

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
COMISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACION EN DERECHO LABORAL
TUTOR: EDGAR FIGUERA**

**CAPACIDAD NEGOCIAL DEL GRUPO DE
TRABAJADORES PARA CELEBRAR
CONVENIOS COLECTIVOS EN LA
CONSTITUCION DE LA REPUBLICA
BOLIVARIANA DE VENEZUELA
Trabajo Especial de Grado**

**AUTORA: CARMEN BRUNO GIORDANO
C.I. N° 6.351.020
CARACAS, NOVIEMBRE DE 2011.**

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene por objetivo, determinar el sujeto titular de la convención colectiva en los términos establecidos en los artículos 95 y 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los cuales plantean dos interrogantes a saber, primero: ¿el artículo 95 de la Carta Magna contempla la posibilidad de que los grupos o coaliciones de trabajadores encuentren su fundamento jurídico en dicha disposición?, y segundo: ¿el artículo 96 del Texto Constitucional produce la derogatoria tácita de las disposiciones contempladas en la Ley Orgánica del Trabajo, las cuales otorga capacidad para celebrar convenios colectivos a la organización sindical más representativa?

Para ello desarrollaremos el análisis de la convención colectiva como institución del Derecho Colectivo del Trabajo en cuatro capítulos, donde el Capítulo I abarcará una breve reseña histórica de los derechos colectivos del trabajo, el concepto, naturaleza, características y efectos de la convención colectiva del trabajo y comentarios de los artículos 90, 91 y 92 de la Constitución de 1961 y artículos 95, 96 y 97 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, con especial mención al proyecto del vigente texto fundamental. En el Capítulo II abordaremos el trabajo realizado por la Asamblea Nacional Constituyente con especial énfasis en los artículos 95 y 96 de la Constitución, en relación a la Ley Orgánica del Trabajo en el

tópico atinente a la organización sindical y sus características o elementos, y la Ley del Trabajo del año 1983, así como los sujetos del derecho colectivo del trabajo y el criterio de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, para determinar quién es el sujeto titular de la convención colectiva del trabajo. El Capítulo III por su parte, busca desarrollar los criterios emitidos por el reglamentista de 1973, 1999 y 2006, en relación a la convención colectiva, observando en el Reglamento de 1973, límites a la capacidad negociadora del grupo o coalición de trabajadores para celebrar los llamados acuerdos colectivos, en relación a lo dispuesto en la Ley del Trabajo de 1983, mientras que en el Reglamento de 1999 y la reforma de 2006, recoge a la coalición o grupos de trabajadores como sujetos colectivos del trabajo, por lo que examinaremos un acuerdo colectivo depositado por ante la Inspectoría del Trabajo, sede norte del Distrito Capital y cerraremos el capítulo con una sentencia dictada por un Tribunal de la República. Por último el Capítulo IV, comprende una reseña histórica de la Organización Internacional del Trabajo, el estudio o análisis del Convenio 87 y 98 ratificado por Venezuela, el criterio emitido por la OIT en relación a qué ha de entenderse por negociación voluntaria y la opinión del Comité de Libertad Sindical en correspondencia a los Convenios 135 y 154 de la OIT, no ratificados por Venezuela, en relación a la distinción entre representantes sindicales y representantes electos por los trabajadores, y el exhorto para que a través de la legislación o prácticas nacionales se adopten medidas a

fin de que estos últimos no sean utilizados en detrimento de la organización sindical, culminando este capítulo con la investigación del derecho comparado de la Convención Colectiva, todo ello con el fin de profundizar en el conocimiento de la Convención Colectiva del Trabajo como parte integrante de los derechos colectivos del trabajo.

Capítulo I

Nociones Generales de Convenio Colectivo

1.- Reseña Histórica

El Convenio Colectivo, es una institución del Derecho Laboral que surge en Europa Occidental, durante la revolución industrial. El cambio económico que se genera en estos países arroja que la masa campesina abandone la actividad agrícola para desplazarse a las principales ciudades, a fin de incorporarse en la nueva actividad económica. Las excesivas jornadas y los bajos salarios afectaron la vida y salud de la clase trabajadora, provocándose así como hecho social la necesidad de organizarse para combatir o debatir con los industriales, el respeto a los trabajadores y el establecimiento de condiciones que permitiesen prestar su actividad, sin detrimento del sujeto trabajador que se encuentra vinculado en una relación obrero – patronal.

Ante el movimiento generado por la clase obrera, el régimen político de los distintos Estados arrojó diversas posturas legislativas, entre ellas una conducta opositora mediante la prohibición de las organizaciones sindicales, de la negociación colectiva y la huelga. Posteriormente, las distintas legislaciones adoptaron un sistema de tolerancia a las manifestaciones que se fueron dando por las luchas de los trabajadores, a fin de lograr las reivindicaciones económicas y sociales, y por último nos encontramos, con el reconocimiento y la regulación por parte del legislador de los llamados

Derechos Colectivos del Trabajo. Mientras el sistema político veía a la negociación colectiva como enemiga de la potestad legislativa que solo le es atribuida al Estado, es decir, en criterio de RUSOMANO (1977, pág. 168): *“Cierta vez se dijo que políticamente era comprensible que el Estado viese con reservas e incluso no admitiese la elaboración de este derecho no estatal, paralelo y complementario de las normas dictadas por el Poder Legislativo. (...) Aunque se negase la legalidad y, por consiguiente, la eficacia jurídica de tales convenios nadie podía discutir que los mismos tenían ventajas prácticas ostensibles. Era un nuevo instrumento de conciliación entre las partes, útil para la paz social. En las horas agudas de crisis o conflicto, el convenio directo entre los litigantes funcionaba como paliativo inmediato y, a veces, como factor decisivo en la solución del conflicto”*. En tal sentido, se observa que los trabajadores y patronos negociaban colectivamente, ya que, para el sector industrial era beneficioso lograr la paz laboral, evitar los conflictos y disminuir el riesgo de la huelga, garantizando así que la producción esperada por ellos se llevase a cabo de forma satisfactoria.

La situación se presenta de forma contraria en América Latina, donde el hecho social trabajo y la legislación se produce a la inversa del continente europeo, la trilogía de Derecho Colectivo es recogida por el parlamento de los distintos países de Latinoamérica, a pesar que la Revolución Industrial se dio de forma tardía en este continente, donde aún la actividad agrícola era la

principal fuente de ingresos para estos Estados, existiendo para la época una masa trabajadora poco organizada y, conocedora de los derechos y garantías que la legislación contemplaba para las relaciones obrero-patronal.

Así en Venezuela la Ley de 1936, consagra por primera vez el derecho de la organización sindical, de la negociación colectiva y el derecho a la huelga, bajo un clima político de transición encabezado por el Presidente de la República, General Eleazar López Contreras, una vez que se produce el fallecimiento del dictador Juan Vicente Gómez. No escapa Venezuela para la época, de una clase trabajadora campesina, poco preparada e ignorante de los instrumentos jurídicos que establecían derechos y garantías para la prestación del servicio, en la nueva actividad económica que la industrialización trajo a nuestro Estado, lo que hizo que la Ley del Trabajo de 1936, fuese un instrumento jurídico de poca aplicación en la práctica en sus primeros años, a pesar del avance que la misma representó.

2.- Concepto de Convenio Colectivo

Antes de permitirnos dar un concepto de Convenio Colectivo, consideramos importante pasearnos por algunas ideas acerca de que entendemos por Derecho Colectivo. Así tenemos que ITURRASPE (2001, pág. 441), distingue dos grandes ámbitos del derecho del Trabajo sustantivo:

- “el **individual**, que regula las relaciones nacidas de los **contratos de trabajo**, su celebración, las condiciones y medio ambiente de trabajo, su extinción y la estabilidad de trabajador (...), y
- el relativo a las **relaciones colectivas**, que corresponde como materias fundamentales una trilogía de instituciones integrada por:
 - a) **el derecho de sindicación y la organización de las agrupaciones de trabajadores y empleadores,**
 - b) **la negociación y las convenciones colectivas, y**
 - c) **los conflictos colectivos, sus mecanismos de solución y los medios de autodefensa entre los que destaca el derecho constitucional de huelga.**

Recientemente se añaden nuevos tópicos como:

- a) **la participación de los trabajadores en la gestión,**
- b) **la concertación y**
- c) **el tripartismo.”**

Así podemos decir que el Derecho Colectivo: *“Constituye la rama más dinámica del Derecho Laboral, y por ello la que genera todo un cúmulo de actividades que van desde la organización de los sindicatos, pasando por la negociación colectiva, los conflictos colectivos del trabajo, el derecho a huelga, y un sin número de otras cuestiones, y que en conjunto constituyen el medio por el cual el derecho laboral ha evolucionado hasta constituirse hoy día en un derecho eminentemente social, donde el hombre trabajador sigue*

siendo el actor principal, como bien lo expresa el legislador en el artículo 1 de la Ley Orgánica del Trabajo, al referirse a ‘...el trabajo como hecho social...’; y que no es más que darle carácter de Ley al rango constitucional que tiene el Derecho Colectivo”. ZAPATA (1994, Pág. 151)

Por otra parte, la doctrina discute acerca de si la negociación colectiva y convenio colectivo son expresiones de una misma institución jurídica. Para ESPINOZA (2000, pág. 160), la negociación colectiva es vista como género y la convención colectiva como especie, al señalar que: “... *la norma constitucional nos pone de manifiesto un elemento fundamental de la doctrina bolivariana al respecto: El derecho general a la negociación colectiva de trabajo y el específico de celebrar convenciones colectivas de trabajo, que contempla el artículo 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, pertenece a los trabajadores y trabajadoras, y eso implica una diferencia con el criterio de la LOT, que sindicalizó el derecho a la celebración de la convención colectiva de trabajo, adjudicándolo solamente, por parte del factor trabajador, a uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, eliminando con ello el derecho de los grupos de trabajadores no sindicalizados que le había sido reconocido por la vieja Ley del Trabajo y su Reglamento de 1973. Actitud considerada por la mayoría de la doctrina nacional como inconstitucional con respecto a la propia Constitución de 1961. Esto es importante, porque en Venezuela, tradicionalmente, desde la vieja Ley del*

Trabajo del año 1936 hasta 1990, cuando se promulgó la (...) Ley Orgánica el Trabajo, el derecho a la contratación colectiva, establecido constitucionalmente, desde el lado de los asalariados, lo ostentaban tanto las organizaciones sindicales como los grupos de trabajadores no sindicalizados”.

Independientemente que consideremos que la negociación colectiva es el género y el convenio colectivo es la especie, o que ambas expresiones hagan referencia a un único concepto, sólo diremos que para la doctrina la expresión negociación colectiva se utiliza como sinónimo de Derecho Colectivo, entendido éste como el derecho a la sindicación, a la convención colectiva y a la huelga. Sin embargo, la negociación está presente en toda relación laboral, sea ésta de carácter individual o colectivo, ya que nada impide que trabajador y patrono negocien o convengan acerca de la prestación de servicio, donde el primero (Trabajador) debe efectuar el trabajo para el cual fue contratado, y el segundo (Patrono) debe cumplir con las obligaciones adquiridas por dicha prestación.

Sin ánimo de profundizar acerca de ambas expresiones, veamos que ha dicho la doctrina al referirse a la noción de convenio colectivo. En tal sentido tenemos que:

Según SAINZ (1999, pág. 157), el Convenio Colectivo es *“...un mecanismo regulador producido con una sintonía total, entre la realidad, las condiciones de trabajo que se producen y las aspiraciones mínimas que en*

recíprocas concesiones y negociaciones conciliatorias ejercen los patronos y trabajadores para lograr regular en el ámbito de una empresa o en el ámbito de una rama de actividad sea local, regional o nacional, las condiciones de trabajo.”

Para POZZO (1951, pág. 267), el Convenio Colectivo no es más que *“... un acuerdo o acto jurídico que debe celebrarse entre una asociación profesional y no por un grupo de trabajadores cualquiera, por una parte, y un empleador o grupos de empleadores o asociaciones patronales, por otra parte. El objeto de la convención es el de fijar las condiciones de trabajo que deben regir en los contratos individuales de trabajo que celebren los miembros participantes en la convención”*.

Sin embargo PASTORINO (1985, págs. 96 y 97) manifiesta que la convención colectiva es *“toda convención escrita concluida, por un cierto período, entre uno o varios patronos o una organización patronal de una parte y un grupo de obreros o una organización obrera de otra parte, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y, eventualmente, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo. Evidentemente, dentro del concepto que surge de la definición, son convenciones laborales tanto el acuerdo o regulación de condiciones de trabajo concertado entre uno o varios patronos u organización patronal con una organización obrera o un grupo de obreros, que puede ser un comité de huelga, un grupo obrero de*

fábrica, como también el simple acuerdo entre un empleador y un grupo circunstancial de obreros”.

Finalmente ALONSO y CASAS (1998, pág. 776), dicen que *“El convenio colectivo puede ser definido como el contrato negociado y celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo.”*

Por nuestra parte nos atreveremos a decir, que el Convenio Colectivo es el instrumento jurídico mediante el cual los trabajadores organizados pactan con el patrono condiciones de trabajo, que se aplicarán a la masa trabajadora que preste sus servicios, bien sea en la empresa, industria o faena, independientemente que su ingreso a la fuente de trabajo sea con posterioridad a la fecha de la celebración del convenio colectivo.

3.- Naturaleza Jurídica del Convenio Colectivo

La doctrina al tratar de establecer la naturaleza jurídica del convenio colectivo, ha desarrollado diversas teorías que podemos clasificar en tres grandes corrientes: a) convenio colectivo como contrato; b) convenio colectivo como contrato ley; y c) convenio colectivo como ley industrial.

a) Convenio colectivo como contrato.

Cuando el Convenio Colectivo se produce en la realidad antes que en la legislación y comienza su reconocimiento desde el punto de vista jurídico, se trata de ubicar en las instituciones propias del Derecho Civil, tales como: el mandato, la gestión de negocio, estipulación a favor de tercero, teoría de

la personalidad moral ficticia y teoría del contrato innominado. Aunque esta corriente trató de explicar, bajo el principio de autonomía de la voluntad de las partes, el hecho de que patronos y obreros, pactasen condiciones de trabajo, las mismas no lograban dar respuesta a los efectos que estas convenciones alcanzaban, como por ejemplo explicar el carácter de obligatoriedad que las convenciones imponen, la generalidad de su contenido normativo con independencia que se haya intervenido o no en la celebración del mismo, y el carácter abstracto del novedoso instrumento pactado.

No resulta extraño que la doctrina hubiese querido enmarcar el convenio colectivo en las teorías contractualistas, pues para la época no existía regulación alguna para este fenómeno social, que cada día cobraba mayor auge. Quizás la mayor crítica en nuestra opinión que la doctrina ha podido dar a esta corriente de pensamiento, es la expresada por PASTORINO (ob., cit., pág. 122), quien señala que: *“Fue el defecto común incurrido en un período caracterizado por la preponderancia del derecho común: pretender explicar los hechos nuevos incorporados al campo del derecho recurriendo a la figura del contrato”*.

Sin embargo, otros autores sostienen que la teoría contractualista fue una ventaja, pues logró dar fundamento a quienes discutían o deliberaban sobre la naturaleza del Convenio Colectivo, tal como lo dice RUSSOMANO (ob., cit., pág. 186), para quien:

“Las teorías contractualistas, en general, tuvieron la gran ventaja histórica de permitir, por medio de la construcción artificial de la formulación, que los juristas y jueces de la época diesen un fundamento jurídico a los convenios colectivos y, por eso, los aceptasen. En cierto modo, todavía hoy, no se puede dejar de recurrir a la idea de que el convenio colectivo tiene momentos en que se ofrece al examen del jurista como *contrato*. Y fue esto precisamente lo que sedujo a los contractualistas y les hizo clasificarlo dentro de los moldes preestablecidos del Derecho de Obligaciones.”

b) Convenio colectivo como contrato ley.

Es una combinación de contrato y ley, como su nombre lo indica, tomando como base el principio de autonomía de la voluntad de las partes, en un sentido colectivo, es decir, una vez que el trabajador ingresa a un órgano colectivo su interés individual queda subordinado al interés del grupo y las normas que surgen del pacto celebrado entre patronos y obreros, poseen características de obligatoriedad, generalidad, carácter abstracto, e inderogabilidad, todos ellos elementos objetivos de cualquier rama jurídica.

c) Convenio colectivo como ley industrial.

De acuerdo con PASTORINO (ibídem, pág. 125): *“Han sido denominadas teorías jurídico- sociales aquellas que reconocen a las convenciones colectivas un carácter o valor normativo y genérico de reglamentación profesional, extensivo a las respectivas profesiones”*.

Esta corriente surge, a finales de la primera guerra mundial, después de una larga e intensa discusión doctrinal que buscaba explicar la naturaleza jurídica del Convenio Colectivo, dentro de las instituciones propias del

Derecho Civil, en un afán de asemejar el convenio colectivo, al tradicional contrato del ius civil.

La realidad socio- histórica entre patronos y obreros de pactar condiciones de trabajo, obligó a los juristas a reconocer que era innecesario continuar explicando la naturaleza jurídica del convenio colectivo, bajo la premisa de las instituciones tradicionales del contrato civil, por lo que se hacía imperioso reconocer la autonomía del derecho del trabajo y junto a él los derechos colectivos del trabajo, concluyendo entonces PASTORINO (ibídem, pág. 127), que: *“La convención colectiva pasa así a ser una fuente autónoma del Derecho, no considerándose más como contrato, sino como una ley profesional”*.

