



La convención colectiva y sus implicaciones en el campo laboral venezolano

The Collective Labor Agreement and its Implications in the Venezuelan Labor Field

<https://doi.org/10.29019/tsafiqui.v12i16.885>

  Juan Avila Urdaneta

RESUMEN

En el devenir de la actividad laboral surgen relaciones enmarcadas dentro de la normativa vigente que permiten, de acuerdo al reconocimiento del Derecho Constitucional, la realización de Convenciones Colectivas en las que participan trabajadores, empleadores y funcionarios públicos. El presente trabajo tiene como finalidad analizar el marco teórico de las convenciones colectivas y su adaptación a la realidad en Venezuela, tomando las normas constitucionales y legales que rigen al derecho laboral, bajo un recorrido histórico, empleando enfoques de diversos autores sobre la convención colectiva, intangibilidad de las convenciones, régimen modificatorio, así como la normativa que rige la materia. La situación problemática se identifica por los efectos de las convenciones en sus diferentes fases, tanto de preparación como de ejecución, al igual que por la autocomposición o conciliación. Se ha aplicado un tipo de investigación descriptiva, con diseño no experimental, documental. Los resultados de la investigación evidenciaron que, en Venezuela, en el marco del derecho laboral existe una normativa relacionada con las convenciones colectivas, a las cuales están sujetos el sector público y el privado, aplicándose esta desde la promulgación de la Ley del Trabajo (1936), sujeto a las modificaciones que han permitido contar con instrumentos legales acorde con la realidad contemporánea. Por ello, se afirma que la convención colectiva es el instrumento más adecuado para el establecimiento de relaciones de trabajo equilibradas.

ABSTRACT

Different relations of the labor activity arise in the existing regulations and these allow, in accordance with the recognition of the Constitutional Law, the conduction of collective labor agreement in which workers, employers and public officials participate. Therefore, the aim of this article is to analyze the theoretical framework of the collective labor agreement and its adaptation to the reality in Venezuela by taking the constitutional and legal norms that govern the Labor Law under a historical route, using approaches of various authors on the collective agreement, intangible agreement, amending agreement, and the regulations governing the matter. The problematic situation is identified by the effects of the agreements in their different phases, both in the preparation and in the implementation, as well as in the conciliation. A descriptive, non-experimental, documentary research design has been applied. The results of the investigation showed that in Venezuela, in the framework of Labor Law, there is a regulation related to collective agreements to which both the public and private sectors are subjected to, and this has been applied since the promulgation of the Labor Law (1936), that is subjected to modifications that have allowed the use of legal instruments in regards to the contemporary reality. It is therefore stated that the collective convention is the most appropriate instrument for the establishment of balanced working relations.

PALABRAS CLAVE | KEYWORDS

Convención colectiva, intangibilidad, convención blindada, régimen modificatorio.
Collective Labor Agreement, Intangibility, Armored Convention, Amending Agreement.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo trata sobre el marco legal de las convenciones colectivas y su adaptación histórica a la realidad en Venezuela corresponde al área de Derecho Laboral, debidamente establecida en la normativa vigente, específicamente en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras y su Reglamento y sustentada por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el contenido del art. 96, donde se establece el derecho de los trabajadores y los empresarios de reunirse y realizar convenciones colectivas. La importancia del tema se establece por el conocimiento que deben tener sobre la materia los trabajadores, los empleadores y funcionarios públicos que laboran en las Inspectoría del Trabajo, siendo esta una Institución del derecho laboral de gran importancia, tanto por los beneficios que la misma otorga en el ámbito laboral como por el procedimiento que en muchas oportunidades se ve afectado por asuntos políticos o por beneficios unilaterales.

ENFOQUE GENERAL

La convención colectiva es una herramienta de las Instituciones del Derecho Laboral y ha sido materia de importantes ajustes a lo largo del tiempo. El seguimiento de estas variaciones puede brindar un valiosísimo aporte a la comprensión del modelo de convención colectiva existente en un lugar y momento determinados.

Particular interés juega la necesidad de conocer las opciones de revisión de los pactos contenidos en una convención colectiva, siendo así como el término revisión, en este marco, alude a las posibilidades de reestudio y redefinición de las condiciones de trabajo acordadas por la convención colectiva y es utilizado como sinónimo de modificación, por los ajustes requeridos por la realidad económica puede afectar los más variados aspectos de la convención colectiva; definición, modalidades, requisitos, entre otras.

De acuerdo con el orden de ideas expuesto, una convención blindada, cerrada a cualquier opción de revisión o redefinición se definirá como una convención colectiva intangible.

