



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

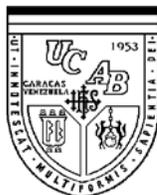
**BENEFICIOS Y DESVENTAJAS DE PACTAR UNA
CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO**

Trabajo Especial de Grado,
presentado como requisito parcial
para optar al Grado de Especialista
en Derecho del Trabajo.

Autor: María Gabriela Gorrín Bidó

Asesor: Gustavo Adolfo Guzmán

Caracas. Venezuela
24/02/2011



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 la Abogada María Gabriela Gorrín Bidó, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo cuyo título es: Beneficios y Desventajas de pactar una convención colectiva de trabajo; considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Caracas a los veinticuatro días del mes de febrero de 2011

Gustavo Adolfo Guzmán Salazar

INDICE GENERAL

INTRODUCCION	p.1
I CONSIDERACIONES FUNDAMENTALES SOBRE LOS SINDICATOS, LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS, EL CONFLICTO COLECTIVO, LA CONCILIACION, EL ARBITRAJE Y LA HUELGA	p.5
A. El conflicto	p.05
1. Como expresión de la relación laboral	p.05
2. Objeto y Tipos	p.07
3. Regulación en el Ordenamiento Jurídico	p.09
4. La negociación colectiva como medio de tratamiento	p.10
5. Modos de solución	p.10
B. Los Sindicatos	p.12
1. Tipos	p.13
2. Fines	p.14
3. Atribuciones	p.14
4. Requisitos de constitución	p.18
5. Límite mínimo y máximo	p.21
6. Inamovilidad	p.22
C. Las Negociaciones Colectivas	p.24
D. La Conciliación	p.27
E. Arbitraje	p.29
F. Huelga	p.30
1. Definición	p.31
2. Requisitos previos	p.33
3. Finalidad de la huelga	p.38
4. Huelga dañina	p.39
5. Inamovilidad	p.41
II PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN LA LOT Y SU RGTO PARA PACTAR UNA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO	p.43
A. Definición	p.43
B. Personas a quienes beneficia y personas q pueden ser excluidas	p.45
C. Modificaciones permitidas y no permitidas	p.52

1. Reforma in Melius	p.53
2. Reforma in Peius	p.56
D. Sindicato legitimado para pactar una convención colectiva	p.60
E. Procedimiento	p.62
F. Inamovilidad	p.66
G. Entrada en vigor de la Convención Colectiva	p.67
H. Duración y prórroga	p.70
I. Reunión Normativa Laboral y extensión obligatoria de las convenciones colectivas	p.71
III EFECTOS DE APLICACIÓN DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	p.84
A. En el tiempo	p.84
B. En los sujetos	p.87
C. En el territorio	p.92
D. En las situaciones sobrevenidas	p.94
IV PRINCIPIOS QUE RIGEN A LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	P.97
A. Obligación de reformar para condiciones más favorables	p.97
B. Principio de extensión a terceros	p.98
C. Principio de inderogabilidad	p.99
D. Principio de ultra-actividad	p.99
E. Principio de intangibilidad	p.101
V BENEFICIOS Y DESVENTAJAS QUE TIENE TANTO PARA TRABAJADORES COMO PARA EMPLEADORES PACTAR UNA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO	p.104
A. Beneficios y desventajas desde el punto de vista de los Trabajadores	p.108
B. Beneficios y desventajas desde el punto de vista del patrono	p.119
CONCLUSIONES	p.123
RECOMENDACIONES	p.125
BIBLIOGRAFIA	p.127

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO
BENEFICIOS Y DESVENTAJAS DE PACTAR UNA
CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Autor: María Gabriela Gorrín Bidó
Asesor: Gustavo Guzmán
Fecha: 24/02/2011

RESUMEN

El presente proyecto de investigación comprenderá un análisis de los beneficios y desventajas que tiene tanto para trabajadores como para empleadores pactar una Convención Colectiva de Trabajo. Determinaremos como la Convención Colectiva regula los intereses del patrono y del trabajador los cuales son contrapuestos, de allí que se generen desacuerdos y diferencias necesarias de tratamiento por parte del derecho. La Ley Orgánica del Trabajo no puede regular de forma expresa y exhaustiva todas y cada una de la relaciones de trabajo, por tanto permite, que ha través de la Convención Colectiva se de una solución pacífica, armónica e inmediata para el tratamiento de los conflictos de intereses que se generen entre las partes, siendo que éste instrumento hace que las partes convengan los derechos o beneficios que serán incluidos y mejorados por vía de contratación colectiva, con la salvedad de que se tenga como base las condiciones mínimas que establece la ley sobre como debe prestarse el servicio, ello sin necesidad de una reforma de ley. Así mismo atiende necesidades básicas en un periodo de tiempo corto, adaptándose a las necesidades de los sujetos de la relación de trabajo en los tiempos modernos. La metodología será de tipo documental, corte monográfico a nivel descriptivo, con lo que se espera obtener como resultados criterios, conclusiones y recomendaciones de cómo se puede dirigir, motivar y satisfacer al trabajador que colabora en la obtención de las metas y objetivos de una organización empresarial sin violar sus derechos, como se puede satisfacer al empresario que lo que busca es la mayor productividad de una organización empresarial sin tampoco violar sus derechos.

Descriptores: convención colectiva, beneficios y desventajas de trabajadores y patronos.

INTRODUCCION

La Convención Colectiva de Trabajo esta marcada por un gran contenido histórico, surge con el devenir de la humanidad, un momento trascendental como la aparición de las fábricas e industrias requieren de la presencia del trabajador asalariado, quienes lucharon incansablemente por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, acontecimiento éste que determinó el surgimiento del sindicato y por consiguiente de las primeras normas protectoras del trabajo subordinado. Díaz (2004, 91), dice: “aunque se sabe de algunos antecedentes remotos en la Europa Continental, se considera que la Convención Colectiva de Trabajo surgió en la primera mitad del siglo XIX.”

En Venezuela la Convención Colectiva de Trabajo está referida históricamente a dos situaciones, una desde el punto vista legal y la otra desde el punto de vista práctico.

La convención colectiva de Trabajo en Venezuela fue consagrada en la Ley Orgánica del Trabajo de 1936, siguiendo su regulación en las leyes del Trabajo de 1945, 1947, 1975, 1991 y 1997. Sin embargo no es hasta la Constitución de la República de Venezuela de 1961, que se consagra Constitucionalmente este derecho.

El antecedente práctico más importante es el Contrato Colectivo celebrado entre la Dirección del Gran Ferrocarril de Venezuela y sus trabajadores el 18 julio de 1919. La industria Ferrocarrilera era una de las fuentes de trabajo más importantes de las dos primeras décadas del siglo pasado. Se consideraba como un logro de los primeros años de la Dictadura del Presidente Juan Vicente Gómez la Contratación Colectiva entre Dirección del Gran Ferrocarril de Venezuela y sus empleados jornaleros. (Díaz 2004, p.93).

Como antecedente de fuente internacional están los convenios de la Organización Internacional del Trabajo número 87 relativo a la Libertad Sindical y la protección del Derecho de Sindicación (1948), ratificado por Venezuela el 20 de noviembre de 1982, y el convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949), ratificado por Venezuela el 19 de noviembre de 1968.

La Ley Orgánica del Trabajo vigente no puede regular de forma expresa y exhaustiva todas y cada una de la relaciones de trabajo, por tanto permite, que ha través de la Convención Colectiva se de una solución pacífica, armónica e inmediata al tratamiento de los conflictos de intereses que se generen entre las partes, siendo que éste instrumento hace que patronos y trabajadores convengan los derechos o beneficios que serán incluidos y

mejorados por vía de Contratación Colectiva sin necesidad de una reforma de ley. De esta forma este instrumento atiende necesidades básicas en un periodo de tiempo corto, adaptándose a las necesidades de los sujetos de la relación de trabajo en los tiempos modernos.

Lo importancia de este estudio se basa en la enseñanza de todo lo que hay que precisar, determinar, establecer y estudiar antes del pacto del Contrato Colectivo, ya que hay todo un camino de procesos y procedimientos previos a su pacto para que sea legal. Los efectos del ámbito de aplicación de una Convención Colectiva son fundamentales no solo para trabajadores sino también para patronos que igualmente son afectados por el Contrato Colectivo.

Cada parte de la relación de trabajo podrá saber a través de este estudio, cuales son los beneficios y desventajas tanto para patronos como trabajadores de pactar una Convención Colectiva de Trabajo, ello a través del recorrido que se hizo a través del conflicto colectivo, los sindicatos, las negociaciones colectivas, la conciliación, el arbitraje y la huelga, determinándose el procedimiento establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento para negociar una Convención Colectiva de Trabajo.

La metodología utilizada para el desarrollo de este estudio fue de tipo documental, corte monográfico a nivel descriptivo, con lo que se obtuvo como resultados criterios, conclusiones y recomendaciones de cómo se puede dirigir, motivar y satisfacer al trabajador que colabora en la obtención de las metas y objetivos de la organización empresarial sin violar sus derechos, y como se puede satisfacer al empresario que lo que busca es la mayor productividad de una organización empresarial sin tampoco violar sus derechos, todo esto actuando conforme a lo que establece el ordenamiento jurídico de la Convención Colectiva de Trabajo.

I. CONSIDERACIONES FUNDAMENTALES SOBRE LOS SINDICATOS, LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS, EL CONFLICTO COLECTIVO, LA CONCILIACION, EL ARBITRAJE Y LA HUELGA

A. El Conflicto

1. Como expresión de la relación de trabajo

Floyer, (1993, citado por Alegría 2005. p. 161), dice “el conflicto es una realidad de la vida. Ya existía cuando nos pintábamos de azul y vivíamos en cavernas y seguirá estando con nosotros hasta que nuestro planeta finalmente se desintegre en el vacío celeste...”

El conflicto es una realidad universal existente en todas las sociedades del mundo, su origen deviene de los diferentes intereses que tenga el humano, no todos queremos lo mismo, de allí deriva la diversidad del mundo por tanto es normal que en las sociedades haya problemas concebidos como situaciones conflictivas necesarias de regulación.

Entendido el conflicto como intereses contrapuestos, es aún más normal que en las relaciones de trabajo entre patrono y trabajador, se presenten

conflictos; los intereses del patrono no son los intereses del trabajador, y en consecuencia dicha relación genera desacuerdos, discrepancias y diferencias de distinta naturaleza.

El art. 165 del Reglamento de la ley Orgánica del Trabajo, en lo sucesivo RGTO de la LOT, establece:

“El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella comprenderá, en todo caso, el planteamiento de conflictos colectivos. Su solución es un derecho de los sujetos a que se refiere el artículo 114 del Reglamento, en ejercicio de la autonomía colectiva de la cual son titulares...”

Según Alegría (2005, p.163), “lo sabio frente al conflicto es posibilitar su solución, para lo cual importa mucho conocer los medios de solución, que establezca el Ordenamiento Jurídico”.

Carballo (2000, p. 352), con un criterio similar expresa del conflicto lo siguiente, “el ordenamiento jurídico debe brindarle los canales idóneos de expresión, desarrollo y composición, sin que ello suponga la lesión irreparable de los intereses fundamentales de quienes integran la estructura social.”

Según la doctrina los conflictos deben ser regulados de tal forma que se logre con éxito la solución de los mismos, sin lesionar derechos fundamentales tanto de patronos como de trabajadores.

2. Objeto y Tipos

El objeto del conflicto según la Ley Orgánica del Trabajo vigente, en lo sucesivo LOT, es modificar las condiciones de trabajo, reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas, u oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores de una empresa. (LOT art. 469).

Los conflictos pueden ser de intereses ó jurídicos, el conflicto de interés se produce por la contradicción de intereses diferentes que tienen un patrono y un trabajador, este tipo de conflicto es aquel en el cual se aspira un determinado beneficio ó situación y aunque por ley no se este obligado a concederlo se puede negociar, mientras que el conflicto jurídico es cuando se esta en presencia de una obligación de normas de orden público, procedencia o improcedencia de derechos.

Según el autor Alegría los conflictos pueden clasificarse según los participantes, los intereses en juego y su naturaleza. Según los participantes,

el conflicto es obrero- patronal y se da entre trabajadores por un lado y sus patronos por el otro, conflicto intersindical es el que existe entre sindicatos de trabajadores, conflicto inter-patronal existe entre patronos, conflictos entre sindicatos y sus miembros afiliados y por último, el conflicto entre trabajadores. Según el interés en juego existen conflictos individuales y colectivos. Según la naturaleza del conflicto hay conflictos de intereses económicos y jurídicos. (2005, p.164 y 165).

Nuestro ordenamiento jurídico clasifica al conflicto en:

“Novatorios: cuando persigan modificar las condiciones de trabajo de los incluidos e incluidas en su ámbito de validez personal;

De ejecución: cuando pretendan reclamar el cumplimiento de las obligaciones patronales sobre condiciones de trabajo; y

Defensivos: cuando estuvieren destinados a evitar que se adopten medidas que perjudiquen a los trabajadores y trabajadoras de la respectiva empresa, incluidas las prácticas antisindicales del patrono o patrona.” (RGTO de la LOT art. 167).

Puede haber muchas formas de clasificación de los conflictos de trabajo, pero siempre teniendo como punto de encuentro que se generan por desacuerdos y discrepancias necesarias de solución, razón por la cual nuestro ordenamiento jurídico prevé todo lo concerniente para su regulación y solución.

3. Regulación en el Ordenamiento Jurídico

Como principal garante de la solución de conflictos colectivos de trabajo se encuentra la Constitución de Venezuela del año 1961, la cual hasta nuestros días establece que el estado garantizara lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. El Estado debe garantizar a los trabajadores y a los patronos, así como a las organizaciones que ellos constituyan, el derecho a negociar colectivamente y a solucionar pacíficamente los conflictos. Esto implica un compromiso del Estado y autoridades venezolanas por un mandato expreso de la actual Constitución de la República Bolivariana de Venezuela vigente, en lo sucesivo CRBV o Carta Magna, de atender y dar solución pacífica a cualquier conflicto de índole laboral.

Ahora bien el conflicto en términos jurídicos comienza con la presentación de un pliego de peticiones en el que el sindicato a través de sus planteamientos para que el patrono tome o deje de tomar medidas relativas a las condiciones de trabajo, para que se celebre una convención colectiva o se de cumplimiento a una ya pactada. Este pliego de peticiones se presenta al patrono por intermedio del Inspector del Trabajo quien deberá tramitarlo de inmediato, lo cual es seguido por una etapa de conciliación cuyo fin inmediato es lograr un acuerdo.

4. La Negociación Colectiva como Medio de Tratamiento del Conflicto

Negociar es un procedimiento interactivo entre dos ó más personas para llegar a un acuerdo que satisfaga a los negociadores. La negociación colectiva se presenta como un mecanismo de solución pacífica de los conflictos colectivos de intereses en el que las partes pueden conversar pacíficamente sobre sus intereses contrapuestos, para así reducir el conflicto reduciéndolo o incluso llegando a un acuerdo.

La negociación colectiva tiene una función componedora la cual resuelve los conflictos de trabajadores y una función normativa- creadora, derivada de la creación de normas vinculantes. Es el mecanismo más idóneo para lograr la solución pacífica de los conflictos colectivos, toda vez que las partes directamente exponen sus argumentos y negocian respecto a la mejor forma de llegar a un acuerdo que satisfaga a las partes involucradas en el conflicto.

5. Modos de Solución

Existen varios mecanismos para la solución de conflictos, entre los cuales, encontramos: la negociación directa; la conciliación; la mediación; el arbitraje; la comisión de encuesta; la huelga; el cierre patronal; la intervención judicial y la acción legislativa. Alegría agrupa a este tipo de mecanismos según la

actuación de los interlocutores sociales, en: mecanismos de autocomposición ó autónomos; de heterocomposición ó heterónomos; otras agregan a esta categoría un tercer mecanismo llamado de autodefensa.

Los mecanismos de autocomposición ó autónomos se caracterizan por ser los sujetos del conflicto quienes directamente deciden las fórmulas de solución, como la negociación directa; la conciliación; la mediación; la consulta directa a los trabajadores y empleadores involucrados, que puede darse mediante una encuesta o celebración de un referéndum. Tanto en la conciliación; la mediación; encuesta y referéndum hay un tercero mediador o conciliador.

Los mecanismos de heterocomposición ó heterónomos son aquellos en los que conflicto es asumido por un tercero como el arbitraje; la sentencia judicial y la acción legislativa.

Los mecanismos de autodefensa son aquellos en los cuales los sujetos del conflicto acuden para la solución del conflicto, aquí encontramos a la huelga, como acción unilateral de los trabajadores y el cierre patronal como acción unilateral del patrono. (Alegría, 2005. p. 166 a 168).

Nuestra legislación en el RGTO de la LOT, define a los modos de solución de los conflictos laborales en:

Modos de auto composición, son aquellos que implican la negociación directa entre las partes como la conciliación, en la que interviene un tercero para ayudar a las partes a llegar a un acuerdo; la mediación, en la que interviene un tercero en la negociación y somete a consideración fórmulas específicas de arreglo y la consulta directa de los trabajadores y patronos involucrados en el conflicto, mediante encuesta o referéndum. Los modos de heterocomposición son el arbitraje y la decisión judicial.

B. Los Sindicatos

El derecho de toda persona de asociarse libremente o de no asociarse, para la defensa de sus intereses profesionales se encuentra contemplado en nuestra Carta Magna en el artículo 95, y es un derecho constitucional que todos tenemos. Instrumentos internacionales como la Declaración de Filadelfia de 1944, la Declaración Universal de los Derechos del hombre de 1948, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales aprobada en Bogotá de 1948, la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo colocan de relieve la importancia del derecho de asociación. (Alfonso, 2006, p.391).

1. Tipos

Los sindicatos de trabajadores pueden ser de empresa y están formados por trabajadores de cualquier profesión u oficio que presten servicios para una misma empresa, incluyendo sus sucursales las cuales pueden estar ubicadas en distintas regiones o localidades. Sindicatos de profesionales, integrados por trabajadores de una misma profesión u oficio o de profesiones u oficios similares o conexos, quienes pueden trabajar en distintas empresas, se agrupan por la actividad, dentro de este tipo de sindicato pueden estar las personas que de profesiones u oficios independientes.

Sindicatos de industria integrados por trabajadores que prestan servicios a varios patronos de una misma rama industrial, aun cuando tengan profesiones u oficios diferentes.

Los sindicatos sectoriales se encuentran conformados por trabajadores de varios patronos de una misma rama comercial agrícola, de producción o de servicio. (LOT art. 411 a 415).

