

Apuntes sobre la convención colectiva de trabajo por actividad económica en la legislación venezolana*

César BUSTAMANTE PULIDO**
RVLJ, N.º 12, 2019, pp. 113-130.

-
- * La presente colaboración fue preparada para obra colectiva: *Derecho Procesal y otros ensayos. Libro homenaje a la obra docente del profesor René Molina Galicia*. Editorial RVLJ. E. L. VARELA CÁCERES, editor; F. K. ZAMBRANO FRANCO, coord. Caracas, 2018; por omisión del editor no fue incluida –nos excusamos con el autor– y por ello la difundimos en este número de la *Revista* [nota del Director].

Encomio de la amistad: Conocí a René MOLINA GALICIA en la Ciudad Universitaria de Caracas cuando en ocasiones coincidimos recorriendo el pasillo de Ingeniería, después de nuestras obligaciones académicas formales, visitando los puestos de los librereros. También coincidimos algunas veces, no sé si él lo recordará, como espectadores en actividades artístico-culturales, sobretodo musicales, de las cuales René siempre ha sido asiduo y yo, ocasional. Pero lo que nos acercó definitivamente fue su nombramiento al frente de la Inspectoría General de Tribunales en 1999, cuando me invitó a acompañarle en su propósito de llevar ese órgano de vigilancia a convertirse en un ente promotor de la transformación del Poder Judicial, entonces –y ahora igual– objeto de muchas quejas y señalamientos. Realmente admirable fue su disciplina y consecuencia de acción hacia ese norte, aun a costa de granjearse poderosas enemistades que finalmente provocaron su salida sin culminar por completo ese proyecto. Las alegrías y sinsabores compartidos consolidó nuestra amistad. Sería una injusta omisión no mencionar aquí, lo mucho que contribuyó a ello un muy cercano colega, mutuo e incondicional amigo: Hugo Alberto DÍAZ IZQUIERDO. Posteriormente René MOLINA me invitó a participar en otro sueño: en los primeros años de este siglo XXI fue nombrado director de una nueva Escuela de Derecho y su enfoque fue el de darle pautas innovadoras, cuyos egresados recibieran una formación con otros valores y competencias profesionales. Fue el primer director de la Escuela de Derecho de la Universidad Metropolitana. Le tocó poner esa primera piedra fundacional. Con otros proyectos que evidencian su visión creadora y sobretodo su pasión indeclinable y dedicación por lo jurídico a la par de su sensibilidad por el mundo cultural además de su generosidad, nuestra amistad y trato ha perdurado y se ha profundizado y es con el mayor gusto, considerándolo un gran honor, que he aceptado la invitación de incorporarme a la lista de tan distinguidos coautores de esta obra en su homenaje.

- ** **Universidad Santa María**, Abogado; Especialista en Derecho Cooperativo y Derecho de la Seguridad Social. **Universidad Católica Andrés Bello**, Especialista

Sumario

Introducción 1. El Decreto-Ley sobre Contratos Colectivos por Ramas de Industria 2. La Ley Orgánica del Trabajo de 1990 y sus reformas 3. Los Reglamentos de 1999 y 2006 4. El Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras 4.1. El derecho individual a decidir sobre el proyecto y celebración de la convención colectiva de trabajo 4.2. Efectos de la convocatoria 4.3. La contratación forzosa u obligatoria 4.4. La terminación de la reunión normativa laboral 4.5. La extensión obligatoria de la convención colectiva de trabajo o del laudo sustitutivo A manera de cierre

Introducción

Estos apuntes hacen un breve recorrido por la aparición de la convención colectiva de trabajo por actividad económica en la legislación venezolana y sus transformaciones hasta llegar a la legislación vigente. Un periodo que despegó en 1958 y cierra paréntesis en 2018 –seis décadas–. Seguidamente se plantean y comentan cinco de sus puntos discutibles. Faltarían muchas páginas para ir más allá y abordar la esencia y particularidades de una institución como la convención colectiva de trabajo por actividad económica o contrato-ley o contrato colectivo obligatorio o ley de la profesión, como con acierto prefirió llamarla el gran maestro mexicano DE LA CUEVA¹; estadio mayor de la convención colectiva ordinaria, la de empresa, cuyo basamento conceptual desafía someterse a las categorías generales del Derecho. Tampoco se entrará en un tema que no pocos consideran previo: la validez constitucional del Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo,

en Derecho Social. **Universidad Central de Venezuela**, *Magister Scientiarum* en Derecho del Trabajo; Doctor en Ciencias, mención «Derecho»; profesor de pregrado y postgrado en Derecho del Trabajo. **Universidad Metropolitana**, profesor de pregrado y postgrado. **Instituto Venezolano de Derecho Social**, miembro.

