales, no permite que los principios protectores de los trabajadores puedan alterarse en su desmedro, por lo que la legislación laboral debe desarrollar el beneficio en caso de haber alteración en las normas protectoras de los trabajadores, pues el objetivo se encuentra en el mejoramiento de la gradualidad que aseguren la efectividad de los derechos reconocidos constitucionalmente.

(....)

Así, con base en lo anterior, se concluye que los principios de *intangibilidad* y *progresividad* nacen constitucionalmente en virtud de la necesidad de proteger las conquistas de los trabajadores, siendo ambos elementos relacionados con la naturaleza de los derechos legítimamente adquiridos, por haberse incorporado a modo definitivo dentro de la esfera jurídico-subjetiva de una persona o grupo de personas. Este ha sido precisamente el carácter proteccionista que nuestra Constitución le ha dado al régimen jurídico de los trabajadores: garantizarles los principios reconocidos mediante los diversos mecanismos laborales ante las diversas situaciones jurídicas cuya variabilidad es constante por tratarse de la materia social del trabajo, esto se traduce, cuando las garantías laborales al ser otorgadas a los trabajadores, y una vez consumada legítimamente la situación jurídica individual y subjetiva y constituido de esa manera el derecho en concreto, estos resultan intangibles frente a nuevas legislaciones o ante cualquier cambio ulterior.”

Del extracto de la Sentencia expuesto anteriormente se puede concluir diversas ideas en cuanto al principio de intangibilidad y al principio de progresividad de las normas laborales, como lo son:

- El principio de la intangibilidad y el principio de la progresividad de los derechos laborales son fundamentales, no solo para la creación, modificación o extinción de normas sustantivas, sino que también influyen en la interpretación que se le debe dar a las normas ya existentes;
- Los derechos de los trabajadores son intangibles en cuanto y en tanto no sean susceptibles de alteración o modificación luego de haberse legítimamente establecidos;

- La progresividad de los derechos de los trabajadores se refleja únicamente en el aspecto que los mismos deben favorecerse para su avance, es decir, mejorarse tanto cualitativa como cuantitativamente;
- Tanto la intangibilidad y progresividad, en el plano constitucional, se relaciona conjuntamente con el principio interpretativo indubio pro operario establecido en el artículo 89, numeral 3, de la Constitución, por lo que el significado y alcance dado debe efectuarse de la manera más favorable para el trabajador;
- Los principios de intangibilidad y progresividad nacen constitucionalmente en virtud de la necesidad de proteger las conquistas de los trabajadores, siendo ambos elementos relacionados con la naturaleza de los derechos legítimamente adquiridos, por haberse incorporado a modo definitivo dentro de la esfera jurídico-subjetiva de una persona o grupo de personas

CAPITULO III

PRESTACIONES SUSCEPTIBLES DE MODIFICACIONES EN LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

Ya analizados los principios de Intangibilidad y progresividad de los derechos del trabajador, se debe analizar lo concerniente a las convenciones colectivas.

En el artículo 507 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) se define las convenciones colectivas de la siguiente forma:

Artículo 507. La convención colectiva de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.

Según la anterior definición, la convención colectiva es un cuerpo normativo, cuyas partes no son los trabajadores mismos, sino uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, en la cual se establecen, de común acuerdo, normas que rigen la condición de trabajo, los derechos y deberes de los trabajadores, los beneficios de índole social, cultural, de salud, y económicos para éstos, así

como también los derechos y obligaciones tanto del sindicato como de los patronos.

El contenido de la convención colectiva está referido al establecimiento de las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y a los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes. Existe un contenido normativo que establece las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y el segundo es un contenido de aspecto obligacional, contractual o de relación, es decir, los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.

El contenido normativo le proporciona a la convención colectiva un carácter similar a la ley material, mientras que la obligacional mantiene una naturaleza contractual. De allí la siempre mencionada expresión de Carnelutti de que el convenio colectivo tiene el alma de ley y cuerpo de contrato.

Esta figura jurídica laboral tiene un carácter especial, lo que ha originado una interesante e interminable controversia doctrinaria en cuanto a su naturaleza jurídica, que se ha traducido en un conjunto de teorías que han sido agrupadas o clasificadas en distintas formas. Entre estas tenemos las teorías civilistas, eclécticas o de transición y teorías jurídico sociales.

Por lo que respecta al contenido normativo del convenio colectivo del trabajo, él es el elemento predominante, tipificante y centro del convenio. Constituye el conjunto de cláusulas que se incorporan a los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con posteridad a su suscripción.

El contenido normativo está relacionado con el conjunto de normas que contiene nuestra legislación en materia de remuneración y condiciones de trabajo; por lo que respecta al contenido obligacional del convenio de trabajo, éste se refiere a los compromisos o responsabilidades que asumen entre sí las partes que han celebrado el convenio (patronos u organización patronal y organización sindical de los y trabajadores) y que, a diferencia del contenido normativo, no se incorpora a los contratos individuales. Estas cláusulas se conciben en bajo perfil de la obligación y responsabilidades de las partes, así como también en la organización y procedimientos tendientes al logro y mantenimiento de la paz laboral durante la vigencia del convenio colectivo.

Además el contenido de la convención colectiva debe estar dirigido a regular eficientemente las condiciones de trabajo en sentido amplio y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales, además del establecimiento de medios para la solución de los conflictos y en general la protección de los trabajadores y de sus familias, en función de el interés colectivo y del desarrollo económico y social de la nación.

En referencia a la naturaleza jurídica de las convenciones colectivas, Villasmil (1995, 112) indicó lo siguiente:

“Tradicionalmente, el pretendido carácter normativo de la convención ha sido contestado desde posiciones que insisten en la naturaleza contractual del convenio. En esa línea, la teoría de la incorporación ha intentado explicar porqué las estipulaciones de aquél pasan al contrato individual celebrado bajo su vigencia.

Así, si una cláusula salarial aparece en un contrato individual es porque ella se incorporó desde el convenio a éste último, incorporación que se verifica “ope legis” y no por pacto de las partes, con lo que el convenio no pierde, con todo, su naturaleza y contenido contractual.

Contrario a ese parecer, la naturaleza normativa supone que si las estipulaciones de la convención se ven reflejadas en el contrato individual es porque aquél actúa como la Ley –en sentido material– de este último, por lo que si bien nació como un negocio contractual, su eficacia nunca fue la del contrato (acuerdo normativo). De lo que se trata, entonces, es del reconocimiento de una potestad normativa originaria a los sujetos colectivos legitimados para la negociación colectiva. Si el convenio normará los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren bajo su vigencia – Art. 507 LOT– es porque lo que nace como contrato se le reconoce –ex lege– eficacia normativa y por tanto es un contrato, sólo en atención a su modo de nacimiento.”