Es lógico que fuese así, pues cuando hablamos de derecho vemos que el contenido normativo emana o tiene su origen en distintas fuentes: la constitución, la ley, los reglamentos, los decretos y otros instrumentos jurídicos. En el ámbito del Derecho del Trabajo, el cual surge como rama autónoma del Derecho común *“tiene fuentes propias que han hallado dentro de él nacimiento y vida específica; pero principalmente se manifiesta en cuanto a la jerarquía de las diversas fuentes, porque la importancia relativa de unas fuentes respecto de otras tiene en nuestra disciplina aspectos marcados que la diferencian del Derecho Común”*, tal es el criterio de CALDERA (1960, pág. 202).

Es comprensible que para el Estado sea difícil admitir que un sujeto distinto a él, tenga el imperio o la potestad de dictar normas jurídicas, pues como vimos en la parte histórica de este trabajo, la aceptación por parte del Estado de los pactos o convenios que venían celebrándose entre patronos y trabajadores, debió darse con el transcurrir del tiempo y con la fuerza social que el mismo representa aún en nuestros días. Por ese temor estatal encontramos, que en un primer lugar la prohibición o represión de los derechos colectivos, en segundo término la aceptación por parte del Estado, y por último, la etapa denominada reconocimiento o regulación, de los llamados derechos colectivos del trabajo y más específicamente del convenio colectivo.

El desarrollo histórico y el proceso evolutivo del Derecho del Trabajo, como disciplina autónoma del Derecho, permitió a la doctrina elaborar tesis tales como considerar al convenio colectivo, como un contrato civil, como un contrato ley, y como una ley industrial, esta última fue desarrollada en varias teorías a su vez, entre ellas la llamada doctrina jurídico- social.

La autonomía del Derecho del Trabajo, nos lleva a considerar con mayor énfasis la justificación de lo colectivo como su fuente material, por lo que VILLASMIL (2003, pág. 28 y 29), considera que:

- “La especificidad del Derecho del Trabajo, y con ello su autonomía, por ende, deberá justificarse desde tres ámbitos:
- a) *La especialidad legislativa* que entre nosotros inicia con la Ley del Trabajo de 1928;

b) *El de sus principios fundamentales* (Art. 60 Ley Orgánica del Trabajo (LOT), 8 Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), y por sobre todo;

c) *Las fuentes y, muy particularmente, su peculiar ordenación* (Art. 60 LOT, 8 RLOT);

Pero, más concretamente, *lo que especifica el objeto del Derecho del Trabajo es la juridificación del conflicto entre sujetos e interés colectivos*. Ello constituye, además de su objeto, su fuente material.

En efecto, la solución de los conflictos de intereses hace surgir normas (convenio) de derecho objetivo, por ende, de contenido general, abstracto y de obligatorio cumplimiento.

Que ello sea producto de la autonomía colectiva (normativa) y no de la potestad legislativa del poder público supone y significa un fenómeno jurídico de los más trascendentales del siglo que recién termina, fenómeno que vino a posibilitar que la voluntad concurrente de sujetos privados, y así desprovistos de imperio, obrase como fuente material de derechos, haciendo viable así la *pluralidad de fuentes*, hilo conductor de la interiorización de la democracia en las relaciones industriales y, en fin, de la tan celebrada *ciudadanía de empresa*.”

4.- Características o Elementos de la Contratación Colectiva.

1. El sujeto que representa a los trabajadores debe ser una persona jurídica laboral, es decir, un sindicato de 1er, 2do o 3er grado. La Ley Orgánica del Trabajo, suprimió el derecho de los trabajadores a establecer con el patrono condiciones de trabajo mediante Convenio Colectivo, si éstos no se encuentran afiliados a una organización sindical. La doctrina ha considerado que pese a la supresión legislativa contemplada en la Ley Orgánica de Trabajo, aún ello es posible en las siguientes situaciones:

- a) En el caso de despido masivo. Sin embargo esta potestad procede sólo en ausencia del sindicato, de conformidad con el Art. 34 de la Ley Orgánica del Trabajo.
- b) Igual posibilidad tendrían los trabajadores de una empresa, cuando la totalidad de estos sea inferior a diez trabajadores por interpretación en contrario del Art. 470 L.O.T. el cual establece: “En una empresa, establecimiento, explotación o faena en que presten servicio más de diez (10) trabajadores, no podrán interrumpirse las labores, ya sea de parte del patrono, ya de parte de los trabajadores, antes de que se hayan agotado los procedimientos de negociación y conciliación previstos en las disposiciones de este Capítulo”.
- c) Asimismo, cuando por circunstancias económicas el patrono necesite modificar las condiciones laborales, mediante solicitud interpuesta ante la Inspectoría del Trabajo, podrá en acto conciliatorio con los trabajadores modificar las condiciones del trabajo. Art. 525 L.O.T.
- d) De forma expresa la Ley Orgánica del Trabajo (Art. 133, PARÁGRAFO PRIMERO) establece como derecho de los grupos o coaliciones de trabajadores a celebrar acuerdos colectivos con el patrono en el caso del denominado salario atípico, cuando los trabajadores no pertenezcan a organización sindical alguna, así “Los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su

calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial. Las convenciones colectivas y, en las empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados, los acuerdos colectivos, a los contratos individuales de trabajo podrán establecer que hasta un veinte por ciento (20%) del salario se excluya de la base de cálculo de los beneficios, prestaciones o indemnizaciones que surjan de la relación de trabajo, fuere de fuente legal o convencional. El salario mínimo deberá ser considerado en su totalidad como base de cálculo de dichos beneficios, prestaciones o indemnizaciones”.

2. Carácter mayoritario para que el sindicato, federación o confederación puedan obligar al patrono, a negociar y celebrar Convenios Colectivos. Además de estar debidamente constituido, el sindicato debe representar a la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o rama de actividad de que se trate. En los sindicatos profesionales debe representar igualmente a la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva profesión. (Art. 514 L.O.T.)

3. El Convenio Colectivo opera como norma mínima de aplicación donde el nuevo convenio debe establecer condiciones de trabajo iguales o superiores a las existentes para el momento de su celebración, como instrumento de mejoras graduales de las condiciones de trabajo. (Art. 511, 512 L.O.T), es decir, “no se la puede concebir creada para perjudicar a quienes se aplicará de inmediato o eventualmente. Existe, por tanto, la limitación que se impone

a los protagonistas de la convención colectiva, que les impide utilizarla para desmejorar o dañar los contratos individuales de trabajo: a los vigentes en la empresa para el momento de iniciarse la aplicación del convenio colectivo o a los que celebren los trabajadores futuros, cuyas condiciones de trabajo no pueden ser menores que las del contrato colectivo vigente en la respectiva empresa.” Ello es la concepción de ARRIA (1987, pág. 68).

4. Lo pactado en el Convenio Colectivo se aplicará con preferencia, cuando éste resulte ser más favorable, ya que se ha considerado como la primera fuente en el Derecho del Trabajo. Por ello es que ALFONZO (1999, pág. 434), señala que: “El contenido del convenio colectivo está limitado por disposiciones de carácter imperativo legales y constitucionales; pero además de éstas, sus estipulaciones constituyen la primera fuente de normas generales y objetivas aplicables para la resolución de las controversias suscitadas entre las personas sujetas a sus efectos (Art. 60, lit. a LOT)”.

5. El Convenio Colectivo debe cumplir las formalidades o requisitos para su validez, en caso contrario podrá declararse la nulidad del mismo, cuando éste no cumpla las exigencias de Ley. (Art. 516 al 524 L.O.T.)

6. La duración del Convenio Colectivo, no podrá exceder de tres años ni un periodo inferior a dos años, pudiendo ser revisada sus cláusulas o estipulaciones en tiempo inferior a su vigencia, la cual esta establecida en el Art. 522 L.O.T.

7. Las cláusulas económicas, sociales y sindicales continuarán en vigor, independientemente que la contratación colectiva no se encuentre vigente. (Art. 524 L.O.T.)

5.- Los Efectos del Convenio Colectivo.

Antes de adentrarnos al estudio de los efectos del Convenio Colectivo, recogido en la Ley Orgánica del Trabajo, podemos señalar que de la convención colectiva se generan dos grandes efectos: a) Efecto expansivo; y b) Efecto automático.

- a) El efecto expansivo: constituye la aplicación de la convención colectiva a todos los trabajadores de la empresa, industria o faena; independientemente que estos estén afiliados o no a la organización sindical que lo haya pactado, y de la fecha que se iniciara su relación de empleo con la respectiva empresa, cualquiera que sea la jurisdicción en que esta tenga su sede o sucursal, sin importar la fecha de ingreso del trabajador, es decir, que su ingreso sea antes, durante o después de la vigencia de la contratación colectiva.
- b) Efecto automático: las normas o estipulaciones consagradas en la convención colectiva, son parte integrante y obligatoria de los acuerdos establecidos en los contratos individuales de trabajo. Es por ello que CABANELLAS (1989, pág. 140), aduce que: *“Los pactos colectivos preceden a los contratos individuales o siguen a éstos, pero no obligan a contratar prestaciones de servicios. Integran una norma*

general e independiente, pero no un compromiso para contratar ni tampoco un contrato preparatorio.”

Además del principio automático y de expansión, la Ley Orgánica del Trabajo, consagra otros efectos, como son:

1) El carácter de obligatoriedad del Convenio Colectivo y la Integración de las normas de éste a los contratos individuales que se hayan celebrado con anterioridad o durante la celebración del convenio colectivo. Ello incluso aplica a los trabajadores que no se encuentren afiliados a la organización sindical que lo haya pactado. (Art. 508 LOT). *“Así, las estipulaciones contractuales, en la forma como han sido concertadas y las consecuencias que de ellas deriven según la equidad, el uso o la ley, obligan y benefician de modo inmediato y directo al patrono y al sindicato de trabajadores, y mediata o indirectamente, al patrono y a los trabajadores miembros de los sindicatos pactantes, que actúan en representación del interés de sus afiliados”* (ALFONZO, ob., cit., pág. 439).

2) Los trabajadores que ingresen con posterioridad a la fecha de celebración, también serán beneficiados por las estipulaciones de la Convención Colectiva, como consecuencia del carácter expansivo que la contratación pactada produce (Art. 509 LOT.).

3) Las partes pactantes de la Convención tienen la potestad de excluir o limitar los efectos normativos consagrados en ella, a los trabajadores de confianza o de dirección. (Art. 509 LOT).

Algunos autores sostienen que la facultad consagrada en el Art. 509 de la LOT, fue derogada con la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, cuyo Art. 96 consagra los beneficios de la convención colectiva a todos los trabajadores y trabajadoras sin distingo alguno, pudiendo interpretarse, como lo señaló MILLE (2001, pág. 75) que: *“Es evidente entonces que la intención de la Asamblea Nacional Constituyente fue eliminar del contexto del Derecho Laboral venezolano, la exclusión facultativa del ámbito o cobertura personal de las convenciones colectivas, de los llamados Empleados de Dirección y Trabajadores de Confianza, a que se refiere la parte final del artículo 509 de la Ley Orgánica del Trabajo, que es una repetición de lo que establecía el in fine del Art. 49 de la Ley del Trabajo de 1936. De allí nuestra afirmación de que al entrar en vigencia la Constitución Bolivariana, es decir, a partir del 30 de diciembre de 1999, quedó parcialmente derogado el citado Art. 509 de la LOT; o lo que es lo mismo, abolida la parte final de esta disposición legal, que a su vez conlleva la derogatoria -por innecesario- del Art. 174 del Reglamento (general) de la LOT, que entró en vigencia en enero de 1999”.*

Sin embargo, la jurisprudencia laboral fijó posición en relación a la exclusión facultativa y al respecto señaló en sentencia N° 128, de fecha 28 de febrero de 2002, proferida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en el exp. N° 01-495, caso Carlos J. Salamanca contra Asuntos y Servicios Petroleros, C.A. (PETROSEMA), lo siguiente:

“(...)

De la lectura de la sentencia impugnada, se evidencia que el juzgador luego de hacer todo un análisis de los alegatos y de las pruebas promovidas por las partes, así como también, de la Cláusula número 3 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre las Filiales de Petróleo de Venezuela, Maraven, Lagoven, y Corpoven, y la Federación de Trabajadores Petroleros, Químicos y sus Similares de Venezuela (FEDEPETROL), y la Federación de Trabajadores de la Industria de Hidrocarburos y sus Derivados de Venezuela (FETRAHIDROCARBUROS), la cual establece cuales trabajadores están cubiertos por la misma, concluyó señalando, que aún cuando el demandante efectuaba actividades de dirección y que esta condición lo asemejaba a los empleados de nómina mayor, a él también le son aplicables los beneficios de la Contratación Colectiva de Trabajo de la Industria Petrolera, “en el entendido que dichas normas deben mejorar los beneficios de éste, y nunca ser inferiores en virtud de la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios, que por la fuerza expansiva del derecho del trabajo y el efecto normativo del Contrato Colectivo de Trabajo, establece el numeral 1° del artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.”

(...)

Pues bien, de la cláusula anteriormente transcrita se infiere la exclusión por disposición expresa, de los trabajadores que desempeñen cargos de dirección y de confianza, entendiéndose por el primero, “*el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la empresa, así como el que tiene el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros y puede sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones.*”

Igualmente señala la Ley Orgánica del Trabajo, que se considerara representante del

patrono toda persona que en nombre y por cuenta de éste ejerza funciones jerárquicas de dirección o administración, señalando a su vez, que la calificación de un cargo como de dirección, confianza, inspección o vigilancia, dependerá de la naturaleza real de los servicios prestados, independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes o de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono.”

Son pues, estas normas de índole legal las que determinan la condición de un trabajador como de dirección o de confianza.

En este sentido y como se puede observar de la sentencia recurrida, el juzgador superior una vez hecho el análisis respectivo conforme a lo alegado y probado en autos, determinó que efectivamente el demandante efectuaba actividades de dirección en la empresa demandada, por cuanto se promovió ante ese Tribunal Superior, copia certificada del poder otorgado por la demandada en donde se le confiere al demandante la representación respectiva a fin de que asuma la dirección de la empresa demandada en actos civiles, mercantiles y administrativos, ante toda persona, entidad o corporación de carácter público o privado y cualesquiera otros actos de carácter real o personal. Igualmente el juez de alzada, determinó dicha condición de trabajador de dirección cuando en la oportunidad de absolución de posiciones juradas el demandante respondió “que ante la ausencia del presidente de la demandada él se encargaba de las funciones administrativas y bancarias de operaciones”, así como también indicó “que sólo tenía mandato de administración de la sociedad mercantil demandada y que nunca realizaba actos de administración por única y propia voluntad”, es decir, que realizaba actos de representación del patrono frente a los otros trabajadores o terceros, sustituyéndolo en parte en sus funciones de dirección o administración.

Pues bien, una vez determinada por parte del juez superior la condición del demandante como trabajador de dirección por las características de las funciones que cumplía, éste lo asemejó a la condición conocida en la industria petrolera como trabajador de nómina mayor, concediéndole los beneficios contemplados en la Convención Colectiva de Trabajo Petrolera, sin tomar en cuenta la exclusión expresa que hace la cláusula tercera de dicha Convención de Trabajo en cuanto a los trabajadores de dirección, los cuales y por determinación de la cláusula en comento, están contemplados dentro de la categoría de nómina mayor conformando el grupo de empleados cuyo nivel dentro del grupo organizativo de las empresas, tienen como soporte un conjunto de beneficios y condiciones que en su conjunto nunca deberán ser inferiores a las existentes para el personal cubierto por la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria Petrolera, es decir inferiores a las existentes para el personal de nómina menor.

En este sentido y en cuanto a la interpretación de la cláusula tercera de la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria Petrolera, esta Sala de Casación Social estableció en sentencia de fecha 19 de septiembre del año 2001 en el caso Romer Camerón Reagor vs. Compañía Occidental de Hidrocarburos, Inc, o Compañía Occidental de Hidrocarburos (Oxy) con ponencia del Magistrado Omar Mora Díaz, lo siguiente:

‘Ahora bien, del fallo recurrido se observa que el Juez de alzada luego de establecer que el demandante pertenecía a la categoría de trabajadores de Nómina Mayor, señala que del análisis de la Cláusula Tercera del Contrato Colectivo Petrolero, a este tipo de trabajadores, es decir, a los de Nómina Mayor, le es aplicable las previsiones de dicho contrato, ya que en virtud de la fuerza expansiva del mismo, las cláusulas que allí

se contemplan, deben mejorar a este tipo de trabajadores, y en ningún caso pueden ser inferiores, sustentada tal apreciación, en sentencia emitida por la Sala de Casación Civil de la extinta Corte Suprema de Justicia, de fecha 03 de junio de 1999, caso L. Delgado c/ Lagoven, S.A., la cual, en cuanto al punto en cuestión establece, ‘...la Cláusula Tercera en su numeral segundo lo que señala, **es una preeminencia de las condiciones y beneficios laborales para los trabajadores pertenecientes a la nómina mayor, que nunca serán inferiores a las del contrato colectivo general, pero no que se aplicarán al trabajador de nómina mayor los beneficios contemplados en ésta, y además la del contrato colectivo.**’ (Resaltado de la Sala).