¹ DE LA CUEVA, Mario: *Derecho mexicano del Trabajo*. T. II. 2.^a Editorial Porrúa. México D. F., 1954, pp. 467, 685 y ss.

los Trabajadores y las Trabajadoras, sino tomarlo como una realidad que toda la comunidad acata desde su promulgación en 2012, aun por quienes lo hacen poniendo por delante su objeción, y se aplica normalmente en las relaciones laborales cotidianas, en la esfera de la administración y jurisdicción del trabajo, y se incluye en los estudios universitarios. El tema reclamaría un estudio de largo alcance a la luz de las teorías contemporáneas acerca de lo que es Derecho.

1. El Decreto-Ley sobre Contratos Colectivos por Ramas de Industria

Veintidós años después de la entrada en vigencia de la Ley del Trabajo de 16 de julio de 1936, punto de inicio de la legislación laboral venezolana contemporánea, aunque esto no sea rigurosamente exacto, se dicta el 21 de noviembre de 1958 la Ley sobre Contratos Colectivos por Ramas de Industrias (Decreto N.º 440).

Eran tiempos de reacomodo en todos los órdenes de funcionamiento del país después del derrocamiento del gobierno del general Marcos Pérez Jiménez y con ello recuperaban su protagonismo las fuerzas sociales y partidistas que habían sido reprimidas durante aquel gobierno. Se vivían momentos de transición hacia un nuevo modelo de Estado y de gobierno. El movimiento sindical se reagrupaba e impulsaba la negociación colectiva en muchas empresas².

Ese Decreto buscaba englobar y homogenizar la negociación colectiva y los acuerdos resultantes elevándolas a un nivel mayor, el de la industria, en aquel momento principalmente la industria manufacturera, y no dejarlos atomizados en cada empresa tal como lo contemplaba la legislación vigente.

² Cfr. ELLNER, Steve: «El movimiento sindical venezolano. Esbozo de sus luchas». En: *Historia para todos*. N.º 24. Historiadores. Caracas, 1997, p. 11; ALFONZO GUZMÁN, Rafael Jacob: *Estudio analítico de la Ley del Trabajo venezolana*. T. II. 2.ª, Contemporánea de Ediciones. Caracas, 1987, p. 225; CARBALLO MENA, César Augusto: «Delimitación del campo de batalla. El avenimiento obrero patronal de 1958». En: *Coloquio. Recuperación democrática, acuerdo social y transición constitucional*. Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Caracas, 2018, pp. 6 y ss.

El Decreto fue dictado por la Junta de Gobierno en Consejo de Ministros con base en el Acta Constitutiva de 23 de enero de 1958, que la investía (artículo 2) con todos los poderes del Estado. Se le dio, por ello, jerarquía de ley.

Pese a su denominación, su aplicación no se limitó a la industria, sino abarcó a cualquier tipo de actividad económica, aun no industrial³.

Aparte de esa objeción de carácter formal, dos críticas se hicieron contra ese instrumento: una, que podría convertirse en un mecanismo para acabar con la libre competencia empresarial y propiciar los monopolios, pues la imposición de onerosas condiciones de trabajo podría hacer inviables a las empresas más débiles y favorecer a las más poderosas, que dominarían de esta manera todo el mercado. Otra, que el Decreto violaba la libertad sindical, en particular el derecho de huelga, al darle facultades al Ministerio del Trabajo para ordenar de oficio el arbitraje si a los 50 días de la fecha de iniciación de las negociaciones no se había logrado un acuerdo. No había espacio para el ejercicio de medidas conflictivas.

Contrasta la parquedad de las disposiciones procedimentales de la Ley del Trabajo en lo concerniente a la negociación de la convención colectiva de trabajo y la abundancia de ellas en los 31 artículos del Decreto N.º 440. Esta parquedad se extiende al Reglamento de la Ley del Trabajo de 1938; también, aunque menos, al Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973, ya vigente el Decreto N.º 440.

Con todo y el impulso dado por esa Ley a la convención colectiva de trabajo por actividad económica, en frecuencia y cobertura sigue imperando los convenios ordinarios celebrados en el nivel de empresa, sin que se niegue importancia de los de la industria de la construcción, la químico-farmacéutica, la del calzado y la del plástico, entre otras. Como curiosidad, la industria

³ ALFONZO GUZMÁN: ob. cit., p. 225, cita la opinión de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo contenida en memorándum de fecha 12 de mayo de 1959 y ratificado en otro de 8 de septiembre del mismo año, a propósito de la oposición de los patronos productores de caña de azúcar convocados para uniformar las condiciones de trabajo en dicha actividad.

petrolera, justamente considerada como la más preeminente de Venezuela, nunca se ha regido formalmente por un convenio colectivo de trabajo por actividad económica, aunque ciertas características propias la aproximaban a los mismos efectos⁴.

