

La negociación colectiva en Venezuela bajo una profunda crisis normativa y jurisprudencial

Iván Mirabal Rendón

Abogado. Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad Fermín Toro, Barquisimeto, Venezuela. Presidente de la Asociación Venezolana de Profesores Universitarios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Período 2016-2019). Email: imirabali@gmail.com

Resumen

El presente trabajo nos introduce a la negociación colectiva de la actividad privada, en el mismo se hace una breve mención a la historia. Se aborda lo concerniente a la normativa vigente sobre la negociación colectiva en Venezuela con las modificaciones más recientes, tanto a nivel de orden legislativo como de orden jurisprudencial, y se analiza el contexto de tales cambios a objeto de revisar el grado de afectación de la autonomía de las partes. Tiene como objetivo, proponer una fórmula ordenada del procedimiento de negociación colectiva y una propuesta de libertad en el grado de autonomía de las partes al momento de negociar colectivamente. También se analizan los tipos de negociación e instrumentos, así como el convenio colectivo y sus efectos.

Palabras claves: negociación colectiva; Venezuela; empresa; convenio colectivo; procedimiento.

Collective bargaining in Venezuela under a deep normative and jurisprudential crisis

Abstract

The present work introduces us to the collective bargaining of private activity, in the same one makes a brief mention to the history. It deals with the current legislation on collective bargaining in Venezuela with the most recent changes, both at legislative and jurisprudential level, and the context of these changes is analyzed in order to review the degree of affectation of the autonomy of the parts. It aims to propose an orderly formula of the collective bargaining procedure and a proposal for freedom in the degree of autonomy of the parties when collectively bargaining. It also analyzes the types of negotiation and instruments, as well as the collective agreement and its effects.

Key words: collective bargaining; Venezuela; company; collective agreement; procedure.

1. El marco general de la negociación colectiva en la actividad privada

A *modo de exordio*, se cimentará el marco general mediante una sinopsis histórica pues, vale la pena recordar luego de 8 décadas, especialmente aquel momento que dio surgimiento a algo que no existía y poco a poco se fue consolidando, hasta llegar a las conquistas de los trabajadores y sindicalistas quienes forjaron el logro de una mejor calidad de vida, en procura de la democracia y la libertad.

Es conveniente mencionar que antes de 1936 (Carballo Mena, 2014), se registraron agrupaciones de trabajadores urbanos en gremios y cofradías durante los años 1864 y 1865, éstos desarrollaron hacia finales del siglo XIX las actividades de minería (donde surgirían las primeras normas éticas sobre el conflicto colectivo de trabajo y la huelga), imprenta, telégrafos, ferrocarriles (en cuyo ámbito se celebraría, el 18 de julio de 1919, el primer con-

trato colectivo de trabajo del país¹) y tranvías; y se difundieron ideas de contenido social a través de proselitismo político, publicaciones y congresos (Urquijo, 2004:11-12).

Pero, es en el año de 1936 que la historia del Derecho del Trabajo venezolano comienza con certera aplicabilidad legal a raíz de la promulgación de la Ley del Trabajo de ese año. Durante ese período, se efectuó

“la primera misión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para prestar asistencia técnica directa a un Estado miembro en la redacción de un proyecto de ley del trabajo. Una referencia puntual merece el paso de David H. Bllloch por Venezuela en 1936, ocasión de la primera misión enviada por la OIT a un país miembro para prestar asistencia técnica in situ en el marco de la redacción de una legislación del trabajo. 1936 es, por otras tantas y muy relevantes razones, un año especialmente referencial y virtuoso de la historia de la OIT en la América Latina” (Villasmil Prieto, 2011:10).

La Ley de 1936 fue elaborada por la Oficina Nacional del Trabajo con colaboración

¹Véase: 1) GODIO, Julio (1985). *El movimiento obrero venezolano 1850-1944*. T. I. ILDIS, Caracas. Pp. 63 y 64; y 2) PARRA ARANGUREN, Fernando (1980). *Antecedentes del Derecho del Trabajo en Venezuela (1916-1928)*.

de la OIT, bajo el gobierno de Eleazar López Contreras. Rafael Caldera, en ese entonces con apenas 21 años de edad, era uno de los primeros en exponer, a través de una serie de artículos periodísticos, la necesidad de instaurar en Venezuela una legislación obrera moderna. Por tal motivo, el presidente López Contreras le confió la subdirección de la Oficina Nacional del Trabajo, creada en febrero de 1936, siendo el Director de la Oficina Alfonso Calatrava. Con ese cargo público, Caldera vino a ser promotor y coautor de la Ley del Trabajo promulgada en julio de ese año (Mirabal Rendón, 2014: 520). En virtud que, durante el período dictatorial de Juan Vicente GÓMEZ, la Ley del Trabajo del 23 de julio de 1928 no tuvo aplicación práctica en Venezuela², aparte de que, restringía severamente la autonomía sindical, obviaba la negociación de contratos colectivos y atribuía al patrono facultades dirigidas a reprimir los conflictos colectivos de trabajo (Carballo Mena, 2014:512).

De la misma forma, fue en 1936 que se formó la primera confederación sindical de trabajadores, la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)³, institución que cumplió su 80 aniversario en diciembre 2016 y que nació durante la gran huelga petrolera de 1936, desde ese entonces se estableció un hito, tanto para el mundo del trabajo, como para la democracia venezolana. Como puede observarse, en el año del 2016, se cumplieron 80 años de esa trilogía de acontecimientos surgidos en 1936 que son tan memorables para la historia del Derecho del Trabajo en Venezuela, como lo fue: i) la primera vez que la OIT realiza una misión a un país miembro con el fin de prestar asistencia técnica, en sitio, para la colaboración en la redacción de una legislación del trabajo⁴ii) la creación de la primera Ley del Trabajo que se aplica con efectividad en Venezuela y, iii) la fundación de la Confederación Nacional de Trabajadores (CTV).

Desde ese momento, la incursión de los tra-

UCAB. Caracas. Pp. 185 y 186.

²“En medio de ese contexto, el 23 de julio de 1928, se dictó nuestra primera Ley del Trabajo; un instrumento normativo de poca aplicación práctica, que se promulgó más como un paliativo para enfrentar el descontento popular existente en la época y para moderar nuestros vínculos internacionales, que con la intención de regular unas relaciones laborales inexistentes para ese momento” (Saturno Troccoli, 2014:498).

³El 26 de diciembre de 1936, 122 delegados en representación de 150 mil trabajadores afiliados en 113 sindicatos, se reunieron en el Teatro Bolívar de Catia, hasta el 4 de enero de 1937 y constituyeron la Confederación de Trabajadores de Venezuela. El Comité Ejecutivo o Secretariado Nacional como entonces se llamó, estaba encabezado por Alejandro Oropeza Castillo y le acompañaban: Jesús Gómez Barberi, Augusto Malavé Villalba, Luis Hernández Solís, Luis Ruíz, Ramón Quijada, Milá de la Roca, Luis Molina Mata y Carlos Rugeles.

Uno de los acuerdos importantes de ese Congreso de los trabajadores venezolanos manifestaba su apoyo irrestricto a la huelga petrolera -la primera del país- que el 11 de noviembre había estallado en el Zulia y Falcón a favor de un salario mínimo de 10 bolívares, igualdad de salarios entre extranjeros y criollos, descanso dominical obligatorio, entre otras reivindicaciones.

La CTV después de fundada tuvo vida efímera. El Gobierno de López Contreras presionado por un sector gomecista disolvió la Confederación y ésta no pudo reactivarse sino en noviembre de 1947 cuando se instaló el segundo Congreso en el Teatro Nacional con 300 delegados y la presencia del doctor Raúl Leoni, entonces Ministro de Trabajo. Su legalidad a partir de esa fecha duró apenas un año y nueve días, pues la reacción antidemocrática volvió a ensañarse contra el país durante casi una década al cabo de la cual volvió de nuevo a resurgir con la etapa democrática que se inauguró el 23 de enero de 1958 (<http://cronologiadevenezuela.blogspot.com/2013/05/fundacion-de-la-ctv.html>).

⁴Véase: http://gumilla.org/biblioteca/bases/biblio/texto/SIC2011738_364-366.pdf.

bajadores como fuerza social en la estructuración de las organizaciones colectivas no se conformó sólo con la legalización de sus sindicatos y la representación de sus afiliados, sino que se orientó hacia el logro de mejores condiciones de vida, mediante la negociación colectiva.

Es importante destacar que Venezuela es un país que depende en gran medida de la renta petrolera y así, debe mencionarse que el primer contrato colectivo petrolero en Venezuela costó sangre, sudor y lágrimas. Desde la espontaneidad de la fáctica huelga petrolera de Mene Grande, en el Estado Zulia, en julio de 1925 (no amparada en ley porque ésta no existía), fecha en que los trabajadores tuvieron su primer gran enfrentamiento contra las transnacionales petroleras con decenas de desaparecidos y asesinados; hasta la firma del primer contrato colectivo que se llevaría a cabo 21 años después (14 de junio de 1946), hecho que creó un hilo conductor al establecerse el derecho de definir en una mesa de diálogo las condiciones de trabajo (Barrios Nieves, 2016), este acuerdo se firmó en la Oficina de Inspector del Trabajo en Maracaibo, mediante el cual, se lograron ciertas condiciones mínimas de trabajo a través de la negociación colectiva. El 8 de diciembre de ese mismo año, se firmó en Caracas el segundo acuerdo. Para la fecha, la producción petrolera venezolana ya pasaba el millón de barriles diarios. Así fue el inicio de la negociación colectiva que produjo sus primeros con-

tratos colectivos petroleros, lo cual sirvió de modelo en todas las luchas laborales del país.⁵

Necesario es, recordar que luego de las dictaduras: 1908 a 1935 de Juan Vicente Gómez, y la década de 1948 a 1958 con la caída del dictador Marcos Pérez Jiménez⁶, la contratación colectiva en Venezuela encontró su camino hacia su desarrollo. Así que, luego de 1958, poco a poco, comenzaron a multiplicarse los sindicatos, se incentivó en gran medida la negociación colectiva, se incorporó el nivel de negociación colectiva centralizado, mediante el Decreto N°440 sobre Contratos Colectivos por Ramas de Industrias y se dio la firma de miles de convenios en todo el territorio nacional, tanto en el sector público, como en el privado. La mayor parte de la negociación colectiva ocurrió en el sector público por el vínculo político de partidos y sindicatos con el Estado y, por tanto, con el presidente de turno.

