

Junta de Arbitraje (Doctor Fernando Parra Aranguren y Abogados Humberto Villasmil Prieto y César Augusto Carballo Mena): Resolución del conflicto entre TECNOLOGÍA Y OPERACIÓN DE PLANTAS Y PROCESOS, C.A. (TOPPCA) y el Sindicato que agrupa a sus trabajadores (SUTRATOPPCA)

1. La Junta de Arbitraje integrada por el doctor Fernando Parra Aranguren, Presidente, y los abogados Humberto Villasmil Prieto y César A. Carballo Mena, constituida e instalada ante el Inspector del Trabajo en la Zona del Hierro, según consta en Acta de 4 de febrero del presente año, designada por la sociedad mercantil TECNOLOGÍA Y OPERACION DE PLANTAS Y PROCESOS C.A. (TOPPCA) y por la organización sindical que agrupa a sus trabajadores, SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE TECNOLOGÍA Y OPERACION DE PLANTAS Y PROCESOS C.A. (SUTRATOPPCA), tal como se desprende del Compromiso o Pacto Arbitral celebrado entre ellos y homologado por el mismo funcionario del Trabajo, llegada la oportunidad para dictar su decisión, dentro del lapso acordado, lo hace en los siguientes términos:

ANTECEDENTES DEL CASO

2. Los antecedentes del conflicto —de conformidad con lo expuesto en el Capítulo I del Acta firmada por las partes el 4 de febrero de 2000, debidamente homologada por el Inspector del Trabajo en la Zona del Hierro del Estado

Bolívar y la documentación puesta a la orden de la Junta Arbitral— son los siguientes:

A. El 31 de agosto de 1999, el colectivo de trabajadores “se dirigió a la Empresa reclamando la forma de cancelación de la Cláusula 9 del Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo depositado por ante la Inspectoría del Trabajo de la Zona del Hierro del Estado Bolívar en fecha 11 de abril de 1997”: el pago de las Utilidades Convencionales estipuladas en dicha Cláusula 9 debe hacerse con fundamento en el concepto de salario, tal como lo prescribe la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 174, Parágrafo Primero.

B. Con fecha 6 de setiembre del mismo año, TOPPCA “respondió negativamente a la petición” pues “en este caso y en concordancia con la jurisprudencia reiterada y establecida sobre esta materia, la Empresa ha aplicado y aplica el beneficio que más favorece al trabajador, por lo cual afirmamos que no existe diferencia alguna que pagar a ningún miembro de nuestro personal por este concepto”.

C. Sin esperar respuesta a la comunicación mencionada en el literal anterior, el 1 de setiembre de 1999, SUTRATOPPCA introdujo un Pliego Conciliatorio por ante la Inspectoría del Trabajo de la Zona del Hierro, en cuyo punto primero reproduce la argumentación indicada en el literal A, en relación con el “modo de pago de las utilidades pactadas en la Convención Colectiva (Cláusula 9ª), o lo que es igual, al salario a considerar a tal fin”.

D. Los interlocutores sociales mantuvieron sus respectivas posiciones en las reuniones convocadas por la autoridad del trabajo competente, “quien adelantó en tal sentido una gestión de conciliación”.

E. El 13 de octubre del mismo año, “estalló un conflicto colectivo huelgario. La paralización de las actividades, en ejercicio de la huelga, por parte de los trabajadores de ‘LA EMPRESA’, duró hasta el 25-11-1999. Durante el desarrollo de la huelga, se continuaron las negociaciones en la sede del Ministerio del Trabajo, específicamente por ante el Despacho del Ministro, con participación, además de los representantes de las partes, del Viceministro y del Consultor Jurídico, entre otros funcionarios”.

F. La Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo, Memo 43, de 19 de octubre de 1999, a pedimento del Sindicato, expresó su opinión sobre el problema: “La cláusula expresamente señala que las utilidades serán calculadas con base en el salario básico devengado por el trabajador, y siendo que, las estipulaciones de la convención colectiva son de obligatorio cumplimiento, las utilidades serán calculadas en base al salario básico del trabajador, toda vez que así fue pactado expresamente por las partes”, dejando a salvo la posibilidad de que los interlocutores sociales modificaran, en convenciones colectivas futuras, lo acordado en la vigente.

G. Mediante Resolución del 19-11-1999, el Ministerio del Trabajo, “dispuso la reanudación de faenas y el sometimiento del conflicto suscitado a la solución arbitral”.

H. TOPPCA se reservó la facultad de impugnar la Resolución del Despacho por ante los órganos competentes, por considerar “que la reanudación de faenas y, consecuentemente, el sometimiento del conflicto al conocimiento de árbitros, arbitraje de oficio u obligatorio en tal caso, suponía necesariamente un Decreto especial del Ejecutivo Nacional, todo de conformidad con el artículo 504 de la LOT, lo que impedía hacerlo por vía de Resolución Ministerial, como había ocurrido”.