Por último también existen los sindicatos de patronos que aunque no son una figura jurídica muy conocida, la LOT los define e incluye en su regulación.

2. Fines

Los sindicatos tienen por finalidad el estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses profesionales o generales de los trabajadores y de la producción, según se trate de sindicato de trabajadores o patronos, y el mejoramiento social, económico y moral y la defensa de los derechos individuales de sus asociados. (LOT art. 407).

3. Atribuciones

Los sindicatos de trabajadores según la legislación laboral venezolana tienen las siguientes facultades:

Proteger y defender los intereses profesionales o generales de sus asociados ante los organismos y autoridades; representar y defender a sus miembros y trabajadores en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales en procedimientos administrativos y judiciales ; promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo, así como exigir su cumplimiento; vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores, en especial las que tengan que ver con las de higiene y seguridad en el trabajo, las de maternidad y la familia, menores y aprendices.

En general investigar todo aquello que les permita promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados. De igual forma podrán presentar proyectos a los poderes públicos para la realización de dichos fines; colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas para el mejoramiento social y cultural de los trabajadores; responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que les soliciten; realizar campañas permanentes en los centros de trabajo para concientizar a los trabajadores en la lucha activa contra la corrupción, consumo y distribución de estupefacientes y sustancias psicotrópicas; las que señale sus estatutos para el logro de sus fines sociales. (LOT art. 408)

Al igual que los sindicatos de trabajadores tienen funciones atribuidas, los sindicatos de patronos tienen también atribuciones y finalidades asignadas por la legislación laboral vigente las cuales a saber son:

Proteger y defender los intereses generales de sus asociados ante los organismos y autoridades públicas; representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo; promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo; representar y defender a sus miembros y a los patronos que así lo soliciten (aunque no sean miembros del sindicato), en el ejercicio de sus intereses y derechos

individuales en procedimientos administrativos y judiciales; vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores, la maternidad y la familia; realizar estudios de las características que tenga la respectiva rama profesional, industrial, comercial o de servicios, así como costos de los niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura.

En general investigar todo aquello que les permita promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados. De igual forma podrán presentar proyectos a los poderes públicos para la realización de dichos fines; Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas para el mejoramiento social y cultural así como en la capacitación técnica y colaboración de los trabajadores; responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que les soliciten; Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo dirigidas a la lucha activa contra la corrupción, el uso indebido de estupefacientes y sustancias psicotrópicas; así como de hábitos dañinos para la salud mental y física de la sociedad; las que señales sus estatutos para el logro de sus fines. (LOT. art. 409).

De lo anterior se evidencia como las atribuciones que asigna la ley a estos dos diferentes tipos de sindicatos de trabajadores y patronos son casi

iguales, e incluso las de los patronos están orientadas no a su desarrollo como grupo, sino están orientadas más bien a la protección del trabajador.

Alfonso (2006, p.386 a 390), es de la opinión que los sindicatos de patronos tienen idénticas funciones de protección y defensa a los intereses de sus asociados, y de colaboración con las autoridades para lograr la aplicación de la ley, procurando de esta forma el progreso del nivel de vida social, cultural y económica de los trabajadores.

Debemos tomar en cuenta que la realidad venezolana es que los sindicatos de patronos no han alcanzado un gran auge debido a la existencia de la Cámara de Comercio a la cual normalmente se afilian los patronos. La Cámara de Comercio Venezolana ha venido asumiendo la representatividad de los intereses patronales y sin ser como tal una organización sindical la Federación de Cámaras de Comercio y Producción (Fedecámaras), es aceptada como exponente de la clase patronal venezolana.

Por la renuencia de los patronos a organizarse en sindicatos la LOT reconoce en su artículo 405 la novedad de darle a las Cámaras de Comercio y Producción el carácter de sindicatos patronales cuando así lo deseen y se inscriban en el registro llevado por las autoridades del Trabajo. (Alfonso, 2006, p.386).

4. Requisitos de Constitución

La CRBV dispone que los trabajadores sin distinción alguna y sin autorización previa tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas. (Art. 95).

Dicho postulado Constitucional contempla el derecho de sindicación como un derecho subjetivo fundamental, lo cual adquiere especial importancia cuando se dice que todo trabajador sin distinción alguna tiene derecho a constituir libremente un sindicato, la CRBV no distingue entre trabajadores del sector público y privado, todos tenemos el derecho a constituir organizaciones sindicales.

Aunado a lo anterior advertimos que cuando la CRBV establece que los trabajadores sin autorización previa tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes, se refiere a que no se necesita ningún permiso por parte de algún organismo público para constituir un sindicato. Su presentación y posterior admisión depende de requisitos de forma.

La LOT en el título VII, denominado “Derecho Colectivo del Trabajo”, Capítulo II, Sección Tercera, titulada “Del Registro y Funcionamiento de las Organizaciones Sindicales”, establece los requisitos de forma para constituir un sindicato y que deben presentarse ante la Inspectoría del Trabajo respectiva a los fines de constitución.

Al ser la LOT de carácter orgánica desarrolla el derecho de sindicación como un derecho subjetivo fundamental estableciendo dentro de su articulado cuales son los requisitos mínimos que deben cumplir las personas para constituir un sindicato.

El art. 403 de la LOT establece que las “organizaciones sindicales no estarán sometidas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento que los establecidos en dicha ley a los fines de asegurar la mejor realización de sus funciones y garantizar los derechos de sus miembros”.

El Inspector del Trabajo únicamente podrá abstenerse del registro de una organización sindical en los siguientes casos enumerados taxativamente por la LOT, los cuales a saber son:

Si los sindicatos no tienen como objeto las finalidades previstas en la LOT; no se constituye con el número de miembros establecido por la ley, y

no se acompaña a la solicitud de constitución de los documentos exigidos por la LOT, ó si estos se presentan con alguna deficiencia u omisión; o si se pretende registrar un sindicato con un nombre igual al de otro sindicato ya registrado ó de nombre similar que pueda conducir a una confusión, se puede negar su registro. (LOT art. 426).

Si los requisitos de formas establecidos por la LOT son cumplidos, el Inspector del Trabajo no podrá negar el registro del sindicato.

Respecto a la capacidad para formar parte de un sindicato la LOT, dispone que los trabajadores podrán constituir sindicatos o formar parte en los ya constituidos y participar en la administración sindical siempre que hayan cumplido 18 años. (Art. 404)

El RGTO de la LOT, violentando lo establecido en el artículo antes referido, establece que los trabajadores menores de edad podrán ejercer libremente la libertad sindical. No obstante, esta contradicción perdió importancia cuando la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, en lo sucesivo LOPNA estableció que los trabajadores desde los 14 años de edad podrán formar parte de las organizaciones sindicales.

Un sector de la doctrina critica este precepto de la LOPNA, ya que, según el convenio 138 de la OIT que desarrolla lo referente a la abolición del trabajo de los niños y la elevación progresiva de la edad mínima en la admisión en el trabajo es contrario a lo establecido en la LOPNA, no existe norma internacional que le otorgue el derecho de sindicación a los adolescentes.

5. Limite Mínimo y Máximo

Los Sindicatos de empresa y trabajadores rurales se constituyen con un mínimo de veinte (20) trabajadores, no hay límite máximo.

Los Sindicatos de profesionales, industria o sectorial se constituyen con un mínimo de cuarenta (40) trabajadores, no hay limite máximo.

Los Sindicatos regionales o nacionales necesitan ciento cincuenta (150) trabajadores para su constitución. Y los Sindicatos de trabajadores no dependientes requieren un mínimo de cien (100) personas con la misma profesión u oficio ó similares. Los trabajadores no dependientes también pueden formar parte de los sindicatos profesionales, sectoriales o de industria ya constituidos.

Por último los Sindicatos patronales podrán formarse con un mínimo de diez (10), patronos que ejerzan una misma industria o actividad ó similares. (LOT art 417 a 419).

6. Inamovilidad

La CRBV dispone que los promotores y los integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y que se requiera para el ejercicio de sus funciones. (Art. 95)

Los trabajadores que gocen de fuero sindical, entendida como la garantía que la ley otorga a los trabajadores que promueven la legalización de un sindicato, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción competente. (LOT art.449).

La normativa laboral venezolana consagra en la LOT, un procedimiento para despedir, trasladar o desmejorar a un trabajador investido de fuero sindical, denominado “Calificación de Faltas” en el cual, el patrono solicita al Inspector del Trabajo su autorización mediante un escrito que deberá contener ciertos requisitos formales para despedir a un trabajador investido con inamovilidad laboral absoluta.

En este procedimiento el Inspector citará al trabajador para que de contestación a los alegatos del patrono quien también deberá comparecer so pena de desistimiento de la solicitud. Seguidamente se abrirá un lapso probatorio para que las partes puedan hacer uso de su derecho de defensa. Una vez concluido este lapso se escucharán las conclusiones de las partes para que el Inspector dicte providencia administrativa y autorice o niegue el pretendido despido. (Art. 453).

La Ley Orgánica del Trabajo concede inamovilidad a los trabajadores para la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de sus funciones a las siguientes personas:

Promotores y promoventes del sindicato; trabajadores que hayan firmado la notificación formal dirigida al Inspector del Trabajo desde la notificación hasta la inscripción del sindicato, inclusive diez (10) días después de la fecha en que se niegue o se registre el sindicato; trabajadores que participen en una negociación colectiva desde el momento que se presente el proyecto al Inspector. Esta inamovilidad tendrá efecto durante el lapso de dichas negociaciones hasta por 180 días prorrogables por 90 días más contados desde el día y hora en que sea presentado el proyecto de convención colectiva ante el Inspector. (LOT art. 450).

Gozan también de fuero sindical los miembros de la junta directiva desde su elección hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fueron electos, los estatutos podrán establecer cuales directivos gozaran de esta inamovilidad; trabajadores de la empresa en la cual se celebren elecciones sindicales desde el momento de la convocatoria hasta el momento de la elección. Dicho lapso no podrá exceder de dos (2) meses durante el periodo de dos (2) años. (LOT art. 451 y 452).

Otro grupo de trabajadores que gozan de inamovilidad son aquellos convocados a una Reunión Normativa Laboral, en lo sucesivo (RNL), trabajadores involucrados en un conflicto colectivo mientras el mismo dure y los delegados de los trabajadores en buques de bandera venezolana. (LOT art. 352, 353 y 533).

C. Las Negociaciones Colectivas

“Negociar es una forma básica de conseguir lo que se quiere de otros, son tratos dirigidos a la conclusión de un convenio o pacto, es una comunicación en dos sentidos para llegar a un acuerdo cuando las partes tienen algún interés en común y otros opuestos.” Díaz, (2004, p.192).

La negociación colectiva es el proceso q nos conduce al contrato colectivo, éste no existiría si no hay previamente un proceso de negociación. Los partícipes de la negociación colectiva son los sujetos de la relación laboral, sindicatos y patronos, el objeto de la negociación colectiva es resolver el conflicto que se haya presentado entre las partes.

Díaz establece las siguientes recomendaciones para lograr una negociación exitosa:

Iniciar la negociación haciendo una presentación formal y amistosa de los grupos negociadores, fijando seguidamente el lugar de negociación y la hora para ello, así como estableciendo el número de reuniones y su duración con la forma de negociación.

Los debates deben comenzar con una exposición general del proyecto presentado por los trabajadores, seguido por una respuesta clara de la empresa. Ambas exposiciones marcan la pauta respecto a las actitudes y conductas de las personas que participaran en la negociación.

Durante el proceso de negociación debe mantenerse constantemente los cálculos y variaciones que se produzcan en las cláusulas que se estén discutiendo.

Cada sesión de negociación debe estar precedida de una reunión interna en la cual se acuerde la táctica a seguir; y de otra reunión posterior, también interna, en la que se analicen las actuaciones de cada una de las partes negociadoras y de los resultados obtenidos. (2004, p. 194).

La negociación es la mejor forma que han descubierto las personas para conciliar sus diferencias. La negociación es un hecho de la vida, que se presenta en casi todas las actividades cotidianas de nuestro existir, por ejemplo para el empleado que pide un aumento a su jefe, para la ama de casa que pide que se le de un descuento sobre un determinado producto o bien que desee adquirir, para las relaciones parejas en fin, siempre estamos en una constante negociación con las personas que nos rodean, todos somos diferentes y por tanto debemos buscar soluciones y acuerdos que devienen de una negociación para vivir en sociedad.

No se puede negociar en ningún sector de la vida sin saber con la mayor exactitud posible, cuales son los objetivos apuntados los medios adecuados para distinguirlos y las posibilidades de alcanzarlos.

En el ámbito del Derecho Colectivo del Trabajo las negociaciones se usan para dirimir conflictos entre los sujetos de la relación laboral y producir acuerdos o contrato colectivos.

El artículo 90 de la CRBV ya citado, destaca el postulado conforme al cual “la ley favorecerá el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo y establecerá el ordenamiento adecuado para las negociaciones colectivas y la solución pacífica de los conflictos...”

La norma citada distingue entre negociación colectiva como proceso y contrato colectivo como resultado de dicho proceso.

Nuestro ordenamiento jurídico prevé este procedimiento de negociaciones previas cuando se plantea un conflicto colectivo, dicha normativa se encuentra consagrada en el artículo 507 al 527 de la LOT.

D. La Conciliación

La conciliación es un procedimiento establecido en la legislación laboral a los fines de dar solución a conflictos colectivos de trabajo.

El procedimiento de conciliación comienza una vez que el Inspector del Trabajo haya recibido un pliego de peticiones, en el cual el sindicato expone sus planteamientos orientados a que el patrono tome o deje de tomar medidas relativas a las condiciones de trabajo; se celebre una convención colectiva; o se de cumplimiento a la ya pactada, el Inspector exige al sindicato y al patrono que en un lapso de cuarenta y ocho (48) horas el nombramiento de dos (2) representantes y de un (1) suplente por cada delegación. Los representantes nombrados constituirán la junta de conciliación dentro de veinticuatro (24) horas siguientes a la comunicación hecha al Inspector, quien presidirá o nombrara representante para las sesiones de dicha junta buscando llegar a un acuerdo. (LOT art. 475 y 479).

La junta de conciliación se reunirá hasta que se haya acordado una recomendación unánimemente aprobada o hasta que se decida que la conciliación es imposible. (LOT art. 485). La recomendación de la junta de conciliación ó en su defecto el acta en que se deja constancia de que la conciliación ha sido imposible pondrá fin a esta etapa de conciliación.

La recomendación de la junta de conciliación puede tomar la forma de términos específicos de arreglo o la recomendación de que el conflicto sea sometido a arbitraje. (LOT art. 486)

E. Arbitraje

En el caso de que las partes acepten la recomendación de la junta de conciliación de que el conflicto sea sometido a arbitraje, se procederá a la constitución de una junta de arbitraje que deberá estar formada por tres (3) miembros. Uno de ellos será escogido por el patrono de una terna de personas presentados por los trabajadores; el otro será escogido por los trabajadores de una terna presentada por el patrono, y el tercer miembro será escogido por las dos personas nombradas anteriormente. (LOT art. 490).

La junta de arbitraje será presidida por el tercer miembro y se reunirán en las horas y días que éste indique. Las decisiones de esta junta serán tomadas por la mayoría de votos, y de no lograrse la mayoría prevalecerá el voto del presidente de junta de arbitraje. (LOT art. 491).

Los miembros de la junta de arbitraje tendrán el carácter de árbitros arbitradores y sus decisiones serán inapelables, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los Tribunales a los fines de solicitar que se declare su nulidad, cuando sus decisiones se tomen en contravención de disposiciones de orden público. (LOT art. 492).

La decisión de la junta de arbitraje llamado laudo arbitral deberá ser dictada dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que se haya constituido la junta. Ese lapso puede prorrogarse hasta por treinta (30) días más, el laudo deberá ser publicado en la Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela y será obligatorio para las partes durante el tiempo que él fije, en todo caso no podrá tener una vigencia inferior de dos (2) años y superior de tres (3) años. (LOT art. 493).

F. Huelga

La CBV dispone que “todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado tienen derecho a la huelga dentro de las condiciones que establezca la ley”. (Art. 97).

Nuestra norma suprema establece que la huelga es un derecho fundamental al cual tienen derecho todos los trabajadores dejando la determinación de sus limitaciones a las leyes.

Este derecho no es absoluto debemos tomar en cuenta que su ejercicio puede y debe limitarse, ya que en ejercicio de éste se pueden lesionar derechos de la misma jerarquía si no se establecen los parámetros de su ejercicio, es por ello que el propio ordenamiento jurídico establece cuando,

como y en que circunstancias y condiciones se puede ejercer este derecho sin lesionar otros de igual jerarquía e importancia.

1. Definición

La LOT define a la huelga como “la suspensión colectiva de labores por los trabajadores interesados en un conflicto colectivo”. (Art. 494).

El RGTO de la LOT define a la huelga como “la suspensión colectiva de las labores y cualquier otra medida que altere el normal desenvolvimiento del proceso productivo, concertada por trabajadores y trabajadoras involucrados en un conflicto colectivo de trabajo para la defensa y promoción de sus intereses”. (Art. 175).

Hay un sector de la doctrina que opina que la definición que establece el RGTO de la LOT, de la huelga es ilegal, ya que no desarrolla el espíritu y razón de la ley, si no crea una categoría nueva y diferenciada de lo que debe entenderse por huelga determinando aquellas medidas que alteren el normal desenvolvimiento del proceso productivo también es considerado huelga.

Álvarez (2007. p 34 a 38), autor del libro “Prognosis del Derecho Colectivo”, explica que la huelga puede adoptar múltiples modalidades jurídicas o fácticas, tales como:

“Huelga Clásica ó Típica: es el abandono, interrupción ó suspensión del trabajo (tipificación legal), durante un periodo indefinido de tiempo.

Huelga Simbólica: ejecutada sin violencia, es emblemática.

Huelga Tapón o Trombosis: afecta a sectores estratégicos de la empresa (sectores básicos). Se inicia por una sección (eslabón) y forma su consecución (cadena de producción), es capaz de generar la paralización total o parcial del sistema de producción de una cadena de fabricación o proceso productivo.

Huelga Rotatoria ó Intermitente: se sustenta sobre la labor intermitente o en fracciones (modulada), en las diferentes dependencias de la cadena de producción, tiene una simultaneidad de trabajadores por etapas, se le dice articulada. Su origen intermitente se refleja por ser una huelga fraccionada en el tiempo.

Huelga Celo ó Reglamento: es aquella escenificada en centros de trabajos sin suspensión, la doctrina refiere que no hay cesación del trabajo, si no un aumento del mismo por aplicación exagerada de los reglamentos del mismo.