Asumiendo que los mecanismos para la modificación de la convención colectiva pueden provenir de distintos frentes, el interés de este trabajo no se agota en las posibilidades que podría ofrecer la celebración de una nueva convención colectiva, por lo que explorará vías alternas. Vale en tal sentido hacer acotaciones en relación con el análisis que se presenta: primero, que se concentra en las oportunidades de revisión que puedan derivarse por un análisis exegético de la ley, segundo, que los esfuerzos girarán en torno a la convención colectiva descentralizada, quedando fuera de su ámbito de interés la convención colectiva generada en el marco la reunión normativa laboral.

También se presentan oportunidades, dentro del marco de la convención colectiva que han permitido concentrarse en la revisión exegética de la ley, el análisis que se orienta al estudio de la convención colectiva descentralizada, quedando fuera de su ámbito de interés la convención colectiva generada en el marco de la reunión normativa laboral y la orientación del análisis de la convención colectiva celebrada en el ámbito privado, quedando fuera de su marco la convención colectiva celebrada por funcionarios públicos.

Partiendo del presente análisis se llegó a la conclusión que en Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo Trabajadores y Trabajadoras tiene establecidas normas que rigen la revisión de las convenciones colectivas, cuya aplicabilidad se ha visto interferida por el carácter político, particularmente en el sector público, que toman las convenciones colectivas, siendo evidente que en la mayoría de los casos no son revisadas a tiempo, lo cual motiva reclamos por parte de los sindicatos y preocupación a los trabajadores, así como también se aprecia que las convenciones son revisadas sin tomar en cuenta la participación del obrero.

De igual forma se hace referencia de decisiones que permiten apreciar un nivel de capacidad de los inspectores bastante cuestionado, por el efecto mismo del texto de las decisiones en las cuales el funcionario debe estar inspirado en razones de conveniencia y equidad, específicamente en los casos en los cuales las partes requieren de la conciliación, encontrándose el inspector del Trabajo facultado, en tales casos, para hacer las observaciones legales que considere conveniente.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA CONVENCION COLECTIVA EN VENEZUELA

En Venezuela, el modelo legal de convención colectiva precedente estaba recogido en la Ley del Trabajo de 1936 y el Reglamento de 1973. Entre este modelo y el vigente, es posible identificar las consideraciones plasmadas en el Anteproyecto de la Ley Orgánica del Trabajo, acogido con modificaciones por el Proyecto de Ley Orgánica del Trabajo de 1988. Al respecto, es posible ubicar cada modelo en una de las tres últimas décadas, las de los setenta, ochenta y noventa, con un escenario económico diverso, que posiblemente reprodujo las tendencias internacionales. Ello hace el caso venezolano particularmente atractivo para un análisis que intente explicar las variaciones de la intangibilidad de la convención colectiva, en términos del escenario económico que asistió a las mismas.

De igual forma, la convención colectiva concebida por la Ley del Trabajo de 1936 y el Reglamento de 1973 puede decirse es la propia de un modelo estático de negociación caracterizándose por: destacar lo restringido del espacio negociar de las partes y las amplias posibilidades otorgadas al Ejecutivo para intervenir en el proceso de su sanción.

El Reglamento de 1973 ordenaba la extensión de los beneficios de la convención colectiva a todos los trabajadores de la empresa(s) pactante(s). Con ello, descartó algunas interpretaciones que, basadas en la Ley de 1936 y el Reglamento de 1938, abogaban por la exclusión de los trabajadores que no habían sido parte en la negociación.

Según el art. 48 de la Ley de 1936, la convención colectiva solo vinculaba a los pactantes, a saber: uno o varios grupos o sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales. El art. 49 de la misma ley ordenaba la inclusión de las normas del contrato colectivo en los contratos individuales que se celebran durante su vigencia, debe asumirse que estarían amparados por la convención colectiva aquellos trabajadores que, siendo miembros del (los) sindicato(s) con posterioridad a la firma de dicho contrato colectivo.

A decir de Alfonso Guzmán (1999), la particular redacción dada a este artículo probablemente fue un error del legislador que suprimió de la disposición la indicación del alcance del contrato colectivo a la totalidad de los trabajadores de la empresa. El mismo fue materia de interpretaciones judiciales que intentaron ampliar su espectro. Probablemente en base al art. 31 del Reglamento de 1973, que ordenaba incorporar las normas del contrato colectivo a los contratos individuales que se celebren en una empresa, se impuso un criterio según el cual, las normas del contrato colectivo a los contratos individuales que se celebren en una empresa se impuso un criterio según el cual, las normas del contrato colectivo regían para todos los trabajadores de la empresa, firmantes y no firmantes.