Como se observa, la sentencia emitida por la Sala de Casación Civil, muy a diferencia de lo interpretado por el Juez de la recurrida, resuelve de manera acertada la incertidumbre sobre la interpretación de la referida Cláusula de la Contratación Colectiva, pues, en forma correcta, establece que dada la preeminencia de las condiciones y beneficios laborales para los trabajadores de Nómina Mayor éstas en ningún caso podrán aplicarse en forma conjunta con las previsiones de la Contratación Colectiva Petrolera, ya que para entender de esta Sala, ambos son excluyentes entre sí, pues, mal podría entenderse aplicar a los altos beneficios que en el presente caso disfruta el demandante por pertenecer a la Nómina Mayor, los beneficios otorgados a los trabajadores de normal categoría que poseen este tipo de jerarquía’.

En tal sentido, esta Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, aplicando nuevamente el criterio jurisprudencial anteriormente expuesto, estima que el sentenciador superior al concederle a la parte actora los beneficios contemplados en la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria Petrolera siendo un

trabajador de nómina mayor, como bien lo indicó en la sentencia, incurrió en errónea interpretación de la Cláusula Tercera del Contrato Colectivo en referencia, contraviniendo con ello lo dispuesto en los artículos 60 y 508 de la Ley Orgánica del Trabajo, declaratoria ésta que hace la Sala de oficio. Así se decide. (...)”.

En la práctica no suele establecerse condiciones menos favorables para estos trabajadores, que las estipuladas para el común de la masa trabajadora, sin embargo, si esta situación pudiese darse de forma eventual en la empresa, industria o faena, encontraría su límite en el Art. 146 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, como garantía para estos trabajadores, así la norma citada establece: *“Artículo 146. En caso de que se excluya de la convención colectiva a los trabajadores y trabajadoras de dirección y de confianza, las condiciones de trabajo y los derechos y beneficios que disfruten no podrán ser inferiores, en su conjunto, a los que correspondan a los demás trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de validez personal de la convención colectiva de trabajo.”*

6.- El Convenio Colectivo y su Regulación en la Constitución de la República.

Como ya se dijo en la parte histórica de este trabajo, el Derecho Colectivo se regula por primera vez en la Ley del Trabajo de 1936, es decir, con anterioridad al reconocimiento o establecimiento de las instituciones del Derecho Colectivo por parte de la Constitución de la República, siendo recogida por ésta en la Constitución de 1947.

La Constitución de 1961, en los Artículos 90, 91 y 92, consagró las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, atribuyéndole al legislador la facultad de desarrollar mediante Ley, el favorecimiento de las relaciones colectivas de trabajo a través de la Convención Colectiva, y la Organización Sindical por parte de los Trabajadores y Patrono, sin más requisitos que los establecidos en la Ley, así como el derecho a huelga y a la solución pacífica del conflicto, en otras palabras, como lo indicó CARBALLO (2001, págs. 271 y 272): *“El constituyente impuso al legislador la promoción y tutela de las relaciones colectivas de trabajo, la cual implica -necesariamente- privilegiar éstas en detrimento de las relaciones individuales de trabajo. En otros términos, planteadas las relaciones laborales en dos niveles (individual y colectivo), el constituyente de 1961 tomó partido en favor de las primeras, por lo menos, en lo que atañe al modelo de legislación de sostén o promoción que dicha esfera de interacción social le merece.”*

Con la entrada en vigencia de la Constitución de 1999, las disposiciones referentes al Derecho Colectivo del Trabajo son objeto de algunos cambios, así encontramos el Derecho a la libertad sindical y su organización en el Artículo 95, el derecho a la negociación colectiva voluntaria, a la contratación colectiva, en el Artículo 96 y el derecho a la huelga, en el Artículo 97; antes de proceder a efectuar algunos comentarios acerca de la disposición antes citadas, transcribiremos el Art. 95, el cual dispone: *“Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin*

necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro interés personal, serán sancionados o sancionadas de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados u obligadas a hacer declaración jurada de bienes.”

Este Artículo establece, el principio de libertad sindical, para todos los trabajadores sin distinción alguna al otorgar el derecho de constituir o afiliarse a la organización sindical de su preferencia. Además consagra

protección a todos los trabajadores y trabajadoras para el ejercicio del derecho a la libertad sindical, en contra de cualquier injerencia que atente tal derecho, sin someter a las organizaciones sindicales a la disolución, suspensión o intervención administrativa. Igualmente contempla la inamovilidad o fuero sindical para los promotores y miembros de la junta directiva de la respectiva organización sindical, por el tiempo que duren estos en los cargos, así mismo recoge la democracia sindical, mediante el voto universal, directo y secreto para elegir los integrantes de la junta directiva, garantizando así el principio de alternabilidad, y por último consagra la responsabilidad que pueda derivarse cuando algún miembro de la junta directiva desvíe el interés de la libertad sindical para su propio beneficio, además de establecer el deber de hacer declaración jurada de bienes por parte de los integrantes de la junta directiva.

Queremos hacer referencia, a la propuesta presidencial entregada a la Asamblea Nacional Constituyente de este dispositivo, que señala SAINZ (1999, pag. 114 y 115), donde el proyectista desarrolla el Derecho a la sindicación en los términos siguientes: *“Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a constituir sindicatos u otras formas de organización que consideren adecuados para la defensa de su derecho al interés. No estarán sometidos a otros requisitos para su existencia y funcionamiento que los que establezca la ley con el objeto de asegurar la realización de sus funciones y garantizar los derechos de sus miembros. Los promotores y miembros*

directivos del sindicato u otras formas de organización reconocidas por la ley gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y las condiciones que se requieran para asegurar el ejercicio a la seguridad sindical. Ninguna autoridad administrativa podrá intervenirla, disolverla o suspenderla.”

De esta propuesta, SAINZ (Ob., cit., pág. 115), señala que: “*Se prevé la formación de otras organizaciones distintas a los sindicatos y se consideran adecuados para la defensa de sus derechos e intereses (entendemos que puede referirse a colegios profesionales o de similar naturaleza)*”. Se puede inferir del proyecto transcrito, que el mismo incluye las organizaciones de hecho o coaliciones de trabajadores. Sin embargo el artículo 95, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, no contempla otras formas de organización distintas a las propias de la organización sindical, con los principios que rigen para estos.

El artículo 96 Constitucional, establece: “*Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.*”

Este artículo por su parte, establece el derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenios colectivos para todos los trabajadores y trabajadoras, sea del sector público o privado, y obliga al Estado a garantizar y favorecer el desarrollo de la negociación colectiva y la solución de los conflictos laborales.

Señala además esta disposición, que la convención colectiva amparará a todo trabajador activo que ingrese a la fuente de empleo para el momento de la suscripción de la convención colectiva o con posterioridad a ésta. Así podemos decir que esta institución se considera, como lo señala SAINZ (1999, Pág. 158), en condición de *“Preeminencia: Podemos entonces ratificar la importancia que tiene la convención colectiva para establecer unas juntas, equitativas y actualizadas condiciones de trabajo tomando en consideración los elementos y supuestos de hecho, de la realidades existentes que evitan el anquilosamiento, el desface (sic) y el envejecimiento prematuro de las normas de derecho del trabajo y constituyen un mecanismo de adaptación permanente.”*

Por otra parte, el artículo 97 del Texto Fundamental indica: *“Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.”*

Este artículo consagra, el derecho a huelga a todos los trabajadores que presten sus servicios bien sea en el sector público o privado, y deja al legislador el establecimiento de las condiciones para el ejercicio de tal

derecho, pensamos que el constituyente de 1999, siguió los pasos de los principios recogidos en la constitución de 1961, en cuanto a privilegiar las relaciones colectivas por encima de las relaciones individuales de trabajo, favoreciendo así el equilibrio que debe existir entre los sujetos de la relación jurídico laboral.

Capítulo II
La Constitución Bolivariana de la República de Venezuela, la Ley
Orgánica del Trabajo y La Ley del Trabajo de 1983.

1.- Breve reseña histórica de la Constitución de la República Bolivariana en sus Artículos 95 y 96.

En el Capítulo I de este trabajo, hemos hecho algunas referencias del contenido establecido en los Artículos 95 y 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; queremos en esta oportunidad abordar ambas disposiciones de una forma más amplia y, para ello hemos considerado importante referirnos al resultado del trabajo efectuado por la Asamblea Nacional Constituyente, organismo que luego de un estudio de la propuesta presidencial para promulgar la nueva Constitución de la República Bolivariana de Venezuela , como señala URQUIJO (2004, pág. 101): *“estableció, como fecha para la aprobación de la nueva Carta Magna, el 15 de diciembre de 1999, y distribuyó entre la ciudadanía una copia del Proyecto de la Constitución, para darlo a conocer a los votantes. La CTV anunció, de inmediato, que se dejaba en libertad de conciencia la posición de cada uno de sus afiliados en el referendo, con el fin de evitar interferencias de las cúpulas o de cualquier género. Pero al mismo tiempo anunció la disposición del organismo de solicitar la opinión técnica del Comité de Libertad Sindical de la OIT sobre el Capítulo VI, del Proyecto de Carta Magna, en especial el art. 95 y el art. 293, así como la Disposición Transitoria*

Octava (donde se condiciona la forma de elección, a un sufragio universal, secreto, directo y por las bases), ya que pudieran ser violatorias de la libertad sindical.”

Después del proceso de referéndum para aprobar la nueva Constitución, URQUIJO (ob. cit., pág. 102) *“El jueves 30 de diciembre de 1999, se publicó, en Gaceta Oficial, el texto de la Carta Magna que pretende marcar el inicio de una nueva etapa constitucional en Venezuela, abriendo así la vigencia de la misma, desde aquel momento; aunque no fue, exactamente, así, ya que volvió a publicarse, en forma definitiva, el viernes 24 de marzo de 2000...Para esta última fecha, se conocía el texto de la misma y, como ya dijimos, había empezado la polémica en torno al Artículo 95...”*.

Además de las críticas que las organizaciones sindicales para el momento propinaron al nuevo texto legal por considerarlo violatorio de la libertad sindical, uno de los puntos que se discutía era si las organizaciones sindicales habían descuidado, a una población apta para trabajar pero que no se encontraba activa por diversas razones, *“surgiendo nuevos protagonistas en las relaciones laborales, que van más allá de los trabajadores sindicalizados. En primer lugar, resulta fácil identificar a los desempleados, un sector de la fuerza laboral, que ha perdido su trabajo, quedando en la mayoría de los casos en el paro. Hasta el presente habían sido víctimas silenciosas de su situación, sin que las centrales obreras se*

preocupasen en verdad de ellos, aunque una de las razones pudo ser que el desempleo se consideraba una condición temporal y no crónica y socio-técnica como lo es hoy.” (URQUIJO, idem, pág. 103).

Igual protagonismo, logran los trabajadores de la economía informal y los trabajadores que se encuentran en condición de jubilados, se plantea entonces si, estos sujetos deben formar parte de las organizaciones sindicales ya existentes, o si por el contrario deben constituir sus propias organizaciones, creemos que aún cuando este sector de la fuerza productiva, no resultaba ajeno a las organizaciones sindicales, cobró mayor fuerza la idea de considerarlos un sector susceptible de protección por parte del movimiento obrero, en sus intereses económicos y sociales.

Los derechos colectivos del trabajo, adquieren con mayor intensidad rango constitucional en el año 1999, con la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, a diferencia de las Constituciones del año 1947, 1953 y 1961 que aunque contemplaban en sus disposiciones las instituciones propias del derecho colectivo, es la Constitución Bolivariana la que le da mayor énfasis y la primacía de los derechos colectivos sobre los derechos individuales del trabajo.

La organización sindical art. 95, la contratación colectiva art.96 y la huelga art. 97, encuentran su desarrollo en la Ley Orgánica del Trabajo, tal y como lo señalo PERDOMO (2002): *“...en el Título VII y en su Capítulo I, recoge las Disposiciones Fundamentales sobre la materia, plasmando la*

necesidad de favorecer las relaciones colectivas armónicas entre trabajadores y patronos, teniendo como objetivo la mejor relación de la persona del trabajador y el mayor beneficio del mismo y de su familia, al tiempo de considerar que estas relaciones colectivas del trabajo son un instrumento para el desarrollo económico y social del país. Teniendo en mente esta finalidad el legislador consideró necesario que el Estado asumiera el deber de garantizar a los trabajadores y a los patronos, el derecho a la negociación colectiva, que a partir de 1999 tiene rango constitucional...”.

La Ley Orgánica del Trabajo, al desplegar lo concerniente al derecho de asociación, podemos decir, según señala PERDOMO (ob. cit.) que en *“Venezuela, tanto los trabajadores como los patronos tienen derecho de asociarse en sindicatos autónomos y permanentes y éstos, a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones con la finalidad de defender, desarrollar y proteger sus derechos individuales e intereses, así como alcanzar el mejoramiento social, económico y moral de sus asociados. Sin embargo nadie puede ser obligado a integrar un sindicato y, para formar parte de uno y ejercer funciones de dirección y representación, basta tener determinada edad y un número de años de residencia en el país, aplicable éste último sólo a extranjeros residentes en Venezuela”.*

2.- Organización Sindical.

Igual que el Convenio Colectivo, la organización sindical históricamente se le puede ubicar en tres etapas:

- La clandestinidad o prohibición.
- La tolerancia, y
- La fase del reconocimiento por parte del legislador.

Algunos autores incluso, hablan de una cuarta etapa, llamada de la Constitucionalización de la Organización Sindical, sin embargo no creemos que ésta se de en orden cronológico, ya que la regulación constitucional ha podido estar presente en cualquiera de las tres épocas ya indicadas, según la regulación de cada Estado.

En cuanto a la etapa de la clandestinidad o prohibición, derivada de la revolución industrial (más o menos 1785) en los ámbitos textiles y artesanos zapateros, se produjo el primer movimiento con una gran oposición del poder público, siendo más dura después de la revolución Francesa. La propia Ley Chapelier (1791) en su primer artículo ya decía que se prohibía todo tipo de Sindicato o movimiento de trabajadores, cofradías, asociaciones, protestas, huelgas y cualquier tipo de acción colectiva obrera. No existía el contrapeso entre trabajadores y empresarios. Era una situación parecida en toda Europa.

En la fase de la tolerancia, la prohibición del derecho de asociación no logró destruir el movimiento Sindical, ni tan siquiera debilitarlo debido al largo

tiempo de opresión. El movimiento sindical se movía por millones de personas y los gobiernos se dieron cuenta que era imposible pararlo, tenían temor ante el mismo. El 25-03-1864 la ley francesa modificó varios artículos penales. No toda la coalición sindical fue considerada delito. Se admitieron las asociaciones específicas y se opusieron al sindicalismo violento y amenazador. Los gobiernos pensaron en centrarse y retomar las manifestaciones sindicales, establecieron la legitimidad del Sindicato, empezándose con el primer sindicato de París (1864) "los zapateros de París". Inglaterra, en 1862 empezó a diferenciar la pura reclamación con la violencia. En Alemania en 1869. En Italia en 1890. En España en el año 1876, se realizó la constitución de asociaciones profesionales, culminando con la Ley de Asociaciones de 1887.

La época del reconocimiento por parte del legislador, se da a finales del XIX en pleno desarrollo industrial. En Francia la Ley Chapelier se derogó definitivamente. Desapareció toda prohibición de asociación sindical. Se derogó el último artículo penal restrictivo. En Inglaterra se promulgó (1871) una ley sindical específica que terminó con los "Sindicatos criminales" y reguló la forma y los límites del Sindicato. Se consideraron entidades civilmente lícitas. En EEUU hasta 1932, no se reconoció plenamente en virtud de la depresión económica. En España (1931) fue reconocida la Ley Sindical en el año de la República.

Sin ánimo de profundizar el desarrollo de esta institución jurídica del Derecho Colectivo del Trabajo, podemos decir que el Sindicato, responde a múltiples factores desde sus inicios, en principio a un sentido humano de asociabilidad, en virtud de la limitación natural del hombre para conseguir por sí solo las metas que se propone, por lo que para poder conseguir éxito, se vale de agrupaciones superiores, tanto en extensión como en atribuciones. En otras palabras o quizás en una forma más extensa, podemos señalar que *“Desde el punto de vista de los objetivos del Derecho del Trabajo, el sindicato es un instrumento fundamental para dar respuesta a la desigual relación económica y jurídica que el contrato de trabajo establece entre el patrono y el trabajador. Junto a las relaciones de orden público del contrato de trabajo, para establecer garantías mínimas irrenunciables, el Derecho del Trabajo, para paliar esa desigualdad de poder existente entre el empleador y los integrantes de la fuerza, estimula la autoorganización y la acción colectiva de los trabajadores. Y para que las relaciones colectivas tengan un interlocutor válido a nivel social y jurídico, hace lo propio con las organizaciones de empleadores.”* (ITURRASPE, ob. cit. pág. 446).

Sin embargo, cabe destacar que la organización patronal en nuestro país no ha gozado de un desarrollo efectivo, en los términos que la legislación laboral consagra, es decir, *“El Sindicalismo Patronal en Venezuela no ha alcanzado un vigoroso desarrollo por cuanto las Cámaras*

de Comercio y de Industrias a las cuales se hallan afiliados los patronos han venido asumiendo la representación de esos intereses, siendo emitida como la más autorizada la Federación de Cámaras y Producción (FEDECAMARAS)”. (ZAPATA, ob. cit., pág. 153).