I. En reunión celebrada en el Despacho del Inspector del Trabajo en la Zona del Hierro del Estado Bolívar, convocada por su titular, el 25 de noviembre de 1999, el colectivo de trabajadores, “además de la reanudación de faenas, la cual se verificó el día siguiente (...), declaró su acatamiento a la Resolución Ministerial que ordena el sometimiento del conflicto al conocimiento de una junta arbitral, en virtud de lo cual procedió a designar una terna arbitral integrada por Fernando Parra Aranguren, César Carballo Mena y Humberto Villasmil Prieto, titulares de las cédulas de identidad números 940.424, 6.505.539 y 4.460.156, en su orden”.

J. Posteriormente, la Empresa comunicó a la organización sindical “su conformidad con acogerse a un arbitraje voluntario o facultativo, manifestando, además, que aceptaba que la junta arbitral que conocería del conflicto estuviera integrada por la terna presentada por ‘EL SINDICATO’, por lo que procedió a postular los mismos nombres”.

K. El 15 de diciembre del mismo año, en reunión celebrada en la Presidencia de la Corporación Venezolana de Guayana, SUTRATOPPCA “comunicó (...) su decisión de dirimir el conflicto mediante arbitraje voluntario o facultativo, previa la firma del preceptivo compromiso o pacto arbitral (... y) ratificó (...) su conformidad con que la junta arbitral llamada a conocer de tal conflicto —y a darle solución— estuviere integrada por las personas anteriormente identificadas, con lo cual ésta estuvo de acuerdo”.

L. Por ello, los interlocutores sociales “—en procura de avenirse y de la solución autónoma del conflicto— (...) renuncian a intentar impugnaciones de la Resolución Ministerial referida, con lo que allanan cualquier circunstancia que por distintas razones les hubiere determinado intentar, separadamente, acciones judiciales contra la misma” acordaron:

a) someter voluntariamente el conocimiento y la decisión del conflicto a la decisión de una junta arbitral integrada por los ciudadanos mencionados e identificados *supra* (2, H); y

b) firmar un compromiso o pacto arbitral, “que además de otorgar y delimitar la competencia dada a los árbitros para la solución del conflicto colectivo de que se trata, normará la actuación de la Junta Arbitral”.

EL PACTO O COMPROMISO ARBITRAL

3. En la misma Acta de 4 de febrero de 2.000, Capítulo II (“Compromiso o Pacto Arbitral”), TOPPCA y SUTRATOPPCA acordaron:

A. En el número 1, literal a, atribuir competencia a la Junta Arbitral integrada por los ciudadanos mencionados e identificados anteriormente (*supra* 2, H), para conocer y solucionar, actuando como árbitros de derecho y órgano colegiado, el conflicto existente entre ellos, el cual señala, además, el objeto del laudo (*infra* numeral 8).

B. Crear una Secretaría de la Junta Arbitral, con sede en la Oficina Administrativa No. 6 del Edificio de CVG Minorca, piso 1, a cargo del ciudadano Edgard Carreño, titular de la cédula de identidad número 3.970.389. Esta

Secretaría tendría las funciones señaladas en el numeral 3 del Compromiso o Pacto Arbitral,

C. Facultar a la Junta Arbitral para

a. “Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 4 de este Compromiso (Régimen supletorio de fuentes)”, para establecer, “mediante auto, su régimen de audiencias públicas, la(s) oportunidad(es) de exposición y de la consignación de escritos de las conclusiones de las partes, de los escritos de réplica y contraréplica que a bien tengan las partes presentar, de entrevistas conjuntas o por separado con los representantes de las partes”.

b. Dictar —dentro de los treinta (30) días siguientes al de su instalación, lapso prorrogable a su discreción por treinta (30) días adicionales— la decisión del conflicto, la cual “requerirá del voto favorable de la mayoría de sus miembros y tendrá efectos normativos en el mismo ámbito de validez definido por la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo” vigente en la Empresa.

El fallo lo firmarán “los miembros de la Junta, en original y tres (3) copias”; lo “consignarán en la Secretaría (*supra* 3, B) a que se refiere el numeral 3” del Compromiso o Pacto Arbitral; “será inapelable y tendrá vigencia a partir de la fecha en que el Secretario lo notifique a los interlocutores y lo publique en la cartelera” y, finalmente, la notificación y publicación se harán “en un plazo de dos (2) días hábiles, y en su defecto cualquier miembro de la Junta podrá hacerlas”.

NORMAS ADJETIVAS DICTADAS POR LA JUNTA ARBITRAL

4. En la misma fecha, y así se lo comunicó a los interesados, la Junta Arbitral, luego de oírlos, decidió:

A. Las partes presentarían, por Secretaría, el escrito contentivo de los fundamentos jurídicos de sus pretensiones antes del 9 de febrero de 2000.

B. El Secretario enviaría la documentación señalada a los árbitros, por una parte, y, por la otra, entregaría copia de los alegatos de cada interlocutor al otro, a fin de que pudieran contestar las razones presentadas.