La definición del ámbito personal de la convención colectiva quedó, por esta vía, fuera de la esfera de negociar de las partes. En adelante, todos los trabajadores que prestaran servicios a la empresa quedaban inexorablemente incorporados a su amparo, con dos excepciones. La primera, los trabajadores de dirección, confianza y de inspección y vigilancia, cuya exclusión era permitida por el art. 49 de la ley, la segunda, los trabajadores que por pertenecer a un grupo profesional dado podían celebrar con su patrono una convención colectiva distinta.

Es así como en el régimen en estudio, la convención colectiva era concebida como un mecanismo para establecer treguas dentro del permanente conflicto de los actores laborales. Un pacto por el cual el patrono y trabajadores acordaban las reglas del juego que habrían de regir sus relaciones por un período de tiempo, a los fines de garantizar ciertos espacios de paz necesarios para la producción. Para asegurar el mantenimiento de los espacios de paz logrados por la convención colectiva, se imponía proscribir cualquier intento de revisión de las condiciones acordadas, durante el período de duración fijado al pacto.

De allí que, por mandato legal, las normas de la convención colectiva se incorporaban como cláusulas obligatorias a los contratos individuales celebrados o que se celebraren con la empresa. Y como ni la Ley del 36 ni su reglamento preveían la posibilidad de que las pautas previstas por la convención colectiva pudieran ser enervadas por otra norma más favorable, dicho mandato legal podía considerarse absoluto.

Lo antes expuesto, equivale a que las normas previstas por la convención colectiva se hacían parte integrante del contrato individual, al punto que este no podía alterar aquellas, ni siquiera cuando ello conllevaba un beneficio para el trabajador.

La vocación absoluta de mejoramiento profesional atribuida a la convención colectiva encuentra apoyo en la interpretación de que fue objeto del art. 376 del reglamento. Este artículo abría un espacio para la redefinición del contenido de la convención colectiva, cuando asentaba que...podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes, si durante las negociaciones de un contrato colectivo, las partes convinieren en modificar a sustituir por otras las cláusulas establecidas, aún de distinta naturaleza, que consagren, colectiva o profesionalmente considerados, beneficios más favorables para los trabajadores.

La previsión seguramente respondía al hecho que los términos contenidos en una convención colectiva sólo podían ser revisados por otra y era imperativo permitir a la nueva convención colectiva alguna modificación de las contenidas en la anterior. Más, según asienta Hands Días (1997), la reforma incorporada por el artículo 376 del Reglamento de la Ley de Trabajo de 1973 tuvo poco impacto sobre el principio de intangibilidad de la convención colectiva pues, a... la mayoría de las sentencias que se conoce tendieron a no admitir la posibilidad de modificar la convención colectiva... (siendo que además) no fue utilizada de acuerdo al fin previsto, (por) su errónea interpretación, tendiente solo a modificar unas cláusulas por otras cuantitativamente más favorables, y no orientadas hacia cláusulas que consagren colectiva o profesionalmente consideras beneficios más favorables para los trabajadores siendo el caso, que era este último el fin perseguido.

Imperturbable en lo que se refiere a su ámbito personal y material, la convención colectiva exhibe sin pudor otra rigidez. La norma del art. 380 del reglamento le otorga fijeza en el tiempo por dos vías. Una que excluye por dos años cualquier intento de revisión. Otra, que le establece una duración máxima de tres años, proscribiendo las convenciones por tiempo indeterminado. Ello, aunado a la inexistencia de normas que permitan una revisión anticipada de la convención colectiva, hacen de ella un instrumento intocable, perdurable en el tiempo al punto que vencido el término de un contrato colectivo de trabajo, las estipulaciones económicas y sociales que beneficien a los trabajadores continuarán vigentes hasta tanto se celebre otro que las sustituya (art. 371 del Reglamento de la Ley del Trabajo).

En sintonía con las limitaciones impuestas a las posibilidades negociables de las partes, el procedimiento de sanción de la convención colectiva se encontraba muy intervenido por el Estado. Se iniciaba por presentación de un proyecto a la Inspectoría del Trabajo, al cual podían hacérsele observaciones, si se consideraban incumplidos los requisitos exigidos por la ley y el reglamento. Admitido el pliego con carácter conciliatorio, el inspector notificaba a las partes el día y hora de inicio de las negociaciones. Estas eran presididas por el inspector del Trabajo, quien tenía atribuido el rol de conciliador.