En este mismo orden de ideas, Alfonso-Guzmán (1999, 428) expresó lo siguiente:

“Según la doctrina tradicional, la convención colectiva no es, propiamente, un contrato en la rigurosa acepción de la palabra, o, al menos, no podría encuadrarse dentro de ninguna de las figuras jurídicas de los contratos clásicos, civiles o mercantiles. Aunque es concertado por personas de derecho privado, tiene análogo valor al de una fuente de derecho objetiva dictada por el Estado. Esa misma doctrina ubica al contrato colectivo entre los actos de naturaleza mixta dual, inexplicable desde una postura exclusivamente contractualista o reglamentaria. (...) es un acto-uniión, es decir, un acuerdo de voluntades que origina una regla, una norma de actividad, un estatuto...”

Es claro que ambos tratadistas exponen la dualidad de criterios con respecto a la naturaleza jurídica; por un lado, los que piensan que tiene una naturaleza eminentemente contractual; y por la otra la corriente doctrinaria que indica que tiene una naturaleza reglamentaria.

Es así como, en fecha 18 de septiembre de 2003, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en el caso de Mercedes Benguigui vs. Banco Mercantil y Arrendadora Mercantil, se estableció la naturaleza jurídica de las convenciones colectivas. En la referida sentencia se estableció lo siguiente:

“La convención colectiva de trabajo es celebrada entre uno o varios sindicatos de trabajadores y patronos, con la finalidad de mejorar las condiciones de prestación del servicio, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 507 de la Ley Orgánica del Trabajo. En su tramitación el proyecto de convención colectiva se presenta ante la Inspectoría del Trabajo, quien ordena la tramitación de la misma y el inicio de las negociaciones y una vez aprobada la convención colectiva se suscribe y deposita ante la Inspectoría del Trabajo, que puede realizar las observaciones y recomendaciones que estime convenientes, luego de lo cual surte plenos efectos jurídicos, en conformidad con lo establecido en el artículo 521 *eiusdem*.

Es por esto que si bien es cierto que la convención colectiva tiene su origen en un acuerdo de voluntades, también es cierto que una vez alcanzado el mismo debe necesariamente suscribirse y depositarse ante un órgano con competencia pública, concretamente ante el Inspector del Trabajo, quien no sólo puede formular las observaciones y recomendaciones que considere menester, sino que debe suscribir y depositar la convención colectiva sin lo cual ésta no surte efecto legal alguno. Estos especiales requisitos en su formación, incluyendo la suscripción y el depósito, con la intervención de un funcionario público, le da a la convención colectiva de trabajo un carácter jurídico distinto al resto de los contratos y permite asimilarla a un acto normativo que –se insiste- debido a los requisitos que deben confluir para su formación y vigencia, debe considerarse derecho y no simples hechos sujetos a las reglas generales de la carga de

alegación y prueba que rigen para el resto de los hechos aducidos por las partes en juicio.

Desde luego que este carácter jurídico, el de derecho, tiene desde la perspectiva procesal una gran importancia porque permite incluir a la convención colectiva de trabajo dentro del principio general de la prueba judicial según el cual el derecho no es objeto de prueba, pues se encuentra comprendido dentro de la presunción legal *iuris et de iure* establecida en el artículo 2º del Código Civil, según la cual: “La ignorancia de la ley no excusa de su cumplimiento”, con fundamento en la cual el derecho se presume conocido, sobre todo por el juez, lo que está consagrado como el principio *iura novit curia*, el juez conoce el derecho, y por tanto, las partes no tienen la carga de alegarlo ni probarlo, ni el juez el deber de examinar las pruebas que las partes hayan producido para la comprobación de su existencia, porque el deber de analizar y juzgar todas cuantas pruebas se hayan producido en juicio, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 509 del Código de Procedimiento Civil, se refiere a las pruebas de los hechos no del derecho (Vid. Sentencia N° 4 de esta Sala de 23 de enero de 2003).

Además es importante destacar que si bien es cierto que en principio las partes no tienen la carga de alegar y probar la existencia de la convención colectiva, si pueden coadyuvar al juez en la demostración de la existencia de ésta, pero no porque tengan la carga de alegar y probar su existencia, sino porque resulta favorable a sus intereses y a la justa resolución de la controversia, prestar su concurso para facilitarle al juez el conocimiento de la convención colectiva aplicable al caso concreto, a lo cual agrega la Sala ahora, bastará con que la parte, aun sin tener la carga, alegue la existencia de la convención para que el juez pueda, en cualquier estado y grado del proceso, valiéndose de todos los medios a su alcance, conseguir dentro o fuera de juicio la convención colectiva aplicable, pues siendo derecho -se insiste- desde luego que no está sujeta a los límites preclusivos que para la presentación de alegatos y pruebas establece la ley a las partes en juicio.

Por último es menester aclarar que aunque la ley laboral incluya a las convenciones colectivas dentro de las fuentes del derecho del trabajo, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 literal a) de la Ley Orgánica del Trabajo, no son iguales, porque la fuente es de donde emana el derecho y la convención colectiva es el derecho mismo y ello es precisamente, lo que dispensa a las partes de la carga de demostrarla, porque el juez puede de manera fácil y sencilla, dentro o fuera de juicio, comprobar su existencia, pues esta se encuentra suscrita y depositada ante la Inspectoría del Trabajo, lo que no ocurre con el contrato individual de trabajo o con otras de las “fuentes del derecho laboral” indicadas en el artículo 60 de Ley Orgánica del Trabajo.

Determinado como ha sido la naturaleza jurídica de la convención colectiva, es necesario analizar si las disposiciones contenidas en la misma pueden ser objeto de modificación, en desmejora de las condiciones de trabajado ya existentes y preestablecidas.

En efecto, en el artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) se establece lo siguiente:

Artículo 525. Cuando el patrono, en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, decida proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo, presentará ante el Inspector del Trabajo un pliego de peticiones en el cual expondrá sus planteamientos y aspiraciones.

El Inspector lo notificará de inmediato a los trabajadores o a la organización sindical que los represente, con lo cual dará comienzo a un procedimiento conciliatorio, el cual no podrá exceder de quince (15) días hábiles.

Vencido este lapso sin acuerdo entre las partes o si alguna de ellas no asistió a dichas reuniones haciendo imposible la conciliación, se entenderá agotado el procedimiento conciliatorio.

En este artículo se regula este punto y establece que el patrono, en determinadas razones de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, es decir, que peligre de alguna forma la estabilidad de la empresa, podrá proponer a los trabajadores de la misma el aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo; presentará ante el inspector del trabajo un pliego de peticiones en el cual se establecerán sus planteamientos y aspiraciones.

El Inspector debe a su vez avisar a los trabajadores o a la organización sindical que los representes, con lo cual se dará comienzo a un procedimiento conciliatorio, el cual no podrá exceder de quince días hábiles.

Una vez vencido este lapso sin acuerdo entra las partes o si alguna de ellas no asistió a dichas reuniones haciendo imposible la conciliación, se entenderá agotado el procedimiento conciliatorio.

En caso de acuerdo, las conciliaciones de trabajo modificadas permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine su vigencia la convención colectiva que rija las relaciones laborales de la empresa, y durante dicho lapso, los trabajadores afectados quedarán investidos de inamovilidad.