Si hemos dicho que la organización sindical, constituye un mecanismo de equilibrio entre quienes ostentan el capital en la fuerza productiva de un estado, y los trabajadores que presten sus servicios en los llamados medio de producción, no podemos dejar de reiterar “...*que éstas fueron la expresión genuina de un mecanismo de defensa que lograron estructurar por vinculación e intereses comunes, los trabajadores, como medio de expresión de fuerza y de interés colectivos*”. (SAINZ, ob. cit. Pág. 113).

En Venezuela la organización sindical, cobra mayor auge en el año 1936, no solo con la entrada en vigencia de la Ley Laboral aprobada en ese mismo año, sino por los resultados político- social obtenidos con motivo de la huelga petrolera ocurrida en el año 1936, en la zona de Falcón y Zulia, si bien, “*aquella huelga no se ganó desde el punto de vista económico, pero constituyó un éxito desde el punto de vista político-social, porque trajo como consecuencia que los trabajadores y el país en general se dieran cuenta de la importancia de la solidaridad de clase y de la solidaridad colectiva*”, tal y como fue reseñado por la Confederación de Trabajadores de Venezuela, en 50 años de historia, 1936-1986, citada por ALFONZO (2001, pág. 384).

Si el fenómeno del derecho colectivo, desarrollado en la época industrial no escapó a las fuertes intervenciones políticas de los estados, no solo para perseguir, tolerar y regular el ejercicio de tales derechos, tampoco escapó a la constante intervención e influencia de los partidos políticos a las organizaciones sindicales. *“También es verdad que por efecto de un natural proceso de maduración institucional, existen signos de que, al menos en nuestro país, el sindicalismo comenzó a pensar con mente propia, independiente de los núcleos políticos que lo engendraron”*. (ALFONZO, ob. cit, pág. 384).

Consideramos que esta afirmación debe ser revisada en los momentos actuales, ya que, hemos observado en el devenir del tiempo, que ha surgido un renacimiento de la ingerencia político-partidista en el movimiento obrero, debilitando la organización sindical y colocando a los trabajadores de rodillas ante un futuro poco próspero en el ámbito laboral, aún más cuando un número importante de empresas pasan a ser del estado, concentrándose la fuente de trabajo en un solo empleador, y verse de los trabajadores, formando parte de la nómina patronal estatal o por el contrario engrosando la alta tasa de los trabajadores de la llamada economía informal.

La actual Ley Orgánica del Trabajo, consagra en el artículo 400, el derecho a constituir libremente sindicatos, tanto para los patronos como para los trabajadores, al establecer: *“Tanto los trabajadores como los patronos*

tienen el derecho de asociarse libremente en sindicatos y éstos, a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones”.

Esta norma desarrolla el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sindicales, derecho que bajo la vigencia de la Constitución de 1961 aparecía de forma general.

“(…) Según el artículo 70, los individuos ‘tienen el derecho de asociarse con fines lícitos, en conformidad con la ley’: aunque el derecho de sindicación no está expresamente previsto con la Carta Magna vigente, como lo estuvo en las de 1953 y 1947, debe entenderse como una manifestación del de asociación, cualquiera que sea la diferencia establecida por la doctrina entre ambas facultades. En este sentido, cabe mencionar, además, que el derecho específico de sindicación se incluyó expresamente en la ponencia sobre la materia presentada a la consideración de la Comisión Redactora del Proyecto de Constitución de la República, la cual, sin embargo, no aprobó el artículo correspondiente. Así la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 400, alude al derecho de los trabajadores ‘de asociarse en sindicatos’ (...)”¹

A pesar de que la Constitución de 1961, no contempló de forma expresa el derecho de los trabajadores a asociarse en sindicatos, este tiene su origen en los convenios 87 y 98 de la OIT, ratificados por la República de Venezuela; y que por mandato del artículo 128 de esa misma Constitución, son leyes de la república, toda vez que: *“Los Tratados o convenios internacionales que celebre el Ejecutivo Nacional deberán ser aprobados mediante ley especial para que tengan validez, salvo que mediante ellos se*

¹ Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Dr. Oscar Pierre Tapia. Año XX, Abril 1993. Ed. Pierre Tapia. Pág. 220.

trate de ejecutar o perfeccionar obligaciones preexistentes de la República, de aplicar principios expresamente reconocidos por ella, de ejecutar actos ordinarios en las relaciones internacionales o de ejercer facultades que la ley atribuya expresamente al Ejecutivo Nacional (...)”.

Actualmente la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela consagra el derecho de los trabajadores a constituir y a formar parte de las organizaciones sindicales, tal derecho lo encontramos de forma expresa en su art. 95, disposición a la cual nos hemos referido en varias oportunidades en el presente trabajo.

3.- Características o elementos del Sindicato.

La Ley Orgánica del Trabajo, en el artículo 408, consagra la finalidad y las atribuciones de las organizaciones sindicales, dentro de las cuales destaca: a) la defensa y protección del interés profesional o general de sus asociados ante organismos públicos; b) representar a sus miembros tanto en la negociación como en los conflictos colectivos, especialmente en los mecanismos de conciliación o arbitraje; c) realizar todas las actividades inherentes a la promoción, celebración, modificación del convenio colectivo, así como la exigencia del cumplimiento del mismo; d) la defensa de los trabajadores que se encuentren afiliados o no a la organización sindical, en sus derechos individuales, tanto en los procedimientos administrativos como judiciales, previo cumplimiento de los requisitos de ley, para ejercer la representación.

Hemos visto, como el legislador patrio, atribuye a la organización sindical, la representación de los trabajadores afiliados o no a ella, así como la alineación de todas las actividades establecidas en el texto legal antes citado para llevar a cabo, todo el procedimiento para la celebración del convenio colectivo.

Expresa el legislador, en el citado artículo 400, el derecho a constituir o afiliarse libremente a una organización sindical, sea que ésta agrupe a patronos o a trabajadores según el caso. Estas organizaciones sindicales, son de carácter permanente, estando prohibido por el artículo 406, que ellos puedan constituirse de forma transitoria.

El artículo 409 de la L.O.T., consagra las atribuciones y fines de las organizaciones sindicales, conformadas por los patronos; para ello la organización patronal debe desplegar conductas tendientes a la protección y defensa de sus afiliados, representar a estos en la negociación, convenio colectivo, su celebración y modificación, en los términos establecidos en la Ley, representar a sus afiliados o patronos que lo soliciten por ante los organismos públicos y otras atribuciones que el texto legal le confiere a la organización patronal.

Especial mención merece el artículo 446 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual fue objeto de recurso de nulidad por inconstitucionalidad interpuesto por el Ministerio Público ante el Pleno de la extinta Corte Suprema de Justicia. Alega el fiscal en su escrito:

“... este grupo de trabajadores (los no organizados) son beneficiarios por extensión de los efectos de la contratación colectiva, dichos beneficios dimanar de la voluntad del constituyente y de la Ley, tal como lo señala el artículo 398 de la Ley Orgánica del Trabajo, por lo que pueden los trabajadores ver restringido su salario pues tal proceder iría en contra de la protección del salario establecido en el artículo 87 de la Constitución. No podría entenderse que existe una verdadera justicia social si se obliga al trabajador en contra de su voluntad a contribuir económicamente con un Sindicato al cual no pertenece, o se encuentra desafiado del mismo; eso sería infringir el dispositivo mencionado y es lo que ocurre con el artículo 446 de la Ley Orgánica del Trabajo, que viola de esta manera la protección del salario, contenido de un principio de vital importancia para el trabajador...”²

Sin embargo, consideró la Sala Plena que el art. 446 de la LOT, no contraviene lo dispuesto en los art. 85 y 87 de la Constitución de 1961, ya que el pago de la cuota extraordinaria que deben efectuar los trabajadores beneficiados por una Contratación Colectiva, que no pertenecen al Sindicato contratante y a ninguna otra Organización Sindical, deviene de la Ley Orgánica del Trabajo el cual desarrolla el texto constitucional.

En este sentido, la misma Sala señaló que:

“... En este orden de ideas, cabe señalar que la deducción de ‘la cuota ordinaria establecida para miembros, por concepto de solidaridad y por motivo de los beneficios obtenidos en (...la) convención colectiva’, del salario de los no miembros de una organización de trabajadores, pero beneficiarios de un pacto plural celebrado por un sindicato, tiene su origen en una disposición legal y, en consecuencia, satisface el

² Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia. Oscar Pierre Tapia. Año XX, Abril 1993. Ed. Pierre Tapia. Págs. 229 y 230

requisito exigido por la norma constitucional”.³ (Pág. 225).

Añade además la Sala la no existencia de: *“un expreso mandato constitucional ordenando incluir en el ámbito de validez de una convención colectiva de trabajo a los trabajadores no miembros del sindicato signatario de la misma. El artículo 398 de la Ley Orgánica del Trabajo tampoco manda aplicar los beneficios del pacto plural a tal clase de prestadores de servicios subordinados”*.⁴

Podemos decir que la L.O.T., confiere tanto al patrono como a las organizaciones sindicales de trabajadores, la representación para celebrar convenios colectivos, esta atribución ha permitido que la doctrina discuta acerca de la capacidad para celebrar convenios colectivos por parte de los grupos o coaliciones de trabajadores, es decir, hay quienes sostienen que el titular para pactar colectivamente es el sindicato o la organización sindical más representativa de los trabajadores, y otros postulan que el titular para celebrar convenios colectivos, son los trabajadores organizados aún cuando no constituyan o pertenezcan a organización sindical alguna, en tal sentido, consideramos necesario referirnos a los sujetos del derecho colectivo.

4.- Los sujetos del Derecho Colectivo del Trabajo.

Acerca de quien es el titular para celebrar convenios colectivos encontramos en la doctrina y en la legislación laboral, los siguientes sujetos:

³ Idem, pág. 225

⁴ Ibidem, pág. 231.

por la parte patronal, uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, no encontrando dificultad alguna en cuanto a quien es el titular por la parte patronal. Esta la hallamos al tratar de establecer quien tiene capacidad para negociar convenios colectivos por parte de los trabajadores, así hay quienes sostienen que el titular para celebrar convenios colectivos por la clase obrera es el trabajador, otros autores señalan que la convención colectiva de trabajo, es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores y sus patronos.

La Ley Orgánica del Trabajo, publicada en Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de junio de 1997, Capítulo IV De la Convención Colectiva, en el Art. 507, define la Convención Colectiva, norma que señala quienes son los sujetos para establecer condiciones de trabajo e indica que la misma debe establecer derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes contratantes, al establecer: *“La convención colectiva de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patrono, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes”*; a diferencia de la Ley de 1936, la cual consagró la posibilidad que los grupos o coaliciones de trabajadores, pudiesen celebrar acuerdos colectivos con el patrono, vista la baja tasa de sindicación por parte de los trabajadores

motivado a una clase obrera que apenas se iniciaba en el proceso de industrialización proveniente del sector campesino y la situación política existente para la fecha. La actual Ley Orgánica del Trabajo atribuye dicha potestad exclusivamente a las organizaciones sindicales, cualquiera que sea su grado.

Considera un sector de la doctrina, que el legislador fue poco acertado al descartar a los grupos o coaliciones de trabajadores del texto legal actual, reflexionando que:

“...Venezuela tuvo hasta la ley vigente en 1990, una de las pocas legislaciones americanas que conservaron la facultad de los grupos no sindicalizados de celebrar contratos colectivos. No estamos convencidos del acierto del legislador al consagrar el monopolio sindical para la celebración de las convenciones colectivas, vista una realidad caracterizada por un trabajador renuente a sindicarse y por una exigua tasa de sindicación en el país. Influyentes factores de orden psicológico, social y político, determinados por la procedencia campesina de nuestro trabajador, naturalmente aislada y poco propicia a la intercomunicación y al sentimiento solidario: su radicación en medios urbanos hostiles, en los que se siente inseguro, cercado y recluso; así como su desconfianza hacia un sindicalismo más afamado como brazo para la acción política de los partidos, que por la eficacia de la acción sindical defensiva y reivindicadora, obran negativamente en el estado de postración de nuestra asociaciones profesionales, existentes prácticamente hoy en las grandes empresas, públicas y privadas. Así como el legislador de 1936 no halló prudente atribuir a los sindicatos la exclusividad de la contratación, por la carencia de organizaciones de esa especie en el país, creemos que, por la misma razón, el legislador de 1990 debió imitarlo, añadiendo a la prudencia de mantener el derecho a la contratación de los grupos no constituidos formalmente en sindicatos, la

sabiduría de medidas prácticas de orden legal para impedir y sancionar los fraudes observados en ese tipo de negociación (convenciones por dos o tres años que, simplemente, igualan la ley, o, inclusive, la desmejoran).” (ALFONZO, ob. cit, Pág. 450).

El Prof. VILLASMIL P. (2001, págs. 491 y 492), comenta que:

“Por otra parte, el artículo 90 de la Constitución Nacional, si bien no determina quien es el titular del derecho a la negociación colectiva, como sí lo hace en el artículo 92 con el derecho de huelga, dispone expresamente que la Ley <<favorecerá el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo>> mandato que queda sin desarrollo legislativo cuando en lugar de favorecer se restringe la negociación. Tal situación trae como consecuencia negativa que un componente importante de trabajadores amparados por los convenios colectivos en Venezuela, constituido por los negociados por grupo de trabajadores no sindicalizados, no tendría posibilidad de negociar colectivamente, a no ser que se afiliase a un sindicato lo que implicaría un atentado a la libertad de sindicalización”.

Sin embargo, algunos autores comparten el criterio adoptado por el legislador y contemplado en la actual Ley Orgánica del Trabajo, en cuanto a suprimir o limitar capacidad a los grupos o coaliciones de trabajadores para celebrar convenios colectivos, ya que, considera que la realidad histórica presente se ajusta a la legislación vigente, a diferencia de lo que ocurría en el año 1936 donde la Ley del Trabajo, presentaba un avance legislativo al consagrar la trilogía de Derechos Colectivos, aunque en la práctica como producto de la situación política en la cual estaba atravesando el país, no permitía a los trabajadores organizarse en sindicatos para poder ejercer tales

derechos, a diferencia de la época actual, donde si existe un número considerable de organizaciones sindicales que permiten el equilibrio entre el patrono y los trabajadores. A continuación se transcribe como muestra de esta tesis lo expuesto por Napoleón Goizueta Herrera y Oscar Hernández Álvarez los cuales comentan:

“La nueva disposición ha sido objeto de críticas por parte de quienes la consideran limitativa de la libertad sindical (...). Desde nuestro punto de vista, examinada la norma en el contexto en la cual se produce, tiene como finalidad la de poner coto a la mencionada y extendida práctica de contratos ‘notariados’ o ‘patronales’ que si constituía una burla a la libertad sindical. Por ella la norma comentada, si bien es susceptible de cuestionamientos teóricos, en la práctica facilita el soporte, apoyo y desarrollo de la actividad legítima de las organizaciones de los trabajadores, las cuales en forma efectiva pueden negociar y suscribir en convenio colectivo, salvaguardando los intereses de la clase trabajadora, bien sea del sector empleador privado como del propio Estado. Con ello se fortalece de manera integral la libertad sindical real, ya que el sistema anterior podía conducir a una libertad sindical en abstracto. Con ello no se trata de menoscabar ninguno de los derechos que evolutivamente hoy integran el concepto de libertad sindical, bien sea en el sentido positivo o negativo, individual o colectivo.

Conviene resaltar que la nueva normativa mantiene el principio del pluralismo sindical (varios sindicatos) y el de la libertad sindical en sentido

negativo (los trabajadores no están obligados a sindicalizarse) y que, además, el convenio colectivo no se aplica restrictivamente a los miembros del sindicato o sindicatos que lo hubiere suscrito, si no que por el contrario sus efectos se extienden a los no sindicalizados.

*Quisiéramos señalar que ésta norma no excluye la posibilidad de que a nivel de empresa un empleador pueda celebrar, de acuerdo con el derecho común, un **contrato** sobre condiciones de trabajo con un grupo de trabajadores de carácter transitorio, el cual al no reunir las exigencias de la norma laboral, en cuanto al sujeto representativo de los trabajadores, no podría ser depositado ante la autoridad laboral para que surta todos los efectos legales de la **convención colectiva** de trabajo (Art. 521 L.O.T.). Ello conduciría a dejar abierta la posibilidad de que, a pesar de la existencia de ese contrato de derecho común, una organización sindical representativa, pudiera exigir al patrono negociar una **convención colectiva de trabajo** en sentido propio de conformidad con lo pautado en la L.O.T.*

*La eficacia de esta especie de **contrato colectivo** de derecho común se le imprime la propia voluntad de las partes que lo suscribieron, al no estar sujeto a las formalidades y consecuencias jurídicas del depósito. En consecuencia, serán beneficiarios de tal contrato, solamente los trabajadores que lo han suscrito, por cuanto el mismo carece del carácter <<erga omnes>> propio de la convención colectiva. Sin embargo, quedará abierta la posibilidad de que los trabajadores no signatarios pudieran exigir tales*

beneficios contractuales o por lo menos alguno de los mismos, en virtud del principio de igual salario para igual trabajo”.

Para el Prof. PERDOMO, actual Vicepresidente de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, señala que en la LOT.:

“...También se reconocen como sujetos colectivos del derecho del trabajo y, por tanto, titulares de la libertad sindical, a las coaliciones o grupos de trabajadores.