2. La Ley Orgánica del Trabajo de 1990 y sus reformas

La Ley Orgánica del Trabajo de 20 de diciembre de 1990 derogó expresamente el Decreto N.º 440 (artículo 664). Esta Ley, por primera vez de carácter orgánico, y fruto de la minuciosa y larga labor de la Comisión Bicameral del Congreso Nacional constituida para ese propósito y presidida por el entonces senador vitalicio Rafael CALDERA, absorbió casi sin variantes, sin embargo, todo el dispositivo del Decreto, conservando y aun aumentando su exuberancia procedimental. Mantuvo en 31, los artículos referentes al tema. Hubo concienzudas críticas acerca de lo que se dejó igual y lo que se agregó. Así el distinguido iuslaboralista ARRIA SALAS objetó, entre otras muchas observaciones, que el Capítulo V se denominara «De la reunión normativa laboral

⁴ Desde la Ley del Trabajo de 1936 hasta la Ley Orgánica del Trabajo de 6 de mayo de 2011 hubo disposiciones que extendieron los beneficios y condiciones laborales convenidos por las mayores empresas de hidrocarburos prácticamente a todas las actividades del sector. El artículo 54 de esta última Ley normaba: «... Los trabajadores contratados por intermediarios disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario». El artículo 55 agregaba: «... Las obras y servicios ejecutadas por contratistas para empresas mineras y de hidrocarburos se presumirán inherentes o conexas [y por tanto, en calidad de intermediarios] con la actividad del patrono beneficiario», y completaba el artículo 56 extendiendo esa responsabilidad a los subcontratistas. Esta extensión de beneficios y condiciones laborales, se reforzaba con cláusulas de la contratación colectiva de empresa que imponían la inclusión de tales beneficios y condiciones, y aun de cláusulas de contenido sindical, en los contratos suscritos con contratistas y subcontratistas de las diversas fases de la explotación petrolera, llegándose a incorporarlas también en contratos de obras civiles con empresas comprendidas en la convención colectiva de trabajo de la industria de la construcción y así en otras actividades. La jurisprudencia ha venido girando hacia una interpretación restrictiva de la cuestión. Baste con señalar TSJ/SCS, sent. N.º 103, del 11-03-15, Servicios Técnicos Industriales Anaco 81 C. A. vs. Harvest Vinccler C. A.

y de la extensión obligatoria de las convenciones colectivas». Consideró más conveniente el de «Convención Colectiva de trabajo por rama de actividad económica», pues reunión normativa laboral es solo el medio para llegar a aquella que en definitiva es el objeto regulado. Quizás precisamente el predominio normativo de lo adjetivo justificaba tal denominación, tanto es así que las observaciones del profesor ARRIA SALAS apuntaron casi íntegramente hacia este aspecto⁵.

La Exposición de motivos de la Ley Orgánica del Trabajo⁶ explicó que la denominación «Reunión normativa laboral» sustituye a la de «Convención obrero patronal» del Decreto-Ley N.º 440 de 1958, considerando aquella más apropiada «... Además, la reunión de que se trata no es exclusivamente bipartita, sino más bien tripartita, por la importante participación que tiene en ella el sector público...». Añade que la regulación de la reunión normativa laboral recoge, complementa y corrige las disposiciones del Decreto N.º 440 «... La preocupación que ha orientado la redacción del respectivo capítulo es la de facilitar lo más posible el logro de las soluciones, pero dejando garantizado el derecho de huelga, que no debe sucumbir ante la posibilidad de aplicar como regla el arbitraje obligatorio. Las normas sobre la extensión obligatoria de las convenciones colectivas recogen, en términos generales, las disposiciones vigentes»⁷.

La Ley de 1990 aunque no alteró mayormente las disposiciones del Decreto N.º 440, señaló de la buena calidad técnica de aquel, resistentes al transcurso del tiempo, salió al paso de la principal objeción que se le había hecho. Tal como se explica en la Exposición de motivos, no se desdibujó la posibilidad de ejercicio del derecho de huelga, aparentemente restringido por el Decreto N.º 440 cuando bastaba con que la convención obrero patronal hubiese concluido sin acuerdo para que se ordenara de oficio el arbitraje (artículo 13). Ahora, según la Ley Orgánica del Trabajo, el arbitraje de oficio no procedería

⁵ ARRIA SALAS, Alberto: «Notas a las disposiciones del anteproyecto de reforma de la Ley del Trabajo relacionadas con la contratación colectiva». En: *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*. N.º 65. UCV. Caracas, 1986, pp. 273-315.

⁶ *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N.º 4240 extraordinario, del 20-12-90.

⁷ Por disposiciones vigentes se refiere impropiaemente a las del Decreto N.º 440 derogado.

cuando las organizaciones sindicales participantes manifestaran al funcionario presidente de la reunión normativa laboral, su propósito de ejercer el derecho de huelga (artículo 549).