Este es un procedimiento especial que se aplica únicamente para empresas en crisis, con la intervención directa del Inspector del trabajo, y puede culminar con el logro de un acuerdo, que equivaldría en la práctica a un nuevo convenio colectivo de crisis, que busca mediante el consenso preservar tanto el empleo productivo como las unidades patrimoniales.

En este sentido las condiciones de trabajo modificadas permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine su vigencia la convención colectiva que rija las relaciones laborales en la empresa, a lo cual se le adiciona como compensación a favor del trabajador cuya condiciones de trabajo son desmejoradas, el beneficio de la protección legal del empleo, ya que durante de dicho lapso, los trabajadores afectados quedarán investidos de la inamovilidad.

Si transcurrido el lapso de vigencia de la convención colectiva, es decir, finalizada la vigencia de éste, persisten las circunstancias económicas que ponen en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, el patrono o patrona podrá proponerla de nuevo, de conformidad con los términos y condiciones del artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), tal y como se establece en el artículo 153 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2005), ya que de no hacerlo de esta forma, se entiende que cesaron las circunstancias que originaron la modificación, y como consecuencia de ello, entran en vigencia las cláusulas alteradas hasta que sea celebrado una nueva convención colectiva.

En este orden de ideas, la misma legislación laboral permite la modificación de algunas o todas las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo pactadas, es decir, permite la extinción, o en su defecto, la modificación, en ambos casos temporal, de las cláusulas económicas o sociales.

Es de aclarar que tales modificaciones no pueden ser en ningún caso inferiores a las establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo (1997) y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2005), en los cuales se prevén

condiciones mínimas básicas y obligatorias para los sujetos intervinientes en la relación laboral.

Hechas las consideraciones anteriores se puede concluir que todas las cláusulas de una convención colectiva, que están relacionadas en materia de remuneración y condiciones de trabajo pueden ser objeto de modificación en desmejora del trabajador, siempre que se presenten las siguientes circunstancias:

- Que las modificaciones sean necesarias por razones de circunstancias económicas que pongan en peligro de alguna forma la estabilidad de la empresa;
- Que las modificaciones pueden pactarse directamente con los trabajadores, pero los acuerdos a los que se lleguen deben ser debidamente homologados por el Inspector del Trabajo, a los fines de darle data cierta a los fines y que surtan sus efectos legales;
- Que las cláusulas modificadas estarán en vigencia mientras dure la vigencia de la convención colectiva alterada, o inclusive antes, en los términos pactados entre las partes, por lo cual son solo de vigencia temporal;
- Que si no hay acuerdo previo entre los trabajadores y su patrono, éste último puede acudir ante el Inspector del Trabajo a los fines de consignar un pliego de peticiones, para así comenzar la negociación;
- Que tanto la negociación como el acuerdo al que se llegue genera en los trabajadores dos efectos, el primero sería la modificación temporal

de los beneficios económicos o sociales que venían percibiendo; y el segundo, los inviste de un fuero especial cuyo efecto es la inamovilidad.

- Que no afecten el mínimo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo (1997), ya que estas normas son de estricto orden público que no pueden ser relajadas por las partes.

CAPITULO IV

PRINCIPIO DE APLICACIÓN DE NORMAS JURÍDICAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Al analizar este tema, indefectiblemente se deben analizar las fuentes del Derecho Laboral.

Actualmente, podemos decir que fuente del Derecho son las herramientas de que disponen los Jueces, abogados, juristas, etc., para dar respuesta a los conflictos que se presentan en la sociedad.

La palabra fuente tiene tres acepciones que es necesario distinguir. Estas tres acepciones son:

1. *Fuentes Formales*, que entendemos que el proceso de creación de las normas jurídicas;
2. *Fuentes Materiales*, son los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas; y
3. *Fuentes Históricas*, que son los documentos que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.

En lo que respecta al Derecho del Trabajo, en el artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) se estableció el orden jerárquico de aplicación de normas jurídicas. En este artículo se establece lo siguiente:

Artículo 60. Además de las disposiciones constitucionales y legales de carácter imperativo, para la resolución de un caso determinado se aplicarán, en el orden indicado:

- a) La convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso;
- b) El contrato de trabajo;
- c) Los principios que inspiran la Legislación del Trabajo, tales como los contenidos explícita o implícitamente en declaraciones constitucionales o en los Convenios y Recomendaciones adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia y doctrina nacionales;
- d) La costumbre y el uso, en cuanto no contraríen las disposiciones legales ni los principios a que se refiere el literal anterior;
- e) Los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo;
- f) Las normas y principios generales del Derecho; y
- g) La equidad.

Igualmente, en el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), se prevé lo siguiente:

Artículo 23. Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

En este mismo orden de ideas, en el artículo 6 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2005) se establece lo siguiente:

Normas de origen Internacional

Artículo 6. Las normas de la Organización Internacional del Trabajo contenidas en su Constitución y convenios, así como las previstas en tratados y demás instrumentos normativos internacionales sobre relaciones de trabajo y seguridad social, ratificados por la República, privarán sobre cualquier otra de rango legal, en cuanto fueren más favorables al trabajador o trabajadora.

De acuerdo a la normativa vigente, se puede concluir que las fuentes del Derecho del Trabajo son los siguientes:

1. La Constitución Nacional y los Tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela; la Constitución es el documento indispensable para la organización política y jurídica de la sociedad, es decir, para la existencia del Estado de Derecho. En lo atinente a los tratados, pactos y convenios relativos a los derechos humanos, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y en las leyes de la República y sean éstos suscritos y ratificados válidamente. En cuanto a la ratificación, en derecho Internacional, depende de las normas que rigen al organismo internacional, pero en general, **la ratificación** es el acto mediante el cual un Estado miembro se compromete solemnemente a aplicar las disposiciones de un convenio tanto en su legislación como en su práctica Nacional; en otras palabras es un “compromiso” del Gobierno de algún Estado a aplicar todas y cada una de sus disposiciones, con

las firmas de las personas competentes para obligar al Estado, sin que implique la realización de una ley interna, es decir, no resulta necesario la creación de una ley aprobatoria del convenio, para que el mismo sea aplicable en Venezuela, si este convenio es relativo a los derechos humanos y fue suscrito y ratificado. La ratificación es un acto que surte efectos frente al plano internacional. No se debe confundir con la Ley Aprobatoria del Tratado, son dos actos distintos, la ley aprobatoria es competencia de la Asamblea Nacional y la Ratificación es competencia del Presidente de la República, son actos distintos y separados. Antes de la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), para que estos convenios fueran aplicables en el País, debían ser incorporados al ordenamiento jurídico interno a través de la promulgación de una ley aprobatoria. Con la entrada en vigencia del artículo 23 de la Constitución Nacional, se supera este escollo, y en consecuencia los tratados, pactos y convenios relativos a los derechos humanos, son aplicables en nuestro país, sin necesidad de la ley aprobatoria por parte de la Asamblea Nacional, siendo el único requisito que sea suscrito y ratificado válidamente. Estos tratados, pactos y convenios relativos a los derechos humanos tienen rango constitucional, siempre y cuando se propongan en el situaciones o derechos mas favorables que los establecidos en la Constitución, aplicándose así el principio de la incorporación constitucional de los tratados internacionales.