C. El acto de réplica y de contraréplica se llevaría a cabo en Puerto Ordaz, Estado Bolívar, el 17 de febrero del mismo año. Cada parte debería presentar su réplica por escrito, copia de la cual se entregaría al otro interlocutor.

D. Se ordenó abrir un expediente de las actuaciones para acatar lo ordenado anteriormente (*supra* 3, B).

OBJETO DEL CONFLICTO

5. El conflicto versa fundamentalmente sobre la interpretación de la cláusula 9 de la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo vigente en la empresa, cuyo texto es del tenor siguiente:

“CLAUSULA 9. PARTICIPACION DE LOS BENEFICIOS:

1: En atención, y con base en lo previsto en el párrafo primero del Artículo 174 de la LOT, la EMPRESA pagará ciento veinte (120) SALARIOS BASICOS por concepto de utilidades a los TRABAJADORES que hayan laborado durante todo el ejercicio económico anual.

2. A los trabajadores que no hubieren trabajado el año completo durante el curso del correspondiente ejercicio económico, la EMPRESA les pagará su participación en las utilidades en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.

3. La EMPRESA efectuará el pago de sus utilidades en la primera quincena del mes de noviembre de cada año”.

6. En su comunicación de 31 de Agosto de 1999 a la Empresa, la organización sindical planteó la contradicción existente, a su juicio, entre la forma de pago acordada en la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, Cláusula 9, y la Ley Orgánica del Trabajo —artículo 174, párrafo primero— pues mientras éste hacía referencia al pago de las utilidades con base en el concepto de “salario”, aquélla ordenaba tal cancelación con fundamento en el de “salario básico”. La Convención Colectiva —afirmaron— “no puede des-

mejorar los beneficios de los trabajadores, ni tampoco puede estar por debajo de la Ley (...), en cuanto al beneficio se refiere.

Por las razones expuestas y con fundamento en lo acordado en la misma Convención Colectiva, Cláusula 81, en relación con los supuestos de reforma legal, "solicitamos que la Empresa cancele a la brevedad la diferencia dejada de pagar por concepto de utilidades, desde la firma de la Convención año 1997, hasta la fecha de la terminación de discusión de este pliego, calculada con base en salario o salario integral a los trabajadores para así dar cumplimiento a lo establecido en la Ley. Así como los intereses moratorios causados por la mora solvendi del empleador".

7. Esta fue la misma argumentación empleada por el colectivo de trabajadores en el Pliego de Peticiones Conciliatorio, introducido por ante la Inspectoría del Trabajo en la Zona del Hierro el 1 de setiembre de 1999:

A. Afirmó que la Empresa, al aplicar tal cláusula, "viene perjudicando a los trabajadores desde que se firmó dicho Contrato, debido a que establece en el literal 1. 'se pagarán Ciento Veinte (120) Salarios **Básicos** (subrayado en el original) por concepto de utilidades a los trabajadores que hayan laborado durante todo el ejercicio anual'", pues la Ley Orgánica del Trabajo vigente (Artículo 174, Parágrafo Primero) establece que tal pago debe hacerse con base en el concepto de salario tal como lo define el Artículo 133 **ejusdem** y no en el salario básico, como lo pauta la Convención Colectiva vigente en la Empresa.

Ésta, aseveró el Sindicato, "no puede desmejorar los beneficios de los trabajadores, ni tampoco puede estar por debajo de la Ley Orgánica del Trabajo, en cuanto a beneficio se refiere (...), el cual debió la Empresa) pagar a salario integral, como lo define la Ley Orgánica".

B. En favor de su interpretación, SUTRATOPPCA alegó, asimismo, "el contenido de la Cláusula 81 del Convenio Colectivo que a tal efecto establece: 'En caso de que una reforma legal que rige la materia laboral (ya sea por ley, decreto, reglamento u otro instrumento de aplicación general) conceda beneficios superiores, iguales o inferiores a los establecidos en esta CONVENCIÓN COLECTIVA, se aplicará entre ambos beneficios el que más favorezca el tra-

bajador, quedando sustituido el otro, y sin que pueda sumarse al beneficio contractual, salvo que así lo establezca la misma reforma legal. Para los efectos de esta cláusula se tomará en cuenta la naturaleza del beneficio y no el nombre con que el beneficio sea designado”.

A. Para finalizar su exposición, la Organización Sindical solicitó del Inspector del Trabajo de la Jurisdicción que ordenara a la Empresa cancelar:

a. “la diferencia dejada de pagar por concepto de Utilidades, desde la firma de la Convención Colectiva año 1997, hasta la fecha de terminación de discusión de este pliego, calculada a Salario o Salario Integral a los trabajadores, para así dar cumplimiento (a) lo establecido en la Ley” y

b. “Los intereses moratorios causados por la mora solvendi del empleador”.

1. Resumiendo lo señalado en los numerales anteriores, como se desprende del Compromiso o Pacto Arbitral acordado entre las partes del conflicto (II, 1, a), la Junta de Arbitraje debe resolver cuál es:

A. “la interpretación, alcance y modo de ejecución de la Cláusula 9 de la Convención Colectiva de las Condiciones de Trabajo”, y

B. Si fuere ajustada a derecho la posición de SUTRATOPPCA, la procedencia de los pagos a que se refieren los literales A y B del numeral anterior.