De otra parte, puso algún obstáculo a la abusiva práctica de negarse a suscribir el acuerdo final de la negociación, sin importar que activa hubiese sido su participación en ella. En las nuevas normas, esto se condicionó a la asistencia de por lo menos al 50 % de las sesiones de negociación⁸. Más adelante volveremos sobre el tema.

Las reformas de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 y de 2011 no tocaron nada del régimen normativo de la convención colectiva de trabajo por actividad económica.

3. Los Reglamentos de 1999 y 2006

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 25 de enero de 1999⁹, añadió 6 artículos al tema, de los cuales la mitad son sobre aspectos procedimentales, en una sección llamada «De la negociación colectiva de nivel centralizado. La reunión normativa laboral»¹⁰. Se hicieron precisiones necesarias acerca de la clasificación de las actividades económicas, causante de muchas dudas y asperezas¹¹, defiriéndolo a una futura resolución ministerial; el alcance territorial de la convención colectiva de trabajo por actividad económica; el recurso administrativo contra la convocatoria de la reunión normativa laboral; el pago de la publicación de la convocatoria; la prórroga de la reunión; y el régimen supletorio, remitiéndolo a las disposiciones generales de la ley sobre convenciones colectivas ordinarias.

⁸ *Vid.* Decreto N.º 440 artículo 4 y Ley Orgánica del Trabajo, artículos 534 y 535.

⁹ *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* N.º 5292 extraordinario, del 25-01-99.

¹⁰ *Vid.* artículos 157 a 162, dentro del Capítulo III que regula la acción sindical, parte del Título III «De la libertad sindical».

¹¹ Como ejemplo, ha sido recurrente en las negociaciones de la industria químico-farmacéutica, la discusión de si esta debe abarcar a laboratorios farmacológicos, droguerías, casas de representación, perfumerías y farmacias; y en las de la industria de la construcción, la cobertura de la actividad de la maquinaria pesada.

La denominación de negociación colectiva de nivel centralizado utilizada para la convención colectiva de trabajo por actividad económica en contraste con las de nivel descentralizado, reservada para las convenciones en el marco de una sola entidad de trabajo o un grupo de empresas ligadas por una misma dirección o interés, siempre ha causado confusión porque parece ser al revés. Nivel centralizado se adecuaría mejor a las de empresa o grupo asociado de empresas que solo a ellas se les aplica; mientras que nivel descentralizado aludiría a las de toda una actividad económica que se expande a muchas entidades de trabajo, incluso no determinadas en la convocatoria a la reunión normativa laboral ni en el acto administrativo de extensión obligatoria.

En fecha 28 de abril de 2006 fue publicada la reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo¹², que no modificó lo establecido en el Reglamento reformado.

Después de dictado el Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras¹³, se dictó el Reglamento parcial del Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras sobre el tiempo de trabajo¹⁴, cuya disposición derogatoria deja sin efectos los artículos 78 al 94 del Reglamento de 2006, con lo cual se reafirma tácitamente la vigencia del resto del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo reformado en 2006 y, desde luego, la de los 6 artículos referentes a la convención colectiva de trabajo por actividad económica.

4. El Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

El Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras redujo de 31 a 29 artículos el dispositivo sobre convención colectiva de trabajo

¹² *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 38 426, de la misma fecha.

¹³ Decreto N.º 8938, del 30-04-12, publicado en la *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 6076 extraordinario, del 07-05-12.

¹⁴ *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 40 157, del 30-04-13.

por actividad económica y aunque mantuvo la columna vertebral del trámite recibida de sus antecedentes, introdujo modificaciones mayores en su normativa. Más que eliminar reglas, el nuevo instrumento las reacomodó, fusionando unas, desagregando otras, simplificando algunas más. Las que quitó, aun pocas, no son menores. Por ejemplo, desaparecieron las reglas que permitían zafarse del acuerdo al concluir la reunión normativa; desaparecieron las muy minuciosas y hasta complicadas, que regulaban los efectos de la convocatoria a reunión normativa laboral sobre las negociaciones de otras convenciones colectivas y pliegos conflictivos; e introdujo, entre otras, la mediación obligatoria ya concluida la reunión.

El Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras conservó el *iter* de formación de la convención colectiva de trabajo por actividad económica. Así en sus cuatro etapas centrales: la iniciativa, la convocatoria, la reunión normativa laboral, la extensión obligatoria; igual en sus etapas incidentales: la oposición a la reunión normativa laboral, las adhesiones, la mediación y el arbitraje, la oposición a la extensión obligatoria. En los apartados siguientes se apuntan los cambios que más concitan los comentarios de los estudiosos.