Oscar Hernández Álvarez (2014:248-249), señala que: “En 1958 se inicia el proceso de consolidación del sistema democrático en Venezuela. En ese mismo año el movimiento sindical comienza a actuar en un marco de libertad sindical, a luchar por la aplicación efectiva y el desarrollo de la legislación laboral y a ejercer influencia en la vida política del país. La transición hacia una democracia estable y pluralista se fundamentó en amplios pactos sociales. El Derecho del Trabajo venezolano se consolidó durante ese período. Las organi-

⁵Véase: <http://www.opinionnoticias.com/component/content/article/48-opinionpolitica/792-el-contrato-colectivo-petrolero?format=pdf>

⁶Marcos Pérez Jiménez, persiguió y encarceló a todos los opositores, principalmente adecos y comunistas por medio del servicio secreto llamado “Seguridad Nacional”. En 1945 participó en el derrocamiento de Isaías Medina Angarita y en 1948 en el de Rómulo Gallegos cuando comenzó su ruta al poder el 24 de noviembre de ese año. En 1952 desconoció el resultado de las elecciones generales en las que había triunfado el Partido Unión Republicana Democrática, dirigido por el doctor Jóvito Villalba, y se declaró en ejercicio de la Presidencia de la República. Desde entonces se encargó de controlar y silenciar a los dirigentes de la oposición, procurándoles cárcel y las más despiadadas torturas. Cerró medios impresos e impuso la censura a la radio y televisión. Intentó permanecer mediante un plebiscito, pero un fraccionamiento en las fuerzas armadas y el desgaste progresivo de su gobierno concluyó con su derrocamiento el 23 de enero de 1958. En horas de la madrugada huyó con su familia a Santo Domingo, República Dominicana, en un avión llamado “la vaca sagrada” (<http://www.elimpulso.com/opinion/dictaduras-en-venezuela>).

zaciones sindicales lograron reconocimiento generalizado y relativa libertad de acción. La negociación colectiva tuvo un desarrollo importante comparado con el reducido espacio que ocupó en épocas anteriores. Las reformas legislativas aumentaron el nivel de protección a los trabajadores, incluso en los años noventa, durante los cuales en la región muchos países hicieron reformas flexibilizadoras”.

Hoy en día, durante los tiempos de gobierno de Hugo Rafael Chávez Frías (1999-2013) y Nicolás Maduro Moros (2013 a la actualidad), la institución laboral de la negociación colectiva se encuentra disminuida a pesar del surgimiento de numerosos sindicatos partidarios del Presidente Chávez y favorecidos por las autoridades administrativas laborales, pero, producto de la gran cantidad de empresas privadas cerradas y/o expropiadas, así como, por la baja negociación colectiva en las empresas estatales y el sector público, sumado a una profunda crisis económica, esta institución no ha seguido progresando como venía haciéndolo a finales del siglo XX. Adicionalmente y en opinión de Oscar Hernández Álvarez (2014:251-252), el declive de la negociación colectiva en Venezuela, en el presente, obedece a tres causas fundamentales:

a) Causas atinentes a los cambios ocurridos en el mundo sindical. Anteriormente se señaló que el movimiento sindical venezolano que durante décadas había tenido su más fuerte exponente en la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), hoy aparece diseminado en la existencia de varias organizaciones obreras y gremiales, que se disputan ese liderazgo, pero que entre todas juntas no alcanzan el 10% de afiliación. En las distintas expresiones del movimiento sindical venezolano de hoy, la agenda política priva sobre la agenda social y se ha perdido mucho de la capacidad de convocatoria y de negociación que se había adquirido.

b) Causas atinentes a las limitaciones que la Ley establece con motivo de las normas sobre elecciones sindicales. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) requiere que para llevar a cabo negociaciones colectivas, las organizaciones sindicales deben tener la “junta directiva dentro de su período estatutario” (Art. 437). La ley prevé una importante participación del Consejo Nacional Electoral (organismo estatal encargado de la celebración de las elecciones políticas), lo cual ha dificultado a muchos sindicatos el ejercicio de su derecho a la negociación colectiva, dando lugar a convenciones colectivas con varios años de vencidas sin que puedan haber sido renovadas, por falta de autoridad sindical competente. Al establecer que la obligación de negociar que corresponde al patrono no existirá si la junta directiva de la organización sindical no estuviese dentro de su período estatutario, se ha creado la figura de la “mora electoral”, la cual ha dado lugar a un importante represamiento de las negociaciones colectivas.

c) Causas atinentes a la mora en la negociación colectiva del sector público. El procedimiento de negociación previsto por la LOTTT para el sector público tiene la particularidad de que su orientación depende de entes que no están presentes en la mesa de negociación, como son el Presidente de la República y el Ministerio de Planificación, lo cual dificulta la negociación y, en muchos casos, determina su paralización. La mora en la negociación colectiva en el sector público, influye mucho en el declive de la negociación colectiva en Venezuela, pues la mayoría de los trabajadores beneficiarios de la negociación colectiva en el país se encontraban en el sector público.

A modo de conclusión, puede señalarse que la primera Ley del Trabajo que tuvo aplicación efectiva fue la del año 1936, y desde el año de 1958 la negociación colectiva en Vene-

zuela se fue desarrollando, poco a poco, pero en forma más estable junto a la democracia; sin embargo, ésta, ha sufrido serios avatares que han frenado su progreso durante las casi dos (2) últimas décadas por las razones antes mencionadas.

2. Normativas vigentes en materia de negociación colectiva en Venezuela

La Constitución venezolana tiene incorporado en su texto, el derecho fundamental a la negociación colectiva y así celebrar convenciones colectivas de trabajo en el artículo 96. A su vez, el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 fue ratificado por Venezuela en 1968. Pero, Venezuela no ha ratificado los Convenios Núm. 151 sobre el derecho de sindicación y condiciones de empleo en la administración pública, y el Núm. 154 sobre el fomento de la negociación colectiva.

En el ámbito legal, la negociación colectiva está normada en el Art. 431 de la LOTTT y constituye la base de la negociación colectiva. Se destaca que la Constitución venezolana, la LOTTT y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), tienen tres (3) pilares básicos sobre los que se asienta el régimen de negociación colectiva en Venezuela:

i. Por un lado, el reconocimiento del derecho y la titularidad de la negociación colectiva es otorgada a todos los trabajadores (Art. 96

CRBV), vinculando las unidades de contratación a los ámbitos en los que se han estructurado las organizaciones sindicales; o donde no las hubiese, a la coalición de trabajadores; es decir que, en Venezuela también pueden dar inicio a la negociación colectiva, las coaliciones o grupos de trabajadores que al igual que los sindicatos son considerados como sujetos colectivos del Derecho del Trabajo, conforme al artículo 114 del RLOT y, por tanto, titulares de la libertad sindical, para lograr el denominado acuerdo colectivo de trabajo (Art. 24-c y 140 RLOT) que en las empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados o el número de éstos, fuere insuficiente para constituir una organización sindical, podrán celebrar acuerdos colectivos sobre condiciones de trabajo entre el grupo o coalición de trabajadores y la parte patronal (Artículo 136 RLOT).

ii. Por el otro, la actuación intervencionista del Estado, bajo la facultad de atribuciones y potestades reconocidas por la LOTTT, concediendo así a la Administración Pública un gran protagonismo en materia de libertad sindical. De suyo es, el Inspector del Trabajo, el facultado para verificar los requisitos que debe cumplir el sindicato y así el proyecto de convención colectiva que pretenda negociar colectivamente para ver si admite dicho proyecto⁷. La negociación directa entre las partes sin la intervención estatal es, más bien, una excepción⁸. Lo que se ha hecho costumbre es iniciar las negociaciones en presencia del Inspector y convenir su

⁷Artículo 448. Convocatoria a negociación. “Admitido el proyecto de convención colectiva de trabajo, el inspector o la inspectora de trabajo fijará la primera reunión para dar inicio a las negociaciones de la Convención Colectiva de Trabajo dentro de los treinta días siguientes a la admisión, notificándole al patrono o la patrona el lugar, fecha y hora de la primera reunión, y remitiéndole una copia del proyecto”.

⁸Artículo 449. Presencia del funcionario o de la funcionaria del trabajo. “La discusión de un proyecto de convención colectiva de trabajo se realizará en presencia de un funcionario o una funcionaria del trabajo, quien presidirá las reuniones y se interesará en lograr un acuerdo inspirado en la justicia, protección del proceso social de trabajo y en la justa distribución de la riqueza, conforme a la Ley. Ambas partes podrán realizar las reuniones y acordar las negociaciones sin la presencia del funcionario o funcionaria del trabajo”.

prosecución en un lugar escogido por las partes, con el compromiso de mantener informado, de su evolución, al referido funcionario.

- iii. Y por último, se introduce la noción de proceso social del trabajo que abarca a todo el Derecho Colectivo del Trabajo.

En Venezuela el modelo tradicional de sustento de la negociación colectiva se basa en una estructura sindical preponderante (organizaciones sindicales); o en menor grado i) mediante coalición o grupos de trabajadores⁹ o ii) mediante la forma centralizada a través de la reunión normativa laboral. Necesario es, afirmar que la negociación colectiva realizada por las coaliciones de trabajadores, tienen una mínima significación; y las centralizadas, aun cuando no son tan escasas, son minoritarias.

En materia de niveles, tenemos que: i) Se mantiene el nivel de empresa descentralizado, Arts. 371 “a”, 431 y 432 (LOTTT) y 135 al 153 del RLOT. También se prevé el supuesto que pueda negociarse colectivamente en varios centros de trabajo de diversas localidades Art. 436 (LOTTT). En igual forma se incorpora el caso de una corporación que agrupe a varias entidades de trabajo (Art. 436 y 46 LOTTT, y RLOT. Art 22). Así como a las empresas con departamentos y sucursales en localidades distintas (Art. 432 LOTTT literal “f”). Y ii) se mantiene el nivel centralizado o rama de actividad a través de la reunión normativa laboral (Art. 452 LOTTT y 129 al 134 RLOTTT).

Dado que el modelo sindical predominante es el sindicato de empresa, lógicamente el

modelo de negociación colectiva predominante es el de la negociación a nivel de empresa. La negociación colectiva centralizada por rama de actividad económica es muy reducida en cuanto al número de convenciones, pero existen varias convenciones colectivas centralizadas por rama de actividad (petróleo, construcción, funcionarios públicos, educación) que en su conjunto comprenden un importante número de beneficiarios (Hernández Álvarez y Hernández Sierralta, 2014:149).

En Venezuela, la regulación prevista en el RLOT en materia de Negociación Colectiva del sector privado, se encuentra concentrada en los artículos 129 al 153, mientras que en la LOTTT las normas que se refieren a la negociación colectiva del sector privado están dispersas dentro del texto legislativo y no tienen un orden establecido.

Podemos concluir que cuando se producen obstáculos en la negociación, las antinomias deben resolverse a favor del ejercicio del derecho a la negociación colectiva por tratarse de un derecho fundamental (Art. 96 CRBV). A modo general, es importante afirmar que los actos de los funcionarios del trabajo en su intervención, durante la negociación colectiva, han de orientarse a facilitar la negociación, y en ningún caso a obstaculizarla.

3. Modificaciones y cambios recientes. Contexto de tales cambios

Se puede afirmar que la negociación colectiva se ha visto sometida a transformaciones

⁹La LOTTT del 2012 no desarrolló la conclusión de la negociación colectiva derivada de la coalición o grupo de trabajadores en su producto denominado, acuerdo colectivo. Contrariamente establece que la negociación, sólo se puede hacer por medio de las organizaciones sindicales. Sin embargo, en el artículo 59.11 se refiere a los acuerdos colectivos y así, la reforma parcial del Reglamento sobre el Tiempo de Trabajo del 2013 en el espacio dedicado a la regulación de las empresas de temporada en el artículo 6 literal b, también menciona los acuerdos colectivos. Por ende, al no prohibirlos y más bien hacer uso de su figura en estos instrumentos normativos de reciente data, podemos concluir que se mantienen plenamente vigentes.

indirectas pues, al ser modificadas drásticamente las estructuras sindicales, queda afectado en mayor o menor medida el derecho fundamental a la negociación colectiva.