Huelga de trabajo lento: se verifica con la disminución del trabajo no con la cesación es característica en Europa y Usa.

Huelga con ocupación del local: ejercida sin abandonar el centro de trabajo, solo se ejerce presión sobre determinadas dependencias de la empresa.

Huelga de brazos caídos o cruzados: caracterizada por la permanencia de los trabajadores en los lugares de trabajo sin ejercer actividad contratada. Su característica principal se centra en protesta sin desplazamiento de los lugares donde se presta la actividad.

Huelga solidaria: la desarrollan los trabajadores no con interés personal o directo pueden ser de la misma profesión, oficio ó arte. La adherencia es siempre por vía indirecta y mediante declaración formal por lo que su compromiso como conflicto es accesorio.”

La huelga según la LOT en su sentido más restringido es solo aquella que supone la suspensión colectiva de labores, en la cual no hay pago del salario, ya que el trabajador no está obligado a prestar el servicio y el patrono a pagar el salario. Sin embargo en aquellas manifestaciones en las que no hay suspensión total del servicio, si no que por el contrario se presta, pero más lento ó incluso más rápido alterando el normal desenvolvimiento de la productividad sí supone un daño terrible para el empleador, ya que las personas no dejan de prestar el servicio por lo cual debo seguir pagando el salario, pero y al mismo tiempo le están produciendo un gran daño al empleador.

Conforme a lo anterior estas manifestaciones son contrarias a lo que la LOT entiende por huelga, en consecuencia su manifestación puede considerarse de rango ilegal.

2. Requisitos Previos

La normativa laboral venezolana contempla los requisitos previos que deben cumplirse antes de ejercer el derecho de huelga, los cuales a saber son:

Que la huelga se fundamente en la exigencia que se le hace al patrono de que tome, modifique o deje de tomar medidas relativas a las condiciones en que se presta el servicio, para que se celebre una convención colectiva o se le de cumplimiento a la ya pactada; que el sindicato que proponga la huelga represente la mayoría de los trabajadores; y que se hayan agotado los procedimientos conciliatorios previstos en el ordenamiento jurídico y los pactados en las convenciones colectivas suscritas. (LOT art. 497).

Así mismo la LOT establece como requisito fundamental para que el ejercicio de este derecho este conforme a la ley, la premisa de que los trabajadores no podrán suspender las labores hasta tanto no haya transcurrido un lapso de ciento veinte (120) horas contadas a partir del pliego de peticiones. Este lapso comienza a computarse desde la presentación del pliego de peticiones como bien lo dispone el artículo 487 de la LOT y no desde la notificación al patrono.

En sentencia del 26 de Junio de 2000 proferida por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, Caso Sintraviprigua, se señala que la huelga al ser un derecho fundamental debe cumplir con el cómputo de las ciento veinte (120) horas que exige la LOT, como preaviso mínimo para el ejercicio de la huelga. Esta sentencia determina que el lapso de ciento veinte (120) horas corre inexorablemente desde que se notifique o no al empleador

ya que, no puede ser suspendido por voluntad de la administración tratándose de un derecho fundamental.

Ahora bien una vez presentado el pliego de peticiones hay dos obligaciones que deben ser asumidas en paralelo por el Inspector del Trabajo que son, la que establece en el artículo 478 de la LOT al disponer que dentro de las 24 horas siguientes de recibido el pliego de peticiones el Inspector lo transcribirá por sí o por medio de un empleado al patrono, seguidamente el artículo 170 del RGTO de la LOT, dispone que en el día hábil siguiente a la presentación del pliego conflictivo sin perjuicio de la obligación de transcribirlo o comunicarlo al patrono por cualquier medio adecuado, el Inspector deberá verificar los requisitos del pliego conflictivo.

Con el imperativo de la notificación inmediata al patrono, el Inspector del Trabajo pretende tutelar el interés del patrono y aunque éste se niegue a recibir la notificación de igual forma transcurren las ciento veinte (120) horas para el ejercicio de la huelga.

Ahora bien, como anteriormente lo mencionamos la huelga es un derecho fundamental, más no es absoluto ya que se encuentra regulada en el ordenamiento jurídico con limitaciones para su ejercicio, tales como las que se contemplan en el artículo 498 de la LOT en los siguientes términos:

“De los trabajadores en conflicto, aún declarada la huelga, están obligados a continuar trabajando aquellos cuyos servicios sean indispensables para la salud de la población o para la conservación y mantenimiento de maquinarias cuya paralización perjudique la reanudación ulterior de los trabajos o las exponga a graves deterioros, y quienes tengan a su cargo la seguridad y conservación de los lugares de trabajo...Los trabajadores obligados a continuar prestando servicios serán los estrictamente necesarios para preservar la higiene y seguridad de la fuente de trabajo.”

De la norma transcrita se evidencia como la ley va delimitando el derecho fundamental de huelga estableciendo que aún declara la huelga se debe seguir trabajando en los servicios esenciales o indispensables. Su ejercicio debe armonizarse con los derechos fundamentales de trabajadores y empleadores, así como de terceros ajenos al conflicto.

Los Órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, en los sucesivos OIT (1998 p.10), específicamente la Comisión de Expertos ha precisado la noción de servicios esenciales y servicios mínimos en los siguientes términos:

“Servicios esenciales: son aquellos cuya interrupción puede tener consecuencias para la vida, la seguridad o la salud de la persona, en los cuales podría estar justificada imponer restricciones e incluso prohibiciones, las cuales deberían ir acompañadas de garantías compensatorias.

Servicios Mínimos: en ciertos casos, y concretamente en las situaciones en que no parece justificada una limitación importante

o la prohibición total de la huelga, y que sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la mayoría de los trabajadores, podría tratarse de asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento continuo y condiciones de seguridad de las instalaciones”.

La OIT establece que en casos de huelga en los servicios esenciales, procede el establecimiento de servicios mínimos de funcionamiento.

En nuestro país la noción de servicio esencial o indispensable se usa para describir a los servicios en que no se prohíbe la huelga, pero debe imponerse un servicio mínimo.

El RGTO de la LOT en su artículo 178 dispone:

“De conformidad con el artículo 498 de la Ley Orgánica del Trabajo, la no prestación de servicios mínimos de mantenimiento y seguridad de la empresa durante el ejercicio de la huelga determina su ilicitud. En los convenios o acuerdos colectivos que se celebren, se establecerá el régimen que regule los servicios estrictamente para garantizar el mantenimiento y seguridad de la empresa.”

El artículo 181 del citado Reglamento, establece:

“Se considera que la no prestación de servicios mínimos indispensables en caso de huelgas que involucren cese o perturbación de los servicios públicos esenciales, causa daño irreparable a la población o a las instituciones, determinando su ilicitud.”

Según nuestro ordenamiento jurídico en servicios esenciales también se puede ejercer el derecho de huelga siempre y cuando se establezcan los servicios mínimos necesarios indispensables para prestar el servicio y de esta forma no poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas.

3. Finalidad de la Huelga

La huelga tiene como finalidad alterar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, siendo su principal objetivo afectar el ritmo normal en la prestación ó producción de bienes para así reivindicar intereses colectivos.

La huelga legalmente se fundamenta en la exigencia que se hace al patrono de que tome, modifique o deje de tomar medidas relativas a las condiciones de trabajo; que se celebre una convención colectiva ó se de cumplimiento a una ya pactada. De esta forma podemos decir que el objeto de la huelga, el conflicto y la negociación colectiva son los mismos. (Alegría 2005, p. 197).

Se considera que la huelga sería la última medida de presión de los trabajadores para lograr dirimir un conflicto colectivo de trabajo con el patrono. Medida ésta que debe primero transitar y cumplir con los requisitos

exigidos por ley para que su ejercicio se considere lícito y produzca los efectos esperados.

4. Huelga Dañina

La huelga dañina es aquella que por su extensión y duración pone en peligro la vida o seguridad de la población o una parte de ella, y por tanto el Ejecutivo Nacional queda facultado para ordenar la reanudación del servicio.

El artículo 504 de la LOT, define a la huelga dañina en los siguientes términos:

“En caso de huelga que por su extensión, duración o por otras circunstancias graves, ponga en peligro inmediato la vida o seguridad de la población o de una parte de ella, el Ejecutivo Nacional podrá proveer a la reanudación de las faenas, en la forma que lo exijan los intereses generales, previo Decreto especial que indique los fundamentos de la medida, y someter el conflicto a arbitraje”.

El artículo transcrito dispone el arbitraje obligatorio para los casos de que la huelga ponga en peligro inmediato la vida o seguridad de la población o de una parte de ella, es decir para el caso de los servicios esenciales, según criterio de la OIT.

La jurisprudencia y legislación venezolana admiten restricciones al derecho de huelga pero con la observancia de servicios mínimos de funcionamiento o de mantenimiento en los servicios esenciales.

Siempre y cuando se trate de un servicio esencial, y se hayan determinado servicios mínimos indispensables, y que por la extensa duración del ejercicio de la huelga y de las infructuosas negociaciones entre las partes por un lapso prolongado de tiempo se ponga en peligro la seguridad de la población, resultaría conforme a la CRBV que el Ejecutivo Nacional establezca la reanudación de las faenas y someta el conflicto a arbitraje, ello porque la huelga es un derecho fundamental pero no es absoluto, su ejercicio debe armonizarse con los derechos fundamentales de todas las personas que puedan ser afectadas.

La CRBV en su articulado contempla el deber del Estado de proteger y hacer respetar los derechos de todos los venezolanos, en este sentido el 3 artículo de la CRBV dispone:

“El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados por esta Constitución”.

En este orden de ideas el artículo 19 de la CRBV, dispone:

“El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen”.

El Ejecutivo Nacional en el artículo 504 de la LOT, goza de un poder discrecional al tener la facultad de imponer un arbitraje en casos de servicios esenciales, debiendo dicho Decreto estar conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública y de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, ya que dicho Decreto no debe vulnerar el ejercicio de la Libertad Sindical consagrado en el convenio 87 de la OIT, ratificado por Venezuela y que según el artículo 23 de la CRBV tiene jerarquía constitucional y prevalece en el orden interno, en la medida en que contenga normas sobre su goce y ejercicio más favorable siendo de aplicación inmediata por los Tribunales y demás órganos del Estado.

5. Inamovilidad

Durante el tiempo que se ejerza el derecho de huelga no hay prestación del servicio, y si la huelga es lícita es decir conforme a ley y se siguió el procedimiento establecido de un conflicto colectivo, se constituye una causa

de suspensión de la relación laboral según el numeral (e) del art. 94 de la LOT.

Existiendo suspensión de la relación laboral el trabajador no esta obligado a prestar el servicio y el patrono no esta obligado a pagar el salario.

Así mismo existiendo suspensión de la relación de trabajo el patrono no puede despedir al trabajador sin justa causa, es decir, el trabajador pasa a tener inamovilidad, para lo cual no puede ser despedido sin una causa justificada que haya sido comprobada por el Inspector del Trabajo. Se entiende así mismo que el tiempo de servicio del trabajador, es decir, su antigüedad no se vera afectada por el ejercicio del derecho de huelga. (LOT art. 505 y 506).

II. PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN LA LOT Y SU RGTO PARA PACTAR UNA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

A. Definición

El art. 507 de la LOT, define a la convención colectiva en los siguientes términos:

“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 servicio y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.”

Alegría (2005, p. 219), cita la definición que el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Osorio (1984), hace de la convención colectiva en los siguientes términos:

“Es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o, una o varias organizaciones de empleadores, por una parte; y por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo a la legislación nacional.”

Díaz (2004, p. 91), define a la convención colectiva como:

“Es un acuerdo de voluntades de profundo contenido social y de una extraordinaria significación en el campo de las relaciones de trabajo. Es una de las instituciones más relevantes de la época contemporánea, tanto por sus repercusiones en el ámbito económico y social de las organizaciones a las cuales dirige sus efectos, como por su incidencia en la esfera política, cultural y moral de los pueblos...”

Cualquier definición que demos de la convención colectiva coincide en que los trabajadores son representados por una persona jurídica, los sindicatos; federaciones ó confederaciones, mientras que los patronos pueden actuar por ellos mismos ó representados por sindicatos o asociaciones de patronos.

La convención colectiva de trabajo es ley entre partes; los sujetos de la relación laboral quedan obligados y vinculados a cumplir las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo, las cuales no pueden contrariar ni vulnerar disposiciones constitucionales ni legales so pena de nulidad, ello deviene del principio de la autonomía de la voluntad de las partes de quererse obligar por una convención colectiva, la cual es producto del acuerdo entre los sujetos legitimados para pactar un contrato colectivo de trabajo.

De las características de la convención colectiva de trabajo tenemos que las mismas gozan del principio de la intangibilidad y progresividad, principios

éstos que tienen excepciones consagradas en la legislación y que explicaremos más adelante en nuestro estudio.

Así mismo, la convención colectiva de trabajo tiene fuerza expansiva, es decir, se aplica a todos los trabajadores por igual, aunque ingresen a la empresa con posterioridad a la suscripción de la misma, tampoco es necesario que se encuentren afiliados al sindicato que participo en la negociación de la convención, y por ende tampoco es necesario que se encuentre afiliado a algún sindicato si no lo desea, ello de acuerdo al principio constitucional consagrado en el artículo 95, del cual ya hemos expuesto algunas consideraciones.

En este orden de ideas la convención colectiva de trabajo es solemne por el cumplimiento de formalidades legales como lo son que la misma conste por escrito para tener plena validez, eficacia y surta sus efectos legales.

B. Personas a quienes beneficia y personas que pueden ser excluidas

El art. 509 de la LOT, determina a quienes beneficia y a quienes no beneficia la convención colectiva de trabajo en los siguientes términos:

“Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos los trabajadores de la empresa, explotación ó establecimiento, aún cuando ingresen con posterioridad a su celebración. Las partes podrán exceptuar de su aplicación a las personas a que se refieren los artículos 42 y 45 de esta ley.”

Los efectos de una convención colectiva de trabajo alcanza a todos los sujetos que laboren en una empresa, independientemente del momento de su ingreso y de si forman parte ó no de un sindicato así mismo, no es necesario formar parte del sindicato que participó en las negociaciones de la convención colectiva de trabajo para que sus efectos los alcancen como veremos más a delante.

Seguidamente el art. 510 de la LOT establece que “no estarán comprendidos dentro de los beneficiarios de la convención colectiva los representantes del patrono a quienes corresponde autorizar la celebración de la convención y participar en su discusión.”

En consecuencia de lo anterior la ley venezolana excluye de la aplicación de la convención colectiva de trabajo a las personas de dirección y confianza, así como a los representantes del patrono que la autoricen y participen en ella.

Ahora bien a los fines de precisar quienes son estas personas excluidas de la aplicación de una convención colectiva realizaremos las siguientes salvedades:

La LOT en su art. 42 define al Empleado de Dirección, como “el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la empresa, así como el que tiene el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros y puede sustituirlo, en todo ó en parte, en sus funciones.”

El art. 45 de la LOT precisa el concepto de Empleado de Confianza como “aquel cuya labor implica el conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del patrono, ó su participación en la administración del negocio, o en la supervisión de otros trabajadores.”

La LOT establece lo que se entiende por Representante del Patrono en los siguientes términos, es “toda persona que en nombre y por cuenta de éste ejerza funciones jerárquicas de dirección ó de administración.

Luego el art. 51 de la LOT, establece quienes son considerados representantes del patrono:

“Los directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques ó aeronaves, liquidadores y depositarios y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono aunque no tengan mandato expreso, y obligaran a su representado para todos los fines derivados de la relación de trabajo.”

Haremos un recorrido por las decisiones de nuestro Tribunal Supremo de Justicia que han desarrollado el tema de las personas a quines beneficia el contrato colectivo y quienes pueden ser excluidos del ámbito de su aplicación.

En sentencia proferida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 18 de septiembre del 2000 con ponencia del Magistrado Juan Rafael Perdomo, cuyas partes fueron José Fernández Vs IBM de Venezuela, se establecieron consideraciones de lo que debe entenderse por “Empleado de Dirección” en los siguientes términos:

“...la noción de empleado de dirección es aplicable únicamente a los altos ejecutivos o gerentes de las empresas que participan en lo que se conoce como “las grandes decisiones”, es decir, en la planificación de la estrategia de producción, en la selección, contratación, remuneración o movimiento de personal, en la representación de la empresa y en la realización de actos de disposición de su patrimonio... Son empleados de dirección solo quienes intervienen directamente en la toma de decisiones que determinan en el rumbo de la empresa y que pueden representarla u obligarla frente a los demás trabajadores... los empleados de dirección se encuentran de tal manera ligados a la figura de el empleador que llegan a confundirse con él o a sustituirlo en la expresión de voluntad...”

Cargos como los de gerentes y altos ejecutivos que tienen funciones y toma de decisiones que impactan en el desarrollo de la empresa son considerados como Empleados de Dirección. Ahora bien habría que analizar para cada caso en concreto según las funciones que la persona ejerza si puede ser considerado como un Empleado de Dirección ó no. Así mismo se evidencia como los Empleados de Dirección son Representantes del Patrono.

En otra sentencia proferida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 20 de abril del 2006 con ponencia del Magistrado Juan Rafael Perdomo, cuyas partes fueron CARLA MANZULI e HIDROLÓGICA DE LA REGIÓN SUROESTE, se refieren al Empleado de Confianza en los siguientes términos:

“La recurrida consideró que si la actora estaba autorizada para representar y comprometer a la empresa ante las comunidades y otros organismos, es porque tenía un conocimiento especial de las actividades y responsabilidades de la misma y por tanto gozaba de la confianza de su patrono para desarrollar estas actividades, lo cual es coherente con la aplicación del artículo 45 de la Ley Orgánica del Trabajo en concordancia con el artículo 47 eiusdem, razón por la cual no incurrió en falta de aplicación de estos artículos”.

El Empleado de Confianza tiene conocimientos personales del funcionamiento de la empresa, así como secretos industriales o comerciales del patrono, y participan en la administración del mismo, lo cual demuestra

que el Patrono tiene confianza en dicha persona para llevar asuntos de la empresa que no todos podrían hacerlo.

En decisión proferida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 22 de marzo del 2006 con ponencia del Magistrado Alfonso Valbuena Cordero, cuyas partes fueron OMAR SIFONTES y CERVECERÍA POLAR DE ORIENTE, C.A, se estableció lo siguiente respecto a la exclusión de los Empleados de Confianza y de Dirección en una convención colectiva de trabajo:

“...la exclusión de los empleados de dirección y confianza es potestativa de las partes quienes las suscriben, al utilizar el verbo “podrán” sin que ello sea obligante.