El inspector decidiría los alegatos esgrimidos por las partes sobre la improcedencia de la negociación y recibiría el depósito de la negociación y recibiría el depósito de la convención colectiva, debiendo homologarla cuando fuera celebrada por un grupo de trabajadores no sindicalizados, o cuando sus cláusulas hubieran sido modificadas o sustituidas por otras. Si bien es cierto que, de acuerdo con el reglamento, el referido procedimiento era opcional, devenía obligado por cuanto la inamovilidad de los trabajadores interesados en la negociación estaba inexorablemente ligada a la presentación del proyecto ante la inspectoría del trabajo.

En un entorno mundial que postula la concertación como modelo idóneo de ordenación de las relaciones laborales, el proyectista de la ley orgánica del trabajo propone sindicalizar la convención colectiva. Producto del apoyo brindado a los sindicatos, se adiciona el reconocimiento de atribuciones sindicales a las Cámaras que agrupan patronos, necesario es concluir que el proyectista no hizo más que satisfacer una de las exigencias propias de la propuesta que fluctuaba en el ambiente en esos años. Tal es el robustecimiento de las instituciones consideradas portadoras del interés colectivo. En el caso específico de los sindicatos, este robustecimiento se vio reforzado dentro del articulado de la convención colectiva, con dos normas, una que acuerda la vigencia de las cláusulas sindicales, aún vencido el término del contrato colectivo art. 435 LOTTT. Otra, que impone a los trabajadores beneficiados por una convención colectiva, la obligación de realizar un aporte por concepto de solidaridad a la organización sindical pactante, aun cuando no fueren miembros de ella. De esta manera, el movimiento sindical es dotado del poder económico que requiere el cual debe provenir, fundamentalmente de las contribuciones de sus miembros y de los beneficiarios de sus actividades.

Vale decir, una cláusula sería más favorable que otra solo si significaba un beneficio cuantitativamente mayor para cada uno de los trabajadores de la empresa. Luego, si una norma devenía sustituida por otra cualitativamente más favorable, pero que significara una reducción de los beneficios del trabajador en términos cuantitativos, normalmente era calificada de menos favorable y anulada, a favor de la anterior.

Por lo demás, cabe destacar que la intención de atenuar la rigidez del tiempo de las convenciones es corroborada por el proyectista en la misma norma donde le establece los lapsos mínimos y máximos de duración, favoreciendo la inclusión de cláusulas revisables en períodos menores.

Es así que en las disposiciones preliminares afirma la prevalencia de la convención colectiva sobre toda otra norma, contrato o acuerdo, pero sujetando esto a la circunstancia de que ella resulte más beneficiosa para los trabajadores. Con ello, rompe el orden jerárquico de las fuentes, concediendo a acuerdo individual la oportunidad

de establecer condiciones de trabajo más favorables a las contenidas en la convención colectiva, lo que permite vulnerar su ámbito material.

En otro orden de ideas, una lectura apresurada de los textos que sirvieron de base a la vigente Ley Orgánica del Trabajo Trabajadores y Trabajadoras, puede llevar a concluir que, en todo caso, la convención colectiva será celebrada con la organización que representa la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de la respectiva profesión. Tal es el sentido que puede atribuírsele a la norma según la cual, el patrono estará obligado a negociar.

Una lectura más reflexiva da cuenta que la intención del proyectista no fue restringir las posibilidades de negociar convenciones colectivas. Ello iría en contra de los principios constitucionales que rigen la materia (art. 90, Constitución de 1961). Su intención parece haber sido la de facilitar dicho proceso, estableciendo al patrono la obligación de negociar y celebrar convenciones colectivas con las organizaciones sindicales que representen la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa cuando ellas lo propongan. No obstante, puede derivarse una prohibición de negociar y celebrará convenciones colectivas con organizaciones sindicales que representen intereses minoritarios, si el patrono consiente en ellos.

Sin embargo, esta condición no opera respecto a todas las negociaciones que involucren una convención colectiva, sino solo aquellas solicitadas por el sindicato que representen la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa. De esta manera, se pasa a permitir que las organizaciones sindicales minoritarias negocien convenciones colectivas. Lo dicho no conlleva a afirmar que el proyectista permitió la existencia de convenciones distintas para grupos de trabajadores similares. De existir en la empresa una convención colectiva celebrada con un sindicato mayoritario, la celebrada por un sindicato representante de intereses minoritarios, entraría a competir con aquélla en término de mayor favorabilidad para los trabajadores.