PLANTEAMIENTO ESCRITO DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

9. De conformidad con lo decidido por la Junta Arbitral el 9 de febrero de 2000, Sindicato y Empresa presentaron la documentación que estimaron pertinente, donde explanaron tanto sus alegatos como su fundamentación jurídica. El Secretario envió copia de cada una de ellas a los árbitros, a la otra parte y consignó un ejemplar en el expediente.

1. El escrito de SUTRATOPPCA, acompañado de varios anexos, está dividido en dos capítulos tendentes a presentar y argumentar su punto de vista:

A. En el primer capítulo (Antecedentes de la Relación Contractual entre Ferrominera del Orinoco C.A. y Tecnología y Operación de Plantas y Procesos C.A.), fundamenta, parcialmente, su reclamación en el vínculo existente entre las nombradas empresas, relación que, hasta ese momento del conflicto, no había sido mencionada, salvo lo indicado en el Acta de 4 de febrero de 2000, Capítulo I (Antecedentes y motivaciones que determinaron el Acuerdo), número 1, literal a, donde se señala: “que siendo la sociedad mercantil, CVG Ferrominera Orinoco, S.A. —FMO en lo adelante—, empresa matriz de TOPPCA, C.A., las utilidades deberían cancelarse, como en FMO, a salario”.

a. TOPPCA, afirmó el colectivo de trabajadores en su escrito, es “una sociedad mercantil constituida (...) como una modalidad única en la zona del hierro, de empresa mixta con participación de los trabajadores como accionistas con un Cincuenta y Cinco por ciento de las acciones y un Cuarenta y Cinco por ciento de la empresa FERROMINERA DEL ORINOCO C.A. (...) con el objeto de prestar servicios de operación y mantenimiento en las instalaciones propiedad de Ferrominera, y a tal efecto ambas suscriben contrato de servicio, que anexamos a este escrito marcado ‘B’”.

b. De este modo, el documento constitutivo, aparentemente, le otorga la mayoría accionaria a los trabajadores; pero la realidad es otra, pues Ferrominera se reserva el derecho de nombrar la Junta Directiva de la Empresa, a cuyos integrantes corresponde un quince por ciento de las acciones. De este modo, “Ferrominera, además de poseer el Cuarenta y Cinco por ciento, cuenta con el Quince por ciento de los ejecutivos, quienes a pesar de ser trabajadores, obedecen a Ferrominera del Orinoco por el hecho de haber sido designados por ella, con lo cual tiene que la mayoría accionaria la tiene Ferrominera y en consecuencia la mayoría absoluta en la Asamblea”.

c. De la estructura organizativa descrita, asevera el colectivo de trabajadores, “se desprende que la empresa TOPPCA es una empresa intermediaria de la FERROMINERA DEL ORINOCO, según la definición del artículo 54 de la Ley Orgánica del Trabajo y consecencialmente los trabajadores contratados por TOPPCA disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados por FERROMINERA como patrono beneficiario de esta relación contractual” (destacado de la Junta de Arbitraje).

d. De acuerdo con la Convención Colectiva de Trabajo vigente en Ferrominera del Orinoco C.A. (anexo "C" del escrito), esta empresa paga a sus trabajadores la participación en los beneficios con fundamento en el concepto de salario integral y no en el de salario básico, como lo hace TOPPCA. Si TOPPCA es patrono intermediario de CVG Ferrominera del Orinoco C.A., de conformidad con los dispositivos de la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 54, concluyen, sus trabajadores deberían tener "los mismos beneficios que otorga la Convención Colectiva de Ferrominera y en especial, las utilidades, que es el punto en discusión".

e. Los otros anexos se mencionarán cuando sea menester.

B. El segundo capítulo explica los fundamentos de derecho que sirven de fundamento a su pretensión original, tal como se desprende de la comunicación de 31 de agosto de 1999 y del Pliego de Peticiones de 1 de setiembre del mismo año (*supra* 2, A y C). En este sentido, afirman:

a. Los interlocutores sociales, al convenir en la cláusula 9 de la Convención Colectiva de trabajo vigente en TOPPCA que, por concepto de participación en los beneficios, se pagarán ciento veinte salarios básicos "no actuaron de buena fe" pues tal pacto estaba en contradicción por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, Artículo 174, Parágrafo Primero, que ordena pagar a cada trabajador por este concepto "como límite mínimo el equivalente al salario de 15 días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses", incumpliendo de este modo "disposiciones legales de orden público y los principios protectorios que ordenan el derecho del trabajo.

b. La conducta descrita, a su juicio, fue fraudulenta y tuvo por finalidad "evadir en primer lugar el cumplimiento de tal disposición y en segundo lugar perjudicar al trabajador, como efectivamente está siendo perjudicado en su patrimonio".

c. De este modo, afirman, la norma convencional "contraría a los principios protectores de la irrenunciabilidad, de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa, lo que conllevaría a la inaplicabilidad de tal cláusula".