Asimismo el artículo 174 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo reitera esa posibilidad de exclusión, pero dejando establecido que en tal caso “las condiciones de trabajo, los derechos y beneficios que disfruten, no podrán ser inferiores, en su conjunto, a los que correspondan a los demás trabajadores incluidos en el ámbito de validez personal de la convención colectiva de trabajo”.

En este sentido, la doctrina en materia laboral se ha inclinado en señalar que debido a la exclusión potestativa que hace el artículo 509 de la Ley Orgánica del Trabajo de los trabajadores de confianza y de dirección, dentro del ámbito de aplicación de un convenio colectivo, dicha exclusión debe hacerse de manera expresa en cualesquiera de las cláusulas contenidas en ella o de cualquier otro modo que haga indudable la inaplicabilidad de los beneficios de una convención colectiva a esta categoría de trabajadores...”

Algunos sectores de la doctrina opinan que esta exclusión es discriminatoria, por cuanto no deberían excluirse del ámbito de aplicación de una convención colectiva a estas personas. No obstante resulta claro de las decisiones citadas que la exclusión que hace la LOT, de los Empleados de Dirección y Confianza es potestativa y que en todo caso corresponderá a las partes que estén negociando incluir esta exclusión o no dentro de una de las cláusulas del contrato colectivo. De igual forma El RGTO de la LOT, determina que en todo caso las condiciones de trabajo, derechos y beneficios de estas personas no podrán ser inferiores en todo su conjunto a las que les corresponda a los demás trabajadores por vía de aplicación de la convención colectiva de trabajo.

El Tribunal Supremo de Justicia también se ha pronunciado respecto a que la exclusión que hace la LOT de los empleados de dirección y de confianza del ámbito de aplicación del contrato colectivo no es discriminatorio.

Lo anterior quedo asentado en sentencia emanada de la Sala de Casación del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 14 de siembre de 2004 con ponencia del Magistrado Omar Mora, cuyas partes fueron Rafael Guillermo Cabrera Vs Casa Propia Entidad de Ahorro y Préstamo, en los siguientes términos:

“...la exclusión a la que hace referencia la Ley Sustantiva laboral, no implica discriminación alguna a los trabajadores de dirección y de confianza, que genere violación al derecho que los trabajadores tienen de constituir sindicatos, así como de la posible aplicabilidad, a estos, de una convención colectiva cuando así lo deseen las partes contratantes, la voluntaria exclusión de dichos trabajadores, considera esta Sala es producto de las labores que los mismos desempeñan, lo cual hace que se diferencien del universo de los trabajadores, sin que ello implique desigualdad discriminatoria alguna.

Considerar, tal como lo hizo la Alzada, que la sustracción de tales trabajadores, a la que hace referencia la contratación colectiva en comento, quebranta, vulnera el texto Constitucional, crearía un grave precedente al orden público laboral, ya que de esta forma se estaría privilegiando a una categoría de trabajadores que dadas sus características se encuentran en condiciones de tiempo, modo y lugar diferentes a aquellos que se encuentran bajo su subordinación, generando graves consecuencias al alto interés Público Nacional, tanto en el sector público como en el sector privado...” (Negritas nuestras).

No puede considerarse que la LOT, contradiga el postulado de la CRBV, al excluir del ámbito de aplicación a los empleados de dirección y de confianza, ya que dicha exclusión tiene su fundamento en las labores que desempeñan estas personas, las cuales hace que se diferencien de todos los demás trabajadores y que en todo caso no puede entenderse como discriminatorio, porque los beneficios de estas personas en su conjunto no pueden ser menores a las contempladas en el contrato colectivo.

C. Modificaciones permitidas y no permitidas

La Legislación venezolana permite que en la convención colectiva de trabajo se puedan realizar algunas modificaciones en sus cláusulas por razones excepcionales determinadas en la LOT, las cuales a saber son:

1. Reforma In Melius

La premisa general es que “La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes”. (LOT art. 511)

Seguidamente el art. 512 de la LOT, establece la excepción de la premisa anterior en los siguientes términos:

“No obstante a 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, aún 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, cuales son los beneficios sustitutos de los contenidos en las cláusulas modificada...” (LOT art. 512)

Como principio general consagrado en la LOT las convenciones colectivas de trabajos no podrán negociarse en condiciones menos favorables de las que dispongan los trabajadores para el momento. No obstante la propia LOT establece la excepción de que las partes puedan sustituir algunas cláusulas

por otras, incluso de distinta naturaleza siempre y cuando en su conjunto sea más favorable para los trabajadores.

Conforme a lo anterior las partes pueden convenir lícitamente en una cláusula en la que por ejemplo los trabajadores tengan derecho a celebrar en un club privado cercano a las instalaciones de la empresa tres fiestas privadas anuales, se acuerde disminuir este derecho a solo una fiesta anual y que a cambio se acuerde ampliar la cobertura de póliza de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM), haciéndola extensiva a sus familiares, lo cual resulta una inminente necesidad para los trabajadores.

Carballo, 2008, p. 319, dice al respecto:

“...El principio de la *reformatio in melius* de la convención colectiva de trabajo... niega eficacia a las cláusulas de la convención colectiva de trabajo que consagraren beneficios inferiores a los disfrutados por éstos con ocasión de normas derivadas del ejercicio de la autonomía de la voluntad. No obstante los términos del artículo 512 *eiusdem*, sugieren una interpretación disímil. En efecto, de conformidad con éste artículo, a pesar del principio de reforma *in melius* de la convención colectiva de trabajo, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas, por otras, aún de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores.

De modo tal que el citado artículo arroja el sentido exacto del principio de reforma *in melius* de la convención colectiva de trabajo y permite sostener que el mismo supone que la convención colectiva de trabajo sucesiva debe “respetar” los beneficios consagrados en aquella que le antecede y, por tal virtud, no podrá

suprimirlos o desmejorarlos, a menos que se tratase de la sustitución de unos beneficios por otros, aun cuando no gozaren de una idéntica naturaleza, siempre y cuando en su conjunto resultaren más beneficios más favorables a los trabajadores que los contenidos en las normas “substitutadas” o “novatorias...” (Negritas nuestras).

A decir de lo anterior la reforma In Melius como principio que prohíbe una desmejora en las condiciones de trabajo en las convenciones colectivas, se refiere a que los contratos colectivos subsiguientes no podrán desmejorar las condiciones previamente pactadas en el contrato colectivo anterior. Esta regla encuentra flexibilización en la norma que prevé que se podrán modificarse cláusulas de un convenio colectivo por otras cláusulas aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando ello sea más favorable en su conjunto para los trabajadores.

Lo anterior encuentra fundamento en las necesidades cambiantes de los seres humanos, y si en un momento dado hubo la necesidad de pactar cierta cláusula dentro de la convención colectiva, puede ocurrir que la misma deje de tener aplicabilidad en la realidad ó importancia para los trabajadores, siendo necesario entonces implementar otras cláusulas con medidas que se adapten más a la realidad de los momentos y a las necesidades imperantes de los trabajadores.

No olvidemos que las necesidades de los países suelen cambiar de un momento a otro, lo que hace necesario que el derecho se adapte a las necesidades actuales de las personas, lo que puede lograrse mediante el pacto de una convención colectiva de trabajo que deviene de la autonomía de la voluntad, y sí la misma careciere de flexibilidad dejaría de tener sentido su fin el cual no es más que el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados.

2. Reforma in Peius

La reforma In Peius se encuentra consagrada en la LOT, en los siguientes términos:

“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, se presentará ante el Inspector del Trabajo un pliego de peticiones en el cual expondrá sus planteamientos y aspiraciones.

El Inspector lo notificara 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.”
(Art. 525)

Para el caso de la reforma In Peius los trabajadores tienen inamovilidad laboral en los siguientes términos:

“En caso de lograrse acuerdo, 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, y durante dicho lapso, los trabajadores afectados quedarían investidos de inamovilidad en condiciones similares a las previstas en el artículo 506 de esta Ley.” (Art. 526)

El régimen previsto en los artículos 525 y 526 de la LOT, constituyen una excepción frente al principio de la intangibilidad de la convención colectiva de trabajo, por tanto cuando las circunstancias de crisis económicas amenazan la actividad o la existencia misma de la empresa, el patrono podrá iniciar una negociación para reformar las cláusulas de la convención colectiva de trabajo vigente en detrimento de los trabajadores. (Carballo, 2008, p. 320).

En consecuencia se puede proponer antes del vencimiento de la convención colectiva una reforma de sus cláusulas cuando exista una crisis económica tal, que suponga la reducción de puestos de trabajo ó incluso el cierre mismo de la actividad económica, en tal sentido dicha reforma no deriva de una arbitrariedad del patrono ó de una necesidad de sustitución de una cláusula por otra que en su conjunto sea más favorable para el trabajador, si no que por el contrario hay una crisis económica de tal

magnitud que en la empresa se hace indispensable reducir costos a un nivel alto, ó de lo contrario cesarían las actividades de la empresa, para lo que la normativa venezolana brinda la oportunidad de que el patrono ofrezca a sus trabajadores una negociación tendente a reformar cláusulas de la convención colectiva y desmejorar por así decirlo algunos beneficios laborales a los fines de continuar con la operatividad de la empresa evitando el cierre de puestos de trabajo.

En este caso la iniciativa tradicionalmente confiada a los trabajadores de plantear una negociación colectiva queda invertida a los patronos en la reforma In Peius por razones estrictamente necesarias que supongan la extinción de la empresa.

El procedimiento de negociación colectiva de una reforma In Peius consiste en que el Inspector del Trabajo deberá notificar la presentación del pliego al sindicato que represente la mayoría de los trabajadores, seguidamente habrá una fase conciliatoria obligatoria que no podrá exceder de quince (15) días hábiles, salvo acuerdo de las partes que lo prolonguen. Vencido este lapso sin que las partes se hubieran llegado a un acuerdo el patrono podrá ejercer el lock-out o cierre patronal como típico acto de perfeccionamiento del conflicto ó si lo creyere conveniente podría acudir al procedimiento de reducción de personal consagrado en el art. 34 de la LOT.

En este supuesto si las partes no llegaren a un acuerdo el conflicto se someterá de oficio a arbitraje. (Carballo, 2008, p.348).

Para el caso de que acordare la reforma In Peius de la convención colectiva las condiciones acordadas permanecerán durante un plazo no mayor del que falte para el vencimiento de la convención colectiva que rija las relaciones laborales de la empresa para dicho momento. Dicha reforma tendrá que constar por escrito y presentarse ante el Inspector competente a los fines de su depósito y efectos contra terceros.

La finalidad de esta reforma es solventar problemas económicos tan graves que pongan en peligro la existencia misma de la empresa por esto su lapso de duración debe ser corto en el tiempo, es decir por el tiempo que dure las crisis económica y como establece la ley con un limite que no debe ser superior al establecido para que tenga vigencia la convención colectiva vigente, de lo contrario carecería de temporalidad una medida como ésta que resulta ser parte de un proceso de flexibilización de los principios del derecho del trabajo a los fines de velar por un fin superior para el caso concreto como lo es mantener los puesto de trabajo y la estabilidad laboral.

La CRBV consagra “la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificados”. (Art.93).

Como consecuencia de dicho precepto la estabilidad consagrada como un derecho constitucional, no es más que el derecho de permanecer en el trabajo, y la ley deberá velar porque dicho derecho no sea transgredido, de esta forma, excepciones como la reforma In Peius contraria al principio de la intangibilidad de las convenciones colectiva se presenta como una opción para mantener la estabilidad de los puestos de trabajo en una empresa con problemas económicos tan graves que amenacen la existencia de la empresa.

D. Sindicato legitimado para pactar una Convención Colectiva

El sindicato legitimado para negociar y pactar una convención colectiva es aquel en el cual:

“El patrono estará obligado a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo con el sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores bajo su dependencia. Si éstos realizan actividades correspondientes a profesiones diferentes, el sindicato profesional para ejercer el derecho a que se refiere este artículo, deberá representar la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva profesión.” (LOT art. 514)

Para negociar una convención colectiva de trabajo es necesario que sea con el sindicato más representativo, es decir aquel que tenga suscrito la mitad de los trabajadores de la empresa más uno. El patrono solo esta

obligado a negociar una convención colectiva de trabajo con el sindicato más representativo, incluso una vez que es llamado a negociar puede interponer en la primera reunión la excepción de que el sindicato que interpuso el pliego no es el más representativo y se abrirá una articulación probatoria a los fines de demostrar la mayoría o no.

Lo anterior fue desarrollado en sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en fecha 14 de julio de 2004 en ponencia del Magistrado José Manuel Delgado Ocando, cuyas partes fueron la Asociación de Jubilados y Pensionados de la Asamblea Nacional y el Sindicato de Trabajadores, Empleados y Obreros del Congreso (SINTRANES), contra la negativa o abstención de la Asamblea Nacional de negociar la convención colectiva de trabajo de los empleados activos y jubilados del Órgano Legislativo Nacional, en los siguientes términos:

“...visto asimismo que no se han celebrado nuevos procesos referendarios desde las fechas en que se realizaron los referendos sindicales en los que resultaron elegidos como las organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores de la Asamblea Nacional el Sindicato de Obreros Legislativos de la Asamblea Nacional (SINOLAN) y el Sindicato Nacional de Funcionarios y Funcionarias de Carrera Legislativa (SINFUCAN), por lo que éstas siguen siendo las organizaciones con las que el referido Órgano Legislativo está obligado a negociar y celebrar nuevas convenciones colectivas, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 514 de la Ley Orgánica del Trabajo, una vez que culmine la vigencia de las convenciones colectivas que en la actualidad rigen la relación laboral entre los trabajadores y la Asamblea Nacional ...”

El único sindicato facultado por ley para presentar ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción competente un pliego de peticiones contentivo de un proyecto de convención colectiva a los fines de obligar al patrono a negociar el contrato colectivo es el sindicato más representativo, es decir el que tenga afiliado la mitad de los trabajadores de la empresa más uno.

E. Procedimiento

El sindicato que solicite celebrar una convención colectiva presentará ante la Inspectoría del Trabajo el proyecto de convención redactado en tres (3) ejemplares, así como el acta de la asamblea en la cual se acordó celebrar el contrato colectivo.

Una vez presentado el proyecto de convención colectiva ante Inspector del Trabajo, éste lo transcribirá y lo enviará al patrono a los fines de dar inicio a las negociaciones en la fecha y hora que señale. Igualmente el Inspector podrá hacerle observaciones de carácter legal que considere pertinente al proyecto de convención presentado por el sindicato.

La Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia en decisión de fecha 4 de julio de 2007 con ponencia del Magistrado Luis Martínez Hernández, cuyas

partes fueron Roberto Quintero Vs CVG Ferrominera Orinoco C.A, estableció

lo siguiente del procedimiento para la discusión del contrato colectivo:

“En ese mismo orden de ideas, las convenciones colectivas del trabajo están, en efecto, sometidas a un procedimiento para su discusión, celebración y validez, regulado por las normas de la Ley Orgánica del Trabajo (artículos 516 y siguientes). En dicho procedimiento debe intervenir la Inspectoría del Trabajo competente, la cual está dotada de precisas competencias para el cumplimiento de sus funciones, y eventualmente, puede también intervenir el Ministerio del ramo, si se trata de una convención colectiva por rama de actividad. Sin embargo, la existencia de estas competencias propias de la Inspectoría del Trabajo o del Ministerio del ramo no altera un hecho indubitable para esta Sala Plena, cual es que la convención colectiva del trabajo es el producto del acuerdo de las partes, las cuales son, como se ha dicho, 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. Por consiguiente, ni éste ni cualquier otro acuerdo destinado a regir las relaciones entre el trabajador y el patrono puede ser considerado per se un acto administrativo”.

El sindicato o el patrono bien sea conjunta o separadamente podrán solicitar que la discusión de un proyecto de convención colectiva se realice en presencia de un funcionario, quien presidirá las negociaciones.

Las partes convocadas para la negociación de una convención colectiva solo podrán formular alegatos y oponer defensas sobre la improcedencia de dicha negociación en la primera reunión que se efectúe, vencida dicha oportunidad no podrán hacerlo.

Una vez opuestas defensas por las partes en la primera reunión, el Inspector del Trabajo decidirá dentro de los ocho (8) días siguientes sobre su procedencia, contra la decisión del Inspector del Trabajo se oirá apelación en un solo efecto ante el Ministerio del ramo. El lapso para apelar será de diez (10) días hábiles, y si el Ministerio no decidiere dentro del lapso previsto en la Ley de Procedimientos Administrativos ó lo hiciere de forma adversa, el sindicato podrá recurrir dentro de los cinco (5) días siguientes ante la jurisdicción Contencioso- Administrativa.

Sin embargo si la decisión definitivamente firme declarare con lugar la oposición expuesta por el patrono terminara el procedimiento de negociación colectiva, y de declararse improcedente dichas excepciones continuaran las negociaciones.

De lo expuesto anteriormente haremos las siguientes salvedades:

Cuando el patrono es notificado de que se ha presentado un proyecto de contrato colectivo y se necesita su presencia para llevar a cabo el procedimiento de negociación, ello no significa que deba aceptar lo que pretenda el trabajador, a lo que si esta obligado es a negociar de buena fe.

Las excepciones y defensas que puede presentar el patrono en la primera reunión de la negociación colectiva pueden ser que el sindicato que presentó el proyecto de convención colectiva no se encuentre legitimado para hacerlo, por no ser el más representativo, la excepción de contrato vigente, es decir, se alega que hay una convención colectiva de trabajo que aún esta vigente, falsedad del acta de asamblea que faculta al sindicato a presentar el proyecto de convención colectiva entre otros.

En todo caso el patrono puede presentar las excepciones que considere pertinentes para su defensa si considera que no es pertinente la negociación colectiva a la que fue convocado.

Cuando se opone una excepción lo más recomendable es no seguir adelante con el procedimiento de negociación, si no esperar la decisión de dicha excepción, ya que, carecería de sentido que si alegamos falta de cualidad del sindicato para negociar una convención colectiva y la decisión establece que efectivamente el sindicato no es el más representativo se acabaría la negociación.

F. Inamovilidad

La inamovilidad se encuentra consagrada en la LOT en los siguientes términos:

“A partir del día y hora en que sea presentado un proyecto de convención colectiva ante la Inspectoría del Trabajo, ninguno de los trabajadores interesados podrá ser despedido, trasladado, suspendido ó desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa, calificada previamente por el Inspector. Esta inamovilidad será similar a la de los trabajadores que gozan de fuero sindical y tendrá efecto durante el periodo de la negociación conciliatoria del proyecto de convención, hasta por un lapso de ciento ochenta (180) días. En casos excepcionales el Inspector podrá prorrogar la inamovilidad prevista en este artículo por noventa (90) días más.” (LOT art. 520).