4.1. El derecho individual a decidir sobre el proyecto y celebración de la convención colectiva de trabajo

A diferencia de la convención colectiva ordinaria, que puede celebrarse válidamente con organizaciones sindicales minoritarias, si no existe desde luego, oposición patronal, e incluso puede pactarse con coaliciones de trabajadores no sindicalizados mediante la fórmula de los acuerdos colectivos¹⁵, la convención colectiva de trabajo de reunión normativa laboral sigue siendo institución reservada exclusivamente para las organizaciones sindicales con comprobada afiliación de las mayorías de los prestadores de servicio, como también lo es para el sector patronal tanto en el número de empleadores

¹⁵ Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 136. Asimismo, el Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, artículo 431, en armonía con la Constitución, artículo 96, da la titularidad del derecho a celebrar convenciones colectivas a los trabajadores y trabajadoras, en contraste con la Ley Orgánica del Trabajo derogada que la otorgaba, artículo 507, únicamente a las organizaciones sindicales de trabajadores.

como en el de la fuerza de trabajo empleada¹⁶. Ahora bien, cabría discutir si el derecho de cada trabajador a participar activamente en la toma de decisiones de su organización sindical, comprendido aquí el derecho de ser consultado y decidir la presentación de proyectos de convenciones colectivas y su celebración, siempre existió, pese a no estar explícitamente enunciado en norma concreta. Lo cierto es que hoy lo está. El Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras lo incorporó como uno de los componentes de la libertad sindical en su esfera individual (artículos 355.6 y 394.d). Ese derecho individual atraviesa todos los grados de la pirámide sindical. De tal suerte, una federación, confederación o central está sujeta a la decisión de la base de sus sindicatos afiliados, tanto en la fase de solicitar la convocatoria de la reunión normativa laboral como una vez que esta llegue a un acuerdo. Es un requisito que demora, entorpece y complica la fluidez del trámite invitando a preferir la opción de la negociación por parte de organizaciones de primer grado en el nivel de empresa, pero satisface valores constitucionales (artículo 2, 3 y 95). Con todo, no es un obstáculo insuperable. Con mecanismos confiables para la expedita consulta y decisión previstos en los estatutos sindicales, se satisfaría el requisito sin dar la espalda a los derechos de participación contemplados en la Ley y de raigambre constitucional.

4.2. Efectos de la convocatoria

La publicación de la convocatoria a reunión normativa laboral tiene efectos ambiguos sobre la tramitación de los proyectos de convenciones colectivas y pliegos de peticiones en curso de los cuales sea parte alguno de los patronos convocados. Por un lado, el Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras establece que a partir de la publicación de la convocatoria, se suspende la tramitación de tales proyectos y pliegos. Siendo así, deberían reanudarse al finalizar sin acuerdo la reunión normativa laboral o si habiéndose llegado a una convención colectiva de trabajo lo planteado en el pliego no encuentra solución en ella (artículo 456.e). Por otro lado, el propio Decreto-Ley también prevé la terminación inmediata de la tramitación, y extendiendo ese efecto sobre todos los trámites en que sean parte las organizaciones

¹⁶ Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, artículos 453 y 454.

sindicales de trabajadores o empleadores o sus asociaciones convocados a la reunión normativa (artículo 459).

Una interpretación literal de la norma supondría la cesación de las negociaciones de las cuales sea parte alguna organización sindical de trabajadores convocada a la reunión normativa, aunque su contraparte sea un patrono no convocado. E igualmente supondría la cesación, si el patrono es convocado, pero no así su contraparte sindical en las negociaciones. Significa que la negociación colectiva a nivel de actividad económica paraliza y absorbe toda tramitación en el nivel de empresa y con ello se dota de mayor fuerza negociadora a los sindicatos industriales y sectoriales y sus federaciones por encima de los de empresa, lo cual por lo demás, se conjuga con la plataforma conceptual de la institución del contrato-ley¹⁷. Con total apego a la letra de las dos normas, hay otro matiz diferencial entre ambas. Mientras el efecto suspensivo alcanza a los proyectos de convenios colectivos y a los pliegos de peticiones, el de terminación se refiere solo a estos últimos. Mas, en esencia, no es un diferencia sustancial, pues los proyectos de convenciones al fin y al cabo también son pliegos de peticiones.

¿Suspensión o terminación? Ante la ambigüedad apuntada, es preferible inclinarse por los efectos extintivos y no suspensivos de la tramitación de los proyectos de convenciones colectivas y pliegos de peticiones, pues durante el medio año que puede durar la reunión, es improbable que no varíen las circunstancias que dieron lugar a aquellos planteamientos: que las pretensiones se mantengan idénticas o que no hayan decaído los requisitos de procedencia. La reanudación del trámite sería entonces inoficiosa, impráctica y hasta ilegítima.