Determinada la mayor favorabilidad de un conjunto respecto al otro, sería éste el que se incorporaría a los contratos individuales para regir todo el universo de trabajadores de la empresa, en virtud del efecto erga omne acordado por el proyectista a las convenciones colectivas. Los sindicatos minoritarios no son los únicos contendientes que deberá enfrentar el sindicato mayoritario en defensa de su rol negociador. Quizá en un sentido contrario a lo deseado por el legislador, los grupos de trabajadores no quedaron excluidos como interlocutores en las negociaciones colectivas.

En apoyo de la norma trascrita, acude otra, según la cual las autoridades de trabajo tienen el deber de procurar la solución pacífica y armónica de las diferencias que surjan entre patronos y trabajadores, aún antes de que ellas revistan carácter conflictivo por la presentación del pliego consiguiente. Esta última disposición, ofrece dos aportes interesantes a la discusión relativa al rol negociador de los grupos de trabajadores. El primero se concreta en el reconocimiento de la posibilidad de que los patronos mantengan diferencias de carácter colectivo con sus trabajadores.

El segundo aporte, radica en revelar que la intención del legislador no fue sindicalizar la negociación colectiva. Su deseo fue restringir, en lo posible, la huelga. Y dado que el proyectista hace de la huelga una prerrogativa exclusiva de los sindicatos, es fundamental para él regular los procedimientos negociadores en intervienen un sindicato.

No puede ser otro el sentido de un conjunto normativo que, por un lado, afirma el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores en tanto que, por otro lado, sujeta el ejercicio del derecho a huelga, que se inicia por presentación del pliego aun procedimiento que declara potestad exclusiva de los sindicatos.

Las opiniones en torno al particular se polarizan entre quienes afirman que dicha opción concretaría un despido indirecto y quienes apelan a la autonomía colectiva para sustentar su procedencia. Es evidente que esta última postura tentó al redactor del anteproyecto, quien admite en forma indirecta la posibilidad de negociar *in peius*, al plasmarla como un escenario para el ejercicio del *lock-out*. La aceptación, sin embargo, no fue plena. La modificación *in peius* de las condiciones de trabajo quedó sujeta a la existencia de una crisis económica de magnitud tal que logre poner en peligro la actividad o aun la existencia de la empresa.

Tal como quedó plasmada en el Proyecto, la norma presentaba lagunas. Por la remisión que hacía al Capítulo relativo a las negociaciones y conflictos colectivos, no quedaba claro si, finalmente, esta negociación podía o no devenir en conflicto, con el consecuente cese de actividades por parte del patrono. Más importante aún, toda vez que integrada al articulado específico de la convención colectiva, generaba dudas sobre su aplicabilidad en aquellos casos en que esta no existe.

EL RÉGIMEN DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO Y SU REGLAMENTO

Por el debate que generó, la nueva ley laboral demoraría algunos años en ser aprobada. Los albores de la década de los 1990 asistieron a la puesta en vigencia de un instrumento legal que, concebido en un entorno concertado, tendría que desenvolverse en un medio que reivindica la autonomía individual. No debe extrañar, entonces, que el nuevo texto haya mantenido y, en ocasiones, profundizado, los avances flexibilizadores del proyectista.

Así, al abordar el problema de la negociación *in peius* de las condiciones de trabajo, la Ley Orgánica del Trabajo sigue la lógica de Kotroschin (1987); si la inderogabilidad de la convención colectiva se apoya en la ley, también es posible sustentar en ella su derogabilidad. Y al recoger la norma del proyecto en su seno le incorpora una sola modificación. Elimina la remisión a la normativa propia de las negociaciones y conflictos colectivos, limitándose a ordenar el agotamiento de una etapa conciliatoria, dentro el procedimiento de negociación *in peius* Carvallo (1.996).

Será el intérprete quien deba resolver el vacío dejado por la ley en lo relativo a los pasos a seguir, una vez culminada dicha fase conciliatoria y la aplicabilidad de dicho procedimiento a situaciones en las que no exista una convención colectiva. La tarea del intérprete no será ardua, pues las claves dejadas para la solución de estos enigmas son abundantes.

Dicha interpretación es coherente con la afirmación relativa a las posibilidades de negociación de grupos de trabajadores no sindicalizados, previstas por el proyectista y ratificadas por Ley Orgánica del Trabajo. Es de hacer notar que la capacidad negociar de los grupos de trabajadores vienen corroborada no solo por la inclusión en la Ley de las normas del Proyecto que la posibilitan. Si, pese a lo dicho, alguna duda persistía en torno a la posibilidad de negociación de los grupos de trabajadores, esta fue allanada por el reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Este reconoce a los grupos no sindicalizados de trabajadores como sujetos colectivos, con opción de negociar colectivamente (arts. 144 y 164).