Necesario es, afirmar que estas novedades legislativas no fueron consensuadas a través de pactos o acuerdos de concertación social, celebrados entre el ente gubernamental y las organizaciones sindicales y empresariales. A saber, destacaremos cuatro de estas reformas que versan sobre los temas de: 1) Registro de las organizaciones sindicales, 2) elecciones sindicales, 3) desaplicación por vía jurisprudencial del Art. 406 LOTTT sobre la posibilidad que los jueces del trabajo puedan convocar a elecciones sindicales, y 4) se incorpora en la LOTTT del 2012 lo respectivo a ilícitos en el manejo de fondos sindicales y la obligación de declaración jurada de bienes a los integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales.

1. Con la LOTTT se crea el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (Art. 374 y 517) que anteriormente no existía en Venezuela. En efecto, el Ministerio del Poder Popular para el proceso social trabajo, mantendrá en funcionamiento un Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, con sede en todos los estados del país que tendrá carácter público, en el cual se hará constar lo referente a las organizaciones sindicales y es el lugar donde los interesados tramitarán lo concerniente al registro de organizaciones sindicales de acuerdo a lo establecido en la Ley.

Esta reforma legal, como nueva exigencia, hace que la constitución de una organización sindical sea muy compleja, por no decir discriminatoria, dado que en la práctica se ha favorecido mayoritariamente la constitución de sindicatos oficialistas. Al poner trabas para la creación de un sindicato y éste constituir la representación más dinámica que negocia colectivamente en el país, se produce una regla de proporción, a menor número de sindicatos,

menor es, la negociación colectiva.

Para dar cumplimiento al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales deben reunir una serie de recaudos, como lo son:

Documentos para el registro: 1. Copia del acta constitutiva que debe ser creada conforme al artículo 383 de la LOTTT. 2. Un ejemplar de los estatutos que debe cumplir con las formalidades del artículo 384 de la LOTTT. 3. La nómina de integrantes promotores de acuerdo al artículo 385 de la LOTTT. Esta documentación debe cumplir con las formalidades establecidas en la Ley, y debe ir firmada por todos los integrantes de la junta directiva en prueba de su autenticidad (Art. 382 LOTTT).

Recabados todos los requisitos por la futura organización sindical, ésta deberá someterse a un procedimiento para su registro (Artículo 386 LOTTT). Así, presentarán los documentos indicados ante el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales de acuerdo al ámbito territorial de la organización sindical que se proyecta. Pero, si la documentación presenta deficiencias u omisiones conforme la Ley, el funcionario de registro lo comunicará a los solicitantes dentro de los treinta (30) días siguientes a la solicitud, orientándolos en la forma de subsanar las deficiencias, siendo ésta, la única oportunidad de hacer observaciones sobre deficiencias u omisiones. Así que los solicitantes tienen un lapso de treinta (30) días para corregir las deficiencias indicadas. Si la documentación no tiene deficiencias o éstas son subsanadas correctamente dentro del lapso establecido, se procederá al registro de la organización sindical dentro de los treinta (30) días siguientes y se entregará a los solicitantes la boleta donde consta el registro para que la organización sindical pueda funcionar y ejercer la negociación colectiva.

Una vez cumplidos tales requerimientos, el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales deberá proceder al respectivo registro, acto formal que dota de personalidad jurídica

al Sindicato para todos los efectos relacionados con la Ley.

Si contrariamente, el funcionario se abstiene de proceder favorablemente con el registro del sindicato, éste deberá expresar su negativa mediante Providencia Administrativa debidamente motivada. Esta decisión será recurrible ante el Ministro del Poder Popular para el Proceso Social Trabajo, el lapso para interponer este recurso jerárquico es de quince (15) días hábiles conforme a la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (LOPA) que así lo establece en su artículo 95¹⁰, en concordancia con el artículo 387 LOTTT en su parte in fine; y el lapso para recurrir se empieza a computar a partir de la notificación de la providencia administrativa que fundamente la negativa.

Si el Ministro, una vez ejercido el recurso jerárquico, mantuviese la decisión de negativa de registro, el lapso para interponer la demanda de nulidad contra ese acto administrativo de efectos particulares es de ciento ochenta (180) días¹¹ y debe interponerse por ante la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia por estar establecida su competencia en el artículo 29 numeral 5¹² de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia (LOTSJ), para esa demanda debe cumplirse con los requisitos de admisibilidad previstos en los artículos 33, 35 y 36 ejusdem.

En consecuencia, si el embrión de organización sindical no cumple con los requisitos de ley, el funcionario se abstendrá de registrarla

(Art. 387 LOTTT). Pero si llega a ser constituida legalmente la organización sindical producto de su exitoso registro, continúa el fuerte intervencionismo estatal pues, el sindicato instaurado estará obligado a informar al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales todo lo relacionado con: i) las modificaciones introducidas en los estatutos, ii) deber de remitir informe detallado de su administración conforme a la Ley y debidamente aprobado en Asamblea General, iii) deber de remitir dentro de los 3 meses de cada año la nómina completa de sus afiliados, iv) deber de comunicar el acta de totalización, adjudicación y proclamación de la Junta Directiva emanada de la Comisión Electoral de la organización sindical, así como los cambios que se realicen en la composición de la junta directiva, v) deber de comunicar la decisión de disolver y liquidar la organización sindical, vi) deber de suministrar a los funcionarios competentes del trabajo las informaciones que les soliciten, vii) así como cualquier otra obligación que designe la ley.

En conclusión, el proceso de registro y funcionamiento de las organizaciones sindicales es complejo y así limita seriamente la creación de éstas, y por ende, atenta contra el derecho fundamental de la negociación colectiva.

2. Otra de las grandes reformas en esta materia, lo ha sido el tema de las **elecciones sindicales**, aun cuando, esta figura ya existía en la legislación de 1990, su tratamiento era

¹⁰Artículo 95. “El recurso jerárquico procederá cuando el órgano inferior decida no modificar el acto de que es autor en la forma solicitada en el recurso de reconsideración. El interesado podrá, dentro de los quince (15) días siguientes a la decisión a la cual se refiere el párrafo anterior, interponer el recurso jerárquico directamente para ante el Ministro”.

¹¹De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, las acciones de nulidad dirigidas a anular actos de efectos particulares tienen un lapso de caducidad de 180 días continuos, contados a partir de la notificación del acto que se pretenda impugnar.

¹²Competencia de la Sala Político Administrativa. Artículo 26. “Es de la competencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia: 5. Las demandas de nulidad contra los actos administrativos de efectos generales o particulares dictados por el Presidente de la República, el Vicepresidente Ejecutivo de la República, los Ministros o Ministras, así como por las máximas autoridades de los demás organismos de rango constitucional, cuyo conocimiento no estuviere atribuido a otro órgano de la Jurisdicción Administrativa en razón de la materia” (Destacado nuestro).

más sencillo pues, quien organizaba el proceso electoral era el mismo sindicato a través de la solicitud de convocatoria que se hiciese al juez del trabajo de su circunscripción luego de transcurridos tres (3) meses de vencido el período para el cual hubiera sido elegida la directiva del sindicato. Pero, si no se había convocado a nuevas elecciones, un número no menor del diez por ciento (10%) de los trabajadores miembros de la organización, podía solicitar al Juez del Trabajo de la jurisdicción que dispusiera la convocatoria pertinente para efectuarse las respectivas elecciones sindicales.

Luego, en la Constitución de 1999 se incorpora la participación del Poder Electoral en las elecciones sindicales con un alto protagonismo estatal. Esta intervención gubernamental deviene del artículo 293, numeral 6 de la Constitución que señala: “El Poder Electoral tienen por función: (...) 6) Organizar las elecciones de sindicatos...en los términos que señale la ley...o por orden de la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia. Las...organizaciones aquí referidas cubrirán los costos de sus procesos eleccionarios. (...)”. Por lo tanto, si el Poder Electoral es quien organiza las elecciones sindicales queda en sus manos la potestad para poder emprender o no, el respectivo proceso eleccionario.

Asimismo, la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia N° 46 de fecha 11 de marzo de 2002 (caso Sindicato Único de Trabajadores del Transporte Automotor y sus Similares del Estado Lara (SUTTASEL), se ha pronunciado en cuanto a los criterios de delimitación competencial, expresando que el artículo 293.6 Constitucional le otorga al Poder Electoral la competencia para organizar las elecciones sindicales, con el fin de garantizar la igualdad, confiabilidad, imparcialidad, transparencia y eficiencia de los procesos electorales, así como la aplicación de la personalización del sufragio y la representación proporcional.

Otra sentencia, reiteró que cuando se trata de un asunto que se centra en el ejercicio de los derechos políticos de los integrantes de un Sindicato en cuanto a la escogencia de sus autoridades, a través de la convocatoria de las elecciones sindicales, su conocimiento está atribuido a la competencia de la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia (Sentencia N° 48 de Tribunal Supremo de Justicia en Sala Electoral de fecha 20 de abril de 2004).

Por su parte, la LOTTT del 2012 desarrolló esta figura de las elecciones sindicales y a pesar que flexibilizó la norma Constitucional (293.6 CRBV) en cuanto a la posibilidad, y no a modo de imposición, de solicitud de asesoría técnica y apoyo logístico, conforme al Art. 405 LOTTT, pero aun así, llegó a normar con tanto detalle esta situación que creó serios límites al grado de autonomía sindical.

En este sentido, los sindicatos deberán notificar de la convocatoria a elecciones al Poder Electoral y, el Poder Electoral publicará en la Gaceta Electoral la convocatoria presentada por la organización sindical dentro de los ocho (8) días siguientes a la notificación (Art. 405 LOTTT). Al finalizar el proceso de votación, la comisión electoral sindical entregará al Poder Electoral la documentación relativa al proceso realizado, a los fines de la publicación de resultados (Art. 407 LOTTT).

Por otro lado, la LOTTT dispuso que los integrantes de la junta directiva de las organizaciones sindicales cuyo período haya vencido de conformidad con la Ley y sus estatutos, no podrán realizar, celebrar o representar a la organización sindical en actos jurídicos que excedan la simple administración, por tal razón, no podrán presentar, tramitar, ni acordar convenciones colectivas de trabajo, pliegos de peticiones con carácter conciliatorio o conflictivo ni actas convenio, es decir les queda vetado el derecho a negociar colectivamente (Art. 402 LOTTT), hasta tanto no superen esa formalidad de elecciones.