Desde el momento en que sea entregado al Inspector del Trabajo el proyecto de convención colectiva, los trabajadores de la empresa tienen inamovilidad, ahora bien, debemos tomar en consideración que el patrono solo está al tanto de dicha situación una vez que sea notificado del proyecto que le hace llegar el Inspector, de forma tal que puede pasar un tiempo entre la presentación del proyecto de convención colectiva del sindicato al Inspector y la transcripción que éste hace del proyecto y envía al patrono.

Creemos que esta norma no se adapta a la realidad al establecer que la inamovilidad opera desde la presentación del proyecto ante el Inspector y no

desde la notificación formal que se le haga al patrono de dicho proyecto, momento desde el cual el patrono se encuentra a derecho.

Ahora bien, nos preguntarnos que se entiende por trabajadores interesados en pactar una convención colectiva de trabajo, en este sentido la ley no es clara, ya que no establece quienes son esas personas interesadas en una convención colectiva, de forma tal que pueden ser los sujetos que presentan el proyecto, todos los integrantes del sindicato o todos los trabajadores de la empresa. Suponemos que por los efectos de la convención colectiva dicha inamovilidad alcanza a todos los trabajadores de la empresa que sean afectados por la convención colectiva de trabajo que se negociará.

G. Entrada en vigor de la Convención Colectiva

Se considera que a partir de la fecha y hora del depósito de la convención colectiva en la Inspectoría correspondiente, la misma comenzará a surtir efectos legales y será vinculante.

La convención colectiva deberá ser depositada en la Inspectoría de la jurisdicción correspondiente y para el caso de las federaciones y confederaciones deberán depositarla en la Inspectoría Nacional del Trabajo.

La Sala de Casación Social del tribunal Supremo de Justicia en sentencia de fecha 16 de noviembre de 2000 con ponencia del Magistrado Omar Mora, cuyas partes fueron Juan Francisco Chávez Vs Alcaldía del Municipio Rafael Urdaneta del Estado Miranda, estableció el siguiente criterio a saber:

“Tal como lo señala el artículo transcrito, el Contrato Colectivo fue presentado el día 15 de mayo de 1995 a las 11:40 a.m., por lo que a partir de esa fecha y hora tenía plena validez y su contenido, efectos legales.

Por ello, hasta tanto no sea depositado ante la autoridad administrativa, ese acuerdo de voluntades entre las partes, no tienen validez ni produce sus efectos. Lo que le da el carácter de Ley entre las partes es precisamente su depósito ante la respectiva autoridad. De allí que es sumamente importante establecer el día y la hora del depósito, porque es a partir de ese momento en que se puede exigir sus beneficios”.

Conforme a esta sentencia la convención colectiva surte efectos desde el momento que sea depositada ante la Inspectoría del Trabajo, como bien lo indica la LOT, y la homologación por parte del Inspector del Trabajo hace que la convención colectiva surta sus efectos hacia terceros.

Ahora bien el sindicato que haya negociado la convención colectiva, es decir el más representativo deberá velar por el cumplimiento de la misma. Sin

embargo surge la duda de que pasara si ese sindicato que negocio la convención colectiva y la deposito ante la Inspectoría del Trabajo deja de ser el mas representativo porque los trabajadores se hayan desafiado y ahora otro sindicato sea el mas representativo. ¿Quién velara en este caso por el cumplimiento de las cláusulas de la convención colectiva?

Lo anterior fue desarrollo en una decisión de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 13 de febrero de 2003 con ponencia del Magistrado Pedro Rafael Rondón cuyas partes fueron Manuel Muñoz Vs contra auto del Juzgado de Primera Instancia del Tránsito y Trabajo del Segundo Circuito de la Circunscripción Judicial del Estado Bolívar, en los siguientes términos:

“De lo anterior se colige que los únicos que pueden otorgar la legitimación para la administración de las convenciones colectivas de trabajo son los trabajadores, mediante la afiliación de la mayoría de ellos (representatividad) a un determinado sindicato.

El derecho a la libertad sindical está contenido en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual dispone:

“Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas de conformidad con la ley.... debe tenerse como sindicato con mayor representatividad a aquel que agrupe a la mayoría absoluta de los trabajadores, esto es, por lo menos a la mitad más uno ...”

Como bien lo establece la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia quienes otorgan la legitimación al sindicato para que negocie y administre una convención colectiva son los propios trabajadores quienes en ejercicio del derecho de libertad sindical pueden afiliarse y desafiliarse a los sindicatos que estimen conveniente haciendo de esta forma que un sindicato sea el más representativo.

H. Duración y prórroga

La convención colectiva tendrá una duración que no podrá exceder de tres (3) años y no podrá ser inferior a un lapso de dos (2) años con la posibilidad que en la convención colectiva se establezcan cláusulas revisables en periodos más cortos que los indicados por la legislación venezolana, en consecuencia a lo que hemos venido indicando de que las necesidades son cambiantes en los tiempos de ahora, al igual que situaciones subjetivas como por ejemplo la inflación que no podemos controlar en la propia convención colectiva, razón por la cual las partes podrían revisar cláusulas que necesiten de revisión en un periodo más corto que el de dos (2) años.

La LOT prevé que vencido el periodo de una convención colectiva, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que benefician a los

trabajadores continuaran vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya.

I. Reunión Normativa Laboral y extensión obligatoria de las Convenciones Colectivas

Díaz define a la Reunión Normativa Laboral como:

“Una gran asamblea en donde concurren los empleadores, sus representantes, la representación de las organizaciones sindicales y el Ministro del Trabajo o la persona a quien éste designe (normalmente es el Director del Trabajo o funcionarios de la Consultaría Jurídica), para dirigir y coordinar las actividades y negociaciones, a los fines de celebrar una convención colectiva por rama de actividad.” (2004, p.132)

De igual forma Díaz *eijusdem*, define a la convención colectiva

por rama de actividad económica como:

“La convención que se celebra para establecer las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo y las obligaciones de cada una de las partes, en empresas de una misma rama de actividad y en un ámbito territorial determinado. La rama de actividad puede ser local, puede ser regional o nacional. Es local cuando no excede de una entidad federal; es regional cuando cubre a dos o más entidades federales limítrofes, por ejemplo: Región Andina (Táchira, Mérida, Trujillo); y es nacional cuando abarca todo el territorio de la República.” (2004, p.132)

Los sujetos que pueden promover una Reunión Normativa Laboral son los trabajadores, a través de un sindicato o varios, así como de federaciones y confederaciones, también tienen esa facultad los patronos o una asociación

o sindicato patronal, en todo caso deben representar la mayoría de los patronos en la rama de actividad y por último el estado cuando a su juicio en una rama de actividad económica existan convenciones colectivas que afecten a la mayoría de las empresas y trabajadores de la rama, y cuyas condiciones de trabajo es imperioso uniformar en función del interés general y del bien público podrá de oficio convocar a organizaciones de patronos y trabajadores a una Reunión Normativa Laboral. (Díaz, 2004, p. 129 y 130).

La LOT establece que uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores, o uno o varios patronos podrán solicitar mediante escrito al Ministro del Trabajo la convocatoria de una Reunión Normativa Laboral, a los fines de celebrar una convención colectiva de trabajo por rama de actividad. La solicitud deberá precisar la rama de actividad que corresponde y el alcance territorial que se pretende determinar.

Ahora bien cuando la formulen organizaciones sindicales de trabajadores se debe precisar cuales patronos se requieren para negociar acompañando la solicitud con la nómina de trabajadores que presten servicios para esos patronos y los que estén afiliados a organizaciones sindicales.

Cuando la formulen los patronos debe indicarse cuales son los sindicatos requerido para negociar y anexar la nomina de los trabajadores al servicio de los patronos interesados. Todo lo anterior debe acompañarse con el pliego de peticiones, que no es más que el proyecto de convención colectiva que habrá de discutirse.

El objeto de la Reunión Normativa Laboral es que a través de la convención colectiva por rama de actividad se pueda uniformar las condiciones de trabajo en una misma actividad, como lo es por ejemplo el caso del sector de la Construcción en la cual hay un contrato colectivo que regula las condiciones de trabajo para quienes trabajen en el área.

En sentencia proferida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 18 de mayo de 2000 con ponencia del Magistrado Levis Ignacio Zerpa, cuyas partes fueron El Palacio ST, Panadería, Pastelería y Charcutería Delicateses C.A., y otros contra la Resolución Nro. 1.045 de fecha 29 de septiembre de 1995, dictada por el MINISTRO DEL TRABAJO, publicada el 03 de octubre de 1995 en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nro 35.809, se establece de la Reunión Normativa Laboral lo siguiente:

“En tal virtud, estando destinada la Reunión Normativa Laboral a establecer condiciones de trabajo en una determinada rama de actividad económica, con miras a impulsar el desarrollo económico

de un sector industrial que indudablemente incidirá en las condiciones de vida de la sociedad en general, resulta evidente el interés general implícito en cada uno de los pasos de la tramitación de esa Reunión Normativa Laboral y por tanto, la aparente discrecionalidad de la cual en principio goza el Ministerio del Trabajo para precisar cual es el sector mayoritario debe sujetarse al interés público ínsito en su decisión.”

En dicha sentencia también se establece el criterio de que sujetos pueden participar en una Reunión Normativa Laboral:

“...el Ministerio del Trabajo debe comprobar que tanto la representación patronal como la sindical que voluntariamente manifiesten su intención de negociar condiciones colectivas de trabajo, constituya la mayoría de patronos y trabajadores de la rama de actividad económica de que se trate...para la determinación de la mayoría exigida, el Ministerio tiene, en principio, facultades discrecionales, por cuanto queda “a su juicio” la valoración de si las partes que manifiestan su disposición a constituirse en Reunión Normativa Laboral, constituyen o no la mayoría de patronos y trabajadores de ese sector industrial.

En criterio de esta Sala, el Ministerio del Trabajo, para establecer la mayoría del sector patronal o sindical deberá, obligatoriamente, acudir a la información que en materia de trabajo haya obtenido conforme al artículo 586 literal b de la Ley Orgánica del Trabajo, que ordena al Ministerio del ramo “recoger la información necesaria para la intervención del Estado en materia de trabajo” , y entre éstas, verificar que los solicitantes estén debidamente registrados como sindicatos de patronos o de trabajadores (artículo 420 eiusdem) pues sin tomar en cuenta los señalados elementos, la determinación de la mayoría de un sector industrial o laboral quedaría al arbitrio de una voluntad discrecional que en modo alguno respondería al interés superior que supone una negociación de esta naturaleza. Así se establece...”

La finalidad de unificar las condiciones de trabajo es impulsar el desarrollo económico de un sector industrial que incidirá en las condiciones de vida de

la sociedad en general. Por otro lado el Ministerio del Trabajo tiene la tarea de determinar si los patronos y trabajadores convocados y ó solicitantes constituyen la mayoría absoluta de la rama de actividad de que trate, para lo cual dispone de un grado de discrecionalidad en el que puede solicitar a las partes los documentos que considere convenientes a los fines de evidenciar la mayoría absoluta alegada.

De los requisitos que exige la ley para que el Ministerio del Trabajo convoque a Reunión Normativa Laboral tenemos los siguientes:

Que el patrono, sindicato o asociación de patronos, represente la mayoría en la rama de actividad de que se trate a escala local, regional o nacional, y que los trabajadores que presten sus servicios a esos patronos constituyan la mayoría de los que trabajan dicha rama de actividad. Que las organizaciones sindicales de trabajadores representen la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la rama de actividad respectiva a escala local, regional o nacional, y que éstos presten sus servicios al patrono requerido a negociar colectivamente.

Respecto a la convocatoria para la Reunión Normativa Laboral si el Ministerio del Trabajo encuentra que la solicitud cumple con los extremos legales exigidos quedara obligado a convocarla mediante una Resolución

que se publicará en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela y en diarios de amplia circulación para celebrarla dentro de treinta (30) días continuos a partir de la fecha de publicación en Gaceta.

La Resolución de convocatoria deberá contener el día, hora y lugar en que se iniciara las negociaciones; nómina de los convocados y solicitantes; rama de actividad de que se trata y el alcance que tendrá; aclaratoria de que a partir de dicha publicación se suspenderá la tramitación de los proyectos de convenciones colectivas o pliegos de peticiones en curso, en los cuales sea parte algún patrono y convocados; y la advertencia de que ningún patrono podrá despedir, trasladar, ni desmejorar a ningún trabajador sin causa justificada calificada por el Inspector del Trabajo desde el día y hora de la solicitud de la reunión hasta que haya concluido la misma. (LOT art. 533).

Quienes no comparezcan a la Reunión Normativa Laboral quedan obligados por la convención colectiva q se suscriba, iguales efectos tienen para aquellas personas que dejaren de asistir a más del cincuenta (50) por ciento de las sesiones. Los que hayan asistido deberán seguir asistiendo a las deliberaciones, y los que hayan asistido a más del cincuenta (50) por ciento de las deliberaciones y no estén de acuerdo con el convenio podrán abstenerse de firmar la convención colectiva y oponerse a su extensión

obligatoria y quedarán en situación análoga a la de los no convocados. (LOT art. 534).

Existe la posibilidad de que sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores; uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, que no hayan sido convocados a la Reunión Normativa Laboral, puedan adherirse a ella mediante escrito dirigido al funcionario que presida las reuniones. A los fines de que las adhesiones posteriores tengan validez deberán cumplirse con los requisitos exigidos por ley. Si los solicitantes son los trabajadores deberán acompañar a la solicitud la nómina de los trabajadores sindicalizados que presten servicios a los patronos o patrono requeridos a negociar colectivamente, y cuando el solicitante es el patrono deberá anexar la nomina de trabajadores correspondiente. (LOT art. 539).

Una vez que el funcionario reciba el escrito y previa comprobación de los requisitos exigidos por ley para dicha adhesión, decidirá en un lapso detrás (3) días hábiles siguientes a la adhesión solicitada su procedencia o no. Los adherentes a una Reunión Normativa Laboral quedan sujetos a las mismas obligaciones y derechos que correspondan a los originalmente convocados. (LOT art. 540).

En el procedimiento de una Reunión Normativa Laboral podrán cualquiera de las partes en la primera sesión oponer alegatos o defensas tendentes a impedir la continuación de las sesiones. No obstante dichas defensas y alegatos no paralizarán el curso de la reunión y deberán ser resueltas por el Ministerio del Trabajo en un lapso improrrogable de cinco (5) días hábiles. Para el caso de promoción de pruebas habrá adicional a dicho lapso una articulación probatoria de cuatro (4) días hábiles y vencido ese lapso el Ministerio del Trabajo deberá decidir dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

La oposición y defensas en la Reunión Normativa Laboral fue desarrollado en sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 13 de mayo de 2003 con ponencia del Magistrado Levis Ignacio Zerpa, cuyas partes fueron Federación Nacional de Trabajadores de la Industria de la Construcción de Venezuela (FETRACONSTRUCCIÓN) y la Federación de Trabajadores de Maquinarias Pesadas de Venezuela (FETRAMAPIQUES):

“Así, convocada, la Reunión Normativa Laboral por el Ministerio del Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 530 de la Ley Orgánica del Trabajo, es en la oportunidad de la instalación de dicha reunión que las partes pueden oponer los alegatos y defensas de fondo para evitar los consecuentes efectos de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 536 eiusdem. Tal oposición como advierte la norma debe ser decidida por la autoridad administrativa en la forma y lapso allí estipulado, siendo que dicha decisión o providencia de carácter administrativo,

en caso de emanar directamente del Ministro del Trabajo o dictada por éste conociendo en recurso jerárquico de la decisión proveída por un funcionario inferior, al que se le haya atribuido de modo primigenio esa competencia decisoria, es la que agota la vía administrativa, todo ello conforme a lo establecido en el artículo 160 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Es en la primera reunión en donde las partes pueden formular sus alegatos y excepciones para evitar los efectos de la misma, si no se hace en esa reunión se pierde la oportunidad de hacerlo.

La Reunión Normativa Laboral tendrá una duración de sesenta (60) días continuos desde su instalación con posibilidad de prórroga de por treinta (30) días más. Si la Reunión Normativa Laboral no fuera prorrogada o a su vencimiento sin que haya habido acuerdo el Ministerio del Trabajo podrá someter el asunto a arbitraje bien de oficio o a solicitud de parte, salvo que el sindicato participante manifieste su propósito de ejercer el derecho de huelga.

Durante la vigencia de una convención colectiva por rama de actividad no podrá presentarse a los patronos obligados nuevos convenios ni pliegos que pretendan modificar la convención ya pactada.

Una vez suscrito y depositado el acuerdo entra en vigencia la convención colectiva suscrita y cesa la inamovilidad. Este tipo de convención producirá

sus efectos hasta el término de la duración para la cual fue estipulada, ya que a diferencia de la convención colectiva de empresa esta convención no admite modificaciones a las cláusulas ya pactadas. (Díaz, 2004, p. 134).

Ahora bien existe el supuesto frente al cual de existir un número de empresas de la rama que fueron convocadas a la Reunión Normativa Laboral pero que cada una de ellas tiene una convención colectiva vigente y ante el propósito de uniformar las condiciones de trabajo que involucra a la mayoría de los patronos y trabajadores de la respectiva rama, las partes pueden acordar agrupar o clasificar a las empresas en función de su ubicación geográfica, capacidad económica, número de trabajadores, para así establecer diferencias en cuanto al contenido de aplicación de algunas cláusulas económicas de la convención colectiva. Lo anterior en resguardo de la fuente de producción y trabajo el texto definido de la convención colectiva por rama de actividad podrá tener estipulaciones con tratamiento especial para empresas con menor capacidad económica.

De la extensión obligatoria de una convención colectiva por rama de actividad o laudo el autor Díaz la define como:

“La facultad excepcional que le confiere el legislador al Ejecutivo Nacional, para que, a instancia de parte o de la propia Reunión Normativa Laboral, declare la extensión obligatoria de una convención colectiva de trabajo por rama de actividad, o un laudo arbitral, si fuere el caso, a la totalidad de las empresas de la

rama, en escala local, regional o nacional, no que fueron convocadas a la Reunión Normativa Laboral...”

La convención colectiva suscrita en una Reunión Normativa Laboral o laudo arbitral podrá ser declarada por el Ejecutivo Nacional de extensión obligatoria a los demás trabajadores y patronos de la misma actividad, el derecho de solicitar esta extensión obligatoria caducará al vencimiento de la mitad del plazo fijado para su duración.