4.3. *La contratación forzosa u obligatoria*

El Decreto-Ley N.º 440 dejó las puertas abiertas para que los convocados a la convención obrero patronal que hubiesen asistido a las sesiones de negociación, se zafaran del convenio suscrito, a condición de especificar su desacuerdo en el acta de cierre. Eso los dejaba en situación análoga a la de los no convocados. Los convocados renuentes a la convocatoria, los que no

¹⁷ Cfr. DE LA CUEVA: ob. cit., *passim*.

hubiesen asistido nunca, quedaban obligados sin poderse librar de lo pactado por otros (artículo 4). Desde luego, su salida del convenio, le restaba fuerza. Reducía su cobertura. Un efecto no querido por la ley, rayando en el abuso de derecho, pero en salvaguarda de la autonomía de la voluntad y del derecho y garantía de la negociación colectiva voluntaria¹⁸.

La Ley Orgánica del Trabajo de 1990 entrecerró las puertas, aunque no mucho. Mantuvo amarrados al convenio colectivo suscrito en la reunión normativa laboral a los convocados no concurrentes, estimándose como tales a quienes hubiesen dejado de asistir al 50 % o más de las sesiones de la reunión normativa. Pero igualmente, los asistentes podían librarse de él al expresar su desacuerdo en el acta de cierre señalando las cláusulas con las que no estaban de acuerdo y sus razones (artículo 534 y 535)¹⁹.

El Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras pasó llave a las puertas. Ahora no le es posible a ningún convocado escapar de la convención colectiva de trabajo suscrita en la reunión normativa laboral, haya asistido o no (artículo 462).

Desde luego, la convocatoria irregular es susceptible de ser atacada. Puede plantearse la nulidad del acto administrativo de convocatoria²⁰ si se han obviado los requisitos legales. Puede también la propia Administración Pública del trabajo, ejercer sus facultades de autotutela para enmendar el acto viciado. En fin, el convocado en forma irregular puede oponerse a la convocatoria, como también cualquier interesado afectado por ese acto, en la única y preclusiva oportunidad de la instalación de la reunión normativa laboral pero solo con alegatos o defensas de fondo²¹.

¹⁸ *Vid.* Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, artículo 4. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Constitución de 1961, artículo 90. Constitución de 1999, artículo 96.

¹⁹ Esto suponía la necesidad de llevar una lista de asistentes a cada sesión.

²⁰ Se trata de un acto administrativo de efectos temporales en que el plazo para recurrir es de 30 días. Ley Orgánica de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, artículo 32.2.

²¹ Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, artículo 460. Han ocurrido casos, en el marco de las convenciones colectivas de trabajo de nivel de

La inclusión forzosa en la convención colectiva laboral no es aceptada sin discusión en la doctrina. Despierta dudas su compatibilidad con los principios de negociación libre y autónoma²². A modo de contrapeso, su justificación se apoyaría en otros principios: el del poder autorregulador de los interlocutores sociales (artículo 96 de la Constitución) y en las especificidades del Derecho del Trabajo, entre otras el principio de igualdad de salarios y condiciones laborales de toda la clase trabajadora en sus diversas categorías profesionales²³.

4.4. *La terminación de la reunión normativa laboral*

El objeto de la reunión normativa laboral es negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo para la actividad económica de los convocados.

empresa, en que se ha declarado la procedencia de oposiciones interpuestas en ocasión posterior. En estos casos, las decisiones no mencionan esta exigencia. Suele tratarse de oposiciones de terceros interesados que no han sido notificados del procedimiento. Los alegatos o defensas de fondo no cuestionan la validez de la convocatoria ni de la reunión normativa laboral, que continuaría su curso normal, sino sus efectos sobre quien se opone fundamentado en razones de envergadura mayor como su no pertenencia a la actividad económica convocada o su ubicación fuera de la cobertura geográfica definida en la convocatoria. Digno de mencionar es el caso de C. A. Vita. Esta empresa hace oposición a la convocatoria en la instalación de la reunión normativa laboral de la industria química-farmacéutica alegando no pertenecer a ella. Sostiene que su actividad es la fabricación de productos higiénicos y para el cuidado personal y no la propia de aquella industria. Asiste a todas las sesiones ratificando sus argumentos. La autoridad del trabajo no decide la oposición a favor de C. A. Vita, que interpone recurso contencioso administrativo para que se sentencie que ha lugar la oposición. En el ínterin, la reunión normativa laboral ha proseguido y llega a su término con la celebración de la convención colectiva de trabajo que es homologada. C. A. Vita interpone ahora otro recurso contencioso administrativo contra la providencia de homologación. Finalmente, la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia anula la homologación ¡Únicamente respecto de la recurrente! ¿Bastará eso para anular también los efectos de la convocatoria y la eventual extensión de la convención colectiva de trabajo? Ver TSJ/SPA, sent. N.º 58-26, del 26-01-16.