2. La leyes orgánicas, son leyes orgánicas: a) las que en casos concretos así haya considerado el propio Texto Constitucional, y aquellas relativas b) a la organización de los Poderes Públicos, c) al desarrollo de derechos constitucionales, y d) las que constituyan un marco normativo para otras leyes. En la Constitución de la República

Bolivariana de Venezuela (1999) se ha fijado un criterio objetivo para designar a las leyes, al cual se encuentra condicionada la actividad legislativa. Al respecto, el Tribunal Supremo de Justicia, en Sala Constitucional, en sentencia N° 1.971 del 16 de octubre de 2001, caso Víctor Rafael Hernández Mendible, sostuvo el siguiente criterio:

“La Leyes Orgánicas, desde el punto de vista de la organización jerárquica de las fuentes del Derecho, se encuentran en el escaño superior siguiente al de las leyes ordinarias dictadas en las materias reguladas por Leyes Orgánicas (....)

Entonces, esta categoría de leyes constituyen, conjuntamente con las dos reglas primordiales para la aplicación de una norma (*lex posterior non derogat legi priori* y *lex generalis non derogat legi speciali*), los criterios de exclusión en caso de conflicto en la aplicación de preceptos jurídicos.

Sin embargo, ‘no puede afirmarse que las leyes orgánicas tengan un rango superior a todas las leyes no investidas de ese carácter, la supremacía de la ley orgánica sólo existe respecto a las leyes dictadas en materias reguladas por ella, no obstante que esas estén destinadas a regir supuestos de hecho de mayor singularidad y aunque entre en vigor después de aquella’ (LARES Martínez, Eloy, Op. Cit., p. 55).

No obstante, particular estudio merece, la investidura del carácter ‘orgánico’ a determinados Decretos legislativos mediante la delegación expresa por parte del Cuerpo Legislativo facultando al Presidente de la República para modificar o derogar Leyes Orgánicas (como es el caso que nos ocupa), técnica aplicada con cierta frecuencia durante la vigencia de la Constitución de 1961. Un ejemplo de esto lo encontramos con la promulgación de los últimos Códigos Orgánicos Tributarios por vía de Decreto legislativo, en aplicación de la

facultad otorgada por una Ley Orgánica Habilitante.

Tal técnica legislativa, aun cuando pudiera ser merecedora de críticas por algún sector de la doctrina más autorizada, debe observarse el criterio material que plantea el artículo 203 de la Constitución vigente, cuando refiere que serán leyes orgánicas aquellas que sirvan de marco normativo a otras leyes, independientemente del procedimiento que se siga para su creación.

Atendiendo al caso concreto, hay que tener en cuenta que, por una parte, el Decreto legislativo objeto de impugnación fue promulgado y publicado durante la vigencia de la Constitución de 1961 (25 de Octubre de 1999), es decir, bajo la vigencia de la 'investidura parlamentaria' como medio de producción de Leyes Orgánicas y que, por lo tanto, quedaba a discreción del parlamento otorgar tal carácter a la Ley Habilitante del 26 de Abril de 1999, como en efecto se hizo, y delegar en el Presidente de la República la potestad de modificar o derogar actos del mismo rango; en el entendido de que las reglas formales que rigen el proceso de formación de las leyes, son las establecidas en las disposiciones constitucionales vigentes al momento de su creación”.

3. Las leyes especiales, son un cuerpo normativo en el cual se manifiesta, de forma escrita, la conducta, que la representación de la mayoría de los miembros de la comunidad ha considerado como ideal en una determinada o específica materia. Estas leyes, se encuentran en un orden jerárquico inferior a las leyes orgánicas, y están realizadas en función de desarrollar los parámetros y normativas generales establecidos en la Constitución y en las Leyes Orgánicas. Existen autores que consideran que esta categoría engloba a las leyes orgánicas, ya que las mismas pueden ser a su vez leyes especiales en cuanto a la materia. Sin embargo, en el ordenamiento jurídico se

puede encontrar leyes orgánicas y leyes especiales que regulan una misma conducta, por lo que resulta de mucha importancia esta jerarquización, a los fines de establecer la ley aplicable, con ciertas consideraciones que se expondrán mas adelante.

4. Las leyes ordinarias, al igual que las anteriores, son un cuerpo normativo en el cual se manifiesta, de forma escrita, la conducta, que la representación de la mayoría de los miembros de la comunidad ha considerado como ideal, pero de forma general, es decir, en ocasiones las leyes ordinarias son dictadas y rigen para todas las materias, ya que su contexto es generalizado para todos los casos y se pueden aplicar en caso de vacíos de las otras leyes. Tal es el caso del Código Civil.
5. Los reglamentos y resoluciones, son cuerpos normativos dictados, no por el órgano legislativo por excelencia, sino por el Ejecutivo y su Ministros, a los fines de llenar vacíos legislativos o establecer definiciones no contenidas en las leyes que aclaran el espectro de aplicación de las leyes. Estos reglamentos y resoluciones, en principio, no deben modificar el espíritu, propósito y razón de la ley que pretende aclarar ni tampoco deben regular situaciones de estricta reserva legislativa. Sin embargo, en la práctica, esto sucede con mucha frecuencia.
6. La Convención Colectiva de Trabajo, tal y como ya se ha definido, es un cuerpo normativo, cuyas partes no son los trabajadores mismos, sino uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, en la cual se

establecen, de común acuerdo, normas que rigen la condición de trabajo, los derechos y deberes de los trabajadores, los beneficios de índole social, cultural, de salud, y económicos para éstos, así como también los derechos y obligaciones tanto del sindicato como de los patronos. Dado lo planteado, la misma tiene fuerza de ley material, por lo que puede equipararse a las leyes y Reglamentos en cuanto al rango de jerarquía.

7. El contrato de trabajo, es aquel convenio mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración. Estos, como lo establece la doctrina, tiene las mismas características y elementos esenciales de los demás contratos, con particularidades que lo diferencian de los demás. En esta jerarquización de fuentes del derecho del Trabajo, el Convenio Colectivo de Trabajo está por encima de los contratos individuales de trabajo.
8. Los principios que inspiran la Legislación del Trabajo, tales como los contenidos explícita o implícitamente en declaraciones constitucionales o en los Convenios y Recomendaciones adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia y doctrina nacionales;
9. La costumbre y el uso, en cuanto no contraríen las disposiciones legales ni los principios a que se refiere el literal anterior;
10. Los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo;
11. Las normas y principios generales del Derecho; y

12. La equidad.

Esta jerarquía de normas es de cierta forma quebrantada por una serie de principios de aplicación en caso de colisión entre ellas. En el artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) se establece lo siguiente:

Artículo 59. En caso de conflicto de leyes prevalecerán las del Trabajo, sustantivas o de procedimiento. Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad.