Según la LOT es necesario que se cumplan con los siguientes extremos legales a los fines de la legalidad de la extensión obligatoria de una convención colectiva por rama de actividad:

Que la convención colectiva comprenda al patrono o patronos que a juicio del Ministerio representen la mayoría de los patronos de la rama de actividad de que se trate y que tengan a su servicio a la mayoría de los trabajadores;

Que la convención colectiva comprenda a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores que a juicio del Ministerio representen la mayoría de los trabajadores de la rama de actividad de que se trate;

Que la solicitud de Reunión Normativa Laboral que sea parte de la convención colectiva por rama sea publicada en Gaceta Oficial y en diarios

de amplia circulación emplazando a cualquier patrono o sindicato, federación, confederación de trabajadores que se considere directamente afectado por tal extensión y formular oposición dentro de treinta (30) días a partir de la fecha de publicación en Gaceta y por último, que de haber transcurrido dicho plazo, no se hubiere presentado oposición o si las mismas hubieren sido desechadas por el Ministerio por ser improcedentes o inmotivadas.

Cuando se presente oposición en la oportunidad correspondiente el Ministerio del Trabajo lo notificara a los interesados y se abrirá una articulación de diez (10) días hábiles para los alegatos y promover pruebas, dicho lapso corre desde la última notificación. Vencido el lapso el Ministerio del Trabajo decidirá si procede o no la oposición. Si es desechada la oposición el Ministerio del Trabajo propondrá al Ejecutivo Nacional que mediante Decreto declare la extensión del convenio o laudo.

Para el caso de que la oposición formulada fuera procedente el Ministerio del Trabajo procurará convenir con las partes las modificaciones solicitadas mediante oposición y si éstas son aprobadas por las partes interesadas la convención colectiva o laudo, será declarado obligatoria para quienes formularon oposición, pero haciéndose constar en el Decreto de extensión

las modificaciones aprobadas las cuales no surtirán efecto alguno sobre los que suscribieron la convención original o sean parte en el laudo.

El Decreto que declare la extensión obligatoria de la convención colectiva o laudo a toda una rama de actividad debe ser aprobada por el Consejo de Ministros previo informe del Ministerio del Trabajo.

La convención colectiva declarado de extensión obligatorio se aplicará a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos de trabajo o convenciones colectivas, salvo en aquellos casos en que las estipulaciones de éstas últimas sean más favorables.

Al vencimiento de una convención colectiva por rama de actividad mientras no entre en vigencia otra de la misma naturaleza se continuara aplicando las estipulaciones de dicha convención.

III. EFECTOS DE APLICACIÓN DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

A. En el Tiempo

La convención colectiva surte sus efectos en el tiempo a partir de la fecha y hora que es depositada por cualquiera de las partes que celebran la convención colectiva, puede depositarla el sindicato, federación o confederación de trabajadores así como el o los patronos, sindicato o asociación de patronos que hayan intervenido en la negociación.

Según jurisprudencia emanada de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia la convención colectiva tiene carácter normativo y debe considerarse derecho y por tanto no susceptible de prueba, como se evidencia de las siguientes decisiones:

En sentencia de fecha 17 de septiembre de 2004 con ponencia del Magistrado Juan Rafael Perdomo, cuyas partes fueron Alejandro González Vs Cerámica Carabobo, se establece el carácter normativo del contrato colectivo en los siguientes términos:

“ Estos especiales requisitos, le dan a la convención colectiva de trabajo un carácter jurídico distinto al resto de los contratos y permite asimilarla a un acto normativo que debido a los requisitos

que deben confluír 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, razón por la cual al ser derecho y no hechos sujetos a su alegación y prueba, no es procedente su valoración.”

Otra sentencia que establece el anterior criterio es la emanada en fecha 23 de enero de 2001 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia con ponencia del Magistrado Juan Rafael Perdomo cuyas partes fueron Angel Luis Puerta Pinto Vs Ejecutivo del Estado Guarico:

“Además por el principio iura novit curia, el juez conoce el derecho, antes mencionado, basta que las partes aleguen el fundamento de hecho de su pretensión para que el juez seleccione libremente la apropiada regla de derecho, aun si las partes lo ignoran y la aplique a la solución del caso concreto, para lo cual no tiene limitación alguna y para ello puede valerse de todos los medios de los cuales disponga

Además de nuevo se refiere el recurrente a la convención colectiva como si se tratara de una prueba silenciada, ahora denunciada como error de juzgamiento, lo cual es errado –como ya quedó asentado en el capítulo anterior- porque la convención colectiva no es un medio de prueba sino una fuente del derecho laboral, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 literal a) de la Ley Orgánica del Trabajo, tal como lo tiene asentado la jurisprudencia pacífica y reiterada de este alto Tribunal...”

A partir del depósito de la convención colectiva en la inspectoría de la jurisdicción correspondiente, la misma adquiere carácter normativo y debe considerarse derecho.

Aunado a lo anterior se pueden presentar casos en los cuales la misma convención colectiva establezca la fecha de su vigencia o la oportunidad a partir del cual comenzará a surtir efectos, lo cual se conoce con el nombre de “retroactividad pactada”. Por ejemplo la convención fue depositada el 13 de marzo de 2004, pero la cláusula 36 dice: “la presente convención colectiva tiene una duración de tres (3) años y entrará en vigencia el 01 de febrero del año 2004”. Con respecto al aumento de salario es frecuente que se convenga su pago con carácter retroactivo. (Díaz, 2004, p. 97).

Esto constituye una excepción al principio de retroactividad consagrado en el artículo 3 del Código Civil, el cual establece “la ley no tiene efecto retroactivo”, ello quiere decir que una determinada ley no puede regir hacia el pasado.

También puede ocurrir lo contrario, es decir, que se posponga la fecha de entrada en vigencia, y en este caso, no sería “retroactividad pactada”, si no “post-actividad pactada”. Se suscribe el acta de deposito en la Inspectoría del Trabajo de la siguiente forma “Como quiera que la convención colectiva que depositamos en este acto, se negocio y fue aprobada antes del vencimiento de la actual convención colectiva que vence el 13 de abril de 2004, ambas partes de común acuerdo decidimos, de acuerdo a lo

establecido en la cláusula 36, que la misma entrará en vigencia el 15 de junio de 2004.” (Díaz, 2004, p. 97).

Otro supuesto de vigencia de la convención colectiva es aquel denominado “retroactividad o post-actividad parcial”, y es aquella en la que se establece que la convención colectiva entrará en vigencia a partir de la fecha de depósito con excepción de algunas cláusulas las cuales se deberán identificar y establecer el día que podrán entrar en vigencia. (Díaz, 2004, p. 97 y 08).

B. En los Sujetos

Los efectos que se extienden a los sujetos cuyas relaciones laborales se encuentran sometidas por una convención colectiva de trabajo son el automático y el expansivo.

Díaz explica que el efecto automático de la convención colectiva es el que se refiere a las cláusulas del contrato colectivo convertidas en estipulaciones obligatorias y en parte integrante de los contratos de trabajo vigentes celebrados con anterioridad, no solo de los trabajadores miembros de una organización sindical que intervino en su celebración, si no también para

aquellas personas que no pertenecen a dicha organización sindical. (2004, p. 98).

Lo anterior tiene fundamento a lo que ya hemos explicado en capítulos anteriores de que la CRBV consagra para todos los trabajadores el derecho a formar y constituir las organizaciones que estimen convenientes para la defensa de sus derechos e intereses así como la posibilidad de no afiliarse a ninguna organización o a desafiliarse.

El efecto automático de la convención colectiva se encuentra estipulado en el artículo 508 de la LOT en los siguientes términos:

“Las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de la convención, aun para aquellos trabajadores que no sean miembros del sindicato que haya suscrito la convención.”

El efecto expansivo de la convención colectiva es aquel en donde las estipulaciones de las convenciones son aplicables a las relaciones de trabajo futuras, es decir aquellas por celebrar y se refiere a los trabajadores que todavía no prestan servicios en la organización pero que al hacerlo serán beneficiados con la convención colectiva vigente.

El efecto expansivo de la convención colectiva se encuentra consagrado en el artículo 509 de la LOT de la siguiente forma:

“Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiaran a todos los trabajadores de la empresa, explotación, o establecimiento, aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración...”

El RGTO de la LOT establece el ámbito personal de validez de la convención colectiva en el art. 145 de la siguiente manera:

“La convención colectiva beneficiará a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa que pertenezcan a la categoría profesional objeto de regulación, aun cuando hubieren ingresado con posterioridad a su celebración e independientemente de su condición de miembros del sindicato que la hubiere suscrito.”

El RGTO establece conjuntamente el efecto automático y expansivo al establecer que la convención beneficia a todos los trabajadores aun para el caso que ingresen con posterioridad ó independientemente de que se encuentren inscritos o no en el sindicato que la negocio. Estos dos efectos tienen excepciones consagradas en la LOT y su RGTO una potestativa de las partes y otra obligatoria por efecto de la ley.

La excepción potestativa es aquella a la que se refiere el art. 509 de la LOT, cuando expresa “las partes podrán exceptuar de su aplicación a las personas a que se refieren los art. 42 y 45 de esta ley.”, que son los empleados de dirección y de confianza, si así lo deciden los sujetos que

negocian la convención colectiva podrán excluir de su aplicación a los empleados de dirección y de confianza.

Respecto a la excepción que opera por fuerza de ley, es la consagrada en el art. 510 de la LOT, de la siguiente manera: “no estarán comprendidos dentro de los beneficios de la convención colectiva los representantes del patrono a quienes corresponde autorizar la celebración de la convención y participan en su discusión.”

El RGTO establece estas excepciones en los art. 146 y 147 como “exclusiones facultativas y automáticas del ámbito de validez personal de la convención”, como se indica a continuación:

“Artículo 146.- En caso de que se excluya de la convención colectiva a los trabajadores y trabajadoras de dirección y de confianza, las condiciones de trabajo y los derechos y beneficios que disfruten no podrán ser inferiores, en su conjunto, a los que correspondan a los demás trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de validez personal de la convención colectiva de trabajo.

Artículo 147.- En el sector privado, el patrono o patrona podrá incluir en el ámbito de validez personal de la convención colectiva de trabajo a sus representantes que hubieran autorizado la celebración de la convención y participado en su discusión. A los efectos del presente artículo, no integran el sector privado de la economía, las empresas, asociaciones y fundaciones del Estado.”

Se evidencia de los artículos citados contradicción ya que la ley orgánica del trabajo consagra que no se beneficiaran de la convención colectiva los representantes del patrono que la hayan autorizado, es decir esta es una excepción que opera por fuerza de ley pero que el RGTO contraria estableciendo que en el sector privado el patrono o patrona podrá incluir en el ámbito de validez personal de la convención colectiva de trabajo a sus representantes que hubieran autorizado la celebración de la convención y participado en su discusión.

En sentencia emanada de la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 13 de marzo de 2002, se dispuso lo siguientes respecto a los artículos 509 y 510 de la LOT:

“...De la primera de las normas transcritas se observa que es clara la intención del legislador de brindar la posibilidad de excluir de los beneficios derivados de la convención colectiva a los empleados de dirección y trabajadores de confianza, por razones de política laboral del patrono. De la segunda de las normas se observa, ya no una potestad de exclusión, si no la orden de excluir de los beneficios derivados de la convención colectiva a aquellos trabajadores representantes del patrono a quienes correspondió autorizar su celebración y a participar en su discusión, ello con el objeto de no permitir acumulación de intereses. Ambas normas están dirigidas a limitar los beneficios de la convención colectiva de trabajo a determinados trabajadores...”

Hay quienes consideran que las disposiciones antes citadas están tácitamente derogadas por la CRBV, en cuyo art. 96 dispone “...las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras

activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.”, esta norma es derogatoria de aquellas por ser la Constitución la norma suprema y fundamento del ordenamiento jurídico. (Díaz, 2004, p. 99).

C. En el Territorio

De acuerdo al tipo de convención colectiva que se pacte sus efectos alcanzaran a determinados territorios. Los efectos están referidos a las empresas que tienen departamentos o sucursales situados en localidades, territorios o jurisdicciones distintos a aquellos en donde se celebren la convención; en estos casos la convención colectiva que se celebre con el sindicato que represente la mayoría de los trabajadores, será la convención aplicada a los empleados de esos departamentos o sucursales. (Díaz, 2004. p. 101).

El RGTO de la LOT determina el ámbito espacial de validez de la convención colectiva en el art. 148, de la siguiente manera:

“La convención colectiva que se celebre con el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores y trabajadoras regirá en los diversos departamentos o sucursales de la empresa, salvo que expresamente se pactare lo contrario en atención a las peculiaridades del trabajo que se ejecuta en dichas áreas.”

Cuando una empresa tenga departamentos o sucursales en todo el país el sindicato que represente la mayoría de esos trabajadores es quien tendrá la facultad de llamar al patrono a negociar una convención colectiva y cuando lo haga dicho contrato colectivo regirá para todos los departamentos y sucursales que tenga la empresa en el país, a menos que por razones atmosféricas o cualidades específicas de cada localidad se haga necesario adoptar medidas especiales a las consagradas en el contrato colectivo pactado, lo que resulta lógico y procedente, toda vez que lo que se procura mediante convención colectiva es mejorar las condiciones de trabajo de los empleados, quienes pueden tener necesidades distintas de acuerdo al lugar en donde desempeñen el trabajo, por ejemplo no es lo mismo las condiciones de trabajo para quienes laboren en caracas a quienes lo hagan en el Páramo de Mérida qu3 tendrán necesidades distintas a los de la capital.

En decisión emanada de la Sala de Casación Social del tribunal Supremo de Justicia de fecha 21 de mayo de 2003 con ponencia del Magistrado Omar Mora y cuyas partes fueron José Enrique Estrada Vs Bundy Venezolana C.A., se trato el tema del ámbito territorial de la convención colectiva de trabajo:

“Ahora bien, los Contratos Colectivos de los cuales pretende ser destinatario el ciudadano José Enrique Estrada Mirabal, y por los cuales reclama los beneficios en ellos estipulados, gozan de una limitación de índole territorial.

En tal sentido, es de destacar que, como ha sido expuesto por la demandada, cada una de las convenciones colectivas en discusión fueron depositadas a los fines de su legalización por ante la Inspectoría del Trabajo de la ciudad de Valencia en el Estado Carabobo...”

El propio contrato colectivo establece su ámbito de aplicación, por tanto no puede pretenderse aplicarse a una zona distinta al que las partes mediante acuerdo de voluntades han querido darle validez y alcance.

D. En las situaciones sobrevenidas

Díaz hace referencia a las siguientes situaciones sobrevenidas que pueden darse en la vida cotidiana por efectos de una convención colectiva las cuales pueden ser:

Si coexisten dos o más convenciones colectivas en una empresa para regular las relaciones de trabajadores de una misma profesión o de una misma rama de actividad se aplica la convención colectiva que más favorezca a los trabajadores. Ello de acuerdo al principio consagrado en el numeral a. del artículo 9 del RGTO de la LOT, denominado “Regla de la Norma más Favorable”, cuyo supuesto establece que si se plantean dudas razonables en la aplicación de dos o más normas será aplicada aquella que

más favorezca al trabajador en cuyo caso la norma seleccionada será aplicada en su totalidad.

Otra situación sobrevenida pudiera ser aquella que se presenta cuando es el caso de que se celebre una convención colectiva por un sindicato o asociación de patrono y se retirara algún miembro de aquel grupo, se entiende que la convención colectiva seguirá surtiendo sus efectos para las relaciones entre de trabajo como lo había venido haciendo.

Un supuesto distinto es cuando ocurre la disolución del sindicato firmante de la convención colectiva cuya situación sobrevenida se interpreta como que los trabajadores miembros del sindicato disuelto continuaran prestando sus servicios en las condiciones fijadas por la convención colectiva. (Díaz 2004, p. 101 y 102).

Puede darse el caso de que el sindicato que era más representativo para un momento determinado que negoció la convención colectiva de trabajo y luego la administro, dejó de serlo antes de que culminara la vigencia del contrato. Si ello ocurriera este sindicato no puede administrar esa convención ya que debe hacerlo el más representativo. Los únicos que pueden otorgar la legitimación para la administración de las convenciones colectivas de trabajo son los trabajadores mediante la afiliación de la

mayoría de ellos (representatividad) a un determinado sindicato y, en razón de ello, carecen de efectos las cláusulas por las cuales las organizaciones firmantes se pretenden atribuir de manera exclusiva y por la vigencia de la convención la administración de ésta, en clara violación de los derechos de los trabajadores para la escogencia de la organización sindical que deseen, para que administre, en su representación los referidos convenios.

IV. PRINCIPIOS QUE RIGEN A LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

A. Obligación de reformar para condiciones más favorables

El principio que establece la obligación de reformar para condiciones más favorables se refiere, a que cuando se negocia una convención colectiva para cambiar las condiciones de trabajo imperantes hasta ese momento, debe hacerse en condiciones más favorables a las ya establecidas por acuerdos ó mediante contrato.

Alegría (2005, p.225), respecto a éste particular dice que este principio es lo que se conoce como la *reformatio In Melius* que consiste en reformar para mejorar, opuesto al principio de la *reformatio In Peius* o reforma para desmejorar. Tal principio se encuentra consagrado en el art. 511 de la LOT su aplicación podría significar motivo de impugnación o de nulidad de la cláusula respectiva, cuando se suscriba una convención que desmejore la anterior incluso para que el Inspector niegue el depósito. Este principio se atenúa conforme lo dispuesto en el art. 512 al establecer que se podrían modificar las condiciones de trabajo 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.

En un primer momento se debe negociar una convención colectiva de trabajo en condiciones más favorables a las condiciones ya acordadas por las partes, ello se debe a la propia finalidad de la convención colectiva de trabajo la cual no es más que pactar condiciones de trabajo mejores a las

mínimas que establece el ordenamiento jurídico, y que deben adaptarse a las necesidades actuales del momento.

Es evidente que la convención colectiva no fue pactada para desmejorar las condiciones y beneficios de los trabajadores, si no todo lo contrario para mejorarlas, sin embargo hay excepciones establecidas en la ley como la reformatio In Peius de la que ya hemos hablado y que solo procede para casos muy específicos.

B. Principio de extensión a Terceros

Este principio se encuentra consagrado en el art. 509 de la LOT cuando dispone que el convenio beneficiara incluso a aquellos que ingresen a la empresa con posterioridad a la celebración del convenio.

Las personas que no trabajaban en la empresa al momento de suscribir la convención pasan a ser beneficiarios de sus disposiciones si se incorporan posteriormente como trabajadores, independientemente de su condición de miembros o no del sindicato que la hubiere suscrito.