En cuanto a los sindicatos de patronos, se les reconoce tal carácter no sólo a éstos sino también a otras organizaciones patronales o de asociaciones de patronos que cumplan funciones de representación siempre que tengan personalidad jurídica, tales como: cámaras de comercio, federaciones, confederaciones, entre otras, y realicen un sencillo trámite ante la autoridad administrativa. Igual carácter le reconoce la ley a los Colegios Profesionales, previo el cumplimiento del trámite respectivo.

En general se consideran sujetos colectivos del derecho del trabajo todas las organizaciones de representación colectiva de los intereses de los trabajadores y patronos, porque la regulación legal no tiene carácter taxativo sino sólo enunciativo”.

La consagración de la Convención Colectiva, es de gran trayectoria en nuestro país, como dijimos, la Ley del Trabajo de 1936 ya contemplaba en sus disposiciones esta institución del Derecho Colectivo del Trabajo, la cual:

“es celebrada entre uno o varios sindicatos legitimados de trabajadores y patronos, con la finalidad de mejorar las condiciones de prestación del servicio y tiene en Venezuela una amplia regulación.

Ahora bien, si los trabajadores no se encuentran sindicalizados o su número es insuficiente para constituir un sindicato, no por ello están impedidos de discutir y estipular sus condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes, lo que realizan a través de una coalición o

grupo de trabajadores, mediante un documento denominado acuerdo colectivo de trabajo, o bien individualmente a través de un contrato individual de trabajo.

La regulación de los acuerdos colectivos de trabajo en el ordenamiento jurídico venezolano es escasa y se aplican a estos, en forma supletoria, las normas jurídicas relativas a la convención colectiva". (PERDOMO, ob. cit).

Con respecto a la ejecución del acuerdo colectivo en caso de incumplimiento por parte del patrono, podemos decir que un sector de la doctrina, considera que los trabajadores vinculados con los patronos mediante un acuerdo colectivo que vean insatisfechas las aspiraciones consagradas en dicho acuerdo motivado al incumplimiento del patrono, podrían exigir a través del derecho común el cumplimiento de tales obligaciones por ante los tribunales respectivos. Sin embargo, en vez de acudir a la vía civil, debe considerarse la posibilidad de concurrir a los órganos administrativos y judiciales, con competencia en la rama que nos ocupa, por mandato expreso de la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, el cual ordena aplicar el título correspondiente a la Convención Colectiva en cuanto resulte aplicable a los llamados acuerdos colectivos, a tenor de lo establecido en el artículo 137 del mencionado reglamento.

En la Asamblea Nacional, actualmente se discute la reforma integral de la Ley Orgánica del Trabajo, y entre los aspectos puntuales que debiera abarcar la reforma, se señala en el Reporte de Coyuntura de la Dirección General de Investigación y Desarrollo Legislativo, de la Comisión

Permanente de Desarrollo Social Integral, el tema de la organización laboral, indicando que: *“La organización sindical es el instrumento que hasta ahora tiene el trabajador a nivel mundial, para defender sus derechos reivindicativos y condiciones laborales, pero debe superarse con nuevas formas de organización que vayan más allá de lo reivindicativo y que garanticen el papel del trabajador en la construcción de una nueva sociedad”*.

5.- Comentario a la Ley del Trabajo publicada en Gaceta Oficial N° 3.219, de la República de Venezuela, de fecha 12 de julio de 1983 (Extraordinario).

Durante la vigencia de la Constitución de 1961, Venezuela reforma la Ley del Trabajo en varias oportunidades, de las que consideramos relevante comentar la Ley de 1983, la cual precedió a la Reforma de 1991 y a la actual Ley Orgánica del Trabajo, ya que ella fue la última en consagrar la posibilidad de celebrar contratos colectivos por parte de grupos o coaliciones de trabajadores.

En el texto legal vigente desde el año 1983 hasta 1990, el convenio colectivo, se reguló en el Título II Del contrato de trabajo, Capítulo IV Del Contrato Colectivo, cuyo art. 48 de la Ley antes citada, expresaba: *“El contrato colectivo de trabajo celebrado entre uno o varios grupos o sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales, si los sindicatos han cumplido los requisitos del Título VI de esta Ley, obliga a los patronos que hayan contratado, ya directamente o ya por medio del*

sindicato de que forman parte y a los trabajadores del o los respectivos grupos o sindicatos contratantes”.

De la norma precitada se observa que el legislador atribuyó a sindicatos y grupos de trabajadores de una parte, y a sindicatos de empleadores de la otra, la posibilidad de contratar colectivamente condiciones de trabajo que obligara al patrono al cumplimiento de las estipulaciones pactadas y, que se aplicarían a los trabajadores.

En la disposición 50 de la Ley del Trabajo de 1983, igualmente se consagró la obligación del patrono de celebrar contrato colectivo, con el sindicato o grupo de trabajadores cuando éstos lo solicitaran, y señaló además que tal obligación existía cuando en la empresa prestaran sus servicios trabajadores de distintas profesiones, en este caso los sindicatos o grupos de trabajadores tendrían que acordar las estipulaciones que regirían para esta clase de trabajadores, en caso de no ser posible que los sindicatos o grupos llegaran a un acuerdo de las condiciones de trabajo aplicables a estos profesionales, el patrono estaría obligado a celebrar contratos colectivos con los sindicatos y grupos que representaran las diferentes clases profesionales.

Una vez firmado el contrato colectivo si el patrono se separaba del sindicato o grupo patronal, las estipulaciones pactadas regirían la relación de aquel patrono, bien sea con el sindicato, grupos de sindicatos o grupos de trabajadores que la hubiere pactado (artículo 53 Ley del Trabajo).

En caso de disolución de un sindicato o grupo de trabajadores, que hayan sido parte en la celebración de un contrato colectivo, los trabajadores seguirían prestando sus labores en las condiciones estipuladas en el contrato (artículo 53 Ley del Trabajo).

Creemos que cuando la vigente Ley Orgánica del Trabajo otorga al sindicato la exclusividad para celebrar convenios colectivos y, solo de forma excepcional le permite a los grupos o coaliciones de trabajadores pactar acuerdos colectivos con el empleador, lo hizo con la intención de fortalecer las organizaciones sindicales de trabajadores y en respuesta al abuso por parte del empleador al celebrar acuerdos colectivos que solo igualan o desmejoran las condiciones de trabajo establecidas en la ley, situación esta que aún en la actualidad persiste.

6.-Criterio Jurisprudencial acerca de la Titularidad para Celebrar Convenios Colectivos en las Constituciones de 1961 y 1999.

La jurisprudencia sostiene que el titular de los derechos colectivos es el trabajador, tanto para el ejercicio de la libertad sindical como para la celebración de los convenios colectivos como el derecho a huelga. En tal sentido se pronunció la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia N° 149 del 13-02-2003, en cuya oportunidad señaló:

“(...) el uso reiterado, de parte de las Confederaciones o Federaciones, del establecimiento, en una de las cláusulas de las convenciones colectivas que surgen producto de una Reunión Normativa Laboral, de menciones por las cuales pretenden atribuirle a sus directivos de manera invariable la

exclusividad de la representación de los trabajadores, es violatorio del derecho -por demás irrenunciable- a la libertad sindical individual, el cual, además de que es de rango constitucional, constituye la génesis del derecho sindical colectivo y tiene como único titular a los trabajadores, quienes lo ejercen, entre otras formas, con la escogencia -sin ningún tipo de interferencias- del sindicato más representativo, lo cual se logra con la afiliación, de manera voluntaria, de por lo menos la mitad más uno de los trabajadores, a una determinada organización sindical.

(...omissis...)

La Constitución de Venezuela de 1961 no determinaba a quién correspondía la titularidad de tal derecho, como sí lo hizo con respecto a la titularidad del derecho a huelga, en su artículo 92, en el cual se expresaba que 'Los trabajadores tienen el derecho a la huelga, dentro de las condiciones que fije la ley...' (añadido de la Sala); por otro lado, el artículo 90 *eiusdem* disponía:

'La ley favorecerá el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo y establecerá el ordenamiento adecuado para las negociaciones colectivas y para la solución pacífica de los conflictos. La convención colectiva será amparada...'

La anterior disposición nada señalaba con respecto a la titularidad del derecho a la negociación colectiva y menos aún, a la titularidad del derecho a la celebración de convenciones colectivas. Tal omisión fue salvada por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 96 que, a tal efecto, establece:

'Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley (...) Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad'. (Resaltado añadido)

Como se puede observar, la anterior disposición otorga, con meridiana claridad, la titularidad de los derechos a la negociación colectiva y a la celebración de convenciones colectivas de trabajo a los trabajadores, y establece, además, como finalidad de las convenciones, la del amparo a todos los trabajadores, incluso a los que adquieran tal carácter con posterioridad a sus suscripción, todo ello en razón de que son los trabajadores los titulares primigenios de tales derechos.

Por otro lado, la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 408, otorgó a los sindicatos la facultad de ejercicio de tales derechos en representación de sus titulares, cuando, en establecimiento de sus atribuciones, dispone:

‘Los sindicatos de trabajadores tendrán las siguientes atribuciones y finalidades: a) *omissis*; b) **Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo**, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje; c) Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento; (...)’ (Resaltado añadido).

Ahora bien, con respecto a la letra c), es necesario hacer el siguiente señalamiento: como antes se expresó, la Constitución de 1961 no señalaba expresamente quién era titular del derecho a la celebración de convenciones colectivas, lo que dio pie para que distintas organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grados, estableciesen, en las convenciones colectivas que celebraban, cláusulas por las cuales se atribuían la titularidad de tal derecho cuando se acordaban, de manera exclusiva, la administración de las convenciones colectivas que celebraban, en una errónea interpretación de la aludida letra c); errónea, por cuanto, la letra b) cuando señala claramente ‘Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo...’, atribuye la titularidad del derecho a la negociación colectiva, a los trabajadores, el cual, además, se garantiza en el único aparte del artículo 396 de la Ley Orgánica del Trabajo. Por tanto, la ley no atribuyó tal

titularidad a los sindicatos, éstos debían hacer la negociación en nombre de sus afiliados, de allí que, aun bajo la vigencia de aquella Constitución, debió entenderse a los trabajadores como titulares del derecho a la negociación colectiva, y por extensión, como los titulares del derecho a la celebración de convenciones colectivas, debido a que son éstas el principal producto de aquélla, ya que no puede existir convención colectiva sin una negociación colectiva que la proceda.

Con fundamento en las motivaciones que anteceden, esta Sala considera que las cláusulas con las cuales pretenden los sindicatos, de cualquier grado, atribuirse de manera exclusiva la administración de las convenciones colectivas que suscriban, son violatorias de los derechos constitucionales a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la celebración de convenciones colectivas a que se refieren los artículos 95 y 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y así se declara”.

Fija así la Sala Constitucional del Máximo Tribunal, criterio entorno a la fuerte y variada posición doctrinal, en cuanto a determinar el sujeto titular de los derechos colectivos del trabajo y más específicamente de la convención colectiva del trabajo. Ratifica además el carácter de representante que ostenta la organización sindical; aclarando el destino de las tendencias doctrinales sobre el tema, lo que no impide que se siga discutiendo sobre el mismo, e incluso origine nuevas críticas a favor y en contra del argumento esgrimido por la mencionada Sala en la sentencia antes citada.

Capítulo III

Coalición o grupos de trabajadores.

1.- Naturaleza jurídica de la coalición profesional.

*“Coalición es una unión circunstancial de personas con intereses profesionales comunes encaminada a la defensa de los mismos”.*⁵

Como bien lo señalan BAYON y PÉREZ, la coalición comprende una persona social, por ende no es una personalidad colectiva, y es su característica principal la transitoriedad, ya que los trabajadores que la integran no adquieren la condición de miembros, sólo pueden considerarse simples adheridos, que de forma fortuita conforman una asociación que se asemeja más al derecho de reunión que al derecho de asociación.

El objeto de una coalición es obtener una modificación de las condiciones de trabajo mediante presión, siendo ello logrado mediante la coacción que ejercen sus integrantes a través de sus medios de acción, los cuales: *“...suelen ser ajenos a la normalidad de las relaciones laborales, pasando fácilmente del mitin más o menos improvisado a la huelga y a la ocupación de fábricas”.* (BAYON).

2.- Breve reseña histórica de los grupos o coaliciones de Trabajadores en Venezuela

Cuando hablamos de los sujetos del derecho colectivo, señalamos que la actual Ley Orgánica del Trabajo, suprimió o limitó el Derecho de

⁵ BAYON CHACON, G. y E. PEREZ BOTIJA. Manual de Derecho del Trabajo, Vol. II. 4ta Ed. D. Marcial Pons. Madrid. 1963. Pág. 658.

celebrar convenios colectivos a las coaliciones o grupos de trabajadores, hicimos mención que a pesar de tal supresión aún conserva en algunas de sus disposiciones la posibilidad que las organizaciones de hecho, puedan pactar colectivamente en ausencia de una organización sindical.

Ahora bien, desde la entrada en vigencia de la Ley del Trabajo de 1936 hasta 1990, el legislador consideró que era necesario otorgar a los grupos o coaliciones de trabajadores el derecho de celebrar convenios colectivos, dada la naciente tasa de organizaciones sindicales existente para la época, lo cual respondió fundamentalmente a una economía agrícola en nuestro país donde la principal fuente de empleo estaba en las zonas rurales, además del régimen político de transición después de una fuerte dictadura militar, considerando ARRIA (ob. cit, pág. 125) que la incorporación de trabajadores no organizados en sindicatos a la negociación colectiva, proviene de la Ley del Trabajo de 1936, y que: *“Las razones que basaron la decisión de permitir a estos grupos acompañar a los sindicatos en la negociación colectiva, se nutrían de la idea de crear, paralelamente, un medio para ayudar a la propagación del empleo de este novedoso instrumento y dado el incipiente, si no inexistente movimiento sindical de la época, y por tanto, destinado a desaparecer cuando los sindicatos adquirieran plenitud de desarrollo”*. En la práctica estos convenios celebrados por los grupos de trabajadores con sus patronos, dieron resultados distintos a los esperados por el legislador, ya que, solo alcanzaron establecer

condiciones de trabajo iguales a las establecidas en la ley y en algunos casos desmejoraba los derechos de los trabajadores que esta consagraba. Esto ocasionó, a lo largo de muchos años, el ataque de las organizaciones sindicales contra dichos grupos y los contratos colectivos que celebraron, por haberse desviado el basamento original, al ser utilizado el concurso de los grupos de trabajadores, más como impulsores de acciones antisindicales que en la función de procuradores de bienestar y mejores condiciones de quienes los constituían, la celebración de estos acuerdos colectivos fueron *“denominados contratos colectivos obrero-patronales que eran prácticamente contratos de adhesión que a veces inclusive se desmejoraba la Ley; llegó tanto el abuso a hacerlos notariados; en consecuencia la Ley Orgánica del Trabajo de 1991 eliminó esa posibilidad y solamente permitió como está todavía vigente, el que las convenciones colectivas se discutan por organizaciones sindicales. Sin embargo, la nueva situación planteada actualmente a la luz de las situaciones laborales vigentes han hecho replantear el tema y creemos que en la próxima convención colectiva el principio de la libertad sindical debe extenderse hasta esos trabajadores no sindicalizados”* (SAINZ, ob. cit, pag.161), pero con una fuerte restricción legislativa al ejercicio de este derecho por parte de las organizaciones no sindicalizadas, a fin de evitar los resultados examinados por la doctrina y la jurisprudencia laboral.

Es el poder ejecutivo, que en ejercicio de la potestad reglamentaria de 1973 establece límites al derecho de celebrar convenios colectivos a estas organizaciones de hecho conformadas por los trabajadores, con el fin de disuadir al sector empresarial de pactar colectivamente con estos grupos.

3.- Reglamento de la Ley del Trabajo del año 1973

El concepto de contrato colectivo establecido en el artículo 48 de la Ley del Trabajo, año 1983, encontró en el Reglamento del año 1973, según ALFONZO (1987, pág. 135 y 136): *“una definición más ajustada, en la que se columbra una distinción entre las asociaciones sindicales y los grupos de trabajadores no sindicalizados, como partes de un contrato colectivo:*

Art. 360. El contrato colectivo es aquél que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes. Igualmente se considera contrato colectivo de trabajo el celebrado entre un grupo de trabajadores y un patrono a los mismos fines señalados en este artículo.”

En el desarrollo de las normas reglamentarias contenidas en este texto, encontramos límites que se pueden considerar un acierto a la posibilidad que la coalición de trabajadores pacte un acuerdo colectivo con el empleador, así encontramos la nulidad del acuerdo colectivo celebrado por la coalición de trabajadores si en la empresa prestaran sus servicios trabajadores sindicalizados (art. 361).

El art. 363 por su parte, exige la mayoría calificada en los casos que los trabajadores no organizados sindicalmente soliciten la celebración de un contrato colectivo, como requisito para la exigencia de tal solicitud, igual mayoría deberá tener en el momento de la suscripción para su validez. Observando que la mayoría requerida a las organizaciones sindicales es inferior, a las establecidas a los grupos no sindicalizados (art. 362).

Cuando los trabajadores no sindicalizados, pretendan celebrar un contrato colectivo, la presentación del proyecto por ante la Inspectoría del Trabajo se efectuará por tres representantes de los trabajadores escogidos y aprobados por la mayoría absoluta de los trabajadores, anexando a la presentación del proyecto credenciales que le otorgue el carácter de representante para tal efecto y copia del acta de la asamblea general auténtica en la cual conste el acuerdo de dicha presentación (art. 366).