Esta situación empeora, cuando el mismo artículo 402 LOTTT, señala adicionalmente que “la organización sindical cuya junta directiva tenga el período vencido no podrá sustituir a los integrantes de la junta directiva por mecanismos distintos al proceso de elecciones, ni modificar sus estatutos para prorrogar el periodo de la junta directiva” generando un grave obstáculo de funcionamiento que queda a merced del Consejo Nacional Electoral. Es decir que, se establecen severas limitaciones para las juntas directivas con período vencido.

Posteriormente, la Sala Electoral reitera el criterio de competencia, en sentencia N° 125, de fecha 08 de octubre de 2013, mediante la cual, luego de hacer algunas consideraciones sobre la naturaleza electoral de la convocatoria a elecciones sindicales, tomando en cuenta la normativa relacionada, concluyó que entran dentro del ámbito del conocimiento de la Sala Electoral “...toda vez que lo requerido es justamente que se llame a elecciones, lo que constituye un derecho de naturaleza electoral de todos los trabajadores sindicalizados...”

Al revisar la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, en su centésima cuarta reunión, celebrada en la sede de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra (2015), sobre casos individuales, pudimos recoger extractos de las actas sobre el caso venezolano en cuanto a la mora electoral, estableciendo la Comisión que:

“Al tiempo que toma nota de los elementos proporcionados por el Gobierno, la Comisión reitera una vez más que las elecciones sindicales son un asunto interno de las organizaciones, en el que las autoridades, inclusive el CNE, no deberían injerirse. La Comisión pide por lo tanto de nuevo al Gobierno

que tome medidas para que: i) las normas vigentes establezcan que sea la autoridad judicial la que decida los recursos relativos a elecciones sindicales; ii) se elimine el principio de que la mora electoral inhabilita a las organizaciones sindicales para la negociación colectiva; iii) se elimine la obligación de comunicar al CNE el cronograma electoral; iv) se elimine la publicación en la Gaceta Electoral de los resultados de las elecciones sindicales como condición para ser reconocidas. Adicionalmente, la Comisión pide de nuevo al Gobierno que tome medidas para revisar las siguientes disposiciones de la LOTTT que restringen el derecho de las organizaciones sindicales de organizar libremente la elección de sus representantes: i) el artículo 387 que condiciona la elegibilidad de los dirigentes a haber convocado en plazo a elecciones sindicales cuando eran dirigentes de otra organización; ii) el artículo 395 que prevé que el incumplimiento por parte de los afiliados y afiliadas a los aportes o cuotas sindicales no impedirá el derecho al sufragio; iii) el artículo 403 que impone un sistema de votación que integra en la elección de la junta directiva la forma uninominal y la representación proporcional, y iv) el artículo 410 que impone la figura del referéndum revocatorio de cargos sindicales. La Comisión pide al Gobierno que informe de toda evolución a este respecto”¹³ (Destacado nuestro).

Se concluye que la figura de la “mora electoral”, ha dado lugar a una importante limitación de la negociación colectiva en Venezuela, admitido así, por la propia OIT.

3. A continuación, en el año 2014, ocurre otra alteración jurídica de la LOTTT del 2012 por vía jurisprudencial de la Sala Constitucional, vinculada al tema de **elecciones sindicales**, sentencia que hace una especial referencia a la **convocatoria electoral que podía hacer el juez del trabajo**, y así desaplicó el Art.

¹³Véase, casos individuales de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo en su centésima cuarta reunión, Ginebra, 2015. Extractos de las actas sobre el caso venezolano en cuanto a la mora electoral (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_412828.pdf).

406¹⁴ de la LOTTT a través del control difuso de la constitucionalidad.

La Sala Constitucional en sentencia N° 474 del 21 de mayo 2014, en el caso del Sindicato Único de Trabajadores Profesionales Universitarios de C.V.G. VENCALUM (SUTRAPUVAL), al señalar que:

“la renovación democrática de las autoridades sindicales mediante procesos electorales que garanticen a sus afiliados tener representantes debidamente legitimados para hacer valer sus derechos laborales, es uno de los contenidos del **derecho a la sindicalización**, sin embargo, su aseguramiento depende de que en el proceso de escogencia se cumplan con las garantías mínimas electorales necesarias para garantizar la representatividad y legitimidad de quienes resulten electos, lo que implica indiscutiblemente que son los principios y normas de **derecho electoral** de los cuales debe servirse el operador jurídico tanto para llevar a cabo los procesos electorales sindicales como para posteriormente ejercer su control administrativo y judicial, tanto así que el propio Constituyente le atribuyó al Poder Electoral -y no a los órganos de la administración del trabajo- la función de ‘...Organizar las elecciones de sindicatos...’, tal como se desprende con meridiana claridad del contenido del artículo 293.6 constitucional; más aún, sobre la base de esa realidad jurídica, esta Sala desde su creación y ante la ausencia de base legal, asumió la competencia para controlar judicialmente los actos que en la organización de esas elecciones fuesen dictados, tanto por el Consejo Nacional Electoral como por los órganos electorales sindicales” (Destacado nuestro).

Es obvio que la Sala Constitucional comparó ambos derechos fundamentales (derecho

de sindicalización y derecho electoral) y favoreció la prevalencia de la intervención estatal a través del Poder Electoral sobre la elección sindical, al justificar a través de su razonamiento que se trataba de un tema electoral. Decisión que acentúa la limitación de la autonomía gremial que afecta directamente otro derecho fundamental como lo es, la libertad sindical.

Al motivar su sentencia de esa forma, la Sala dejó por sentado que el derecho electoral está por encima del derecho a la sindicalización, aun cuando verse sobre un caso de naturaleza electoral de índole sindical, sin tomar en cuenta que la esencia de ambos derechos nace de la misma estructura constitucional, con lo cual, ha debido aplicar la teoría de la ponderación de derechos fundamentales para que un derecho fundamental, no se viere abrogado, por otro derecho de su misma clase.

Al concluir así, dejó establecido la sentencia citada, -aunque tácitamente- una jerarquía de estos derechos fundamentales que la misma Constitución no contempla para cualquiera de los derechos consagrados en su propio articulado.

De la misma forma, es evidente que la sentencia ha dejado de lado, el análisis debido del artículo 95 de la Constitución venezolana, pues, solamente se mencionó éste, un par de veces en la sentencia, sin realizar un estudio profundo de su contenido, para poder así ponderarlo frente a la potestad constitucional del Poder Electoral que tiene para la organización de las respectivas elecciones sindicales.

Siendo que el Art. 95 de la CRBV esta-

¹⁴Convocatoria a elecciones por el Tribunal del Trabajo. Artículo 406. “Transcurridos tres meses de vencido el período para el cual haya sido elegida la junta directiva de la organización sindical sin que se haya convocado a nuevas elecciones de un número no menor del diez por ciento de los afiliados y afiliadas a la organización, podrá solicitar al Juez o Jueza con competencia en materia laboral de la jurisdicción correspondiente que disponga la convocatoria respectiva. El Juez o la Jueza con competencia en materia laboral ordenará la convocatoria a elecciones sindicales, estableciendo la fecha y hora de la asamblea de afiliados y afiliadas para la designación de la comisión electoral sindical, y adoptará las medidas necesarias para garantizar el normal desenvolvimiento del proceso electoral”.

blece como derecho fundamental¹⁵ 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, y que estas organizaciones no están sujetas a intervención administrativa. Y en ese sentido, señala esa norma constitucional que los trabajadores están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio del derecho a la libertad sindical. Vale destacar que la injerencia, bien puede provenir de los particulares, o del mismo aparato estatal. Por ende, acentuar más el control del Poder Electoral sobre las elecciones sindicales a través de una sentencia de la Sala Constitucional constituye una evidente injerencia que perjudica el derecho fundamental a la libertad sindical¹⁶.

Además, la norma constitucional mencionada señala que, para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales serán los que establecerán la alternabilidad de sus directivos y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto, lo que hace presuponer

que los mismos sindicatos también pueden, previa habilitación constitucional, a través de la libertad sindical organizar perfectamente lo referente a sus elecciones sindicales¹⁷.

Sin embargo, la mencionada sentencia continúa expresando:

“Abundando en argumentos y sin desconocer que los Sindicatos están sometidos al control de la jurisdicción del trabajo, no cabe la menor duda que es la jurisdicción electoral -actualmente ejercida de manera exclusiva y excluyente por esta Sala Electoral- y no **la jurisdicción del trabajo, el juez natural para revisar la constitucionalidad y legalidad de todo acto u omisión acaecido en el marco de una elección electoral sindical**, por la especialidad de la materia y la protección constitucional que se requiere.” (...) Así que “...para conocer de las solicitudes de convocatoria a elecciones, siendo en definitiva esta Sala Electoral, el tribunal que debe continuar conociendo de las solicitudes de convocatoria a elecciones sindicales. Así se decide” (Destacado nuestro).

Este extracto de la sentencia aludida, agudiza el control del Poder Electoral sobre el tema de las elecciones sindicales pues -adicionalmente- elimina la posibilidad de convocatoria

¹⁵Según Fernando VALDÉS DAL RE (S/F), los derechos fundamentales poseen las siguientes características:

- a) Universalidad: Corresponde a todas las personas naturales, por ende, es extensible de forma automática a todos sin discriminación alguna.
- b) Indisponibilidad: Al tratarse de derechos fundamentales, no pueden ser aprovechables en su detrimento, aún por propia voluntad.
- c) Reconocimiento general: Los derechos deben ser reconocidos mediante normas generales y abstractas, comprendidas en el ordenamiento de más alto nivel, el constitucional. Adicionalmente, podría añadirse que también son:
- d) De interpretación extensiva: deben aplicarse a más casos o situaciones de los que la norma expresamente menciona.
- e) Progresistas y perfectibles: buscan el desarrollo o la evolución del derecho fundamental perfeccionándolo con el transcurso del tiempo.

¹⁶La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT citada anteriormente señaló literalmente que: “La Comisión reitera una vez más que las elecciones sindicales son un asunto interno de las organizaciones, en el que las autoridades, inclusive el CNE, no deberían injerirse”.

¹⁷Véanse, las actas sobre el caso venezolano en cuanto a la “mora electoral” señalado por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, en su centésima cuarta reunión, celebrada en la sede de la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra (2015), sobre casos individuales (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_412828.pdf).

de las mencionadas elecciones que podían hacer los tribunales del trabajo del lugar donde se encuentre el sindicato respectivo, cuestión que era más beneficiosa para los miembros de estas organizaciones pues, los acercaba al órgano de justicia y por ende favorecía la libertad sindical.

Ahora, con esta decisión, ocurre todo lo contrario, se aleja el órgano de justicia del justiciable pues, será únicamente un sólo tribunal con hegemonía quien tenga la posibilidad de convocar las elecciones sindicales -la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia en Caracas- produciendo retardos innecesarios para resolver los asuntos de elecciones sindicales por la recarga de trabajo que eso implica para esa Sala, además de crear la obligación de realizar viajes a los miembros de las organizaciones sindicales que hagan su vida sindical en el interior del país para poder gestionar la convocatoria a elecciones sindicales en la capital de la República, pudiendo resultarles, esos viajes, tardíos, incómodos y onerosos.