C. Principio de Inderogabilidad

El principio de la inderogabilidad se refiere a que la convención colectiva no puede ser derogada si no por otra, una vez que se suscriba un contrato colectivo de trabajo siempre habrá que discutir uno nuevo cuando culmine la vigencia de éste, no podrá sustituirse por convenios individuales de trabajo.

Una convención deja de tener vigencia porque se aplicara otra. Si en las relaciones de trabajo entre patrono y trabajadores regia un contrato colectivo éste no puede dejar de aplicarse y solo podrá suplantarse por otro, no podrá volver aplicarse los límites mínimos establecidos en la LOT.

D. Principio de Ultra- actividad

El principio de ultra-actividad supone que aunque se convenga en las cláusulas del contrato colectivo una vigencia determinada y la misma ley establezcan un lapso por el cual debe estimarse su duración, hay cláusulas que seguirán rigiendo la relación de trabajo como las económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores.

La convención colectiva de trabajo tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres (3) años ni menor de dos (2) años, ello sin perjuicio de que

hayan cláusulas revisables en periodos menores. Vencido el periodo de la convención colectiva, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores continuaran vigentes hasta que no se celebre una que la sustituya. (LOT art. 524).

En sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia con ponencia del Magistrado Luis Eduardo Franceschi de fecha 26 de septiembre de 2009, cuyas partes fueron el Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza del Estado Guarico Vs Ejecutivo Regional del Estado Guarico, en la que se establece la Ultra-actividad de las convenciones en los siguientes términos:

“Yerra el sentenciador de alzada al establecer que por tratarse de una cláusula obligacional, la misma no goza de ultractividad, según lo pautado en el artículo 524 de la Ley Orgánica del Trabajo ut supra citada; por el contrario, dicha norma en concordancia con el artículo 558 eiusdem, contempla que al vencimiento de una convención colectiva continuaran aplicándose sus estipulaciones hasta tanto no entre en vigencia otra que la sustituya y al referirse al tipo de cláusulas señala: “estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores” (negrillas y subrayado de la Sala).

No obstante, éste incurre en un equívoco al determinar que por su condición de obligacional no le era aplicable el principio de ultractividad, toda vez, que del análisis doctrinario efectuado y del alcance y contenido de la norma citada, se desprende que las previsiones de la convención colectiva que beneficien a los trabajadores en materia económica, social y sindical, mantendrán su vigencia una vez vencida la convención colectiva hasta que se celebre otra que la sustituya...”

No puede dejarse desprotegido al trabajador, si éste es beneficiario de una convención colectiva y su vigencia llega a su fin, seguirá surtiendo efecto todas las cláusulas del contrato colectivo, se entiende que la misma sigue vigente.

E. Principio de Intangibilidad

Este principio supone que una vez celebrado el convenio colectivo el mismo debe aplicarse en la forma como se acordó.

En sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia con ponencia del Magistrado Omar Mora de fecha 1ro de junio de 2004, cuyas partes fueron el Fondo de Asistencia Pilotos Viasa y la Organización Sindical Pilotos de Viasa Vs Venezolana Internacional de Aviación S.A., en la que se establece el principio de la intangibilidad de las convenciones en los siguientes términos:

“Asimismo, si la demandada pretendía subrogarse o sustituir tal obligación (las contribuciones) en el marco de la contratación colectiva de trabajo, ha debido a título de los artículos 175 y 176 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (vigente para la época), dejar constancia expresa en el sentido de que el nuevo beneficio (en este caso la jubilación) implicaba la extinción de los compromisos derivados de la convención del 13 de enero de 1970, singularmente, de las contribuciones al fondo de retiro.

Como se observa, y a los fines de garantizar el principio de intangibilidad de los derechos laborales, sólo por vía de excepción pueden sustituirse o modificarse las condiciones de trabajo existentes y en este sentido, un beneficio por otro, ello, siempre y cuando se deje expresa constancia de los beneficios sustitutivos y los mismos sean homologados por la autoridad administrativa del trabajo...”

A los fines de garantizar la seguridad jurídica en el ordenamiento jurídico en las convenciones colectivas no pueden modificarse las condiciones de trabajo en ella establecida, a menos que opere las excepciones establecidas en la ley, que como hemos mencionado son de carácter taxativo.

Otra sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia con ponencia del Magistrado Arcadio Delgado Rosales de fecha 9 de julio de 2010, en la que el CONSORCIO G & O, C. A., solicitó a la Sala la revisión de la sentencia dictada el 8 de julio de 2009 por el Juzgado Superior Segundo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, y se desarrolla el principio de la intangibilidad de los contratos colectivos Vs la norma más favorable en los siguientes términos:

“En efecto, so pretexto de la aplicación integral de la norma más favorable (convención colectiva), no puede afectarse el principio de intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales (artículo 89, cardinal 1 constitucional), con base en el cual la contratación colectiva de trabajo prevalece sobre toda otra norma, contrato o acuerdo, en cuanto beneficie a los trabajadores (artículo 398 de la Ley Orgánica del Trabajo). Es decir, la norma

más favorable debe aplicarse en su integridad, pero el respeto a este principio no puede acarrear la infracción del artículo 89.1 y, concretamente, no puede exigirse la aplicación de una cláusula convencional que contenga disposiciones o condiciones más desfavorables que las contenidas en la legislación laboral o que sean expresamente contrarias a la Constitución o la ley (en el presente caso, la pretendida utilización del salario básico para el pago de las vacaciones en lugar del salario normal, consagrado en el artículo 145 de la Ley Orgánica del Trabajo); y así se declara...”

No puede transgredirse el principio de la intangibilidad y progresividad de las convenciones colectivas de trabajo so pretexto de la aplicación de la norma más favorable. Deben armonizarse estos dos principios de forma tal que se afecte la seguridad jurídica del ordenamiento pero tampoco se desmejore al trabajador.

V. BENEFICIOS Y DESVENTAJAS QUE TIENE TANTO PARA TRABAJADORES COMO PARA EMPLEADORES PACTAR UNA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO.

Hay una fase previa a las negociaciones del contrato colectivo que se encuentra representada por las actividades, estudios e investigaciones tendentes al conocimiento y determinación de las materias que van a formar parte del contenido sustancial de la futura convención colectiva. (Díaz, 2004. p. 170).

Díaz establece varias actividades importantes y determinantes que debemos seguir en la fase de preparación de una negociación colectiva para así tener éxito en el producto final del contrato colectivo y que éste se ajuste a la realidad y verdaderas necesidades de los trabajadores. (2004, p.171). Las fases son las siguientes:

1. Fase de recopilación y presentación de datos: consiste en descubrir fuentes de información para seleccionarla y obtener datos comprobando su exactitud, analizándolas e interpretándolas. El conocimiento de la historia nos permite una mejor interpretación del presente y mayor visualización del futuro, de allí la conveniencia de disponer de datos e información pasada, actual y futura; que este proyectada a uno, dos o tres

años, pues la convención colectiva surte sus efectos en el presente y futuro.

Dentro de esta fase de preparación hay datos e información que deben recopilarse y organizarse permanentemente y que nos servirán de apoyo y base para empezar la negociación, los cuales a saber son:

1.1 Datos estadísticos como el número de trabajadores; mujeres en estado de gravidez; jubilados; hijos de trabajadores; a su vez éstos datos pueden clasificarse por edad; sexo; niveles de educación; número de defunciones; tiempo de servicio de los trabajadores; tasa de mortalidad; índice de natalidad; horas diurnas trabajadas; horas nocturnas trabajadas, entre otros datos de importancia.

1.2 Datos económicos como estados financieros de la empresa; beneficios o utilidades; índices de productividad de la organización; de producción; del costo de la vida; inflación; mercado de trabajo; valor o costo de las prestaciones sociales por trabajador en un año y demás beneficios que integran el salario.

1.3 Datos diversos como información trascendental de cualquier naturaleza tales como la lista de cargos con sus descriptores; relación de

resultados de la administración del contrato colectivo vigente, con las especificación de los tipos de problemas y modificaciones sugeridas; planes de expansión; contratación o reestructuración de la empresa; políticas o criterios de selección para el reclutamiento de persona; promociones y ascensos; remuneración e incentivos para el personal, entre otros.

2. Fase del análisis de las convenciones colectivas: resulta significativo el análisis y estudio de las convenciones colectivas en general, ya que de allí podremos inferir las tendencias de las contratos colectivos en cuanto remuneración, beneficios o en cuanto a nuevas cláusulas o cambios en su redacción.

Es importante el estudio de convenciones colectivas vigentes en empresas de la competencia, porque servirá de guía para saber que medidas se deben adoptarse a los fines de que realmente el contrato colectivo repercuta en la vida de los trabajadores y en la empresa de forma significativa.

3. Fase del estudio del proyecto de convención colectiva: se trata del estudio comparativo del proyecto recibido, cálculo del costo del mismo y estudio e impacto de las cláusulas nuevas y modificadas.

Se recomienda el uso de un índice de equivalencias, el cual consiste en una tabla o lista de números correlativos de las cláusulas de la convención colectiva vigente, con los números y denominaciones de las cláusulas del proyecto de convención a ser negociado, este índice facilita la búsqueda y comparación de cláusulas.

4. Determinación de objetivos: antes de toda negociación debe establecerse cuales serán los objetivos, de ello dependerá la estrategia y táctica de la negociación. Todo objetivo debe tener atribuciones precisas y establecer con claridad las siguientes características: posibles, valiosos, comunes y compatibles con los fines y políticas de la organización.
5. Estrategia y Tácticas: determinar una adecuada estrategia y táctica de la negociación es determinante para el éxito de lo que deseen lograr cada una de las partes.

La estrategia traza los lineamientos generales de la negociación colectiva y diseña la estructura global que permite el logro de los objetivos propuestos. Se puede decir que la estrategia es el arte de proyectar, orientar y dirigir el proceso de la negociación colectiva hacia objetivos predeterminados, y la táctica es el arte de disponer con la mayor precisión posible dentro de un proceso de negociación colectiva, el qué, el cómo, el

cuándo y el donde, en función de metas intermedias dentro de una estrategia determinada. (Díaz, 2004, p.171 a 175)

En consecuencia una correcta negociación colectiva con una estrategia predeterminada, tácticas adecuadas y objetivos precisos le permitirán a las partes del proceso de negociación dirigir sus esfuerzos hacia metas predeterminadas, y así las partes sabrán exactamente que alcanzar y mejorar mediante un contrato colectivo. Tanto trabajadores como patronos saben que los beneficia y que los perjudica al negociar un contrato colectivo de trabajo mediante un adecuado estudio previo.

A. Beneficios y desventajas desde el punto de vista de los Trabajadores

Los beneficios que supone una convención colectiva de trabajo para los trabajadores es determinante en sus condiciones de trabajo, ya que los trabajadores beneficiarios de un contrato colectivo perciben beneficios económicos y sociales mejores que los de un trabajador que se rige por la LOT.

Como lo hemos expresado a largo de nuestro estudio la LOT establece lo mínimo que debe respetarse en una relación de trabajo, de esta forma la ley del trabajo determina los derechos y obligaciones de los trabajadores y

patronos, quienes indefectiblemente deben partir de ese texto para establecer sus condiciones de trabajo en un contrato colectivo.

Aquellos trabajadores incluidos dentro del ámbito de la convención colectiva de trabajo, se encuentran en mejor posición que aquellos que se rigen únicamente por la LOT, ya que la finalidad de la convención colectiva de trabajo es contemplar y regular condiciones de trabajo para los trabajadores más beneficiosas que las contempladas en la LOT.

Algunos de los derechos y beneficios que establece la LOT para los trabajadores amparados por esta son: vacaciones, bono vacacional, y utilidades. Los cuales se contemplan en los siguientes términos:

Durante el primer año de la relación de trabajo los trabajadores tendrán derecho conforme a la LOT a quince (15) días hábiles de disfrute para vacaciones, en los años sucesivos tendrá derecho además a un (1) adicional por cada año de servicio hasta un máximo de quince (15) días adicionales. Los patronos deberán pagar el primer año de la relación de trabajo una bonificación especial para el disfrute de vacaciones equivalente a siete (7) días de salario más un (1) día por cada año hasta un máximo de veintiún (21) días adicionales. (LOT art. 219 y 223).

La LOT establece los límites máximos y mínimos de lo que debe recibir un trabajador amparado por este instrumento por concepto de utilidades, esta obligación tiene como límite mínimo el equivalente a quince (15) días de salario y como límite máximo el equivalente a cuatro (4) meses. El límite máximo para las empresas que tengan un capital social que no exceda de mil bolívares (Bs. 1.000,00), ó que ocupen menos de cincuenta (50) trabajadores será de dos (2) meses de salario. Los patronos cuyas actividades no tengan fines de lucro estarán exentos del pago de utilidades a los trabajadores debiendo pagarles una bonificación equivalente a por lo menos lo equivalente a quince (15) días de salario. (LOT art. 174)

Cuando un trabajador presta servicios en días feriados tendrá derecho según la LOT al salario correspondiente a ese día, además del que le corresponda a razón del trabajo realizado calculado con un recargo del cincuenta (50%) por ciento del salario ordinario, además de este recargo el patrono está obligado a pagarle al trabajador las horas extraordinarias con un recargo del cincuenta (50%) por ciento sobre el salario ordinario y la jornada nocturna deberá cancelarse con un recargo del treinta (30%) por ciento sobre la jornada diurna. (LOT art. 154,155 y 156).

En contraposición a los derechos y beneficios contemplados en la LOT, el contrato colectivo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores de las

Empresas Cerveceras, Refresqueras, Licoreras y Vinícolas del Estado Miranda (**SINTRACERLIV**), y la Empresa Cervecería Polar C.A de la Planta Los Cortijos consagra los siguientes beneficios salariales y sociales para sus trabajadores, los cuales fueron negociados para el periodo comprendido desde 2009 a 2012:

Cervecería Polar concede a los trabajadores a los que le aplique la convención colectiva, quince (15) días hábiles por vacaciones más los días adicionales a los que hace referencia la LOT, bono vacacional equivalente a setenta y cinco días (75) días de salario, bono post-vacacional equivalente a diez (10) días de salario, ciento veinte (120) días de salario por utilidades, aumentos de salario cuatro (4) veces al año, pago de las horas extras con un recargo del setenta y cinco (75%) ciento del salario ordinario, pago de la jornada nocturna con un recargo de ciento veinte (120%) por ciento sobre la jornada diurna.

Aunado a los anterior el contrato colectivo de Cervecería Polar tiene como beneficios sociales, préstamos de urgencias sin intereses; préstamos hipotecarios para la adquisición de vivienda; permiso remunerado de cinco (5) días hábiles, bonificación de setecientos cincuenta bolívares (Bs. 750,00) y veinte (20) cajas de cerveza ó malta cuando el trabajador contraiga nupcias; celebración de una ceremonia para que los hijos de los trabajadores

realicen la primera comunión; bonificación de setecientos cincuenta bolívares (Bs. 750,00) más veinte (20) cajas de cerveza ó malta por bautismo de cada hijo del trabajador; planes vacacionales para hijos menores de doce (12) años; adquisición de útiles escolares por la suma de novecientos bolívares (Bs. 900,00); ciento veinte (120) becas para educación preescolar, trescientas (300) becas para educación básica, doscientas (200) becas por ciclo diversificado y ciento cuarenta (140) becas para educación técnica y superior.

Además de lo anterior la empresa obsequia mensualmente dos (2) cajas de cerveza ó malta y una (1) caja de comida, en carnavales y semana santa regala otorga tres (3) cajas y en el mes cumpleaños del trabajador obsequia cinco (5) cajas de comida.

La empresa cuenta también con un fondo anual de (Bs.60.000,00) destinados a los trabajadores cuyos hijos sean discapacitados más una ayuda anual de Bs.3.000,00 para contribuir con los gastos que se generen por la condición especial del hijo que corresponda. Así mismo la empresa mantiene para sus trabajadores un plan de jubilación privado cuando cumplan los requisitos para ello.

El contrato colectivo vigente para el periodo 2010 a 2012 suscrito entre el Sindicato Bolivariano de Trabajadores de Nestlé Venezuela S.A., (**SINBTRANESTLE**) y la Empresa Nestlé de Venezuela contiene los siguientes beneficios salariales y sociales para sus trabajadores:

Nestlé concede a sus trabajadores quince (15) días hábiles por vacaciones más días adiciones que se conceden según el tiempo en la empresa, pago de bono vacacional equivalente a cuarenta y cinco (45) días de salario. Pago del día feriado trabajado con un recargo del sesenta y cinco (65%) por ciento sobre el salario ordinario; pago de la jornada nocturna con un recargo de un setenta (70%) por ciento sobre el salario normal convenido para la jornada diurna; valor de la hora extraordinaria trabajada con un recargo del setenta por ciento (70%) sobre el salario normal convenido para la jornada ordinaria diurna, horas extraordinarias nocturnas con un recargo del noventa por ciento (90%) sobre la jornada diurna; ciento veinte (120) días de salario por utilidades.

Además de lo anterior Nestlé concede quince (15) días de bonificación más dos mil quinientos bolívares (Bs. 2.500,00) para los trabajadores que contraigan nupcias; aumento de salario tres (3) veces al año; un (1) juguete en diciembre a cada hijo de los trabajadores hasta los doce (12) años de edad; contribución por concepto de ayuda por fallecimiento de padre, madre,

e hijos de trabajadores con la suma de mil bolívares (Bs. 1.000,00) al primer año de vigencia del contrato; mil doscientos bolívares (Bs. 1.200,00) al segundo año de vigencia del contrato; y mil quinientos bolívares (Bs.1.500,00) al tercer año de vigencia del contrato; bonificación única por nacimiento de hijos de mil bolívares (Bs. 1000,00) el primer año de vigencia del contrato colectivo, mil trescientos bolívares (Bs. 1.300,00) el segundo año y mil seiscientos bolívares (Bs. 1.600,00) el tercer año de vigencia del contrato.

Nestlé conviene en otorgar durante la vigencia del convenio colectivo Ochenta (80) becas para el primer año de vigencia del contrato, cien (100) becas para el segundo año y ciento veinte (120) becas para el tercer año de vigencia.