C. Como resulta de lo expuesto en los dos literales anteriores (A y B), solicitan "la nulidad de la cláusula nueve (9) de la vigente Convención Colectiva y

la aplicación del artículo 174 de la Ley orgánica del trabajo, con los daños y perjuicios que se deriven”.

2. El escrito de TOPPCA, también acompañado de varios anexos, está dividido en cuatro capítulos:

A. El primero explica los antecedentes del conflicto (*supra* 2).

B. El siguiente se refiere a los documentos sobre los cuales se fundamenta su posición, que constituyen los anexos de su escrito y a los cuales se hará referencia cuando sea menester.

C. El tercero explana sus “alegatos” en torno al punto controvertido:

a. Las disposiciones de la cláusula 9 de la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo —en concordancia con la Cláusula 1, literal J, *ejusdem*— son, a su juicio, perfectamente válidas, en concreto la relacionada con la forma de pago de la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa (ciento veinte salarios básicos).

En este sentido, alegan a su favor las reglas contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, artículos 507 (finalidad de la Convención Colectiva de Trabajo), 522 (responsabilidad del Sindicato participante en una Convención Colectiva de Trabajo), 59 (aplicación de las normas laborales), 60 (prelación de la normativa laboral).

b. SUTRATOPPCA “pretende que se apliquen acumulativamente los preceptos más favorables del Artículo 174 de la Ley Orgánica del Trabajo y de la Cláusula Nro. 9 de la Convención. Ahora bien, tanto el régimen de participación en los beneficios o utilidades establecido en el Artículo 174 como el régimen convencional establecido en la citada Cláusula Nro. 9 son dos todos inescindibles, dos actos de voluntad indisociables. Sería, por tanto, ilegítimo desarticular la Ley para aplicar separadamente sus preceptos más favorables y, a la vez, pretender articularle las estipulaciones más favorables de LA CONVENCION, desechando las estipulaciones que se consideren menos favorables. Esto resultaría absurdo, incoherente e irrito”.

c. La exigencia de SUTRATOPPCA —señalada en el literal anterior— “es contraria —en opinión de la Empresa— al Artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo (..., el cual) prevé (...) que en caso de dudas acerca de la aplicación de varias normas vigentes, se aplicará la norma más favorable al trabajador en su integridad (destacado en el original)”. El mencionado artículo, continúa, “prohíbe al intérprete formar una amalgama jurídica y crear un derecho con modalidades que el legislador no ha establecido, ni han estipulado las partes firmantes de un convenio colectivo de trabajo”.

En este mismo orden de ideas —asevera— se ha expresado la jurisprudencia, reiterada y pacífica, que sostiene la teoría del conglobamiento, “según la cual las normas se comparan globalmente y se aplica sólo una de ellas, aquélla que en su integridad resulte más favorable al trabajador, aun cuando pudiese no serlo respecto de un determinado supuesto parcial”. El régimen más favorable, a su juicio, es el convencional. Esta tesis del conglobamiento, afirman para concluir, “ha sido elevada a rango constitucional, en la novísima Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su Artículo 89, numeral 3”.

D. El último capítulo del escrito lo dedica a las conclusiones, donde señala:

a. El pago de la normativa contenida en la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, Cláusula 9, debe ser ejecutado con fundamento en el concepto de salario básico y en proporción a los meses completos efectivamente trabajados”; y

b. A su juicio, “la pretensión de SUTRATOPPCA es improcedente desde el punto de vista jurídico, ya que no está sustentada por ninguna disposición legal ni obligación convencional alguna que admita tal acumulación de beneficios de distinta naturaleza; antes por el contrario, nuestra convención colectiva expresamente la prohíbe, régimen éste, repetimos, de aplicación preferente, tal como lo disponen las normas que rigen esta materia y tal como lo consagra LA CONVENCIÓN”.

ACTO DE RÉPLICA Y CONTRARÉPLICA

3. De conformidad con lo dispuesto por la Junta Arbitral (*supra* 4, B), el acto de réplica y contraréplica se llevó a cabo en Puerto Ordaz, Estado Bolívar, el 17 de febrero de 2000, en horas de la tarde.

4. En tal oportunidad, la organización sindical, en ejercicio de su derecho de réplica, presentó un escrito dividido en dos capítulos:

A. En el primero ratifican el petitorio y la argumentación contenida en el documento de 9 de febrero de 2.000, razón por la cual no se hace referencia explícita al mismo, aun cuando se le citará cuando sea menester en este fallo; y

B. Da, a su juicio, respuesta a los argumentos invocados por la Empresa en su documento de 9 de febrero. En este sentido, señala:

a. TOPPCA invoca la cláusula 1 de la Convención Colectiva, concretamente la definición de Salario Básico (“remuneración fija que devengan los trabajadores a cambio de su labor ordinaria, según el tabulador para la nómina diaria y para la nómina mensual”).