En este artículo se contempla el conflicto de normas entre varias leyes de distinta materia, siendo imperativo el mandato al intérprete de la aplicación de las normas de derecho laboral.

En este mismo orden de ideas, en el artículo 7 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2005) se prevé lo siguiente:

Conflictos de concurrencia

Artículo 7. En caso de conflictos entre normas constitucionales, legales y reglamentarias y demás derivadas del Estado, regirán, junto con el principio de favor, los de jerarquía, especialidad y temporalidad, privará aquella que más favorezca al trabajador o trabajadora, salvo que alguna revista carácter de orden público estricto, caso en el cual prevalecerá ésta. Si el conflicto se plantea entre normas contenidas en convenciones colectivas, contratos de trabajo, reglamentos internos, usos y costumbres o de cualquier otra naturaleza, análogas; así como entre éstas y aquellas normas derivadas del Estado, salvo aquellas revestidas de orden público estricto, será aplicada aquella más favorable al trabajador o trabajadora.

Igualmente, en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) se establecen principios aplicables, por analogía, a las relaciones laborales. En dicho artículo, el Constituyente expresó lo siguiente:

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenio al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

4. Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

De estas normas surge, tal y como lo expresa Alfonso-Guzmán (1999,16), “...*El principio de favor*, llamado también principio *pro operario*, que concreta su finalidad en tres aplicaciones...”, las cuales son:

1. En caso de conflicto de leyes, prevalecen las del Trabajo; ciertamente, cuando al intérprete se le presenta un caso en el cual se pueden aplicar leyes de diversas materias, debe aplicar las del trabajo en caso de que sea procedente. Es el caso de las llamas “zonas grises” en el cual no se evidencia claramente la naturaleza jurídica de la relación que une a los contratantes.
2. En caso de conflicto de normas, ha de aplicarse la mas favorable al trabajador, salvo aquellas normas de estricto orden público; cuando existe colisión de normas entre dos o mas cuerpos normativos de derecho del trabajo, se debe aplicar la mas favorable al trabajador, independientemente de la jerarquía de las leyes. Un ejemplo de ello es el siguiente: en la Ley Orgánica del Trabajo (1997) se establece, en el artículo 125, una indemnización por despido injustificado equivalente a 30 días de salario por cada año de antigüedad hasta un límite de 150 días. Las partes, en el contrato de trabajo –jerárquicamente inferior a la Ley Orgánica– pactan que en caso de despido injustificado se pagará al trabajador una indemnización equivalente a 30 días de salario por cada año de antigüedad, sin ningún límite. En este caso se aplica la norma contenida en el contrato individual de trabajo, por ser una norma mas favorable al trabajador.
3. Entre dos interpretaciones posibles de una norma, el Juez debe preferir la interpretación que mas beneficie al trabajador; cuando el intérprete tuviese dudas en cuanto a la interpretación de una norma,

debe prevalecer una interpretación que no vaya en desmedro del trabajador. Es mucho mas complejo este particular, ya que la interpretación en un análisis lógico que debe hacer el Juez al momento de circunscribir un hecho al supuesto de hecho de una norma jurídica. En efecto, el artículo 4 del Código Civil Venezolano (1982) vigente establece como regla de interpretación de las normas lo siguiente:

Artículo 4.- A la Ley debe atribuírsele el sentido que aparece evidente del significado propio de las palabras, según la conexión de ellas entre sí y la intención del legislador.
Cuando no hubiere disposición precisa de la Ley, se tendrán en consideración las disposiciones que regulan casos semejantes o materias análogas; y, si hubiere todavía dudas, se aplicarán los principios generales del derecho.

Tal y como se establece en este artículo, a la norma debe atribuírsele el sentido que aparece evidente del significado propio de las palabras, según la conexión de ellas entre sí y la intención del legislador, y es por ello que luego de un examen que debe realizar el Juez del caso en concreto, si llegare a tener dudas en cuanto a la interpretación de la norma, debe idear una que favorezca al trabajador, ya que el mismo legislador ha impuesto el carácter tuitivo de las normas jurídicas a favor de los derechos del trabajador.

En cuanto a los conflictos de normas, debe agregarse un criterio mas para la determinación de la norma aplicable, como lo es la ley de data mas reciente. Según este criterio, se pueden encontrar dos o mas normas contenidas en diversas leyes de igual rango. Por ello debe aplicarse en conjunto a los criterios antes mencionados, la ley de data mas reciente, ya

que se supone que la sociedad va avanzando y las leyes deben ir de la mano con estos cambios.

En conclusión, al momento de aplicar las normas a un caso concreto, debe aplicarse con preferencia la que mas favorezca al trabajador, tomando en consideración su data, inclusive, salvo aquellas que impliquen un estricto orden público.

CAPITULO V

TEORÍAS DE APLICACIÓN DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

Existen casos de colisión entre normas contenidas en las convenciones colectivas de trabajo y otras normas de rango legal y hasta sublegal.

Primeramente, Villasmil (1995, 118) expone sobre los principios que orientan el régimen de la convención colectiva, siendo los mas resaltantes los principios de la Obligación de la “reformatio in melius” de las condiciones de trabajo; la teoría del conglobamento; el principio de inderogabilidad de la convención colectiva; el principio de ultra-actividad de la convención colectiva; y el principio de la intangibilidad de la convención.

En referencia a estos principios, Villasmil (1995, 118) muestra que la obligación de la “reformatio in melius” de las condiciones de trabajo significa que una convención colectiva que persiga sustituir las condiciones de trabajo vigente, debe concertarse en condiciones mas favorables a las contenidas en los contratos de trabajo celebrados bajo su ámbito, tratándose pues de la obligación de reformar para mejor las condiciones de trabajo anteriores a la del momento de la celebración del convenio.

Asimismo, la teoría del conglobamento trata de establecer un principio de excepción al rigor de la obligación de “reformatio in melius”, mediante el cual se establece un criterio valorativo o de medición para concluir cuándo

una convención es mejor y bajo qué método evaluarla para saber si es de mas favor que la sustituida, tratándose de una comparación total o conglomerada de dos o mas convenios, no así las cláusulas aisladas que con probabilidad harán perder su sentido general al momento de responder cuál es la de mas favor. De allí que las mejoras de las condiciones deben evaluarse en su conjunto, en desmedro de una comparación cláusula por cláusula (método discriminado).

Igualmente el principio de inderogabilidad de la convención colectiva, el versa en que la convención no puede ser derogada sino por otra, lo cual es discutible, ya que de crearse alguna figura jurídica distinta a una convención colectiva que en su conjunto favorezca a los trabajadores, debe aplicarse está última con preferencia.

En este mismo orden de ideas, el principio de ultra-actividad de las Convenciones Colectivas, explica que las estipulaciones que benefician a los trabajadores continuarán vigentes aún y cuando finalice el tiempo de su duración hasta tanto no se celebre otra que la sustituya. Así pues, y aún vencido, el convenio seguirá rigiendo en sus contenidos normativos y también obligacionales hasta tanto otro venga a sustituirlo.