Al mismo tiempo, el reglamento de la Ley del Trabajo le impone a los grupos de trabajadores una limitación, inexistencia en la Ley Orgánica del Trabajo: el ejercicio de su capacidad comercial estará sujeta a la inexistencia, en la empresa, de trabajadores sindicalizados en un número suficiente para constituir una organización sindical. Vale decir que, en los términos del reglamento, la convención colectiva celebrada con el sindicato no podrá devenir modificada o derogada por un acuerdo colectivo, dado que existe una prohibición para su celebración. La limitación impuesta por el reglamento a los acuerdos colectivos no será un obstáculo insalvable.

El reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo toca un ámbito de la convención colectiva que había logrado resistir los embates de la flexibilización: el personal. En efecto, si bien el proyectista y el legislador se mostraron abiertos a la posibilidad de permitir ciertas vías que vulneraban el ámbito materia y temporal de la convención colectiva, no mostraron la misma disposición frente a su ámbito personal.

Demás está decir que la norma ofrece amplias oportunidades para pactar de manera individual condiciones de trabajo con los trabajadores peculiares. Pero no es su única oferta. La norma también abre nuevas perspectivas a la propia condición de pactos colectivos, facilitando la coexistencia de varias convenciones o acuerdos colectivos.

En efecto, al vincular la ambigua noción de peculiaridad con el contenido del art. 167 del reglamento, es posible derivar para la empresa la posibilidad de proponer a cada grupo de trabajadores peculiares la negociación de una convención colectiva o acuerdo colectivo distinto al que rige para el resto de sus trabajadores. Este, sería perfectamente válido en cuanto aprobado por la mayoría de trabajadores interesados. Tales no serían otros que A...aquellos que se encontraran incluidos en el ámbito personal de validez del respectivo proyecto de convención o acuerdo colectivo, vale decir, los trabajadores en situación de peculiaridad.

No es necesario hilar muy fino para concluir que el reglamento, por vía de los citados artículos permiten negociar colectivamente con tantos grupos como peculiaridades tenga el trabajo dentro de una unidad de producción dada. El resultado del proceso será una negociación planteada a nivel de grupos tan diminutos que nada tendrá que enviarle a la captación individual, pero que contribuirá a vencer las reservas que pudieren existir contra ésta.

La apertura de nuevas opciones a los pactos individuales y colectivos frente a la convención colectiva no es lo fundamental de la norma en análisis. El aporte más importante, en términos de flexibilización, radica en que involucra trabajadores sustraídos de la convención colectiva y, por tanto, fuera de su ámbito de protección. Ello los hace susceptibles de un pacto de condiciones de trabajo que puede prescindir del requisito de mayor favor: la nueva norma no se erige frente a otra, que debe derogar. Ella viene a llenar un espacio no ocupado por la conven-

ción colectiva que ampara al resto de los trabajadores y, por tanto, susceptible de ser regulado en forma paralela, con total independencia de ella.

Como puede apreciarse en las líneas precedentes, el modelo de convención colectiva vigente ofrece múltiples posibilidades para su reestudio y redefinición. En torno a cada una de ellas surgen no pocas interrogantes vinculadas, fundamentalmente, con sus alcances y los procedimientos a atender en cada caso.

INTANGILIDAD DEL TIEMPO DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

La vigencia de la convención colectiva en el tiempo tiene tres modalidades posibles por tiempo indeterminado (Cabanella 1989), por tiempo determinando y para una obra determinada, siendo esta última más bien una rareza la discusión se ha centrado en la mayor pertinencia de una de las otras dos. Cabe acotar que son dos los aspectos que intervienen en la discusión relativa a la duración de la convención colectiva. El primero de ellos tiene que ver con la necesidad de asegurar en el tiempo las condiciones pactadas en la convención colectiva. Con ello, se cierra el paso a nuevas peticiones, por lo menos en lo que a las materias contenidas en la convención colectiva se refiere con lo cual se restringe el espacio a los conflictos y se le abre a la planificación. El segundo aspecto que interviene en el debate tiene que ver con la necesidad de permitir que las condiciones de trabajo pactadas puedan ser ajustadas a las variaciones de la política y la economía tanto empresarial como nacional. Si el énfasis se pone en el primer aspecto, se favorecerá la indeterminación del tiempo de duración de la convención colectiva. Por el contrario, otorgar preponderancia a la posibilidad de ajustar la convención colectiva a la realidad político-económica, favorecerá a la celebración de convenciones colectivas por tiempo determinando.