El contenido del concepto “salario básico” debe precisarse en relación con el tabulador y, en el anexo 2.1 de la vigente Convención Colectiva no se determina salario alguno para los treinta y seis cargos mencionados, por una parte, y, por la otra, el anexo 2 incluye once cargos necesarios para la Operación de la Planta, donde se indican dos salarios (uno a la firma y otro, a los seis meses), por lo que “no está claro a cuál Tabulador se refieren las partes en la definición”, lo cual, a nuestro juicio, “hace inaplicable este concepto de salario para el cálculo de los beneficios o utilidades”.

b. Igualmente, alega a favor de su interpretación, la cláusula 9 de la Convención Colectiva de Condiciones Trabajo vigente en la Empresa, donde se estipuló “Con base a lo previsto en el Parágrafo Primero del artículo 174 de la LOT, LA EMPRESA pagará ciento veinte (120) SALARIOS BÁSICOS por concepto de utilidades a los TRABAJADORES que hayan laborado durante todo el ejercicio anual”.

Considera el sindicato de trabajadores que “la interpretación que da la empresa de este artículo (el 174, Parágrafo Primero, de la Ley Orgánica del Trabajo) es incorrecta, pues no aparece en el texto de la misma el salario básico, la modificación del salario base, que dispone la norma, con el ánimo de perjudicar al colectivo, constituye a nuestro juicio un Fraude de la Ley, al quererle

otorgar mediante la Convención Colectiva otro fin no previsto en la Ley Orgánica del Trabajo”.

c. Alega la empresa, además, que el acuerdo de pagar ciento veinte salarios básicos es perfectamente válido con fundamento en la Ley Orgánica del Trabajo —artículos 507, 522, 59 y 60— y en el Código Civil, artículo 1.159, “fundamentos de derecho que consideramos insuficientes para demostrar la legalidad que afirma tener el acuerdo que suscribieron las partes y que rechazamos en virtud, de que cuando las partes convinieron en modificar la norma en cuanto al salario, no se fijaron que esa norma era de obligatorio cumplimiento por imperativo legal, además del carácter de orden público y la irrenunciabilidad de la misma. No consideraron los principios protectorios, de la norma más favorable”.

d. Otro argumento consiste en nuestra supuesta pretensión de “acumular los beneficios de las dos normas, resultando falso tal alegato, en razón de que lo que se está reclamando es que se dé cumplimiento a lo que dispone la Ley, en virtud de los razonamientos antes expuestos”.

e. Finalmente, debe destacarse “la relación contractual existente entre la empresa Ferrominera del Orinoco C.A. y la empresa TOPPCA, a los fines de determinar la responsabilidad solidaria que pudiera surgir en virtud de lo establecido en los artículos 177 de la Ley Orgánica del Trabajo y 21” de su Reglamento. Por tratarse de una unidad económica, debe aplicarse a los trabajadores de TOPPCA lo dispuesto en la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo celebrada entre Ferrominera del Orinoco C.A. y el sindicato de sus trabajadores.

f. Concluye su exposición ratificando su pedimento de aplicar la norma contenida en la cláusula 9 de la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 174, Parágrafo Primero, en virtud de la relación de conexidad existente entre Ferrominera del Orinoco C.A. y TOPPCA.

5. La representación de la Empresa presentó su escrito dividido en tres capítulos:

A. El primero, denominado “Alegatos”, ratifica su argumentación anterior, fundamentada en la tesis de la norma más favorable aplicada en su integridad.

B. En el segundo, “Defensas”, el órgano de la empresa expuso: “Me opongo, rechazo y niego todo el contenido del Capítulo I (del escrito de la organización sindical)” referido a las relaciones existentes entre TOPPCA y Ferrominera del Orinoco por las razones allí indicadas, particularmente, por cuanto el mismo “no es materia sobre la cual pueda pronunciarse esta Junta Arbitral, ya que está fuera de su ámbito competencial y es asunto de distinta naturaleza, regido por otras normas de orden público».

Igualmente, pide se descarten los argumentos esgrimidos en el Capítulo II, por las motivaciones allí expuestas.

C. El final, “Conclusiones”, solicita se aprecien “en todo su valor jurídico” los alegatos, defensas y pruebas presentados” en los escritos de 9 y 17 de febrero; se declare sin lugar la interpretación dada por el colectivo de trabajadores a la cláusula 9 de la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo y el señalamiento de que “las estipulaciones de nuestra Convención Colectiva contienen vicios del consentimiento que condujeron a fraude o engaño”; y se “considere impropio y extraña al ámbito competencial de este tribunal arbitral” el pedimento sindical de que se anule la tantas veces mencionada Cláusula 9.

ACTUACIONES DE LA JUNTA ARBITRAL

6. Los árbitros designados se reunieron el 21 de febrero de 2000 con la finalidad de intercambiar ideas en relación con los planteamientos formulados por los interlocutores sociales y designaron ponente de la decisión a su Presidente, Doctor Fernando Parra Aranguren.