Por último, el principio de intangibilidad de la convención supone que una vez celebrado el convenio y durante su vigencia temporal, deberá respetarse y ejecutarse en la forma en que inicialmente fue pactado, teniendo este principio una excepción en referencia a que si la situación económica del empleador es eminentemente precaria, puede por vía conflictiva modificar temporalmente las condiciones de trabajo pactadas hasta tanto sea solventada tal situación.

Sobre este tema, Carballo (2001, 43) enuncia las tesis admitidas para determinar el criterio de comparación que debe emplearse para sustituir un determinado régimen normativo por otro que regula la misma situación jurídica.

Estas tesis son las siguientes:

a. Sistema de la acumulación o sistema atomista

Según los defensores de esta tesis, al momento de resolver un caso en concreto que está regulado por dos o mas cuerpos normativos, deben integrarse las partes mas favorables a los trabajadores de los regímenes jurídicos que se contraponen, para así construir un nuevo régimen aplicable.

En referencia a este sistema, algunos tratadistas proponen el análisis de cada prestación y beneficio laboral, contenidos en todas las fuentes de derecho del trabajo, a los fines de aplicar la mas favorable al trabajador en atención al referido principio, haciendo una especie de acumulación.

Quienes son detractores de esta tesis sostienen que no podría hacerse esa vinculación de normas, ya que al aplicar una norma de un instrumento jurídico, y aplicar otra norma de otro instrumento, relacionada con la misma prestación, se estaría creando un nuevo régimen jurídico.

De allí que resulta pertinente exponer un caso concreto de aplicación de esta tesis.

En un juicio intentado ante los Tribunales del Trabajo en el Estado Barinas, Exp. TIJ1-4593-04 seguido por los ciudadanos RAÚL MONZÓN,

GLENDYS AZUAJE y otros contra la empresa **CONSTRUCCIONES Y MANTENIMIENTO PAGNUCCO, C.A.**, la representación de los trabajadores fundamenta el pago de los intereses sobre la prestación por antigüedad sobre la base de lo establecido en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, argumentando que lo que le corresponde a los trabajadores por la Antigüedad está en la contabilidad de la empresa, y hace ver que estos intereses son un derecho de los trabajadores que deben, según sus dichos, ser calculados independientemente del régimen de prestación de antigüedad al cual esté sometida la relación de trabajo.

Sobre la premisa expuesta en cuanto al régimen aplicable, se encontraba vigente la Convención Colectiva de Trabajo para el sector petrolero 2002-2004. De un análisis de la cláusula 9 de la referida Convención Colectiva se desprende que establece “indemnizaciones” que las empresas del sector petrolero garantizan al trabajador por la finalización de la relación de trabajo.

Dentro de la referida cláusula las partes acordaron que:

“Es entendido que en los pagos previstos en esta Cláusula está comprendida la indemnización de antigüedad contemplada en el Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo y que dichos pagos, por todo el tiempo de servicios prestados ininterrumpidamente, serán calculados y cancelados con base al salario devengado por el trabajador durante el último mes efectivamente trabajado antes de la terminación de la relación laboral”

Asimismo, en la referida cláusula se contempla que estas indemnizaciones, por la finalización de la relación de trabajo, se pagarán al

terminar el vínculo laboral, y no prevé pagos de por estas indemnizaciones a cuenta del trabajador en Instituciones financieras por cada mes de labores, tal y como se contempla en la Ley Orgánica del Trabajo (1997).

En torno a este asunto, a diferencia de la Ley Orgánica del Trabajo, no está contemplado en dicha cláusula obligación alguna por parte del patrono de realizar pagos ni mensuales ni anuales en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o en la contabilidad de la empresa a su nombre, es decir, de la redacción de la norma se desprende que el pago por “indemnizaciones” la realiza el patrono al finalizar la relación de trabajo tomando en consideración el salario devengado por el trabajador en el último mes completo de labores. Tal aseveración la observamos cuando las partes en la cláusula 9 establecen:

“1. En todo caso de terminación de la relación de trabajo, la Empresa pagará”

Es decir que en este primer caso el requisito sine quanon para que sea líquida y exigible la acreencia del trabajador con respecto a su “indemnización de antigüedad” es que ocurra la terminación de la relación de trabajo. Aunado a ello, la misma establece el imperativo “pagará” lo que implica que es en esa oportunidad y no antes en que la empresa esta obligada al pago de lo correspondiente por “indemnización de antigüedad”.

Mas adelante, en la misma cláusula, las partes acordaron:

“2. Cuando la relación de trabajo termino por aplicación de las causales previstas en el artículo 102 de la Ley Orgánica del Trabajo, la Empresa pagará.”

Vuelven las partes a ratificar el imperativo “pagará” lo que implica que es en esa oportunidad y no antes en que la empresa esta obligada al pago de lo correspondiente por “indemnización de antigüedad”

Asimismo, en la misma cláusula las partes convinieron:

“3. Al trabajador que se retire, la Empresa conviene en pagarle de acuerdo a la siguiente escala:”

Nuevamente las partes establecen un imperativo a la empresa cuando surge el supuesto de hecho del retiro del trabajador al estipular la “Empresa conviene en pagarle” lo que se interpreta que es en esa oportunidad y no antes en que la empresa esta obligada al pago de lo correspondiente por “indemnización de antigüedad”

De la misma forma, las partes pactaron que:

“Es entendido que los pagos previstos en esta Cláusula está comprendida la indemnización de antigüedad contemplada en el Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo y que dichos pagos, por todo el tiempo de servicios prestados ininterrumpidamente, **serán calculados y cancelados con base al salario devengado por el trabajador durante el último mes efectivamente trabajado antes de la terminación de la relación laboral.**” (Negritas añadidas)

Es claro que las partes pactaron la circunstancia de tiempo para que proceda el pago, es decir, que la obligación de pagar por parte de la empresa patronal es al finalizar la relación de trabajo y no antes.

Por último, este criterio se mantiene y ratifica en la Minuta Nro. 6 de la Cláusula 9 de la Convención Colectiva Petrolera 2002-2004, cuando las partes establecen:

“Las partes acuerdan que, aún cuando no existe obligación legal o contractual, los trabajadores recibirán al momento de su liquidación en caso de terminación de servicios antes del respectivo cierre del ejercicio económico anual, un adelanto especial a cuenta de las prestaciones sociales que por efecto de las utilidades legales de ese año, pudieran corresponderles a partir del 1-1-91”

No puede interpretarse la cláusula 9 de la Convención Colectiva Petrolera 2002-2004 uniéndola con lo establecido por el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo ya que se estaría formando un “híbrido jurídico” entre dos normas, lo cual es contrario a derecho, debido a que crea una inseguridad jurídica a las partes que pactaron una obligación en las condiciones establecidas en la Convención Colectiva.