²² Cfr. GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio: «Principios de la OIT sobre la negociación colectiva». En: *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 119. OIT. Ginebra, 2000, pp. 45 y ss. Estos autores hacen un estudio de la negociación colectiva a partir de las opiniones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo.

²³ Cfr. DE LA CUEVA: ob. cit., *passim*.

Si esto no se consigue, la Ley empuja al acuerdo sometiendo a mediación las diferencias. Y si esto tampoco resulta, se impone el arbitraje, salvo que las organizaciones sindicales de trabajadores manifiesten que van a la huelga²⁴. Logrado su propósito, la convención colectiva se perfecciona con la homologación que le otorgue el ministro²⁵. Este requisito es nuevo. No estaba en el Decreto N.º 440 ni en la Ley Orgánica del Trabajo derogada. Tampoco sorprende. Convierte en norma expresa una práctica administrativa de bastantes años. Si antes no se exigía expresamente, es quizás porque se consideraba que la necesaria presencia de un funcionario durante el desarrollo de la reunión, daba fe y validez a lo pactado. Además, porque las funciones puramente registrales de la convención colectiva ejercidas por la Administración Pública del trabajo, han evolucionado hacia una función cada vez más fiscalizadora que se traduce en la homologación, reforzando así el carácter normativo de la convención colectiva de trabajo. Lo que sí sorprende es que también se exija esa formalidad para el laudo arbitral que se dicte en sustitución de la convención colectiva. Si bien éste tiene un substrato de convenio que no de sentencia, el laudo proviene de personas investidas formalmente para esa función. Su función se equipara a la de un tribunal y su decisión debe ser publicada en la *Gaceta Oficial*. Por lo tanto, el laudo de suyo equivale a un acto público normativo²⁶ que no requiere homologación. ¿Con qué elementos podría una providencia emanada de un funcionario de la Administración Pública del trabajo, negarle validez al laudo? Eso compete a la jurisdicción.

²⁴ Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, artículo 465. Esta disposición remite a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo las reglas de la mediación. Significa, entre otras implicaciones, que la audiencia de mediación debe ser privada y puede prolongarse hasta 4 meses. No cabe, no obstante, trasplantar íntegra la regulación de la audiencia preliminar de la legislación procesal a esta mediación en sede administrativa. No es completamente aplicable.

²⁵ Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, artículos 466 y 500.3.

²⁶ Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, artículos 493 a 496.

4.5. *La extensión obligatoria de la convención colectiva de trabajo o del laudo sustitutivo*

Es con la extensión obligatoria de la convención colectiva de trabajo por actividad económica –o del laudo que la sustituya–, donde toma cuerpo la característica cimera de esta especie de convenios colectivos. Con ella se muestra su fuerza normativa de contrato-ley y su alcance superior a la convención colectiva de trabajo ordinaria.

Una precisión de entrada acerca del significado de extensión obligatoria. En otros ordenamientos jurídicos se entiende como extensión del convenio colectivo, lo que en Venezuela se entiende como efecto expansivo de la convención colectiva de trabajo, sea ordinaria o de reunión normativa laboral; esto es, su aplicación a trabajadores no sindicalizados²⁷. En Venezuela, la extensión obligatoria de la convención colectiva de trabajo llega a más: abraza a todos los empleadores no signatarios de la convención y a todo su personal, afiliado o no a las organizaciones sindicales que suscribieron la convención, a condición de pertenecer a la misma actividad económica y estar ubicados dentro de su territorio de cobertura²⁸. Es el efecto de una declaración contenida en un acto administrativo *ad hoc*. A fin de cuentas, la extensión obligatoria viene a ser la expresión superior y plena del efecto expansivo o simple extensión, en el lenguaje de los aludidos ordenamientos jurídicos.

Desde la promulgación del Decreto N.º 440, la potestad de declarar la extensión obligatoria residió en el presidente de la República. Era un acto administrativo complejo. Requería su aprobación por el Consejo de Ministros sobre la base de un informe razonado del Ministerio del Trabajo²⁹.

²⁷ Cfr. MONTEBLANCO VINCES, Alejandro: «La extensión de los convenios colectivos dentro de la negociación colectiva a nivel de empresa». En: *Revista Derecho & Sociedad*. N.º 46. PUCP. Lima, 2015, pp. 259 y ss. Cfr. en cambio, DE LA CUEVA: ob. cit., p. 694. En sentido equivalente al de la legislación venezolana, operan el Derecho español, el francés, el italiano y el alemán: cfr. VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés: «El procedimiento de extensión de los convenios colectivos». En: *Temas Laborales*. N.º 82. Andalucía, 2005, pp. 93 y ss., <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1395105.pdf>.

²⁸ Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, artículo 468.