Al desaplicar la Sala Constitucional, por control difuso de la constitucionalidad, el mencionado artículo 406 de la LOTT que establecía la posibilidad que los jueces con competencia en materia laboral de la jurisdicción correspondiente puedan efectuar la convocatoria respectiva para las elecciones sindicales, y

dejar únicamente a la Sala Electoral del TSJ con dicha competencia, atentó gravemente contra la libertad sindical. Peor aún, cuando dispuso en la parte dispositiva de la sentencia que **SUSPENDE** con efectos erga omnes el artículo 406 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo las Trabajadoras y los Trabajadores y **ACUERDA** así iniciar el juicio anulatorio de dicha norma.

En conclusión, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia con esta sentencia ha restringido con notable injerencia el derecho a la libertad sindical, y de suyo, la grave afectación de la negociación colectiva contrariando el propio artículo 95 de la Constitución venezolana y el Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT debidamente ratificado por Venezuela en 1968, el cual expresa:

“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.¹⁸

4. En la LOTT del 2012 también se incorpora lo respectivo a ilícitos en el manejo de fondos sindicales (Artículo 417) pues, los inte-

¹⁸Es evidente que la Sala Constitucional dejó de lado el análisis del Art. 19 de la misma Constitución que establece: “El Estado garantiza 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 es obligatorio para los órganos del Poder Público de conformidad con la Constitución, los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y las leyes que los desarrollen”. Así como el análisis del Artículo 22. “La enunciación de los derechos y garantías contenidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona, no figuren expresamente en ellos. La falta de ley reglamentaria de estos derechos no menoscaba el ejercicio de los mismos”. Y definitivamente dejó de aplicar el artículo 23 eiusdem que impone: “Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público”. Al prevalecer la injerencia del Poder Electoral sobre las elecciones sindicales, a través de esta sentencia, dejó de aplicar un convenio ratificado por Venezuela que versa sobre un derecho humano fundamental como lo es, la libertad sindical, y de suyo, menoscabó con notable injerencia este derecho humano de índole laboral al entorpecer su ejercicio (Destacado nuestro).

grantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados de conformidad con la Ley. Además, que los integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaración jurada de bienes. Situación que no se preveía en la ley de 1997. También se estableció que, en el caso de las organizaciones sindicales de trabajadores será ilegal cualquier pago por parte del patrono a dirigentes sindicales o a sus asesores a título personal. Todos los pagos provenientes de obligaciones derivadas de la negociación colectiva o de cláusulas sindicales deben realizarse a nombre de la organización sindical y hacerse del conocimiento de sus afiliados.

4. Grado de autonomía de las partes

La noción de autonomía de las partes, rescata de los sujetos colectivos del trabajo, la capacidad para definir las formas más adecuadas de defender sus intereses y llegar a acuerdos para normar, no sólo las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, sino también para aportar progreso en la construcción de sociedades más equitativas, democráticas, solidarias y plurales. La autonomía debe ser concebida como la facultad que poseen las partes que intervienen en una negociación contractual para autorregularse y equilibrar sus intereses confrontados dentro de los parámetros permitidos por la ley.

Por su parte, la autonomía organizacional de los gremios, en el marco del Convenio N° 87 de la OIT, se traduce en obligaciones estatales y sociales importantes como la de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, para lo que debería desarrollarse una serie de políticas públicas que permitan a los actores sociales regular de manera autónoma sus relaciones laborales. Así, el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, expresa que: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autoriza-

ción previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes...”.

En cuanto a la autonomía organizacional, aun cuando el artículo 354 de la LOTTT, prevé que en Venezuela, todas las organizaciones sindicales tienen derecho a tener plena autonomía en su funcionamiento y gozarán de la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines, la realidad es que existe un fuerte intervencionismo estatal en materia de autonomía, como una de las particulares predominantes de las relaciones colectivas de trabajo en América Latina, sin que Venezuela escape a esa situación, como es la intervención estatal: i) en la constitución sindical; ii) en las elecciones sindicales; iii) en la negociación colectiva; iv) y en la huelga. Constituyendo un perceptible desequilibrio para el desarrollo efectivo de la autonomía colectiva de las partes. A saber:

i) Intervención estatal en la constitución sindical; los trabajadores que deseen constituir una organización sindical en Venezuela, deberán vencer los requisitos que establece la ley de forma muy estricta para poder alcanzar la personería jurídica pues, la LOTTT obliga a los constituyentes de un sindicato a transitar por un procedimiento excesivamente formal para conseguir el respectivo registro de las organizaciones sindicales.

ii) Intervención estatal en las elecciones sindicales; como se ha desarrollado anteriormente, existe también una gran injerencia estatal en esta materia pues, las organizaciones sindicales de manera autónoma no pueden organizar sus propias elecciones, pues quien tiene esa potestad, es el Poder Electoral, situación que limita la posibilidad de los sindicatos para ejercer la libertad sindical al encontrarse vencido el periodo de la junta directiva y en consecuencia, se vean imposibilitados de negociar colectivamente, en nombre y representación de los trabajadores, si el Poder Electoral no ha podido organizarle sus respectivas elecciones.

iii) Intervención estatal en la negociación colectiva; el Inspector del Trabajo, es el facultado para verificar los requisitos que debe cumplir el sindicato y el proyecto de convención colectiva que pretenda negociar colectivamente para ver si admite dicho proyecto (Art. 448 LOTTT). Esta situación otorga al funcionario público la facultad para aprobar si se comienza o no la negociación colectiva. Una vez iniciada ésta, las discusiones directas entre las partes negociadoras sin la intervención estatal, representan, más bien, una excepción a la regla (Art. 449). La costumbre es iniciar las negociaciones en presencia del Inspector del Trabajo y convenir su prosecución en un lugar escogido por las partes, con el compromiso de mantener informado al referido funcionario del progreso de la negociación. También existe intervencionismo estatal con el producto de la negociación colectiva, es decir, con la homologación de la convención colectiva de trabajo¹⁹, por cuanto, para que ésta pueda surtir sus efectos, la Administración Pública debe autorizarlo a través del respectivo acto de homologación, sin la cual, el contrato colectivo no tendrá efectos legales a pesar de haber sido negociado por intermedio de la libertad sindical.

iv) Intervención estatal en la huelga; con una gran cantidad de exigencias legales se encuentra el ejercicio al derecho constitucional de huelga que sólo puede ser decretado como precedente por el funcionario público competente al ser cumplidos los respectivos requerimientos legales; y por otro lado está el uso del arbitraje forzoso para solucionar un conflicto colectivo, teniendo en cuenta que la autonomía colectiva frente a este mecanismo de fijación coercitiva de condiciones de trabajo, pierde

capacidad normativa autónoma.

En conclusión, las normas legales que regulan la actividad sindical conforme al principio de legalidad no deberían imponer requisitos tan complejos para la obtención de la personalidad jurídica pues, dificulta la creación de las organizaciones sindicales y en consecuencia la negociación colectiva. Tampoco se deben imponer a los sindicatos, funciones que vayan más allá del perímetro estrictamente laboral, incluso, en el sentido más amplio que se le quiera dar al término. Con este intervencionismo estatal, el desenvolvimiento que ha tenido la negociación colectiva se vuelve dependiente de los avances y frenos impuestos por las políticas de administración y gestión del sistema gubernamental.

v) Intervención estatal en la económica nacional. En la actualidad, por razones de excesivo control estatal a la empresa privada, en lo laboral y comercial²⁰, se ha creado un coadyuvante que ha favorecido con la gran crisis económica que afecta a la Nación. Fenómeno histórico que ha producido una profunda distorsión del sistema laboral venezolano, por cuanto, ha sido motivo de fatales pérdidas de empleos formales por reducción de personal o por renuncias de los trabajadores que buscan en el sector informal, incluso en el extranjero, mejores ganancias económicas pues, los salarios son fácilmente destruidos por la inflación.

De la misma forma, estas políticas gubernamentales de control empresarial también han producido un alto índice de cierres de empresas privadas, perdiéndose en esa medida, otra buena cantidad de empleos. Además, otra sensible parte de empresas privadas han sido expropiadas, siendo muy pocas las que funcio-

¹⁹Aprobación de la convención colectiva por parte del funcionario del trabajo que está conociendo el asunto, para que así ésta pueda surtir sus efectos, caso contrario, la convención colectiva carecerá de validez.

²⁰En lo comercial, puede hacerse referencia a un largo período de varios años (desde 2003) en el que se aplica en Venezuela un rígido control cambiario para la adquisición de divisas extranjeras, situación que atenta contra la importación

nan bien, situación que afecta directamente las relaciones laborales inmersas en ese proceso de expropiación.

Al atacarse el aparato productivo nacional que representa la empresa privada, se profundiza la crisis económica que hoy en día atraviesa el país. A su vez, se genera una disminución de la tasa sindical, hecho que afecta gravemente las relaciones laborales formales y por ende debilita arduamente la autonomía de las partes para llevar a cabo la negociación colectiva de trabajo. Es decir que, los problemas gubernamentales que hoy franquea Venezuela han repercutido directamente de lo político a lo económico, social y laboral.

Necesario es que el gobierno comprenda que las empresas privadas pueden ser un gran aliado gubernamental, especialmente por cuatro (4) razones fundamentales:

a) La empresa privada produce bienes y/o servicios, con lo cual, se combate la escasez que hoy invade a Venezuela; y en la medida que se produzca más cantidad de

bienes y servicios se abarata el precio de estos productos por el hecho natural de la oferta y la demanda.

- b) Las empresas son fuentes generadoras de empleos formales dentro de una colectividad, aditivo necesario para tener una sociedad más organizada. Al generar empleos más sólidos con mejores condiciones y ofertas de trabajo, pues, los trabajadores junto con los patronos componen una simbiosis necesaria, siendo que, sin uno, no existe el otro.
- c) Las empresas privadas también ponen en movimiento la economía nacional y al favorecerse su producción, generan mediante las importaciones y exportaciones de bienes y servicios, una fuente de ingreso en moneda extranjera, aparte de la renta petrolera que produce el país que potencia la economía interna hacia la externa.
- d) Y por último, las empresas privadas por su funcionamiento pagan impuestos al Estado y éste se beneficia así del movimiento empresarial.

de bienes y servicios. Siendo que, por ejemplo, la importación de materia prima para producir determinados rubros dentro del país es autorizada por el ente gubernamental, y al no ser aprobada esta operación cambiaria, obliga a los empresarios a importar estos bienes con divisas provenientes de un mercado paralelo, haciendo que el producto final sea más costoso, pero que el Estado frena al tener vigente una Ley de Ilícitos Cambiarios que tipifica esa actividad como delito, cuestión que, ha debilitado la producción nacional por la dificultad de obtener la aprobación de estas divisas por parte del Estado, más aun, cuando el precio del barril de petróleo ha bajado considerablemente en los últimos años. Aunado al hecho de mantener vigente una Ley de Precios Justos que tiene por objeto definir los precios de los bienes dentro del país, basado en una economía imaginaria pues, como es sabido, los precios son determinados, realmente, por la oferta y la demanda, como modelo económico básico para la formación de precios en el mercado de bienes dentro de la Nación, no por una regulación gubernamental. Al escasear los productos, evidentemente, en forma proporcional, suben notoriamente los precios dentro del mercado. A los particulares, les resulta muy difícil obtener los productos de primera necesidad, como son los alimentos y medicinas. Ante tal situación, el Estado ha importado y subvencionado artículos de primera necesidad a precios bajos para el público, cuestión que se ha tergiversado con el fenómeno del “bachaqueo”, que consiste en la compra de estos productos por algunas personas a bajos precios, para revenderlos a otros, con precios muy elevados, hecho que ha profundizado la crisis y ha incrementado el trabajo informal al ser, cada vez mayor, la cantidad de personas que migran del trabajo formal a ese flagelo denominado “bachaqueo” por ser una forma más fácil de ganar dinero con un esfuerzo menor, pero que al final, distorsiona notablemente la buena voluntad que se tiene para con la justa oportunidad en la adquisición de estos productos por todos. Necesario es afirmar, que este tipo de controles excesivos, que a su vez se han vuelto expansivos, han coadyuvado al fomento de la crisis económica que actualmente padece el país pues, no se ataca la causa del problema para controlarla, sino que se colocan remiendos a los efectos de esas causas, derivado de la falta de voluntad para eliminar de raíz el verdadero problema que lo origina.