Es claro que esta interpretación favorece enormemente al trabajador, pero el mismo es antijurídico y va en contra de uno de los fines fundamentales del Derecho, como lo es la seguridad jurídica.

b. Sistema de conglobamento o Teoría del Conjunto

Los juristas que proponen esta teoría establecen que deben ser analizados en su integridad los regímenes en potencial conflicto para así determinar aquel que en su totalidad fuere mas favorable al trabajador, diferenciado del primero en que no atribuye al aplicador de la norma la facultad de crear un nuevo régimen normativo, sino que deberá atenerse a

los existentes, tan solo analizando su contenido y prefiriendo aquel que integralmente mas favoreciere al trabajador.

Con referencia a lo anteriormente expuesto, Villasmil (1995,119) expresó lo siguiente:

“La teoría del “conglobamento”, estaba ya de algún modo receptada en el Reglamento de la Ley del Trabajo, todavía parcialmente vigente (Art. 376), no obstante la LOT en el Art. 512 lo sanciona de un modo mas técnico. Se trata, con ella, de establecer un principio de excepción al rigor de la obligación de “reformatio in melius”. Así, este dispositivo establece un criterio valorativo o de medición para concluir cuándo una convención es mejor y bajo qué método evaluarla para saber si es de mas favor que la sustituida. (...)

La novedad está en la idea de conjunto (conglobamento), lo que dá la pista para descubrir el criterio de evaluación que surge de la LOT.

Se trata de una comparación total o conglomerada de dos o mas convenios, no así de cláusulas aisladas que con probabilidad harán perder su sentido general al momento de responder cuál es la de más favor.”

En referencia a lo planteado anteriormente, es conveniente exponer lo establecido en los artículos 511 y 512 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997):

Artículo 511. La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes.

Artículo 512. No obstante lo establecido en el artículo anterior, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas, por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores.

Parágrafo Único: Es condición necesaria para la aplicación de este artículo indicar en el texto de la convención, con claridad, cuáles son los beneficios sustitutivos de los contenidos en las cláusulas modificadas.

No se considerarán condiciones menos favorables el cambio de un beneficio por otro, aunque no sea de naturaleza similar, debiéndose dejar constancia de la razón del cambio o de la modificación.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, quienes apoyan esta tesis sostienen que una convención colectiva puede modificar condiciones de trabajo pre existentes, reguladas por otra convención colectiva, siempre y cuando en su conjunto sean mas beneficiosas al trabajador, lo cual no afectaría los principios de intangibilidad y progresividad de los derechos de los trabajadores.

Igualmente, estos juristas se apoyan sobre lo dispuesto en el artículo 672 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), en el cual se dispone lo siguiente:

Artículo 672. Los regímenes de fuentes distintas a esta Ley, que en su conjunto fueren más favorables al sancionado en los artículos 108, 125, 133 y 146 de esta Ley, se aplicarán con preferencia en su integridad y no serán acumulativos en ningún caso.

Según lo establecido en este artículo, pareciera que el legislador laboral venezolano acoge esta teoría, ya que en el se expresa "...se aplicarán con preferencia en su integridad y no serán acumulativos en ningún caso..."

En efecto, el legislador laboral venezolano, al momento a reformar la Ley Orgánica del Trabajo (1990), el año 1997, acoge esta teoría sólo a los fines de preservar las condiciones socioeconómicas que venían gozando algunos trabajadores beneficiarios de convenciones colectivas, sólo cuando

estas convenciones colectivas fueran más favorables con respecto a la prestación de antigüedad contenida en el artículo 108, la indemnización por despido injustificado contenía en el artículo 125, el concepto de salario contenida en el artículo 133 y la base salarial para el cálculo de esta prestación e indemnizaciones contenida en el artículo 146, ya que en ese año 1997 se formó una matriz de opinión en contra de la reforma, en la cual se indicaba que desmejoraba notablemente lo que ya venían devengando los trabajadores venezolanos.

c. Teoría del Conglomerado Orgánico o de la Inescindibilidad de los Institutos Laborales

Los estudiosos que apoyan esta teoría proponen el análisis de uno por uno de los Institutos Laborales contenidos en los regímenes en aparente conflicto, realizando la respectiva comparación entre los mismos, de tal suerte que el aplicador de la norma deberá preferir en su integridad el régimen mas favorable al trabajador que regule un determinado instituto de carácter laboral.

En el caso, que cuando existe un conflicto entre dos o más cuerpos normativos que regulen un mismo caso, el intérprete debe analizar cada institución y aplicar la norma más favorable, dejando de lado la teoría del conglobamento, respetando así el principio de la norma más favorable al trabajador.

En el marco de las observaciones anteriores, resulta importante analizar los diferentes tipos de conflictos de normas.

En primer lugar, existe concurrencia de normas cuando se crea una convención colectiva que sustituya las disposiciones contenidas en la ley.

Como ya se ha mencionado, la ley establece una base mínima de condiciones de trabajo cuyos beneficiarios se encuentran dentro de su ámbito de aplicación personal, tal y como se establece en los artículos 7, 8 y 9 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) y en los artículos 2, 3 y 4 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2005), en las cuales se excluye expresamente a los miembros de la fuerza armadas, los funcionarios públicos en cuanto a su régimen de ingreso, egreso, régimen disciplinario y ascenso, los profesionales, en determinados casos, y los trabajadores independientes.

El segundo lugar, el denominado por la doctrina conflicto de superposición, que ocurre cuando existen convenios colectivos en el cual uno de ellos tiene un ámbito de aplicación amplio, en comparación con el del otro, más estricto. Ejemplo de ello se encuentra en la actualidad, con la convención colectiva de empleados públicos, que rige a nivel nacional, y convenciones colectivas a niveles estatales o municipales, cuyos beneficiarios también son empleados públicos.

En tercer lugar, el denominado por la doctrina como conflicto de yuxtaposición, que se produce cuando las esferas de competencia de los convenios se cortan en alguna zona, produciéndose la superposición parcial respecto de los contratos de trabajo existentes en ella.

En referencia al segundo y tercer caso, son condiciones para que exista conflicto de concurrencia a) que los convenios colectivos en conflicto sean aplicables a un mismo caso por haber idéntica coincidencia en cuanto al

ámbito de aplicación personal, temporal y territorial; b) que las disposiciones contenidas en los convenios colectivos sean contradictorias entre sí; y c) que las partes de los convenios colectivos sean distintas en cada uno de ellos.

Sobre la base de las consideraciones anteriores se puede concluir que, en virtud del principio de la norma más favorable, el principio de intangibilidad de los derechos laborales y el principio de la progresividad de éstos, cuando existen conflictos de concurrencia entre la ley y la convención colectiva, o cuando existen conflictos de superposición y de yuxtaposición entre dos o más convenios colectivos, se debe al aplicar la teoría del Conglomerado Orgánico, y como consecuencia de ello el intérprete de analizar institución por institución y aplicar la más favorable al trabajador.

En cambio, la teoría del conglobamento es aplicable sólo en aquellos casos en que estando una convención colectiva en vigencia se pretenda modificar o sustituir alguna de sus cláusulas por otras aún de naturaleza distinta, siempre y cuando en su conjunto sean más favorables para los trabajadores.