Más interesante que la discusión relativa a la extensión en el tiempo de la vigencia de la convención colectiva, es la relacionada al sujeto de dicha determinación. Así hay quienes consideran que la duración de la convención colectiva debe ser libremente determinada por las partes. Se argumenta que las convenciones colectivas son pactadas atendiendo a ciertas condiciones que afectan la vida de la empresa: políticas, económicas, tecnológicas, entre otros; y que solo las partes pueden determinar cuándo esas condiciones han variado en forma tal que justifiquen la celebración de un nuevo contrato.

Según se concluye del análisis que antecede, el apoyo que el Estado brindaría a la convención colectiva en un esquema de concertación, se orientaría a asegurar la ordenación no impuesta del sistema de relaciones laborales que deriva de ella. Este aseguramiento concreta una trama legal que hace del mismo un instrumento invariable, en lo que a sujetos, condiciones de trabajo y tiempo se refiere. Como finalización de este proceso, la convención colectiva deviene dotada con las características de generalidad, seguridad y previsibilidad que le permiten al Estado asegurar la gobernabilidad de la fuerza laboral y el comportamiento del aparato productivo de un estado.

RÉGIMEN MODIFICATORIO. REVISIÓN ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA

El modelo de convención colectiva vigente ofrece múltiples oportunidades y posibilidades para el reestudio y redefinición de las condiciones de trabajo pactadas en ella. Estas posibilidades derivan en dos vertientes. Una que abre amplios espacios para la modificación de una convención colectiva por otra. Otra que se empeña en la búsqueda de mecanismos de revisión alternos.

La revisión ordinaria legal: procede una vez vencido el lapso de duración fijado a la convención colectiva o su prórroga, la convención colectiva tendrá una duración mínima de dos años y una máxima de tres, pudiendo ser prorrogada hasta un máximo de tres años más. art. 435 Ley Orgánica del Trabajo Trabajadoras y Trabajadores. La revisión ordinaria convencional: La cual tendrá lugar una vez vencido el menor plazo de duración fijado por las partes a ciertas cláusulas de la convención colectiva.

El procedimiento a seguir para la revisión de la convención colectiva es el mismo para las dos modalidades presentadas. En ese sentido, las partes pueden optar por una de dos vías: la autocomposición: la negociación será adelantada por las partes, sin la presencia de funcionarios del Trabajo y atendiendo al procedimiento que ellas establezcan. La Conciliación: De conformidad con el art. 437 LOTTT "El patrono o la patrona estará obligado

u obligada a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo, o a negociar y acordar un pliego de peticiones de carácter conciliatorio... con la organización sindical de mayor representatividad entre los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia”. Según Paolomequel (1972) la Conciliación es un procedimiento de composición de conflictos, caracterizado por la intervención de un tercero heterocomposición -que intenta avenir a las partes, sin proponer soluciones.

Este procedimiento normalmente —aunque no necesariamente— se iniciará con la presentación del proyecto de convención colectiva, los autores Villasmil, Goizueta y Hernández (1999) han sido contestes en sostener que la atribución de esta facultad no conlleva la de rechazar el pliego. Hechas las observaciones, si la parte interesada manifiesta su decisión de no incorporar al texto las correcciones sugeridas, el Inspector deberá continuar con el procedimiento pautado por la Ley, transcribiendo a la parte contraria el proyecto presentado, con indicación del día y hora en que se iniciarán las negociaciones, Ello porque, a decir de Villasmil H. 1.994 “las observaciones o defensas de fondo deben ser formuladas por el patrono o patronos /o los trabajadores) en la oportunidad de su primera comparecencia para atender la convocatoria del funcionario del trabajo”.

Llegados el día y la hora fijados para la primera reunión, corresponderá a la parte a quien se propuso el proyecto de convención colectiva, formular los alegatos y defensas sobre la improcedencia de las negociaciones. Tales pueden ser, según Villasmil H. 1.994.

Nótese que, a diferencia de lo que hacen los textos legales referidos, en este documento no se alude al patrono o a los trabajadores, sino a el (los) interesado(s), por cuanto, de conformidad con el artículo 167 del reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, la convención colectiva podría ser propuesta por el patrono.

Presentada la convención colectiva para su depósito, el Inspector del Trabajo, dentro de los diez (10) días siguientes, verificará el cumplimiento de las normas de orden público que rigen la materia. El Inspector procederá al depósito de la convención, si no encontrare observación alguna que hacer; o si, hecha alguna observación, las partes procedieron las correcciones necesarias o manifestaren su intención de insistir en el depósito de la convención. En caso de que el inspector considere incumplido algún requisito legal y, hecha la observación a las partes, si estas insistieren en el depósito, el Inspector podrá asentar sus observaciones a las partes en la respectiva providencia administrativa de acuerdo con los arts.171 y 172 del reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Por último, es necesario acotar que los trabajadores involucrados en la negociación de una convención colectiva, estarán amparados por inamovilidad, durante todo el procedimiento.