Es decir que, al existir más empresas, mayor es: a) la producción de bienes y servicios, con los cuales, se combate verdaderamente el flagelo de la escasez; b) el número de empleos formales que se crean; c) el incremento y la mejoría en la economía del país; y d) la cantidad de impuestos recaudados por la Nación.

Podemos concluir que la circunstancia de intervencionismo gubernamental excesivo, acompañado de una profunda crisis política y económica, han dado lugar -en términos históricos- a importantes declives de orden social, laboral, humano y cultural, por lo que es posible señalar que el grado de autonomía de las partes en materia de negociación colectiva en los tiempos presentes, es relativamente bajo y de igual manera, manifiestamente escaso, es el espacio libre para desenvolverse en una economía empobrecida dentro de un amplio margen de tutela y control estatal, situación que ha afectado notoriamente los derechos fundamentales que son inherentes al ser humano.

5. Procedimiento de la negociación colectiva

La negociación colectiva como unidad, forma parte de una trilogía que al congregarse junto al derecho de constitución sindical y la huelga, juntas generan el efecto triangular que forma el derecho fundamental a la libertad sindical, para cuyo progreso, siempre debe tenerse en cuenta que, al fallar alguna de estas instituciones, la libertad sindical, simplemente, dejaría de funcionar.

En Venezuela, para llevar adelante el procedimiento de negociación colectiva es importante destacar que no existe una sistematización de reglas ordenadas. Al no existir un orden procedimental formal producto de la ausencia de un sistema global y estructurado, se justifica cualquier intento de estudiar este fenómeno, para cuyo efecto recogeremos y vincularemos las normas de ley, como las del reglamento,

para señalar, con cierta estructura, el respectivo procedimiento de negociación colectiva, e intentar crear un esquema que podría servir de aproximación a un modelo organizado para tramitar dicho procedimiento, atendiendo a lo siguiente:

- 1. Titularidad.** La facultad para negociar colectivamente es otorgada a todos los trabajadores (Art. 96 CRBV y 431 LOTTT), vinculando las unidades de contratación a los ámbitos en los que se han estructurado las organizaciones sindicales formalmente; o donde no las hubiese, a la coalición de trabajadores, específicamente en las empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados o el número de éstos, fuere insuficiente para constituir una organización sindical, en estos casos, podrán celebrar acuerdos colectivos sobre condiciones de trabajo entre el grupo o coalición de trabajadores y la parte patronal (Artículo 136 RLOT).
- 2. Iniciativa para negociar colectivamente.** La presentación del proyecto de convención colectiva ante el funcionario del trabajo competente la hará la organización sindical respectiva. Si no existiese una organización sindical o el número de los trabajadores fueren insuficientes para crearla, ese grupo de trabajadores puede negociar colectivamente. Así deberá presentar el proyecto de acuerdo colectivo ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción. El patrono puede tener la iniciativa para negociar colectivamente al presentar al sindicato un proyecto de convención colectiva o, si no existiere sindicato, de presentar a los trabajadores un proyecto de acuerdo colectivo (Arts. 138 y 140 RLOT).
- 3. Inamovilidad laboral.** Los trabajadores que ejerzan la actividad sindical tendrán inamovilidad laboral (fuero sindical), por

lo tanto, no podrán ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado por fuero sindical o inamovilidad laboral, se considerará nulo y no genera efecto alguno (Art. 418 y 419 LOTTT).

4. Mesas de diálogo y negociaciones previas.

Las organizaciones sindicales llevarán a cabo negociaciones previas con miras a la solución de las diferencias que surjan entre las partes, y deberán cumplirlas antes de la iniciación del cualquier proceso conflictivo. Al tener conocimiento de que está planteada o por plantearse una diferencia de naturaleza colectiva, el Inspector del Trabajo procurará abrir una etapa breve de negociaciones entre el patrono o patronos y la organización sindical u organizaciones sindicales respectivas y podrá participar en ellas personalmente o por medio de un representante, para tratar de armonizar sus puntos de vista e intereses. En ningún caso se coartará el derecho de la organización sindical a presentar el pliego de peticiones cuando lo juzgue conveniente (Art. 473 y 474 LOTTT).

5. Legitimidad. El patrono estará obligado a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo, o a negociar y acordar un pliego de peticiones de carácter conciliatorio o conflictivo, con la organización sindical de mayor representatividad entre los trabajadores bajo su dependencia, y que tenga la junta directiva dentro de su período estatutario (437 LOTTT y 115 RLOT).

6. Admisibilidad. Admitido el proyecto de convención colectiva de trabajo, el Inspector de Trabajo fijará la primera reunión para dar inicio a las negociaciones de la Convención Colectiva de Trabajo dentro de los treinta (30) días siguientes a la admisión, notificándole al patrono el lugar, fecha y hora de la primera reunión, y remitiéndole una copia del proyecto (448 LOTTT).

7. Oportunidad patronal para oponerse a la negociación.

Los convocados para la negociación de una convención colectiva de trabajo, o aquellos terceros afectados por ella, podrán formular alegatos y oponer defensas sobre la improcedencia de las negociaciones, sólo en la primera reunión que se efectúe de conformidad con la convocatoria. Vencida esa oportunidad no podrán oponer otras defensas. Opuestos los alegatos y las defensas, el Inspector del Trabajo decidirá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes sobre su procedencia. Contra la decisión del Inspector del Trabajo, se oirá apelación en un solo efecto por ante el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo. El lapso para apelar será de diez (10) días hábiles. Si el Ministro no decidiese dentro del lapso de noventa (90) días previsto en el artículo 91 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos o lo hiciera en forma adversa, el afectado podrá recurrir ante la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia dentro del lapso de ciento ochenta (180)²¹ días (439 LOTTT).

8. Defensas que pueden oponerse en la negociación colectiva. La Ley no establece en forma expresa cuales son las defensas o

²¹Véase, el artículo 32 de la Ley Orgánica de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.

alegatos que puede oponer el patrono para enervar la negociación colectiva, tampoco lo hace el Reglamento de la Ley. Sin embargo, pueden ser oponibles como excepciones, entre otras: i) La falta de cualidad de la organización sindical por no estar investida de personalidad jurídico-laboral (Art. 517 LOTTT). ii) La disminución del número de sus miembros que ocasione la pérdida de su legitimidad (Art. 376 LOTTT). iii) La falta de representatividad del sindicato, en Venezuela la parte patronal está obligada a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo, o a negociar y acordar un pliego de peticiones de carácter conciliatorio o conflictivo, únicamente con la organización sindical de mayor representatividad entre los trabajadores bajo su dependencia (Art. 437 LOTTT y 115 RLOT). iv) La existencia de una convención colectiva vigente. v) El período vencido de los miembros de la junta directiva de las organizaciones sindicales para el cual fueron electos, por cuanto “no podrán realizar, celebrar o representar a la organización sindical en actos jurídicos que excedan de la simple administración” (Art. 402 LOTTT y 128 RLOT), aunque surge la posibilidad de la controvertida defensa de la mora electoral²². vi) La aplicación del principio de pureza (Art. 366 LOTTT). vii) El no acompañamiento del acta en la cual se acordó la presentación del proyecto. viii) La existencia de un sindicato en el supuesto de que la iniciativa de negociación provenga de una coalición o grupo transitorio de trabajadores. ix) La defensa consistente en que dentro de la empresa existe otro sujeto colectivo de trabajo que es el legitimado. x) Reposición del procedimiento, por cuanto el patrono

señale un vicio de fondo, por ejemplo, nulidad absoluta de la asamblea por no cumplir con los requisitos de validez establecidos en la Ley (Art. 389 LOTTT), como pudieran ser que no exista acta de aprobación del proyecto y solicite que se regrese a la etapa en que el vicio sea subsanado, o que la asamblea no haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos, o no esté suscrita por el número mínimo de trabajadores, o que no se haya levantado un acta de la sesión debidamente autenticada en la forma prevista en los estatutos, en las que se exprese el número de los miembros concurrentes, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones aprobadas. xi) Incumplimiento de la organización sindical en sus obligaciones (Art. 388 LOTTT). xii) Haber sido presentado previamente otro proyecto de convención colectiva; circunstancia en la cual, el funcionario del trabajo deberá resolver con carácter previo cuál de los proyectos presentados cuenta con el apoyo de la mayoría absoluta de los trabajadores interesados (referéndum sindical). xiii) Haber sido la empresa convocada a una reunión normativa laboral (Art. 453 LOTTT). xiv) La existencia de un procedimiento de reducción de personal por motivos económicos y tecnológicos, o la existencia de una solicitud de modificación o de revisión de condiciones de trabajo efectuadas con anterioridad a la presentación del proyecto de convención colectiva (Art. 148 LOTTT). xv) Inactividad o ausencia de actividad sindical durante más de tres años (Art. 426 numeral 7 LOTTT). xvi) La existencia de una cuestión prejudicial, por existir una demanda de disolución del sindicato promovedora de la negociación colectiva (Art.

²²Véase, la Sentencia N° 175, de la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha 20-10-2003.

427 LOTTT). xvii) Fusión por absorción de otra organización sindical o fusión de 2 o más organizaciones sindicales para crear otra nueva (Arts. 428 y 429 LOTTT).

9. Duración de las negociaciones. Las negociaciones de la convención colectiva de trabajo no excederán de ciento ochenta (180) días continuos. Las partes podrán, de mutuo acuerdo, establecer prorrogas a este lapso, cuando lo consideren conveniente (Art. 441 LOTTT).

10. Formas de terminar la negociación colectiva. La mejor forma de terminación de la negociación se produce a través de la suscripción de la convención colectiva de trabajo que de acuerdo con la ley a los efectos de su validez (Art. 450 LOTTT), deberá ser depositada en la Inspectoría del Trabajo donde fue tramitada. El Inspector del Trabajo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, verificará su conformidad con las normas de orden público que rigen la materia, a efecto de impartir la homologación. A partir de la fecha y hora de homologación surtirá todos los efectos legales. En cambio, excepcionalmente, la negociación puede terminar con un fallo arbitral.