En estos casos se habla no de conflictos entre los convenios colectivos, sino la sustitución de uno por otro, de carácter temporal y por condiciones económicas necesarias para el mantenimiento de la fuente de empleo. Como ejemplo de ello se puede traer el caso de que un convenio colectivo tenga vigencia de dos años y transcurridos seis meses de su entrada en vigencia, la empresa tiene una crisis económica que le impide cumplir con las cláusulas económicas y sociales de la convención colectiva; sep acta con los trabajadores la modificación de algunas cláusulas o la sustitución de alguna de ellas por otras. Tales modificaciones o sustituciones deben ser en su conjunto más favorables a los trabajadores.

En este caso, encontraríamos de convenciones colectivas vigentes cuyas partes son idénticas, aplicables a los mismos trabajadores y en un mismo período, por lo cual el intérprete de aplicar la que en su conjunto sea más favorable al trabajador.

También sería aplicable la teoría del conglobamento solo en aquellos casos en que, excepcionalmente, lo indique expresamente la ley, tal y como se establece en el artículo 672 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997).

CONCLUSIONES

Ya para concluir, es importante destacar que los principios de intangibilidad y de progresividad de los derechos laborales son fundamentales, no solo para la creación, modificación o extinción de normas sustantivas, sino que también influyen en la interpretación que se le debe dar a las normas ya existentes.

Los derechos de los trabajadores son intangibles en cuando y en tanto no sean susceptibles de alteración o modificación luego de haberse legítimamente establecidos; estos principios nacen constitucionalmente en virtud de la necesidad de proteger las conquistas de los trabajadores, siendo ambos elementos relacionados con la naturaleza de los derechos legítimamente adquiridos, por haberse incorporado a modo definitivo dentro de la esfera jurídico-subjetiva de una persona o grupo de personas.

Es así como se puede concluir que todas las cláusulas de una convención colectiva, que estén relacionadas en materia de remuneración y condiciones de trabajo pueden ser objeto de modificación en desmejora del trabajador, siempre que las modificaciones sean necesarias por razones de circunstancias económicas que pongan en peligro de alguna forma la estabilidad de la empresa; y que las modificaciones pueden pactarse directamente con los trabajadores, los cuales estarán en vigencia mientras dure la vigencia de la convención colectiva alterada, o inclusive antes, en los términos pactados entre las partes, por lo cual son solo de vigencia temporal.

Que tanto la negociación como el acuerdo al que se llegue genere en los trabajadores dos efectos, el primero sería la modificación temporal de los

beneficios económicos o sociales que venían percibiendo; y el segundo, los inviste de un fuero especial cuyo efecto es la inamovilidad.

En cuanto a las teorías que plantean la aplicabilidad de un cuerpo normativo, se puede concluir que en virtud del principio de la norma mas favorable, el principio de intangibilidad de los derechos laborales y el principio de la progresividad de éstos, cuando existen conflictos de concurrencia entre la ley y la convención colectiva, o cuando existen conflictos de superposición y de yuxtaposición entre dos o mas convenios colectivos, se debe al aplicar la teoría del Conglomerado Orgánico, y como consecuencia de ello el intérprete debe analizar institución por institución y aplicar la mas favorable al trabajador.

En cambio, la teoría del conglobamento es aplicable sólo en aquellos casos en que estando una convención colectiva en vigencia se pretenda modificar o sustituir alguna o algunas de sus cláusulas por otras aún de naturaleza distinta, siempre y cuando en su conjunto sean mas favorables para los trabajadores.

En estos casos se habla no de conflictos entre los convenios colectivos, sino la sustitución de uno por el otro, de carácter temporal y por condiciones económicas necesarias para el mantenimiento de la fuente de empleo. Como ejemplo de ello se puede traer el caso de que un convenio colectivo tenga vigencia de dos años y transcurridos seis meses de su entrada en vigencia, la empresa tiene una crisis económica que le impide cumplir con las cláusulas económicas y sociales de la convención colectiva; se pacta con los trabajadores la modificación de algunas cláusulas o la sustitución de alguna

de ellas por otras. Tales modificaciones o sustituciones deben ser en su conjunto mas favorables a los trabajadores.

En este caso, encontraríamos de convenciones colectivas vigentes cuyas partes son idénticas, aplicables a los mismos trabajadores y en un mismo período, por lo cual el intérprete de aplicar la que en su conjunto sea mas favorable al trabajador.

También sería aplicable la teoría del conglobamento solo en aquellos casos en que, excepcionalmente, lo indique expresamente la ley, tal y como se establece en el artículo 672 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alfonso, I. (1999). **Técnicas de investigación bibliográfica** (8^{va} ed.). Caracas: Contexto.

Ander-Egg, E. (1982). **Introducción a las Técnicas de Investigación** (19^{na} ed.). Buenos Aires: Humanitas.

Arias, F. (1999). **El proyecto de investigación. Guía para su elaboración** (3^{ra} ed.). Caracas: Episteme.

Ary, D., Jacobs, L. y Razavieh, A. (1990). **Introducción a la investigación pedagógica** (2^{da} ed.). México: McGraw-Hill.

Alfonso-Guzmán, R. (2005) ***Nueva didáctica del Derecho del Trabajo: Adaptada a la Constitución de 1999 y a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*** (13^a ed.). Caracas: Melvin, C.A.

Balestrini, M. (2002). **Cómo se elabora el proyecto de investigación** (6^{ta} Ed.) Caracas: BL Consultores Asociados.

Bernardoni, M. (2004). ***Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Temas y Tendencias en el Siglo XXI***. Caracas: La Semana Jurídica, C.A.

Bruzual, G. (2000). **Garantías y Derechos del Trabajo en la Constitución Bolivariana de Venezuela**. Ciudad Guayana: Lithobinder, C.A.

Carballo, C. (2001) **Derecho Laboral Venezolano. Ensayos**. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Código Civil venezolano. (1989). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**, Nro. 2.990 (Extraordinaria), Julio 26 de 1982.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**, Nro. 36.860 (Extraordinaria), Diciembre 30 de 1999.

Espinoza, A. (2000). **Los Derechos Laborales: Regulados por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Caracas: Buchivacoa, C.A.

Franco, R. (1999). **Derecho del Trabajo**. Buchivacoa: Buchivacoa, C.A.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). **Metodología de la investigación** (3^{da} ed.). México: McGraw-Hill.

Ley Orgánica del Trabajo (1990). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**, Nro. 4.240 (Extraordinaria), Diciembre 20 de 1990.

Ley Orgánica del Trabajo (1997). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**, Nro. 5.152 (Extraordinaria), Junio 19 de 1997.

Morles, V. (1994). **Planeamiento y análisis de investigaciones** (8^{va} ed.). Caracas: El Dorado.

Perdomo, R. (1988). **Metodología pragmática de la investigación. Con aplicaciones en las ciencias jurídicas**. Mérida: Consejo de publicaciones de la Universidad de los Andes.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**, Nro. 38.426 (Extraordinaria), Abril 28 de 2006.

Villasmil, H. (1995) **Apuntamientos de Derecho Colectivo del Trabajo: Negociaciones y Conflictos**. Caracas: Paredes Editores, S.R.L.