7. El 2 de marzo de 2000 nuevamente se reunieron los árbitros y decidieron, de conformidad con la facultad que se les concedió e indicada *supra* (3, C, b), prorrogar el lapso para dictar sentencia, la cual, por consiguiente, debería materializarse antes del 5 de abril de 2000. El auto se envió a la Secretaría de la Junta Arbitral, vía *fax*, a fin de que se le notificara su contenido a las partes, se agregara al expediente y lo publique en la cartelera.

8. En la misma fecha, el Secretario acusó recibo, por la misma vía, del auto mencionado, y avisó a los árbitros haberlo notificado a las partes y haberlo publicado en la cartelera.

ANÁLISIS DE LOS PLANTEAMIENTOS FORMULADOS

9. Siendo la oportunidad para decidir, la Junta Arbitral lo hace en los términos que se exponen en los numerales siguientes.

– I –

19. En su escrito de 9 de febrero de 2000, Capítulo I [Antecedentes de la Relación Contractual entre Ferrominera del Orinoco y Tecnología y Operación de Plantas y Procesos (TOPPCA)], SUTRATOPPCA fundamentó, parcialmente, su reclamación en la relación existente entre las nombradas empresas, pues afirmó que el vínculo existente entre ellas era el definido en la Ley Orgánica del Trabajo, Artículo 54. Como consecuencia, las condiciones de trabajo vigentes en la primera de las empresas mencionadas debían ser aplicadas en la segunda, por imperativo mandato de la Ley. A este respecto alegó a su favor los argumentos mencionados anteriormente (*supra* 10, A: a, b, c y d), los cuales se dan por reproducidos.

La Empresa —según se desprende de lo ya expuesto (*supra* 14, B)— argumentó que tal punto “no es materia sobre la cual pueda pronunciarse esta Junta Arbitral, ya que está fuera de su ámbito competencial y es asunto de distinta naturaleza, regido por otras normas de orden público (...). Por lo anterior, mi representada pide a la Junta Arbitral que no aprecie esos alegatos de SUTRATOPPCA y los declare materia sobre la cual no puede decidir”.

1. Frente a esta posición contradictoria, la Junta Arbitral para decidir el punto, observa:

A. Este órgano colegiado está expresamente facultado para “decidir, como árbitros de derecho, sobre la interpretación, alcance y modo de ejecución de la Cláusula 9 de la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo y, asimismo, sobre la procedencia del pago de los retroactivos a que se contrae el Punto 1, *in fine*, del Pliego de Peticiones interpuesto por ‘EL SINDICATO’ por ante la Inspectoría del Trabajo de la Zona del Hierro del Estado Bolívar en fecha 1-09-99”.

B. Aun cuando no fue su planteamiento original pues no aparece mencionado ni en la comunicación dirigida a TOPPCA el 31 de agosto de 1999, ni en el

Pliego Conciliatorio presentado por ante la autoridad competente el día siguiente, la argumentación de la representación sindical en los documentos de 9 y 17 de febrero de 2000 —y referida incidentalmente en los “Antecedentes y Motivaciones del Compromiso Arbitral” del 4 del mismo mes y año, Número 1, **in fine**— afirma que entre las empresas TECNOLOGÍA Y OPERACIÓN DE PLANTAS Y PROCESOS C.A. (TOPPCA) y CVG. FERROMINERA DEL ORINOCO C.A. (CVG FMO) existe la relación que la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 54, describe como la existente entre un patrono intermediario (TOPPCA) y un patrono beneficiario (CVG FMO).

C. Si el vínculo existente entre las partes tuviere la naturaleza jurídica indicada por el colectivo de trabajadores, la interpretación de la cláusula 9 de la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo estaría directamente afectada por el dispositivo de la Ley Orgánica del Trabajo, Artículo 54, debido a su carácter de orden público y, por tanto, sería de aplicación forzosa al interpretar la cláusula objeto de este arbitraje.

Por las razones expuestas esta Junta Arbitral, a pesar de los alegatos de la Empresa, los cuales han sido tomados en consideración, estima que sí es competente para dirimir el punto planteado por SUTRATOPPCA y así lo declara.

2. A fin de decidir el punto en discusión, la Junta Arbitral debe precisar tanto la noción de “intermediario” contemplada en la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 54, como la de “contratista”, prevista en el artículo 55 **ejusdem**, con miras a determinar el **status** jurídico que debe imputársele a TOPPCA con ocasión del vínculo de derecho que mantiene con CVG Ferrominera del Orinoco C.A.

A. La Ley Orgánica del Trabajo, artículo 54, a la letra, señala: “se entiende por intermediario la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores. El intermediario será responsable de las obligaciones que a favor de tales trabajadores se derivan de la Ley y de los contratos; y el beneficiario responderá, además, solidariamente, cuando le hubiere autorizado expresamente para ello o recibiere la obra ejecutada. Los trabajadores contratados por intermediarios disfrutarán de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario”.