Otro contrato colectivo que contiene importantes beneficios y condiciones económicas para los trabajadores, es el contrato colectivo vigente por rama de actividad (RNL) que rige en la actividad de la construcción, suscrito entre la Federación Nacional de Trabajadores, Profesionales, Empleados, Técnicos y Obreros de la Industria de la Construcción, Madera, Maquinarias Pesadas, Vialidades y Similares de la República Bolivariana de Venezuela (FANATCS); Federación Unitaria Nacional de Trabajadores Bolivarianos de la Construcción, Afines y Conexos (FUNTBCAC); Federación de la Industria

de la Construcción, Madera, Conexos y Similares de Venezuela (FETRACONSTRUCCION), y la Federación de Trabajadores de Maquinarias Pesadas de Venezuela (FETRAMAQUIPES), y sus sindicatos afiliados por un lado, y por el otro lado la Cámara Venezolana de la Construcción y la Cámara Bolivariana de la Construcción, contiene los siguientes beneficios salariales y sociales para trabajadores que presten servicios en la rama de actividad de la construcción:

Este contrato colectivo otorga en el 2010, veintinueve (29) días de salario para la adquisición de útiles escolares, treinta y dos (32) días en el 2011 y treinta y cinco (35) días en el 2012, por nacimiento de hijos, dos (2) días de permiso remunerado y una bonificación única especial de trescientos bolívares (Bs.300,00) en 2010, trescientos cincuenta bolívares (Bs. 350) en 2011 y cuatrocientos bolívares (Bs. 400,00) en el 2012; si un trabajador contrae nupcias se concede permiso de siete (7) días remunerados y un permiso adicional sin remuneración de hasta diez (10) días más una bonificación adicional.

Ahora bien se evidencia como estos contratos colectivos superan las condiciones y beneficios de los trabajadores amparados por la LOT. Las partes que negociaron dichos contratos colectivos tuvieron que partir de los derechos y beneficios mínimos que establece la LOT, para por vía de

negociación colectiva mejorar dichas condiciones hasta el producto final que es el contrato colectivo que rige las relaciones laborales entre los trabajadores y la empresa o la rama de actividad pactada.

Ahora bien, respecto a que desventajas puede tener para un trabajador pactar o estar amparado por una convención colectiva, no hay muchas, ya que la convención colectiva se pacta justamente para mejorar las condiciones económicas y sociales que contempla la LOT para los trabajadores, en consecuencia no se puede pactar para desmejorar las condiciones ya establecidas en la ley. Excepcionalmente se podría desmejorar pero solo con los supuestos taxativos que establece la propia ley y que ya hemos expuesto.

No obstante a lo anterior, hay situaciones que pueden ser consideradas desventajas para los trabajadores. Puede presentarse el caso de que durante la negociación de un contrato colectivo surjan conflictos entre los trabajadores y los o él patrono, lo cual puede generar desavenencias entre las partes llegando incluso a exteriorizarse esos conflictos colectivos en el centro de trabajo mediante la manifestación de huelgas ilícitas e incluso de manifestaciones que alteren el normal desenvolvimiento de las actividades diarias de la empresa, como las explicadas en el capítulo de la huelga.

Las consecuencia de estas acciones afectan tanto a trabajadores que estén de acuerdo, como aquellos que no lo estén, quienes no reciben el salario si no prestan el servicio, pensemos incluso que el trabajador si presta el servicio, pero con la modalidad denominada huelga de trabajo lento ó morrocoy, ¿que pasará entonces si este trabajador recibe algún bono de productividad?, ¿podría perder ese bono?, en estos casos se presta el servicio por lo que se cobra el salario, pero no produce al mismo ritmo ni en las mismas cantidades por lo que podría perder el bono de productividad.

Pongamos de ejemplo el caso de que se este discutiendo una convención colectiva y algunos trabajadores en conflicto con la empresa por el desacuerdo en alguna de las cláusulas, llamen a los trabajadores a paralizarse y algunos lo hagan, pero otros no deseen hacerlo, más sin embargo aquellos que no estén de acuerdo no puedan prestar sus servicios porque su trabajo dependa del producto de alguno de los trabajadores que si están paralizados, en este caso si la huelga es ilegal por no cumplir los requisitos establecidos en la ley para ello, el patrono esta facultado en descontar el salario de los trabajadores que no hayan prestado sus servicios, viéndose de esta manera afectado aquel que esta amparado por el contrato colectivo y que a la vez no esta de acuerdo con la manifestación pero que se encuentra imposibilitado de trabajar porque su trabajo depende el resultado del trabajo de otro que apoya la huelga ilegal.

Pensemos ahora en el caso contrario que debido a conflictos entre las partes en la discusión de una convención colectiva, los trabajadores deciden ejercer la huelga y lo hacen de acuerdo al ordenamiento jurídico, aquí se suspenden las labores y la relación de trabajo, por lo que el trabajador no presta el servicio pero tampoco recibe un salario como bien lo establece el ordenamiento jurídico.

Conforme a lo anterior en aquellas relaciones de trabajo en las cuales hay la presencia de un contrato colectivo hay más exteriorización de los conflictos entre patronos y trabajadores, que en aquellas relaciones de trabajo en las cuales rige la LOT, esto puede deberse a que los trabajadores saben que pueden mejorar sus condiciones de trabajo cada cierto tiempo y que el patrono esta obligado a mejorar esas condiciones y a negociar nuevos contratos colectivos, ya que por ley ningún trabajador puede ser desmejorado en sus condiciones de trabajo actuales.

Así como estos trabajadores se encuentran representados por Sindicatos quienes son las personas jurídicas facultadas para representar sus derechos e intereses teniendo facultades para denunciar cualquier irregularidad en el trabajo, situaciones éstas que adquieren más vigor cuando hay un sindicato de por medio.

También puede considerarse como una desventaja el descuento que debe hacer el patrono a los trabajadores por la cuota sindical que va dirigida a la organización sindical a la que este afiliada el trabajador a los fines de colaborar con las actividades de ese sindicato.

B. Beneficios y desventajas desde el punto de vista del Patrono

El patrono mediante la negociación de un contrato colectivo puede intervenir en el establecimiento del marco jurídico que regulará las relaciones de trabajo de sus empleados siendo el producto de la voluntad de las partes.

Al patrono le interesa tener claro cual será la regulación interna a la que estará sometido con sus trabajadores, esto de alguna manera le da seguridad jurídica, ya que durante el tiempo que este vigente el contrato colectivo solo se otorgará lo que este allí establecido, las partes no pueden exigir por ejemplo otro beneficio o aumento de salario diferente al ya pactado, esto de acuerdo al principio de intangibilidad de las convenciones colectivas.

Lo anterior tiene una excepción y es que el propio texto normativo puede establecer si algunas o todas las cláusulas económicas pueden ser revisadas en un periodo de tiempo más corto a de la vigencia del contrato colectivo, esto tiene un razón y es que estas cláusulas en el tiempo pueden

terminar no ajustadas a la inflación ó al salario mínimo que establezca el Ejecutivo Nacional. Un ejemplo es que el Ejecutivo decrete un aumento del cincuenta por ciento (50 %) del salario mínimo y éste resulte mayor al ya pautado, pues en este caso habrá que llevar este salario del contrato colectivo al mínimo que establece el Ejecutivo del cincuenta por ciento (50%).

Por otro lado el patrono no tendrá que negociar con cada trabajador que ingresa sus condiciones de trabajo ya que están pre-establecidas por el contrato colectivo y serán las que se aplicarán, esto genera a la vez la unificación de las condiciones de trabajo para todos trabajadores.

Las desventajas para el patrono de pactar una convención colectiva son más que las que se pueden presentar para los trabajadores entre las cuales tenemos las siguientes.

Una vez que el patrono pacte una convención colectiva de trabajo para mejorar las condiciones de sus trabajadores estará obligado al finalizar la vigencia de cada contrato a negociar nuevamente el contrato colectivo, esto conlleva a que no puede aplicar luego los beneficios de la LOT, ya que no se puede desmejorar las condiciones de los trabajadores a menos que como ya

se ha explicado surjan algunas de las excepciones que establece la LOT, para desmejorar a los trabajadores.

Por otro lado pactar una convención colectiva de trabajo para el patrono implica más gastos no solo la cantidad de dinero que debe proveer para financiar los beneficios que en ella se otorgue, si no que además ocasiona gastos en el proceso de negociación colectiva, como de traslado, comida, alquiler de salones (si la reunión se diera fuera de las instalaciones de la Inspectoría del Trabajo), contratación de abogados ó de personal externo que sea necesario para la negociación entre otros, lo cual puede resultar muy costoso para el patrono.

Otra desventaja importante para el patrono es que en el proceso de negociación de la convención colectiva pueden surgir conflictos y desavenencias entre las partes como ya lo hemos explicados lo que puede traer como consecuencia que se vea afectada la productividad si los trabajadores deciden ejercer una huelga ó manifestaciones que alteren el normal desenvolvimiento de las actividades de la empresa.

Por otro lado no debemos olvidar todos los conflictos que se pueden presentar a los largo de la vigencia del contrato colectivo, como es que el sindicato que la negoció dejó de ser el más representativo y por tanto ya no

tenga la administración del convenio, lo que puede llevar a conflictos entre trabajadores y sindicatos y entre sindicatos y patronos.

Una desventaja importante para el patrono es la inamovilidad de los trabajadores cuando hay un contrato colectivo en la empresa, como ya se explicó anteriormente el patrono no podrá despedir, trasladar y o desmejorar en sus condiciones de trabajo a los trabajadores que gocen de fuero sindical sin la autorización del Inspector del Trabajo. Esta inamovilidad abarca incluso a todos los trabajadores interesados en la convención colectiva de trabajo desde el momento de la presentación del proyecto al Inspector del trabajo. Además de esto hay inamovilidad para promotores y promoventes del sindicato, para los firmantes del proyecto, miembros de la junta directiva del sindicato y para los delegados sindicales, lo que puede ser un gran problema para el patrono, pero una gran ventaja para trabajadores.

CONCLUSIONES

La Ley Orgánica del Trabajo no puede regular de forma expresa y exhaustiva todas y cada una de las relaciones de trabajo, por tanto permite que a través de la convención colectiva de trabajo se de una solución pacífica, armónica e inmediata a los conflictos de intereses que se generen entre las partes, siendo que éste instrumento hace que trabajadores y patronos convengan las condiciones y beneficios que serán incluidos y mejorados por vía de contratación colectiva partiendo de las condiciones mínimas que establece la legislación laboral vigente.

La convención colectiva de trabajo beneficia tanto a trabajadores como a patronos porque es un instrumento jurídico que atiende necesidades básicas en un periodo de tiempo corto adaptándose a las necesidades actuales y reales que ostenten los sujetos de la relación de trabajo sin necesidad de una reforma de ley, permitiendo también anticiparse a las ventajas y desventajas que tendrás durante toda la relación de trabajo al pactar un contrato colectivo.

A través de este instrumento se puede dirigir, motivar y satisfacer al trabajador que colabora en la obtención de las metas y objetivos de la organización empresarial sin violar sus derechos, y a la vez se puede

satisfacer al empresario que lo que busca es la mayor productividad de su empresa sin tampoco violar sus derechos, todo esto actuando conforme a lo que establece el ordenamiento jurídico.

RECOMENDACIONES

Para lograr un contrato colectivo que satisfaga los intereses tanto de trabajadores como empleadores debemos tener una fase de preparación previa a las negociaciones colectivas, en la cual se adquiera conocimiento de todo lo que implica una negociación colectiva, así como de una recopilación de datos que nos permitan situarnos en el contexto del país, igualmente debemos hacer un análisis del proyecto de convención colectiva presentado y determinar con precisión los objetivos, estrategias y tácticas a seguir en dicho proceso las cuales son determinantes para el éxito de la convención.

Un estudio económico del país siempre será determinante para ubicarnos en el contexto de las necesidades actuales tanto para el patrono como para trabajadores, y así ofrecer mejoras de las condiciones de vida a los trabajadores que se adapten a la realidad y necesidades de los tiempos, sin tampoco fijar en la convención expectativas que luego el patrono no podrá cumplir.

Se recomienda para estos procesos de negociación tener datos estadísticos, económicos y cualquier otro dato relevante que pueda servir para que cada una de las partes pueda tener un panorama preciso de lo que

se va a negociar, y el impacto que ello va a tener tanto para el empleador como para los trabajadores así como para la relación de trabajo y por supuesto para la empresa.

Es necesario el asesoramiento de expertos económicos, jurídicos, y operativos para alcanzar un mayor éxito en las negociaciones de un contrato colectivo ya que estas personas mediante un estudio adecuado pueden asesorar a las partes de una negociación para lograr el éxito proyectado.

De igual forma debemos realizar estudios de las convenciones colectivas vigentes en las empresas de la competencia, ello a fin de determinar que impacto han tenido esos contratos colectivos en las relaciones de trabajo y en la empresa a fin de tener una visión más amplia y precisa de lo que hay que mejorar de lo que no funciona y de lo que se puede implementar.

BIBLIOGRAFIA

- Alfonso, R. (2006). ***Nueva didáctica del derecho del trabajo***. (14ta. ed.). Caracas: Melvin C.A.
- Álvarez, J. (2007). ***Teoría y Praxis del derecho colectivo del Trabajo***. Caracas: Vadell hermanos.
- Alegría, M. (2005). ***Derecho Colectivo del Trabajo: sindicatos, conflictos, negociación, convenios y seguridad social***. Caracas: El Nacional y la Universidad Gran Mariscal de Ayacucho.
- Carballo, A. (2008). ***Derecho Laboral Venezolano, ensayos***. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Constitución de la República de Venezuela. (1961). ***Gaceta Oficial de la Republica de Venezuela*** 3.251 (Extraordinaria). Septiembre 12 de 1983.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). ***Gaceta Oficial de la Republica de Venezuela*** 5.453 (Extraordinaria). Marzo 24 de 2000.
- Contrato Colectivo de la Empresa Cervecería Polar de la planta los Cortijos. (2009-2012). ***Inspectoría Nacional y otros Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Privado***. Diciembre 23 de 2009.
- Contrato Colectivo de la Industria de la Industria de la Construcción. (2010-2012). ***Inspectoría Nacional y otros Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Privado***. Abril 29 de 2009
- Contrato colectivo de la Empresa Nestlé Venezuela S.A (2010-2012). ***Inspectoría Nacional y otros Asuntos Colectivos de Trabajo del Sector Privado***. Junio 08 de 2010
- Convenio OIT Nro. 87 relativo a los ***procesos de Sindicalización*** (1948), ratificado por Venezuela el 20 de noviembre de 1982.
- Convenio OIT Nro. 98 relativo a la ***aplicación del derecho de Sindicación y negociación colectiva*** (1949), ratificado por Venezuela el 19 de noviembre de 1968.
- Delgado, J (2000), ***Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia***.

Partes Sintraviprigua Vs Juzgado Superior de Tránsito del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara. (Sentencia en línea).
<http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Junio/617-260600-00-0378.htm>.

Delgado, J (2004), **Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia**. Partes SINTRANES Vs la Asamblea Nacional. (Sentencia en línea).
www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Julio/1334-140704-03-0641%20.htm

Delgado, A (2010), **Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia**. Partes Consorcio G & O C.A., Vs Juzgado Superior Segundo Del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo (Sentencia en línea).
www.tsj.gov.ve.

Díaz, R. (2004). **La convención colectiva como sistema**. (2da ed.), Caracas: Mobilibros.

Franceschi, L (2006), **Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia**. Partes Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza del Estado Guárico SINTEG Vs Ejecutivo Regional del Estado Guarico., (Sentencia en Línea). www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Marzo/0527-220306-05382.htm

Gernigon B, (1998), **Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga**. (Revista en Línea). Consultado el 12 de septiembre de 2010 en
www.ilo.org/public/english/index.htm

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

Martínez, L (2002) **Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia**. Partes Salín Mora Trujillo Presidente del Sindicato SIPROIUTLL vs CNE (Sentencia en línea). www.tsj.gov.ve/decisiones/selec/Marzo/48-130202-000202.htm.

Martínez, L (2007), **Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia**. Partes Roberto Quintero Vs Ferrominera Orinoco C.A., (Sentencia en línea). Consultado el 10 de septiembre de 2010 en: www.tsj.gov.ve.

Mora, O (2000), **Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia**. Partes Juan Francisco Chávez Vs Alcaldía del Municipio Rafael Urdaneta del Estado Miranda (Sentencia en línea).
www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Noviembre/a456-161100-00298.htm

Mora, O (2003), **Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia**. Partes José Enrique Estrada Mirabal Vs Bundy Venezolana C.A., (Sentencia en línea). www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Mayo/CLEG355-210503-02644.htm.

Mora, O (2004), **Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia**. Partes Fondo de Asistencia Pilotos Viasa y la Organización Sindical Pilotos Viasa Vs Venezolana Internacional de Aviación. (Sentencia en línea). www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Junio/466-010604-04205.htm

Mora, O (2004), **Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia**. Partes Guillermo Rafael Cabrera Vs Casa Propia Entidad de Ahorro y Préstamo (Sentencia en línea). www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Diciembre/1629-141204-041242.htm

Perdomo, J (2000) **Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia**. Partes José Fernández Vs IBM de Venezuela (Sentencia en línea). Consultado el 10 de septiembre de 2010 en: www.tsj.gov.ve.

Perdomo, J (2003), **Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia**. Partes Ángel Luis Puerta Pinto Vs Ejecutivo del Estado Guarico (Sentencia en línea). <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Enero/RC004-230102-02139.htm>.

Perdomo, J (2004), **Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia**. Partes Alejandro González Vs Cerámica Carabobo C.A., (Sentencia en línea). www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Septiembre/1122-270904-04783.htm.

Perdomo, J (2006) **Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia**. Partes Carla Manzulli Vs Hidrológica de la Región Suroeste (Sentencia en línea). Consultado el 10 de septiembre de 2010 en: www.tsj.gov.ve.

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

Rondón, P (2003), **Sala de Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia**. Partes Manuel Muñoz y otros Vs contra auto del Juzgado de Primera Instancia del Tránsito y Trabajo del Segundo Circuito de la Circunscripción Judicial del Estado Bolívar. (Sentencia en línea). www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Febrero/149-130203-%2000-2569.htm.

Valbuena, A (2006) ***Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia***. Partes Omar Sifontes y Cervecería Polar de Oriente (Sentencia en línea). Consultado el 10 de septiembre de 2010 en: www.tsj.gov.ve.

Zerpa, L (2000), ***Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia***. Partes El Palacio ST Panadería, Pastelería, Charcutería y Delicatesses C.A., Vs Ministro del Trabajo. (Sentencia en línea). www.tsj.gov.ve/decisiones/spa/Mayo/01161-180500-12192.htm.

Zerpa, L (2004), ***Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia***. Partes Fetraconstrucción y Fatramapiques Vs Ministerio del Trabajo. (Sentencia en línea). www.tsj.gov.ve/decisiones/spa/Febrero/00063-040204-2003-1453.htm.