4.- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo año 1999

Con la entrada en vigencia del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, en el artículo 142, el cual se encuentra en el Título III referido a la libertad sindical, otorga a empleadores y trabajadores el derecho a organizarse en la forma que estime conveniente, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.

El artículo 143 establece el contenido de la libertad sindical y clasifica este contenido en individual y colectivo, dentro del ejercicio de la libertad sindical individual, consagra el derecho de organizarse en la forma que los

trabajadores estimen convenientes, sean en sindicatos o demás órganos de representación colectiva, así como el derecho de desafiliarse de ellas, es decir establece la libertad sindical en un sentido positivo y negativo.

“El Reglamento expresa una concepción amplia sobre quienes pueden ser titulares del ejercicio de la libertad sindical, al punto de que (Art. 144) considera como sujetos colectivos no sólo a las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado, sino también a los colegios profesionales, las cámaras patronales, las coaliciones o grupos de trabajadores y ‘las demás organizaciones de representación colectiva de los intereses de trabajadores y de empleadores’. Tal concepción trasciende aquella más restringida que tiene a reducir la titularidad de libertad sindical a las organizaciones sindicales tradicionales”. (HERNANDEZ, 2001, Pág. 725).

El artículo 145 establece la representatividad que debe poseer la organización sindical u órgano colectivo, cuando este exija al empleador la negociación de convenios colectivos o de conflictos, para lo cual se debe contar con la mayoría absoluta a fin de poder representar a dichas organizaciones, en caso que tal representación sea negada o rechazada por el patrono el inspector deberá verificarla mediante referéndum.

“Dentro de la amplia concepción de la negociación colectiva que orienta al Reglamento, se permite (Art. 164) que en aquellas empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados o el número de estos fuere insuficiente para constituir una organización sindical, la negociación colectiva

puede celebrarse entre grupos de trabajadores no sindicalizados y el empleador. En estos casos, la negociación de los acuerdos colectivos celebrados por los grupos de trabajadores no sindicalizados, se hará, en cuanto fuere compatible, con el procedimiento establecido para la negociación colectiva sindical. Tales acuerdos carecen del efecto 'erga omnes' que automáticamente corresponde a las convenciones colectivas de acuerdo al artículo 508 LOT". (HERNANDEZ, ob. cit, Pág. 734).

Igualmente prevé "Los acuerdos colectivos no podrán tener una duración superior a dos (02) años y deberán ser depositados en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción.

Agrega el artículo en su Parágrafo Único, que lo dispuesto en este artículo no impedirá a la organización sindical negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo.

Entendemos que se refiere a la posibilidad de que constituido un sindicato, éste podrá negociar una convención colectiva de trabajo, cuya vigencia se iniciaría al vencimiento del acuerdo colectivo. Una interpretación en el sentido de que la convención colectiva puede celebrarse en cualquier momento, aún estando vigente el acuerdo colectivo, atentaría contra la seguridad jurídica y paz laboral, y violaría el artículo 523 de la L.O.T, que establece la duración de la convención colectiva y excepcionalmente la posibilidad de modificaciones a la misma, cuando en la propia convención

colectiva se prevea la revisión de cláusulas en períodos menores” (CARIBAS, 1999, pág. 63 y 64).

Por su parte, *“El Artículo 166 del Reglamento incorpora la posibilidad de que la iniciativa en materia de convención o acuerdos colectivos de trabajo la asuma el patrono, lo cual significa una innovación, por cuanto hasta ahora la iniciativa había sido exclusiva de las organizaciones sindicales”*. (CARIBAS, ob. cit, pág. 64).

El artículo 167 establece la presentación del proyecto de acuerdo colectivo por parte de las coaliciones o grupos de trabajadores, ante la Inspectoría de la jurisdicción respectiva, por órganos de quienes sus integrantes designen, lo que implica que debe efectuarse una asamblea de trabajadores a los fines de que ellos designen quien representara a la coalición para la presentación del acuerdo colectivo, ante la Inspectoría.

La representación de la organización sindical, esta sujeta a requisitos legales, que hemos examinado en la Ley Orgánica del Trabajo, como bien lo dice CABANELLAS (ob. cit., pág. 138): *“La situación varia cuando se refiere a asociaciones de hecho, a grupos casuales o a núcleos de trabajadores no sindicados. En tales casos, la designación de representantes no se hace por los estatutos, pues no existen; y debe hacerse, bien por asambleas generales o individualmente por cada trabajador interesado. Tanto para la designación de representantes como para la aprobación o ratificación de los*

acuerdos ha de estarse a las decisiones de la mayoría, puestas de manifiesto de forma regular.”

5.- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo año 2006

El nuevo Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, publicado en Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006, consagra en el Título III, De la libertad sindical, en el que señala que la misma es el derecho de los trabajadores y patronos a constituir sindicatos u organizaciones que estimen convenientes sin autorización previa para la defensa de sus intereses, con el fin de ejercer las actividades de la organización sindical sin más restricciones que las consagradas en la ley (artículo 112 R.L.O.T.)

Igualmente el Reglamento contempla la libertad sindical en sentido positivo y negativo, tanto en la esfera individual como en la colectiva y, ratifica el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimare convenientes para la mejor defensa de sus intereses (artículo 113 R.L.O.T.)

Por su parte el artículo 114 establece quienes son los sujetos del derecho colectivo y por ello titulares de la libertad sindical, en ese sentido expresa: *“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 trabajadoras; 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 y trabajadoras, por una parte, o de patronos y patronas, por la otra”.

El artículo 115 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo indica que cuando la organización sindical o en su defecto el sujeto colectivo exigiere al patrono negociar colectivamente o ejercer el derecho al conflicto y, este negare la representatividad del sujeto que hiciere tal exigencia, el inspector del trabajo deberá verificar la existencia de la mencionada representatividad, mediante referéndum u otro medio que considere, siempre que este sea imparcial y goce de confidencialidad, igual mecanismo deberá utilizar el inspector si la representatividad es negada por alguna organización sindical; prevé además el derecho a las organizaciones sindicales de poder unirse a los fines de obligar al patrono a negociar o a dar inicio al conflicto colectivo.

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, al desarrollar La Negociación Colectiva de Nivel Descentralizado en la Sección II del mismo Título, otorga la posibilidad que grupo o coaliciones de trabajadores puedan celebrar acuerdos colectivos con el patrono, cuando no existiere organización sindical en la empresa o cuando el número de trabajadores sean insuficientes para constituir un sindicato, establece también el requisito que estos acuerdos colectivos sean aprobados por la mayoría absoluta de los trabajadores interesados y, coloca como requisito que una vez celebrado el Acuerdo Colectivo deberá ser depositado en la Inspectoría del Trabajo y,

norma el límite de duración de las condiciones establecidas en el acuerdo colectivo el cual no podrá exceder de dos (2) años, permitiendo que las organizaciones sindicales puedan celebrar convenios colectivos (artículo 136 R.L.O.T).

Acerca del procedimiento que deberá agotarse para celebrar acuerdos colectivos, por parte de grupos o coalición de trabajadores con sus patronos, el Reglamento remite a lo establecido en el Título VII, Capítulo IV, de la Ley Orgánica del Trabajo, referido a la Convención Colectiva del Trabajo, en cuanto sea compatible (artículo 137 R.L.O.T.)

La iniciativa patronal para proponer a la organización sindical o en ausencia de este, a los trabajadores mismos la negociación de convenio o acuerdo colectivo lo encontramos en el artículo 138 del R.L.O.T.

El ámbito de validez personal de la negociación de un convenio o de un acuerdo colectivo, está consagrada en el artículo 139 del reglamento antes citado, disposición que señala: *“Se consideran trabajadores y trabajadoras interesados en la negociación colectiva, aquellos y aquellas que se encontraren incluidos e incluidas en el ámbito personal de validez del respectivo proyecto de convención o acuerdo colectivo”*.

El artículo 140 del R.L.O.T. dice quien es el sujeto que deberá presentar el proyecto de convención colectiva o de acuerdo colectivo ante la Inspectoría e indica que cuando se trate de una organización sindical se hará de acuerdo a sus estatutos, si la presentación la efectúa el grupo o

coaliciones de trabajadores lo hará por medio de los órganos que sus integrantes designen y por la parte patronal lo hará el empleador o quien lo represente.

Ahora bien, en decisión producida por el Juzgado Superior en lo Civil y Contencioso Administrativo de la Circunscripción Judicial de la Región Centro Norte, en fecha 31-05-2007, en el expediente N° 11.331, en el caso de la coalición de trabajadores de la empresa Editorial Notitarde, C.A., vs. Inspectoría del Trabajo de los Municipios Autónomos Valencia, Libertador, San Diego, Naguanagua, Carlos Arvelo, Los Guayos, Bejuma, Montalbán y Miranda del Estado Carabobo, el Tribunal de Alzada, al conocer del recurso contencioso administrativo de nulidad conjuntamente con acción de amparo cautelar contra el auto de fecha 26 de diciembre de 2006, dictado por la referida Inspectoría, señaló al acoger el criterio expresado en la citada decisión N° 149 de la Sala Constitucional, anteriormente transcrita, estableció lo siguiente:

“De la sentencia de la Sala Constitucional es factible colegir e inferir que los titulares de la libertad sindical y del derecho a la contratación o negociación colectiva son los trabajadores y no las organizaciones sindicales u otros tipos de organización a las que tienen derecho a afiliarse, o no.

Así, el artículo 112 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo establece que la libertad sindical en esfera individual comprende el derecho de los trabajadores a organizarse en la forma que crean conveniente, afiliarse, no afiliarse o separarse de sus sindicatos 'b) otra organización de representación colectiva cuando así lo estimaren conveniente y sin que

ello comporte lesiones o perjuicios de cualquier naturaleza’.

En atención a la jurisprudencia citada los trabajadores no organizados en sindicatos no están legitimados para celebrar convenciones colectivas de trabajo conforme a las pautas establecidas en el Título VII de la Ley Orgánica de Trabajo, por cuanto las convenciones colectivas de trabajo sólo pueden ser celebradas por organizaciones sindicales.

Pero, considerando que son los trabajadores los titulares de derechos constitucionales de libertad sindical y negociación colectiva, pueden organizarse en coaliciones o grupos de trabajadores para celebrar otro tipo de contratos o acuerdos colectivos de trabajo, siempre que ese acuerdo colectivo es aprobado por la mayoría absoluta de los trabajadores interesados, quienes no deberían estar afiliados a sindicato.

En todo caso, ese respaldo mayoritario que apruebe el acuerdo colectivo de trabajo legitima la coalición para negociar colectivamente con el patrono, como lo disponen los artículos 114 y 115 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo”.

De la sentencia citada supra, podemos interpretar que los trabajadores son los titulares de la libertad sindical, la negociación colectiva voluntaria, la celebración del convenio colectivo y la huelga, de conformidad con los artículos 95, 96, 97 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, sin embargo, a la hora de ejercer el derecho de la celebración del convenio colectivo se debe distinguir entre trabajadores organizados en un sindicato y grupos o coalición de trabajadores. En este último caso el procedimiento para la celebración del acuerdo colectivo se da a través de la negociación colectiva voluntaria, establecida en el artículo 96 de la C.R.B.V, en concordancia con el artículo 396 de la L.O.T. y las disposiciones contenidas en el R.L.O.T.; que remite al procedimiento establecido en el

Titulo VII Capitulo IV, de la L.O.T. por remisión expresa del artículo 137 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo; aplicable solo en cuanto sea compatible con la naturaleza del acuerdo colectivo. Este argumento jurídico, sirve de base para quienes sostienen que la unión transitoria de trabajadores puede, celebrar acuerdos colectivos con el patrono para el logro de condiciones de trabajo más favorables para el grupo o coalición, así como para el resto de los trabajadores de la empresa respectiva.

Caso Práctico

Se visitó la Inspectoría del Trabajo del Distrito Capital, Municipio Libertador (sede norte), a los fines de revisar algunos de los acuerdos colectivos depositados en la misma, de los cuales nos permitimos citar una de las actas convenios que reposan en la referida institución.

Acta Convenio celebrada entre la Compañía **MONTUENGA HNOS, C.A.**, por una parte y por la otra **SU GRUPO DE TRABAJADORES ACTIVOS**, representado por la firma de los mismos. En dicho acuerdo colectivo se establecen cláusulas que consideramos importante comentar, ya que, en las mismas se observa que los beneficios establecidos, solo igualan las condiciones de trabajo consagradas en la Ley Orgánica del Trabajo, para ello transcribiremos algunas de las mencionadas estipulaciones:

CLAUSULA N° 17

Jornada de Trabajo: La empresa tratará en la medida de lo posible mantener la jornada de trabajo de Cuarenta y Cuatro (44) horas semanales entre los

días lunes y viernes de cada semana, siendo los sábados día de descanso convencional y, por lo tanto, se agregará al pago de la semana de trabajo. Los trabajadores se comprometen a cumplir estrictamente dichas jornadas de acuerdo al siguiente horario:

LUNES A JUEVES: de 7:00 am a 12:00 m y de 1:00 pm a 5:00 pm

VIERNES: de 7:00 am a 12:00 m y de 1:00 pm a 4:00 pm

Si comparamos esta cláusula con el contenido establecido en los artículos 195 y 196 de la L.O.T., observamos que la estipulación pactada por la empresa Montuenga Hnos, C.A., con su grupo de trabajadores no representa beneficio alguno distinto al consagrado por el legislador, ya que, estas disposiciones establecen el límite máximo de la jornada semanal de cuarenta y cuatro (44) horas y la posibilidad de acordar una jornada de nueve (9) horas diarias, siempre y cuando no se exceda del tope máximo semanal de las cuarenta y cuatro (44) horas, para otorgar a los trabajadores dos (2) días completos de descanso cada semana.

CLÁUSULA N° 23

Aumento de salario: La empresa revisará en la medida de sus posibilidades, el salario de sus trabajadores una (1) vez al año y los modificará de acuerdo con la evaluación obtenida por el trabajador y la situación económica de la empresa.

Para este convenio, la Empresa otorgará un ajuste salarial no menor a 5% sobre el salario básico, tanto en el mes de Mayo 2009, como en el de

Octubre del mismo año, para aquellos trabajadores que devenguen un salario superior al salario mínimo establecido por decreto presidencial.

Los trabajadores que actualmente devengan salario mínimo, serán ajustados de acuerdo con lo establecido por decreto presidencial para este tipo de casos.

Consideramos que el contenido de esta cláusula, no ofrece beneficio alguno al trabajador de la empresa que devengue salario mínimo, pues la misma sujeta tal beneficio a los que disponga el Ejecutivo Nacional mediante decreto, de conformidad con el art. 13 y 138 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Igualmente la empresa acuerda expedir a sus trabajadores, constancia de trabajo anual con indicación de los datos de identificación del trabajador y el salario que este devengue, así como, el compromiso de mantener un comité de Higiene y Seguridad Industrial, que se regirá por lo establecido en la Ley y su Reglamento. Dando muestra una vez más que el presente acuerdo colectivo, solo establece beneficios económicos y sociales contenidos en la legislación especial, lo que nos conduce a reiterar lo ya expresado por la doctrina en cuanto a los llamados contratos obreros patronales; que no son más que un instrumento que establecen beneficios para los trabajadores iguales a los contemplados en la Ley e incluso en algunos casos las desmejoran.

Capítulo IV

La Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Comparado

1.- La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo, nació con la firma del Tratado de Versalles en junio de 1919 (Parte XIII: artículos 387 al 427). El artículo 391 de dicho tratado, estableció que la Oficina Internacional del Trabajo se establecería en la sede de la Sociedad de las Naciones, como parte integrante de las instituciones de la Sociedad. Con el tiempo se inició la práctica de no citar más el Tratado de Versalles para referirse al Estatuto de la O.I.T., sino empezó a referirse a una Constitución de la O.I.T., con el mismo contenido que la parte XIII de aquél tratado. Esta práctica se inició en 1934 y se oficializó en 1936. En la 27ma Conferencia, celebrada en París en octubre y noviembre de 1945, fue donde se modificó la Constitución de la O.I.T., para independizarse totalmente y romper los lazos que la unían con la Sociedad de las Naciones, completándose su modificación en la 29na Conferencia celebrada en Montreal en septiembre de 1946. Fue a raíz de estas modificaciones que la O.I.T., adquirió personalidad internacional, cosa que no poseía antes.

El nuevo texto de la Constitución de 1946, contiene algunas referencias a las Naciones Unidas, y de todo lo anterior surge la independencia de la O.I.T. Actualmente está regulada fundamentalmente por la Constitución aprobada en 1946 y por la Declaración de Filadelfia, realizada

en la conferencia de 1944, a la cual remite el artículo 1 de la referida Constitución. Se introdujeron enmiendas en 1954, 1964 y 1972.

2.- Finalidad de la Organización Internacional del Trabajo.

Tal y como lo señala PLA (1980, Pág. 29), los fines y objetivos de la O.I.T., no están especificados en forma concreta y articulada. El artículo 1 de la actual Constitución dispone:

“Se funda una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo a esta Constitución y en la Declaración referente a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944 cuyo texto figura como anexo a esta Constitución”.

Señala igualmente PLA (ob. cit. Pág. 29 y 30), que la exposición de los motivos que han llevado a los países firmantes a organizar la O.I.T., consiste en tres convicciones que afirman poseer los Estados contratantes y que son las siguientes:

“A) La idea de que la paz sólo puede fundarse en la justicia social.