6. Tipos de negociación e instrumentos

A modo general, vemos que es posible ensayar una tipología de modalidades e instrumentos a través de los cuales se plasma la negociación colectiva desenvuelta por los actores sociales en Venezuela.

En cuanto a los sujetos, deben distinguirse, según se trate la representación colectiva de los trabajadores, por un lado, y de los empleadores, por el otro. Así, el Art. 114 del RLOT expresa que se consideran sujetos colectivos del derecho del trabajo y, por tanto,

titulares de la libertad sindical, las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado; las coaliciones o grupos de trabajadores; y las cámaras patronales, en los términos y condiciones de la Ley Orgánica del Trabajo; y las demás organizaciones de representación colectiva de los intereses, bien sea de trabajadores, por una parte, o de patronos, por la otra.

En el primer caso, el ordenamiento jurídico (Ley y/o Reglamento) le atribuye a las organizaciones de trabajadores (coalicción de trabajadores, sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales sindicales (Art. 356 LOTTT), la facultad para negociar colectivamente. Los sindicatos de trabajadores pueden ser de empresa, profesionales, de industria o sectoriales (Art. 371 LOTTT).

En el segundo supuesto, esta atribución es concedida en forma amplia e indistinta a los empleadores (en forma individual o colectiva) como lo son sindicatos (Art. 368 LOTTT), las cámaras de comercio, industria, agricultura o cualquier rama de producción o de servicios, sus federaciones y confederaciones con personalidad jurídica, éstas podrán ejercer las atribuciones que en la Ley se reconocen a las organizaciones sindicales de patronos, siempre que se hayan inscrito en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y cumplan con las obligaciones establecidas en la Ley para las organizaciones sindicales. Así mismo, los colegios profesionales, podrán ejercer las atribuciones que en la Ley se reconocen a las organizaciones sindicales, que de igual forma se hayan inscrito en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y cumplan con las obligaciones establecidas en esta Ley para las organizaciones sindicales (Art. 369 LOTTT).

Desde el punto de vista legislativo formal, el ordenamiento jurídico venezolano (Ley y/o Reglamento) reconoce dos tipos esenciales de instrumentos colectivos: i) el acuerdo colectivo y ii) el convenio colectivo de trabajo de empresa o por rama de actividad; donde

convergen naturalmente el producto de la negociación colectiva, como la postulación de un modelo instrumental de la coalición de trabajadores u organizaciones sindicales respectivamente; con el fin de auto-regular las condiciones de trabajo a las que habrán de sujetarse los trabajadores. El acuerdo o el convenio colectivo de trabajo vienen a constituir fuente formal de derechos en las relaciones laborales que han regulado, como resultado del ejercicio pleno de la libertad sindical.

En Venezuela, las convenciones colectivas de trabajo que se celebran por intermediación de una organización sindical, deben someterse a la aprobación de la autoridad laboral (Inspector del Trabajo) para que le imparta la correspondiente homologación (Art. 451 LOTTT) y así pueda producir sus respectivos efectos legales. Requisito que conduce a una participación más activa del Estado (Art. 450 LOTTT). Sin embargo, en cuanto a los acuerdos colectivos negociados por un grupo o coalición de trabajadores no sindicalizados la normativa no prevé que amerite la homologación del acuerdo, únicamente basta con el depósito del mismo en la Inspectoría del Trabajo (Art. 136 RLOT).

Otra categoría de instrumentos corresponde a aquellos que, aún sin constituir el resultado de un proceso de negociación colectiva inherente al ámbito de la autonomía colectiva de las partes, son sin embargo, considerados por la ley como fuente de derecho laboral. Tal caso está representado por el laudo arbitral que está expresado como fuente de Derecho del Trabajo en el Art. 16, literal “d” de la LOTTT; se trata de una decisión arbitral que, en forma voluntaria o preceptiva, pone fin al conflicto colectivo y que, conforme el artículo 496 de la LOTTT es considerado de obligatorio cumplimiento para las partes.

7. El convenio colectivo y sus efectos

Las asociaciones de trabajadores y empleadores, en el ámbito jurídico laboral, pueden y son aptas de producir sus propias normas que regulen las relaciones de trabajo. La mayoría de los ordenamientos jurídicos en materia del trabajo, reconoce a la norma laboral negociada en su condición de fuente material de regulaciones derivada del trabajo como hecho social, y a la vez constituye un negocio jurídico que al verse concluido entre las partes participantes de la negociación colectiva genera el perfil de fuente formal de Derecho del Trabajo (Art. 16, literal “d” de la LOTTT).

Como señala Héctor Jaime Martínez (2011:126),

“De allí que podamos concluir que los convenios colectivos no constituyen otra cosa que negocios jurídicos y como tales son producto de la autonomía colectiva, es decir, del poder reconocido a las categorías profesionales para regular sus propios intereses considerados dignos de protección por parte del ordenamiento jurídico”.

Hemos dicho que las convenciones colectivas de trabajo tienen su origen en la autonomía colectiva, en el poder de autorregularse o autoreglamentarse que tienen los patronos y los trabajadores organizados en sindicatos, de allí que se la considere como un negocio jurídico (Jaime Martínez, 2011:129).

Siendo así, Jorge Rosenbaum (2001:33) ha señalado que: “es posible hacer un recorrido de las distintas concepciones doctrinarias sobre la naturaleza del convenio colectivo, según se ponga el acento en sus aspectos contractuales, en sus aristas estatutarias y normativas, o incluso en sus elementos eclécticos o mixtos (el convenio es “un híbrido”, que refunde en un todo unitario, el contrato y la norma). A partir de estas grandes corrientes analíticas, la contribución doctrinaria se multiplica, permitiendo el nacimiento y la pos-

tulación de variadas teorías que contribuyen a explicar y enfocar el estudio de una manifestación tan peculiar de las relaciones colectivas del trabajo: la negociación colectiva”.

Sin pretender tomar partido por una determinada postura, parece necesario reconocer que son precisamente los ordenamientos positivos los que, aún sin apartarse de las ideas del contrato que le dieron origen a la negociación colectiva, han reconocido el valor normativo derivado de la autonomía privada colectiva al plasmar jurídicamente los efectos obligatorios, automáticos y generales del convenio, al posibilitar su extensión y al admitir bajo ciertas circunstancias o requisitos, su aplicación ultraactiva (Rosenbaum, 2001:34).

Óscar Hernández Álvarez y Napoleón Goizueta Herrera (citados por Jaime Martínez, 2011:132) al analizar la definición de convención colectiva, contenida en la Ley venezolana, sostienen:

“El primer elemento de ser un negocio jurídico concordado, está sobreentendido en el término convención y supone la realización de negociaciones entre las partes para que con la manifestación del consentimiento, surja el convenio, acuerdo éste de carácter colectivo laboral que le imprime particularidades propias a la misma, como lo es por ejemplo, la obligación que le impone la Ley de negociar y lo relativo a los efectos que produce, que van más allá de los contratos de derecho común...”

En definitiva, importante es, a los fines prácticos, destacar los efectos jurídicos del convenio colectivo. Así, Héctor Jaime Martínez (2011:135-136), señala que:

“Las convenciones colectivas de trabajo presentan una particularidad que las hace diferentes de los negocios jurídicos o contratos regidos por el derecho civil. En estos se aplica el principio de la relatividad de los contratos en el sentido de que los efectos del contrato sólo afectan a las partes que lo celebran-res Inter alios acta aliis ne que no cere ne que prodesse potest-, en tanto que en materia de convenciones colectivas de trabajo, éstas pueden resultar aplicables a perso-

nas que no han intervenido en su celebración”.

Precisamente, las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de aplicación de la convención, aun para aquellos trabajadores que no sean integrantes de la organización sindical u organizaciones sindicales que hayan suscrito la convención. Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos los trabajadores de la entidad de trabajo aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración. Cuando una entidad de trabajo tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención colectiva que celebre con la organización sindical que represente a la mayoría de sus trabajadores, se aplicará a los departamentos o sucursales (Art. 432 LOTTT). Por ende, en Venezuela, se acepta expresamente la teoría de la incorporación automática de los efectos del convenio colectivo en el contrato individual de trabajo.

Por otro lado, los convenios homologados tienen eficacia temporal de acuerdo con el plazo estipulado por las partes, pero se les reconoce constitucionalmente una eficacia ultra-activa por aplicación de los principios constitucionales de intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales (Art. 89.1 CRBV). Dicha ultraactividad se proyecta respecto de las cláusulas normativas, que siguen rigiendo las relaciones laborales y las condiciones de trabajo hasta tanto se las sustituya por un nuevo convenio colectivo que mantenga o mejore las condiciones de trabajo anteriores.

En cuanto a los efectos de extensión, la convención colectiva de trabajo suscrita en una Reunión Normativa Laboral o el laudo arbitral que se derive de ella, podrán ser declarados por el Ministerio del Poder Popular para el proceso social trabajo, de extensión obligatoria para los demás patronos y trabajadores de la

misma rama de actividad, de conformidad con la ley, a solicitud de la propia Reunión Normativa Laboral o de cualquiera de los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales que sean parte en la convención colectiva de trabajo o laudo arbitral (Art. 468 LOTTT).

La eficacia general es reconocida respecto de la convención colectiva de trabajo, que se aplica indistintamente a todas las empresas integrantes de la categoría económica y a todos los trabajadores organizados en la categoría profesional representada por los sindicatos que la suscriben. Por el contrario, el convenio colectivo de empresa produce efectos sólo con relación a la empresa o empresas y a sus trabajadores, en este último caso representados por los sindicatos cuyas categorías profesionales existan en la empresa.

Vale acotar que cuarenta (40) o más trabajadores de distintas entidades de trabajo que ejerzan una misma profesión, oficio o trabajo similares o conexos, podrán constituir un sindicato profesional de ámbito territorial local o estatal. Tratándose de un sindicato profesional (organizaciones sindicales horizontales, por oficio o profesión, que reúnen a los trabajadores independientemente del tipo de empresa en la que trabajan), los acuerdos que éste celebre tendrán eficacia limitada a las categorías profesionales de trabajadores a él vinculados, como miembros de una categoría diferenciada. Los trabajadores no dependientes podrán formar sindicatos de ámbito territorial local o estatal con un número de cuarenta (40) o más trabajadores de la misma profesión, oficio o actividad.

Por último, destacaremos la eficacia jurídica que tiene la convención colectiva en los procesos judiciales al momento de invocarse sus normas dentro del juicio laboral. Si el texto de la convención colectiva debe ser promovido como prueba o, por ser fuente de derecho, no existe la necesidad de ser promovido bajo el argumento que el juez conoce el derecho.

Es así que en tiempos anteriores, la ju-

risprudencia sostenía el criterio que quien alegase en juicio normas contenidas en la convención colectiva, se encontraba en la imperiosa necesidad procesal de demostrar su existencia. Sin embargo, ha habido cambio de criterio y las últimas tendencias de la jurisprudencia han sido reconocer que al ser fuente de derecho la convención colectiva, el juez está obligado a conocerla y releva a la parte de su prueba (Jaime Martínez, 2011).