CONCLUSIONES

La evolución histórica de la convención colectiva se pudo determinar que la misma en Venezuela, desde la perspectiva de su intangibilidad revela una adecuación a la tendencia general. De pacto entre actores contrarios sellados por ley, la convención colectiva devino en herramienta de negociación que la ley pone a disposición de actores, en pleno ejercicio de su autonomía individual.

El acuerdo colectivo, aun cuando sujeto al mismo procedimiento de la negociación colectiva, no tiene sus limitaciones. No se le acuerda efectos, ni la extensión de los beneficios consagrados por él a trabajadores no pactantes, ni la inserción de las normas previstas por él en los contratos individuales.

Al establecer el régimen modificatorio de la convención colectiva conforme a la Ley Orgánica del Trabajo, se puede apreciar, y así se estima que el acuerdo colectivo se puede constituir en opción modificatoria de la convención colectiva y a tales efectos, es viable si resulta más favorable que aquella, quedando sus efectos sujetos a la aprobación por la mayoría absoluta de los trabajadores interesados.

La convención colectiva reviste un carácter importante dentro del sistema de contrataciones colectiva, propiciando condiciones favorables para los trabajadores en comunidad con la empresa y en lo que respecta al resultado de la investigación, el contenido teórico se considera que puede ser utilizado por, trabajadores, empleadores y funcionarios del Ministerio del Trabajo que participen en la realización de la convención colectiva.

REFERENCIAS

- Alfonzo-Guzmán, R. (1999). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. 18.ª ed. Litografía Melvin.
- Cabanellas, G. (1989). *Tratado de derecho laboral*. Editorial Heliastra S.R.L.
- Carballo, C. (1996). La Reforma In Peius de la Convención Colectiva. En *Jornadas Internacionales "Diálogo Social y Desarrollo"*. Caracas, 14 al 16 de julio de 1996.
- De la Cueva, M. (1991). El nuevo derecho mexicano del trabajo. Porrúa.
- Goizueta H., N., y Hernández A., Oscar. (1999). Título VII, Capítulo IV. De la Convención Colectiva de Trabajo. En Hernández A., Oscar. *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo* "2ª. ed. Barquisimeto, Tipografía y Litografía Horizonte.
- Handis Diaz, R. (1997). Del Régimen Modificatorio de la Convención Colectiva Vigente y su Procedimiento. En *III Congreso Venezolano de Relaciones de Trabajo*. Universidad del Zulia / Asociación de Relaciones de Trabajo.
- Hernández, O. (1998). Los despidos colectivos. Ponencia presentada en el Congreso Internacional sobre Relaciones de Trabajo y Seguridad Social: Tendencias y Desafíos. Caracas, 25 al 28 de octubre de 1998.
- Kotroschin, E. *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. vol. II. 4.ª ed. Depalma.
- Lucena, H. (1990). Contratación Colectiva. En H. Lucena (ed.). *Relaciones de Trabajo*. Asociación de Relaciones de Trabajo.
- Montoya Melgar, A. (1981). *Derecho del Trabajo*. 4.ª ed. Tecnos.
- Palomeque, C. (1992). *Derecho Sindical Español*. Notas sl/se/sp.
- Rodríguez C., V. Caso de los Descuentos Inconsultos. CSJ dará la razón a los Sindicatos en el Nacional. Caracas, martes 13 de abril de 1993.
- Torres, I. D. (1992). *Negociaciones y Conflictos Colectivos*. Italgráficas S.R.L.
- Villasmil P., H. (1994). Introducción a la Libertad Sindical. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*. No. 91.

Leyes

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial extraordinaria. 30 de diciembre de 1999. Caracas, Venezuela.
- Constitución de la República de Venezuela. Palacio Federal Legislativo, en Caracas, a los veintitrés días del mes de enero de mil novecientos sesenta y uno. Año 151 de la Independencia y 102 de la Federación.
- Ley Orgánica del Trabajo Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) Gaceta Oficial 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo. Legislación Laboral Práctica. Gaceta oficial No. 5152 Extraordinaria del 19 de junio de 1997. (derogada)
- Reglamento de la Ley del Trabajo de Venezuela del 31 de diciembre de 1973. (derogado) Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial 38.426 del 28 de abril de 2006.

 **TSAFIQUI**
REVISTA CIENTÍFICA EN
CIENCIAS SOCIALES