B) La idea de que existen condiciones de trabajo que provocan una amenaza para la paz, a causa del descontento que engendran.

C) La idea de que la desigualdad de las condiciones de trabajo en el orden internacional dificulta el esfuerzo de cada país por mejorar la situación de sus obreros”.

3.- El Convenio N.º 87, de la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación 1948

La Organización Internacional del Trabajo el 9 de julio de 1948, con fundamento en el preámbulo de su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, aunado al hecho que la Organización de las Naciones Unidas, hizo suyos los principios de la libertad de asociación sindical y la libertad de expresión y de asociación, como esencia para el progreso constante, adoptó el convenio N.º 87, que podría ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, en el cual estableció entre otros, en su artículo 2, lo siguiente:

“Artículo 2. Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

De la interpretación literal de la norma, se infiere que la frase *“las organizaciones que estimen convenientes”*, implica la existencia de cualquier otra forma de organización distinta a la sindical, teniendo la posibilidad los grupos o coaliciones de trabajadores de encontrar su fundamento legal en dicha disposición. Sin embargo, una interpretación integral del texto normativo, conduce a afirmar que el mismo sólo hace referencia a organizaciones sindicales.

Ahora bien el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela estableció:

“Artículo 95. Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley (...).”

Como se puede colegir, el ámbito personal del convenio es de mayor amplitud que la disposición constitucional venezolana, toda vez que esta última guarda silencio con respecto al patrono, por cuanto señala sólo a los trabajadores como titulares de la libertad sindical. Sin embargo esta omisión, en nuestro criterio, puede salvarse con fundamento en el artículo 23 de la Carta Magna.

El artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, además de guardar silencio sobre el derecho de la libertad sindical del patrono, restringe la posibilidad que los trabajadores que no estén constituidos en una organización sindical, puedan crear organizaciones distintas a las llamadas organizaciones sindicales. En otras palabras, estas organizaciones de hecho no encuentran fundamento en el dispositivo constitucional precitado. Ahora bien el artículo 10 del Convenio N° 87, reza:

“Artículo 10. En el presente Convenio, el término ‘organización’ significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”.

Tomando en cuenta lo establecido en la norma supra transcrita, se puede pensar que la coalición o grupo de trabajadores tiene su fundamento legal, en este artículo, de conformidad con el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, pudiendo así celebrar acuerdos colectivos, en armonía con el artículo 96 *ejusdem*, en concordancia con lo dispuesto en el primer aparte del artículo 396 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Sin embargo como ya se dijo, un análisis integral del texto no da lugar a tal interpretación.

En los trabajos preparatorios del Convenio N° 87 quedó aclarado que en materia de libertad sindical no cabía hacer ninguna distinción o discriminación en relación con la ocupación, el sexo, el color, la raza, el credo, la nacionalidad o la opinión política.

En estos trabajos se hizo especial referencia al sector público. El informe de 1947, que precedió la adopción de la Resolución sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva, indicaba que no parecía equitativo, en lo que concierne a la libertad sindical, establecer una distinción entre los asalariados de la industria privada y los trabajadores de los servicios públicos. “La garantía del derecho de organización debe aplicarse a todos los empleadores y trabajadores, públicos o privados, y también a los funcionarios, a los trabajadores de los servicios públicos y a los trabajadores de las industrias nacionalizadas”,

opinión emanada del Informe VII de 1947, (pág. 107), citado por VON POTOBSKY Y BARTOLOMEI, (1990, Pág. 239)

De todo lo anterior se colige entonces, que el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana coincide con los criterios de la O.I.T., expresados en los trabajos preparatorios al Convenio N° 87, en cuanto a considerar titular de la Libertad Sindical a los trabajadores, sean del sector público o privado, trabajadores asalariados o independientes, en general todo trabajador sin distinción alguno en atención al principio de igualdad y de no discriminación.

4.- Convenio N° 98, sobre el Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

La Organización Internacional del Trabajo el 1º de julio de 1949, adoptó el convenio N° 98 sobre el Derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado por Venezuela en fecha 19 de diciembre de 1968.

El ámbito de aplicación material de este convenio, se refiere especialmente a: *“...la protección contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia en las organizaciones de trabajadores, y a la promoción de la negociación colectiva. (...), así como las diversas cuestiones que se plantean en torno de la negociación colectiva voluntaria, que constituye el principio básico”* (VON POTOBSKY Y BARTOLOMEI, ob., cit., pág. 295).

La protección contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia en las organizaciones de trabajadores, están contemplados en los artículos 1, 2, y 3 del Convenio en referencia.

Por otra parte la negociación colectiva voluntaria, está preceptuada en el artículo 4, cuyo tenor es el siguiente:

“Artículo 4. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, **el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”**.

En relación al contenido del artículo supra transcrito, debemos señalar que se debe entender por negociación colectiva voluntaria y quien es titular para ejercer la misma. En tal sentido, el patrono y la organización sindical de los trabajadores, tienen el derecho a negociar libremente las condiciones de trabajo que regirán la relación laboral, sin interferencia alguna por parte de los organismos estatales. Este es el criterio acogido por VON POTOSBKY y BARTOLOMEI (ob. cit, pag. 307), al señalar: *“... el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical. Los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de*

intervenir en forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido”.

Igualmente el citado autor, considera que el convenio reconoce como titular de la negociación colectiva, en lo concerniente a los trabajadores, a la organización sindical que corresponda, y no a las coaliciones o grupos de trabajadores. En tal sentido se ha pronunciado el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T., y a tal efecto señaló que el Comité de Libertad Sindical: “...*da preeminencia a las organizaciones de trabajadores y que menciona a los representantes no organizados solamente en caso de ausencia de tales organizaciones”.*

A este respecto cabe acotar, la opinión reseñada en la Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T (cuarta edición, pág. 172), que en atención a lo señalado anteriormente expone:

“787. En el convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y en el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), figuran disposiciones expresas para garantizar que cuando en una misma empresa existan sindicatos y representantes elegidos por los trabajadores, se adopten medidas apropiadas para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados. (Véase 259-informe, caso núm. 1459, párrafo 305)”.

Además de ello, cabe colegir que el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, en su 5ª Edición (revisada), en

Ginebra, Suiza, en el año 2006, resolvió que: *“El derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido”*.

En lo que respecta a la titularidad para celebrar convenios colectivos, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, ha establecido que el titular para la negociación colectiva voluntaria y para celebrar convenciones colectivas, es el trabajador, de conformidad con el artículo 96 constitucional. Sin embargo, nosotros creemos, que el ejercicio de tal derecho, sólo puede ejecutarse a través de sus órganos de representación, como lo son las organizaciones sindicales, de conformidad con el artículo 408 de la Ley Orgánica del Trabajo, y en caso de considerar que estos grupos puedan celebrar lo que la doctrina ha denominado acuerdos colectivos, los mismos deben celebrarse en ausencia de organizaciones sindicales, o cuando el número de trabajadores en la empresa sea insuficiente para constituirlos, a los fines de no menoscabar los derechos de las asociaciones sindicales, por ende, la celebración de la convención colectiva es exclusiva de las organizaciones sindicales.

5.- Derecho Comparado

A los fines de hacer un esbozo acerca de la regulación constitucional de la trilogía que tradicionalmente ha conformado el derecho colectivo del trabajo, revisaremos textos constitucionales de algunos países, para así analizarlos comparativamente con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Para ello se consultó la Base de Datos Políticos de las Américas, del año 2006.⁶ Entre las naciones a revisar, tenemos:

A) Colombia:

En la Constitución de 1991, se consagró la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga en las tres disposiciones que a continuación se señalan:

“Artículo 39.- Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetará al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o supresión de la personalidad jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública”.

⁶ En Derecho a la Sindicalización y huelga. Estudio Constitucional Comparativo. Centro de Estudios Latinoamericanos, Escuela de Servicio Exterior, Universidad de Georgetown. En: <http://pdba.georgetown.edu/Comp/Derechos/juelga.html>.

“Artículo 55.- Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”.

“Artículo 56.- Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho”.

Como se puede observar el artículo 39, señala a los trabajadores y patronos como titulares de la libertad sindical. Nada dice el constituyente acerca del sujeto que ostenta la titularidad del derecho a la negociación colectiva y el derecho a huelga. Se puede inferir entonces, que para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y a la huelga, deben estar los trabajadores y patronos organizados sindicalmente, dejando en consecuencia el desarrollo de estas instituciones del derecho colectivo del trabajo al poder legislativo. Así lo considera VILLADA (2005), cuando señaló que:

“En el ámbito del derecho colectivo del trabajo es básico el reconocimiento que le dio la Constitución Política de 1991 al trípode sobre el cual se erigen las relaciones colectivas: la sindicalización (artículo 39), la negociación colectiva (artículo 55) y la huelga (artículo 56). Los tres derechos -originalmente consagrados por la Ley 83 de 1931- se consideran consustanciales porque se soportan mutuamente y al reconocerlos la Constitución se reafirma esa consustancialidad; en otras palabras, **no se puede negociar colectivamente si no existe un sindicato para hacerlo y no se puede llevar a cabo una huelga** -legal por supuesto- **si no ha**

estado precedida por una negociación colectiva”.
(Negrillas nuestras).

B) Perú:

La Constitución Peruana, establece simplemente el reconocimiento del derecho colectivo del trabajo, en su trípode tradicional, sin embargo nada señala en cuanto a quien es el sujeto titular de tales derechos. Ello se evidencia de los artículos que a continuación se transcriben:

“Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

“Artículo 42.- Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional”.

“Artículo 153.- Los jueces y fiscales están prohibidos de participar en política, de sindicarse y de declararse en huelga”.

C) Costa Rica:

La Constitución costarricense, señala claramente el titular de la libertad sindical, estableciendo que pueden sindicarse tanto patronos como

trabajadores. Igualmente, contempla el derecho a huelga de los trabajadores y el derecho a paro patronal. Asimismo al referirse a la convención colectiva, le otorga fuerza de ley cuando esta se celebre en los términos establecidos en la ley, y determina que los titulares de la convención colectiva son los patronos y trabajadores organizados en sindicatos. No parece que el texto constitucional de posibilidad a la coalición de trabajadores para suscribir convenios colectivos con el patrono. En esto último se asemeja a lo dispuesto en el artículo 95 de la Constitución de la República de Venezuela.

Veamos:

“Artículo 60.- Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.

Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos”.

“Artículo 61.- Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia”.

“Artículo 62.- Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados”.

D) Honduras:

La Constitución hondureña, en el artículo que a continuación se transcribe, señala expresamente la libertad sindical tanto de trabajadores

como de patronos, y en lo que respecta a la convención tanto individual como colectiva, que son consideradas como un instrumento a ser tutelado por el Estado. Ahora bien en lo que respecta al derecho de huelga y de paro, no especifica quien es el titular, aunque la norma constitucional establecida en el artículo bajo examen señala en su inicio, que contempla garantías de la relación laboral, que además son declaradas de orden público. En tal sentido expresa:

“Artículo 128.- Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías:

(...)

13. Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que determine.

14. Los trabajadores y los patronos tienen derecho, conforme a la ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económica-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales.

15. El Estado tutela los contratos individuales y colectivos, celebrados entre patronos y trabajadores”.

E) México:

La Constitución mexicana, en su artículo 123, es amplísima, pues establece cualquier tipo de organización que estimen convenientes tanto los patronos como los trabajadores para la defensa de sus intereses, cualesquiera que estos sean, pues aunque no especifica la convención

colectiva, se entiende que a través de ella se defienden los intereses. Esta norma dispone:

“Artículo 123.-... XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetara a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él; (...).”

F) Paraguay:

El texto constitucional de la República de Paraguay, consagra la libertad sindical y atribuye a patronos y trabajadores la titularidad de tal derecho. Contempla además la libertad sindical en sentido negativo, y al referirse a la convención colectiva atribuye al sindicato el derecho a celebrarlo, no señala a los trabajadores, entendiéndose que estos se encuentran representados en los sindicatos. Tal y como se observa en las normas a continuación transcritas:

“Artículo 96.- DE LA LIBERTAD SINDICAL
Todos los trabajadores públicos y privados tienen derecho a organizarse en sindicatos sin necesidad de autorización previa. Quedan exceptuados de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de las Policiales. Los empleadores gozan de igual libertad de organización. Nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Para el reconocimiento de un sindicato, bastará con la inscripción del mismo en el órgano administrativo competente.

En la elección de las autoridades y en el funcionamiento de los sindicatos se observarán las prácticas democráticas establecidas en la ley, la cual garantizará también la estabilidad del dirigente sindical”.

“Artículo 97,- DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los sindicatos tienen el derechos a promover acciones colectivas y a concertar convenios sobre las condiciones de trabajo.

El Estado favorecerá las soluciones conciliatorias de los conflictos de trabajo y la concertación social. El arbitraje será optativo”.

“Artículo 98.- DEL DERECHO DE HUELGA Y DE PARO

Todos los trabajadores de los sectores públicos y privados tienen el derecho a recurrir a la huelga en caso de conflicto de intereses. Los empleadores gozan del derecho de paro en las mismas condiciones.

Los derechos de huelga y de paro no alcanzan a los miembros de las Fuerzas Armadas de la Nación, ni a los de las policiales.

La ley regulará el ejercicio de estos derechos, de tal manera que no afecten servicios públicos imprescindibles para la comunidad”.

Por último, cuando al inicio de este trabajo nos referimos a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en los artículos 95, 96 y 97, los cuales contemplan el derecho colectivo del trabajo, quisimos indagar si el grupo o coalición de trabajadores, encontraban su fundamento en el artículo 95. Al respecto señalamos que de acuerdo a la redacción de la norma constitucional, no parece que la misma contemple tal posibilidad, pues

al acoger la expresión organizaciones sindicales, no da cabida a las organizaciones de hecho por parte de los trabajadores.

Igualmente, tratamos de determinar si el artículo 96 de la Carta Magna derogó las disposiciones contempladas en la Ley Orgánica del Trabajo, las cuales otorgan a la organización sindical la capacidad para celebrar convenios colectivos, ya que el dispositivo constitucional expresa que todos los trabajadores sin distinción alguna, tienen el derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenios colectivos.

La Sala Constitucional, en la sentencia citada en el capítulo II de este trabajo, señaló que el titular para la celebración de convenios colectivos, son los trabajadores, y ratificó el criterio legislativo de otorgar a las organizaciones sindicales el carácter de representante de los mismos, tal y como está establecido en el artículo 408 de la Ley Orgánica del Trabajo. En consecuencia, se puede inferir, que aún cuando los trabajadores sean titulares de la convención colectiva, el ejercicio de este derecho debe efectuarse a través de los sindicatos, por ser quienes los representan, en concordancia con el contenido de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Venezuela, así como los criterios expresados por el Comité de Libertad Sindical al interpretar los convenios 154 y 135 de la referida organización, que aún cuando no han sido ratificados por Venezuela, la obligación de acatar las recomendaciones

emitidas por el mencionado organismo, surgen del hecho de ser Venezuela país miembro de la Organización Internacional del Trabajo.

CONCLUSION

Cuando nos referimos al Convenio Colectivo como parte integrante del derecho colectivo del trabajo, con el objeto de poder determinar quien es el sujeto titular del mismo, de conformidad con los artículos 95 y 96 de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, observamos que los derechos colectivos del trabajo se iniciaron como una respuesta social a las excesivas jornadas y bajos salarios, que los trabajadores devengaban en el proceso de industrialización que tuvo su auge entre los siglos XV y XVIII, aunado al interés del patrono por lograr una mayor productividad, mediante un ambiente de paz y armonía en la empresa o la industria.

Ello fue lo que condujo a que trabajadores y patronos celebraran acuerdos para el establecimiento de condiciones laborales más beneficiosos para la clase obrera, situación esta que arrojó distintas posturas estatales para la regulación de este nuevo derecho, que surgió de las fuerzas vivas de los sujetos que conforman los medios de producción. Así se puede decir, que este movimiento obtiene tres respuestas estatales, la primera de clandestinidad o prohibición, una segunda fase de aceptación y una última de reconocimiento o regulación por parte de la legislación de los distintos Estados.

Este proceso histórico que se dio en los países de Europa Occidental, se presentó de forma inversa en los países latinoamericanos, donde la revolución industrial llega de una forma tardía al continente americano e

incluso con posterioridad a su regulación por parte del Estado, lo que algunos autores consideraron que las leyes de algunos países representaban un instrumento de avance a las condiciones sociales existentes para el momento histórico.

En Venezuela la Ley del Trabajo de 1936, recoge las tres instituciones tradicionales del derecho colectivo como son, la organización sindical, la convención colectiva y el derecho a huelga. Para ese año el país se encontraba bajo un gobierno de transición liderizado por el General Eleazar López Conteras, después de una férrea dictadura del General Juan Vicente Gómez, donde la clase trabajadora se hallaba ubicada en las zonas rurales, dedicada fundamentalmente a la actividad agrícola y con poco conocimiento de las normas jurídicas que tutelaban los derechos derivados de la llamada relación de trabajo.