Así, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia N° 2.361 del 3 de octubre de 2002, considera que:

“En consecuencia, si conforme al Capítulo V de la Ley Orgánica del Trabajo la convención colectiva laboral constituye una “norma jurídica en materia de trabajo” y, por ende, es fuente de derecho en el ámbito jurídico laboral, como se desprende del artículo 60 del mencionado cuerpo legal, a contrario sensu, no constituye un hecho y por ende forma parte del iuranovit curia, no debiendo ser objeto del debate probatorio al ser susceptible de ser aplicada por el juez como derecho no alegado por las partes hasta en el propio momento de tomar la decisión definitiva sobre el caso en concreto”.

En la sentencia N° 535 del 18 de septiembre del 2003, la Sala de Casación Social, con ponencia del Magistrado Juan Rafael PERDOMO, fundándose en las formalidades que debe cumplir la convención colectiva de trabajo, concluye lo siguiente:

“Es por esto que si bien es cierto que la convención colectiva tiene su origen en un acuerdo de voluntades, también es cierto que una vez alcanzado el mismo debe necesariamente suscribirse y depositarse ante un órgano con competencia pública, concretamente ante el Inspector del Trabajo, quien no sólo puede formular las observaciones y recomendaciones que considere menester, sino que debe suscribir y depositar la convención colectiva sin lo cual ésta no surte efecto legal alguno. Estos especiales requisitos en su formación, incluyendo la suscripción y el depósito, con la intervención de un funcionario público, le da a la convención colectiva de trabajo un carácter jurídico distinto al resto de los contratos

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

Y más adelante la sentencia concluye:

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

La sentencia en cuestión fue objeto de un voto concurrente por parte del Magistrado Alfonso Valbuena Cordero, que aun cuando está de acuerdo con el carácter de fuente de derecho que posee la convención colectiva de trabajo, no obstante, difiere en la posibilidad del juez para conocer la existencia y contenido de todas las convenciones colectivas existentes en el país, por no estar, precisamente, publicadas todas ellas en Gaceta Oficial, y al respecto concluye:

“Debo señalar que a pesar de su carácter normativo y de que el Juez, en tanto conoce el derecho, está facultado para decidir acerca de su aplicación y alcance en algún caso concreto, no siempre el contenido de la mayoría de las convenciones colectivas de trabajo son del conocimiento del Juez, dado que su publicación no tiene lugar en Gaceta Oficial o por otro medio que permita una divulgación efectiva, salvo que derive de una Reunión Normativa Laboral (artículo 538 de la Ley Orgánica del Trabajo y 159 de su Reglamento). Es así como los textos de los convenios colectivos de trabajo no siempre son del conocimiento público, y en consecuencia, es necesario que las partes coadyuven en la demostración de su existencia y términos, como sucede en el caso de invocarse la aplicación del derecho extranjero o de leyes estatales y ordenanzas de restringida publicación en lo territorial, de allí que, considero que resulta necesario para su conocimiento y aplicación, sin menoscabo de las facultades del Juez para hacerse de su texto, que la o las partes en juicio provean a los autos un ejemplar de la convención colectiva cuya aplicación, como conjunto normativo, es invocada...”

En conclusión, la sentencia no considera que la convención colectiva sea una ley, pero si fuente de derecho y así exime de su prueba en juicio al contemplarse un debate sobre las normas establecidas en dicha convención, siendo este el criterio jurisprudencial que hasta la actualidad se maneja en Venezuela. No obstante, creemos que siempre es recomendable acompañar en juicio la convención colectiva para que no se generen dudas indeseadas.

Conclusión general, recomendación y propuesta

Se hace necesario que el Estado reforme la LOTTT, donde se permita una libertad y autonomía de voluntad de los actores sociales para el correcto desarrollo de la negociación colectiva y a la vez, recomendamos que el Estado se abstenga de ser tan injerencista sobre ese tema. Por otra parte, proponemos que debe existir una reestructuración ordenada y no dispersa del procedimiento de la negociación colectiva para que todas las partes interesadas puedan observar el mencionado procedimiento con absoluta transparencia.

Referencias Bibliográficas

ASAMBLEA NACIONAL. “Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia”. Gaceta Oficial N° 39.483. Caracas, 09 de agosto de 2010.

ASAMBLEA NACIONAL. “Ley Orgánica de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa”. Gaceta Oficial N° 39.451. Caracas, 22 de junio de 2010.

BARRIOS NIEVES, Froilán (2016). “70 años del primer contrato colectivo en Venezuela”. Disponible en: <http://reportecaticolaico.com/2016/02/a-70-anos-del-primer-contrato-colectivo-en-venezuela/escrito-hecho-en-nombre-del-Movimiento-Laborista>. Fecha de Consulta: 22-07-2016.

CARBALLO MENA, César (2014). **Orígenes del Derecho Laboral Latinoamericano. Derecho del Trabajo en Venezuela. Derecho Colectivo del Trabajo**. En colaboración con Gustavo SATURNO TROCOLLI e Iván MIRABAL RENDÓN. México. Editorial Porrúa.

CONGRESO NACIONAL. “Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos”. Gaceta Oficial N° 2.818, Extraordinario. Caracas, 1 de julio de 1981.

EL IMPULSO (2013). “Dictaduras en Venezuela”. Disponible en: <http://www.elimpulso.com/opinion/dictaduras-en-venezuela>. Fecha de Consulta: 22-07-2016.

FERNÁNDEZ, Américo (2013). “Cronología de Venezuela. Fundación de la CTV”. Disponible en: <http://cronologiadeventuzuela.blogspot.com/2013/05/fundacion-de-la-ctv.html>. Fecha de Consulta: el 22-07-2016.

GODIO, Julio (1985). **El movimiento obrero venezolano 1850-1944**. Caracas. T. I. ILDIS.

HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar (2014). “Auge y declive de la negociación colectiva en Venezuela”. En: **El derecho a la negociación colectiva. Liberamicorum profesor Antonio Ojeda Avilés**. Coordinador: Juan GORELLI HERNÁNDEZ. Sevilla. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

HERNANDEZ ALVAREZ, Oscar y HERNANDEZ SIERRALTA, María Laura (2014). “Relaciones colectivas en Venezuela”. En: **Revista Derecho del Trabajo**. Barquisimeto. Universitas Fundación. N° 17.

JAIME MARTÍNEZ, Héctor (2011). “La naturaleza de la convención colectiva del trabajo”. En: **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Estudios en homenaje a la memoria de Rafael Caldera**. Volumen II. Barquisimeto. Universidad Católica Andrés Bello y Universitas Fundación.

MIRABAL RENDÓN, Iván (2014). **Orí-**

genes del Derecho Laboral Latinoamericano. Derecho del Trabajo en Venezuela. Derecho Procesal del Trabajo. En colaboración con Gustavo SATURNO TROCOLLI y César CARBALLO MENA. México. Editorial Porrúa.

MOGOLLÓN, Mery (S/F). “El Contrato Colectivo Petrolero”. Disponible en: <http://www.opinionnoticias.com/component/content/article/48-opinionpolitica/792-el-contrato-colectivo-petrolero?format=pdf>. Fecha de Consulta: 16-08-2016.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2015). “Casos individuales de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo en su centésima cuarta reunión, Ginebra, 2015”. Extractos de las actas sobre el caso venezolano en cuanto a la mora electoral. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_412828.pdf. Fecha de Consulta: 16-08-2016.

PARRA ARANGUREN, Fernando (1980). **Antecedentes del Derecho del Trabajo en Venezuela (1916-1928)**. Caracas. UCAB.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. “Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo”. Gaceta Oficial N° 38.426. Caracas, 28 de abril de 2006.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto con Rango, Valor y Fuerza de “Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras”. Gaceta Oficial N° 6.076. Caracas, 07 de mayo de 2012.

ROSENBAUM RIMOLO, Jorge (2001). **Tendencias y contenidos de la negociación colectiva en el cono sur de América La-**

tina. Lima. Organización Internacional del Trabajo.

SATURNO TROCOLLI, Gustavo (2014). **Orígenes del Derecho Laboral Latinoamericano. Derecho del Trabajo en Venezuela. Derecho Individual del Trabajo.** En colaboración con César CARBALLO MENA e Iván MIRABAL RENDÓN. México. Editorial Porrúa.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA ELECTORAL. Sentencia N° 175 del 20/10/2003. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/octubre/2361-031002-02-0025%20.HTM>. Fecha de Consulta: 23-10-2016.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA ELECTORAL. Sentencia N° 46 de fecha 11 de marzo de 2002. Caso Sindicato Único de Trabajadores del Transporte Automotor y sus Similares del Estado Lara (SUTTASEL). Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/selec/marzo/46-110302-000162.HTM>. Fecha de Consulta: 21-07-2016.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA ELECTORAL. Sentencia N° 48 de fecha 20 de abril de 2004. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/selec/abril/48-200404-000020.HTM>. Fecha de Consulta: 21-07-2016.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA ELECTORAL. Sentencia N° 125, de fecha 08 de octubre de 2013. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/selec/octubre/157274-125-81013-2013-AA70-E-2013-000071.HTML>. Fecha de Consulta: 21-07-2016.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA.

SALA CONSTITUCIONAL. Sentencia N° 474 del 21 de mayo 2014. Caso del Sindicato Único de Trabajadores Profesionales Universitarios de C.V.G. Venalum (SUTRA-PUVAL). Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/mayo/164522-474-21514-2014-13-1030.HTML>. Fecha de Consulta: 21-07-2016.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala Constitucional. Sentencia N° 2.361 del 3 de Octubre de 2002. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/octubre/2361-031002-02-0025%20.HTM>. Fecha de Consulta: 23-08-2016.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN SOCIAL. Sentencia N° 535 del 18 de septiembre del 2003. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/septiembre/RC535-180903-02568.HTM>. Fecha de Consulta: 23-08-2016.

URQUIJO, José Ignacio (2004). **El movimiento obrero de Venezuela**. Caracas. OIT-UCAB.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando (S/F). “El Constitucionalismo Laboral Europeo y la Protección Multinivel de los Derechos Laborales Fundamentales: Luces y Sombras”. Disponible en: http://comunicacion.uva.es/export/sites/comunicacion/_documentos/Leccion-Fernando-Valdes.pdf. Fecha de Consulta: 22-08-2016.

VILLASMIL PRIETO, Humberto (2011). “La incidencia de la Organización Internacional del Trabajo en el momento fundacional del Derecho del Trabajo latinoamericano: Unas notas introductorias”. Documento de trabajo N° 33. Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo (DIALOGUE).

Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172633.pdf. Fecha de Consulta: 22-08-2016.

VILLASMIL PRIETO, Humberto (2011). “Historia de Rafael Caldera en la OIT”. En: **Revista SIC**. Caracas. Centro Gumilla. No. 738. Septiembre-Octubre. Disponible en: http://gumilla.org/biblioteca/bases/biblo/texto/SIC2011738_364-366.pdf. Fecha de Consulta: 20-08-2016.