²⁹ *Vid.* Decreto N.º 440, artículo 23; y Ley Orgánica del Trabajo de 1990, artículo 556.

El Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras puso esa potestad en cabeza del ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo (artículos 466 y 500.3). La declaración deberá revestir entonces la forma de resolución ministerial. Dejó de ser un acto complejo. Ya en la legislación laboral no hay exigencia expresa de consultar a nadie ni someter la decisión a un cuerpo colectivo ni tomar en cuenta ningún informe. Nadie más que el ministro para sopesar los efectos de la extensión obligatoria sobre los trabajadores, sobre el aparato económico del país, sobre la gestión pública, sobre toda la nación. Una gran responsabilidad. Ante el silencio de la noma laboral ¿La declaración de extensión obligatoria debe ser sometida previamente a la junta ministerial y a consulta pública?³⁰. Es dable pensar que la posibilidad de oposición a la extensión obligatoria hace innecesaria la consulta pública. Sin embargo, el emplazamiento a hacer oposición tiene un alcance más limitado que la consulta. Legítima para interponerla solo a los empleadores y sus organizaciones y a las organizaciones sindicales de trabajadores directamente afectados por la extensión, requisitos que han de ser comprobados³¹. Y finalmente, ¿La declaración puede ser revocada? No, si ha generado derechos subjetivos o intereses legítimos, personales y directos³². La extensión obligatoria de la convención colectiva de trabajo siempre los trae. Existe para eso.

³⁰ Ley Orgánica de la Administración Pública, artículos 63 y 138-142. La junta ministerial conformada por el ministro y los viceministros, ha de contar con una unidad multidisciplinaria de seguimiento y evaluación de políticas públicas. Sus estudios sobre la ejecución e impacto de las mismas deben ser sometidos a la junta ministerial para la adopción de las decisiones a que haya lugar. Por otra parte, la adopción de normas reglamentarias o de jerarquía semejante suponen su previa consulta pública, so pena de nulidad.

³¹ Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, artículo 469. No menciona la norma a las confederaciones o centrales como sujetos legitimados para oponerse, omisión que se repite desde el Decreto N.º 440. En cambio, estos son sujetos legitimados para solicitar la convocatoria de la reunión normativa laboral desde la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 (artículo 529). No hay simetría entre ambas disposiciones. Semejante exclusión es contraria al derecho de igualdad ante la ley (Constitución, artículo 21; Convenio 87 de la OIT).

³² Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, artículo 82.

El tiempo hábil para solicitar la extensión obligatoria caduca al vencimiento de la mitad del lapso de duración de la respectiva convención colectiva de trabajo³³. La declaración de extensión nunca es simultánea con el comienzo de la vigencia de la convención colectiva de trabajo. De hecho suele ocurrir bastante después. Se debate si la convención colectiva de trabajo extendida tiene efectos desde la publicación de la declaración de extensión o si tiene efectos retroactivos desde la vigencia de la convención. Esto para los beneficios cuya ejecución debe darse en el tiempo anterior a la extensión. Por ejemplo, una cláusula sobre aumento de salario a la firma de la convención ¿compromete a los incluidos en la extensión igual que a los signatarios originales de la convención colectiva de trabajo? Argumentos hay a favor de una y otra solución. Sin embargo, la negativa de la retroactividad basada en la clásica disposición constitucional³⁴ ha prevalecido hasta ahora.

A manera de cierre

Este breve recorrido descubre múltiples caminos que explorar. El Derecho del Trabajo no se está quieto. Las ideas, cuestionamientos, convicciones y dudas, provocadas por su lectura, satisfacen el propósito último de estos apuntes. Con todo, falta conocer la real efectividad normativa de la institución estudiada. Se repite que en Venezuela predomina la convención colectiva de trabajo a nivel de empresa y probablemente sea así. La data estadística sobre el número de convenios colectivos de trabajo de actividad económica suscritas, extendidas; el número de empresas y de organizaciones sindicales cubiertas y de la población laboral incluida, junto con la información de las prácticas administrativas más comunes, servirán para determinarlo.

* * *

³³ Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, artículo 468 *in fine*.

³⁴ Constitución, artículo 24.

Resumen: El autor efectúa un recorrido por deis décadas de normativa laboral dirigida a regular la convención colectiva de trabajo por actividad económica. Así, se pasea por el remoto Decreto-Ley sobre Contratos Colectivos por Ramas de Industria de 1958, la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 –sus reformas y reglamentos– cerrando con el vigente Decreto-Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, siendo que sobre este último instrumento legal analiza: el derecho a decidir sobre el proyecto y celebración, los efectos de la convocatoria, la contratación forzosa, su terminación y extensión obligatoria.

Palabras clave: convención colectiva, actividad económica, contrato colectivo, reunión normativa laboral. Recibido: 15-03-19. Aprobado: 08-04-19.