La celebración de acuerdos para regular las condiciones de trabajo, recibe distintas conceptualizaciones por parte de la doctrina, así como innumerables disquisiciones para determinar la naturaleza jurídica del convenio colectivo, el cual podemos definir como el instrumento jurídico mediante el cual los trabajadores organizados pactan con el patrono condiciones de trabajo, que se aplicaran a la masa trabajadora que preste sus servicios, bien sea en la empresa, en la industria o faena, con independencia que su ingreso a la fuente de trabajo sea con posterioridad a la fecha de la celebración del convenio colectivo, cuya naturaleza jurídica fue

vista en un primer momento como contrato, luego como contrato ley y por ultimo como ley industrial; puesto que del mismo emana un conjunto de normas objetivas que se aplicaran a toda la clase trabajadora, y gozan de la característica de norma abstracta, obligatoria, e inderogable, donde el nuevo convenio debe establecer condiciones de trabajo iguales o superiores a las existentes para el momento de su celebración.

Esta norma es de preferente aplicación, cuando la misma resulte más favorable; y cuyos efectos principales se resumen en el carácter expansivo y automático y, los efectos específicos, se encuentran consagrados en la Ley Orgánica del Trabajo, resumidos en la incorporación de las normas del convenio colectivo a los contratos individuales de trabajo o los ya existentes para el momento de su celebración; su aplicación a todos los trabajadores con independencia a la fecha de ingreso a la fuente de empleo; la exclusión facultativa de la aplicación del convenio colectivo a los trabajadores que ocupen cargos de dirección o de confianza.

Esta potestad que para algunos autores fue derogada por el artículo 96 de la Constitución al consagrar que todos los trabajadores sin distinción alguno tienen derecho a celebrar convenio colectivo, para la jurisprudencia del Máximo Tribunal, no lo fue, por lo que al diferir del criterio planteado, determinó la vigencia de los art. 508 y 509 de la L.O.T.

Revisamos además, el proyecto de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, a los fines de observar la propuesta presentada

por el proyectista con el resultado final obtenido después de la aprobación y publicación de la carta magna, y vimos que la propuesta presidencial establecía en uno de sus articulados que todos los trabajadores y trabajadoras, tenían derecho a constituir las organizaciones que estimaren convenientes para la defensa de sus derechos e intereses, redacción esta que permitía incluir otra forma de organización distinta al sindicato, dentro de las cuales se podía considerar a la coalición o grupo de trabajadores.

Al comparar la constitución de 1961 con la actual carta magna, observamos que los derechos colectivos del trabajo obtienen una primacía sobre los derechos individuales del trabajo, contenidos con mayor énfasis en esta última. A tal efecto consideramos importante examinar el trabajo realizado por la Asamblea Nacional Constituyente, el cual inicia con el estudio de la propuesta efectuada por el proyectista de la Constitución de 1999, y las modificaciones que fueron acordadas por los constituyentes, pasando luego a una fase de aprobación por parte de la ciudadanía mediante referéndum aprobatorio, publicada en Gaceta Oficial el día 30 de diciembre de 1999 y una segunda publicación de la Constitución, el 24 de marzo del 2000, recibiendo esta última fuertes críticas, por parte del movimiento sindical, quienes consideraban que la misma consagraba disposiciones violatorias al principio de libertad sindical.

Destacamos que del artículo 95 de la Carta Magna, tal como fue redactado y publicado en Gaceta, se infiere que el mismo sólo abarca

organizaciones formales por parte de los trabajadores, más específicamente, hace referencia a organizaciones sindicales, no parece entonces que las organizaciones no sindicales constituidas por los trabajadores, es decir, la coalición o grupos de trabajadores tengan su fundamento en la mencionada norma.

En cuanto al artículo 96 del texto constitucional, otorga a todos los trabajadores y trabajadoras el derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenios colectivos, a diferencia del artículo 91 de la Constitución de 1961, la cual guardaba silencio en cuanto al titular para la celebración del Convenio Colectivo. Se dijo que algunos autores al referirse al artículo 96 distinguen, entre el derecho general a la negociación colectiva voluntaria y el específico de celebrar convenios colectivos, considerando al trabajador como titular de ambos derechos.

Es de vieja data las discusiones que se han suscitado en la doctrina, en cuanto a determinar quién es el sujeto facultado para celebrar convenios colectivos, a diferencia del derecho a la Libertad Sindical y el derecho a Huelga, donde parece haber coincidencia entre los autores en cuanto a declarar a los trabajadores como titular de ambos derechos. En el caso de la convención colectiva fue vista como un instrumento de amparo capaz de obtener a través de él, beneficios económicos y sociales para todos los trabajadores, lo que condujo a posiciones controvertidas, en cuanto a determinar el titular de tal derecho.

La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia del año 2003, señaló a los trabajadores como el sujeto que ostenta la titularidad para el ejercicio de los tres (3) derechos fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo, como lo es la libertad sindical, la convención colectiva y el derecho a huelga, consideró además la Sala, que bajo la vigencia de la Constitución del año 1961, también se podía afirmar que los trabajadores son los titulares del derecho de la convención colectiva, con fundamento al artículo 396 de la Ley Orgánica del Trabajo.

En tal sentido, consideramos relevante hacer mención a quienes son los sujetos del derecho colectivo y específicamente de la convención colectiva de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo y el carácter con el que actúa la organización sindical.

Dijimos que de acuerdo al artículo 507 de la L.O.T., el titular para celebrar convenios colectivos por parte del empleador puede ser uno o varios patronos o uno o varias organizaciones sindicales de patronos, no parece que de la norma citada surja contradicción alguna en cuanto al titular por la parte patronal. El artículo 507, al referirse al sujeto capaz de celebrar convenios colectivos por parte de los trabajadores, señala que es la organización sindical, independientemente del grado que ostente la misma.

Atribuye el artículo 408 de la LOT, a la organización sindical, el carácter de representante de los trabajadores afiliados o no a dicha organización, así como la capacidad para celebrar convenios colectivos.

Señalamos que la legislación laboral en Venezuela, mantuvo desde 1936 hasta 1990, la posibilidad que los trabajadores coaligados pudiesen celebrar convenios colectivos conjuntamente con las organizaciones sindicales o separadas de estas, considera la doctrina que este criterio legislativo obedeció a la baja tasa de sindicación y a la renuencia de los trabajadores por constituir organizaciones sindicales; una vez superado los elementos que no permitieron propiciar el auge que las organizaciones sindicales requerían para el cumplimiento de sus atribuciones, es decir, cuando los trabajadores alcanzaren conocimiento de la importancia que reviste una organización sindical para la defensa de sus derechos e intereses, debía producirse el cese del derecho de la convención colectiva por parte de la coalición o grupo de trabajadores. Ante ello un sector de la doctrina considera nada acertado, que la Ley Orgánica del Trabajo eliminase tal facultad para estas organizaciones temporales, creadas por los trabajadores con un fin concreto.

Sin embargo, otros consideran que resulta innecesario, mantener esta figura paralela a la organización sindical, ya que, la clase trabajadora actual esta dedicada a la actividad económica industrial y tiene mayor conocimiento de sus derechos, en otras palabras, fueron superados los elementos que no permitían pleno desarrollo de la organización sindical, considerando que la situación histórica actual, responde a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo.

Señalamos un renacimiento de la intervención político partidista en las organizaciones sindicales, debilitando a estas y afectando la madurez que ellas habían alcanzado, no obstante, sigue siendo la organización sindical la única forma que tiene el trabajador para discutir con el patrono beneficios laborales, en igualdad de condiciones.

Se dijo, que a pesar de suprimir o limitar la capacidad de celebrar acuerdos colectivos por parte del grupo o coalición de trabajadores, la Ley Orgánica del Trabajo conserva tal posibilidad en algunas de sus disposiciones como es el caso del despido masivo, modificaciones económicas por parte de patrono, salario atípico, todo en ausencia de organizaciones sindicales.

Analizamos una sentencia dictada por un Tribunal de la República con motivo de la interposición de un recurso de nulidad con amparo cautelar, en contra de un acto dictado por la Inspectoría del Trabajo, la cual niega el depósito de un acuerdo colectivo, celebrado por la empresa NOTITARDE y un grupo o coalición de sus trabajadores, observamos en el caso señalado, que a pesar de la existencia en la empresa de una organización sindical, el Juez resuelve la cautelar interpuesta por la coalición de trabajadores, lo cual en nuestra opinión atenta contra el principio de libertad sindical con base a las recomendaciones expuestas por la Organización Internacional del Trabajo.

Revisamos el desarrollo reglamentario de la convención colectiva desde 1973, hasta la actual reforma del año 2006, encontrando en el Reglamento de 1973, los límites que el ejecutivo nacional a través de la potestad reglamentaria coloca al grupo de trabajadores para la celebración de los llamados acuerdos colectivos. Luego vimos el rescate de la coalición o grupos de trabajadores como sujeto del derecho colectivo del trabajo según el Reglamento de 1999 y 2006.

Analizamos los Convenios 87 y 98 de la OIT, ratificados por Venezuela, así como, el criterio de negociación voluntaria adoptado por la OIT, organización ésta que considera que la negociación voluntaria ha de interpretarse como la manifestación libre entre patronos y trabajadores, para el establecimiento de condiciones de trabajo o dicho en otras palabras, el deber de abstenerse el Estado de intervenir en las negociaciones que puedan darse entre los sujetos del derecho colectivo del trabajo.

Estudiamos asimismo, los criterios emitidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, así como los Convenios 135 y 154 que obligan a los Estados contratantes a modificar las legislaciones laborales en los respectivos Estados, cuando estas contemplen representantes de los trabajadores y organizaciones sindicales simultáneamente, caso en el cual el legislador debe darle preeminencia a las organizaciones sindicales, colocando límites a los representantes electos por los trabajadores, con el fin de no menoscabar el ejercicio y la fortaleza de las organizaciones sindicales.

Expresamos opiniones doctrinales que consideran vinculantes el contenido de estos convenios aun para aquellos países no signatarios de los mismos, indicando que el carácter obligatorio para tales convenios, deriva del hecho de formar parte de la Organización Internacional del Trabajo.

Examinamos la consagración constitucional de algunos estados con el fin de comparar las disposiciones constitucionales que consagran el derecho de la organización sindical, la contratación colectiva y a la huelga, específicamente al sujeto titular de tales derechos; el estudio realizado nos conduce afirmar que la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, específicamente su disposición 96, no derogó el contenido de la negociación colectiva del trabajo, consagrado en la Ley Orgánica del Trabajo, es decir, el trabajador es el titular de los derechos de sindicación, contratación colectiva y huelga y, el sindicato ostenta el carácter de representante de trabajadores y patronos respectivamente.

La atribución por parte del legislador en otorgar a la organización sindical la capacidad para celebrar convenios colectivos, consagrado en el art. 408 de la LOT, encuentra su fundamento en el art. 95 de la CRBV, en el cual no se observa la posibilidad que las organizaciones temporales por parte de los trabajadores encuentre su origen en el dispositivo constitucional antes citado, lo que nos conduce a reiterar la no derogatoria tácita del título VII, Capítulo IV de la LOT y más específicamente del Art. 507 *ejusdem*.

INDICE

	Pág.
Introducción	01
CAPITULO I: Nociones Generales de Convenio Colectivo	04
1.-Reseña Histórica	04
2.- Concepto de Convenio Colectivo	06
3.- Naturaleza Jurídica del Convenio Colectivo	11
a) Convenio colectivo como contrato.	11
b) Convenio colectivo como contrato ley.	13
c) Convenio colectivo como ley industrial.	13
4.- Características o Elementos de la Contratación Colectiva.	16
5.- Los Efectos del Convenio Colectivo.	20
6.- El Convenio Colectivo y su Regulación en la Constitución de la República.	27
CAPITULO II: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo y la Ley del Trabajo de 1983.	34
1.- Breve reseña histórica de la Constitución de la República Bolivariana en sus Artículos 95 y 96.	34
2.- Organización Sindical	38
3.- Características o elementos del Sindicato	44
4.- Los sujetos del Derecho Colectivo del Trabajo	47
5.- Comentario a la Ley del Trabajo publicada en Gaceta Oficial N° 3.219, de la República de Venezuela, de fecha 12 de julio de 1983 (Extraordinario).	55
6.- Criterio Jurisprudencial acerca de la Titularidad para Celebrar Convenios Colectivos en las Constituciones de 1999 y 1961	57
CAPITULO III: Coalición o grupos de trabajadores.	61
1.- Naturaleza jurídica de la coalición profesional.	51
2.- Breve reseña histórica de los grupos o coaliciones de	

Trabajadores en Venezuela	61
3.- Reglamento de la Ley del Trabajo del año 1973	64
4.- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo año 1999	65
5.- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo año 2006	69
Caso Práctico	74
CAPITULO IV: La Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Comparado.	77
1.- La Organización Internacional del Trabajo	77
2.- Finalidad de la Organización Internacional del Trabajo.	78
3.- El Convenio N.º 87, de la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. 1948	79
4.- Convenio N° 98, sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949.	82
5.- Derecho Comparado	86
A) Colombia:	86
B) Perú	88
C) Costa Rica	88
D) Honduras	89
E) México	90
F) Paraguay	92
Conclusión	95
Bibliografía	108

BIBLIOGRAFÍA

Alfonso Guzmán, Rafael. *Nueva didáctica del Derecho del Trabajo.* Editorial Melvin. C.A. Año 1999.

_____, Año 2001.

_____, *Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana.* Tomo II. Contemporánea de Ediciones. S.R.L. Año 1987.

Alonso Olea, Manuel y María Emilia Casas Baamonde. *Derecho del Trabajo.* Ed. Civitas. Madrid. 1998.

Arria Salas, Alberto. *Contratación Colectiva.* Ceta Editora C.A. Año 1987.

Bayon Chacón, G. y E. Pérez Botija: Manual de Derecho del Trabajo. Vol. II. 4ta. Ed. D. Marcial Pons. Madrid. 1963.

Caamaño Rojo, Eduardo Andrés: La Negociación Colectiva en el Derecho del trabajo Chileno. Un Análisis en Ambiente Comparado y Según Estándares OIT. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Enero de 2008. <http://ocw.universia.net/es/instituciones/39/pontificia-universidad-catolica-devalparaiso/autor/1430/eduardo-caamano-rojo>.

Cabanellas, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral.* Editorial Heliasta S.R.L. año 1989.

Caldera, Rafael. *Derecho del Trabajo.* Tomo I. Librería El Ateneo Editorial. Caracas, 1960.

Carballo Mena, César Augusto. *Derecho Laboral Venezolano.* Editorial UCAB. Caracas, 2001.

Cáribas, Alejandro. *Comentarios al Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.* Paredes Editores. Caracas. 1999.

Espinoza Prieto, Antonio. Texto de los Derechos Laborales Regulados por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Editorial Buchivacoa. Año 2000.

Goizueta, Napoleón y Oscar Hernández Alvarez. *Comentario a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento,* Tomo II, Tercera Edición, Editorial Jurídicas Rincón, Año 2001.

Hernández Alvarez, Oscar. *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.* Editorial Jurídica Rincón, 3ra. Ed. Tomo II, año 2001. Barquisimeto.

Iturraspe, Francisco José. *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.* Tomo II. 3ra Ed. Jurídicas Rincón, C.A. Barquisimeto.

Mille Mille, Gerardo. *Derecho del trabajo en la constitución bolivariana. (Los nuevos fundamentos constitucionales del Derecho Laboral Venezolano).* Editorial Paredes S.R.L. año 2001.

Pastorino A, Fernández. *Derecho Colectivo del Trabajo,* Editorial Universidad, Buenos Aires, 1985.

Perdomo, Juan Rafael: *Panorama actual del Derecho Colectivo del Trabajo,* Trabajo presentado ante la Internacional Society for Labour Law and Social Security, Estocolmo, 4-6 Septiembre 2002, en sitio web: www.tsj.gov.ve/panorama-derecho.

Pla Rodríguez, Américo: *Curso de Derecho Laboral,* Tomo I, Vol II. Parte General. 2da Ed. Montevideo, 1980.

Pozzo, Juan. *Derecho del Trabajo.* Tomo IV. Ediar Editores, S.A. Buenos Aires, 1951.

Russomano, Mozart V. *Principios Generales de Derecho Sindical.* Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977.

Sainz Muñoz, Carlos. *Los Derechos de los Trabajadores y La Constituyente.* Lito-Jet, C.A. 1999.

_____. *Los Trabajadores y la Constitución Bolivariana.*

_____. *Perfiles de Derecho Colectivo del Trabajo.* Editorial Jet. Año 1987.

Uquijo Gracia, José Ignacio. *El Movimiento Obrero en Venezuela.* Editorial UCAB. Año 2004.

Villasmil Prieto, Humberto (2001) *De las negociaciones y conflictos colectivos. En comentarios a la ley orgánica del Trabajo y su reglamento* Tomo II, 3er. Edición, Edif. Jurídicas Rincón. Caracas, Venezuela.

_____. Fundamentos de Derecho Sindical
Venezolano. Universidad Católica Andrés Bello. Año 2003.

Von Potobsky, Geraldo W y Bartolomei de la Cruz, Héctor G.
La organización Internacional del Trabajo. Editorial Astrea. 1990.
Buenos Aires.

Zapata, Ramón Franco. Apuntes de Derecho del Trabajo. Marga Editores,
S.R.L., 1994.

Zuleta de Merchan, Carmen. *Derecho Constitucional del Trabajo, Selección
de la Jurisprudencia de la Sala Constitucional Enero 2000-Junio 2007. 2da.*
Edición. Tribunal Supremo de Justicia, Colección Doctrina Judicial. N° 21.
Caracas. Año 2007.