De las normas transcritas se desprende que el intermediario es un mandatario del empleador, pues “actúa en nombre, beneficio y por cuenta de éste y se dedica a la contratación de personal al efecto de ejecutar una obra o prestar un servicio. En este supuesto, la consecuencia fundamental desde el punto de vista jurídico es la *responsabilidad* patronal del beneficiario de la obra o servicio, razón por la cual los trabajadores contratados a través de intermediarios gozarán de las mismas condiciones laborales que le son reconocidas a los trabajadores (directos) del beneficiario” (César Augusto Carballo Mena: “El régimen jurídico de las Empresas de Trabajo Temporal”, en **Derecho del Trabajo: Ensayos**, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, en imprenta, p. 17).

B. De acuerdo con el artículo 55 *eiusdem*, “no se considerará intermediario, y en consecuencia no comprometerá la responsabilidad laboral del beneficiario de la obra (o servicio), el contratista, es decir, la persona natural o jurídica que mediante contrato se encargue de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos. No será aplicable esta disposición al contratista cuya actividad sea inherente o conexas con la del beneficiario de la obra o servicio”.

El contratista no compromete la responsabilidad del beneficiario de la obra o servicio, excepto en los casos en que su actividad sea inherente o conexas con el objeto jurídico del contratante (beneficiario).

En otras palabras, el contratista —a diferencia del intermediario— actúa por cuenta propia porque “asume la responsabilidad económica del negocio”; es el titular del lucro o pérdida; y actúa con independencia frente al contratante pues ejecuta su labor con sus propios elementos técnicos, instrumentos de trabajo y personal (Rafael Alfonso Guzmán: **Estudio Analítico de la Ley del Trabajo**, T. I, Contemporánea de Ediciones, Caracas 1985, p. 135).

C. La intervención del contratista en el ámbito de una empresa o unidad productiva puede —eventualmente y a título de excepción— comprometer la responsabilidad solidaria del contratante (beneficiario) de la obra o servicio, cuando lo contratado sea inherente o conexas con su objeto jurídico. El artículo 56 *eiusdem* —en concordancia con el 26 de su Reglamento— define lo que debe entenderse por **inherente** y por **conexas**.

D. Del contenido de los artículos mencionados en el párrafo anterior, “se desprenden las diferencias y semejanzas —relevantes en la esfera del derecho del trabajo— que exhiben el intermediario y el contratista: Ambos (...) contratan y supervisan trabajadores para la ejecución de obras o la prestación de servicios en beneficio de un tercero (... si se insertan en las actividades que constituyen su objeto jurídico), quien —a su vez— ostenta el **status** de patrono o empleador en el ámbito de la unidad productiva sometida a su dirección, organización y disciplina (...). De otro lado, intermediario y contratista se diferencian en que aquél actúa en su nombre y por cuenta del beneficiario de la obra o servicio (es decir, en condición de mandatario); mientras que éste lo hace en nombre y por cuenta propia, esto es, de modo autónomo. Asimismo, el contratista —a diferencia del intermediario— ejecuta la obra o presta el servicio *con sus propios elementos*, lo cual entraña la existencia de una organización productiva (empresa) a su cargo” (César Augusto Carballo Mena, ob. cit., **ibídem**, pp. 19 y 20).

E. Con fundamento en los criterios explanados, TOPPCA, a juicio de esta Junta Arbitral, en relación con CVG Ferrominera del Orinoco C.A.

a. Es una persona jurídica con objeto y patrimonio propio e independiente del de CVG Ferrominera del Orinoco C.A.

b. Explota, a su nombre, por cuenta propia y con sus propios elementos, “la operación de plantas industriales, (el) asesoramiento, asistencia técnica, administrativa y gerencial en las operaciones de dichas plantas, y (...) la explotación de yacimientos mineros o cualquier otra actividad relacionada” (Acta Constitutiva y Estatutos, Artículo 2).

c. Del contrato vigente entre ambas empresas no se deduce rasgo de exclusividad alguna; por el contrario, se evidencia una interacción entre sujetos autónomos e independientes, cada uno de los cuales actúa bajo su propia responsabilidad y atendiendo a intereses particulares, de tal modo que en relación con TOPPCA, enerva la condición de mandatario que resulta intrínseca al **status** de intermediario.

En consecuencia, a juicio de esta Junta Arbitral, TECNOLOGÍA Y OPERACIÓN DE PLANTAS Y PROCESOS C.A. (TOPPCA) no ostenta ante la CVG FERROMINERA

DEL ORINOCO C.A. la condición de intermediario prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 54, sino la de contratista contemplada en el artículo 55 *ejusdem* y así lo declara. Habiendo arribado a la conclusión precedente, se considera irrelevante analizar la argumentación esgrimida por SUTRATOPPCA en relación con la conformación del capital social de TOPPCA (*supra* 10, A, b y c) y así se declara.

F. Del carácter de contratista que, a juicio de esta Junta Arbitral, tiene TOPPCA frente a CVG Ferrominera del Orinoco C.A., se infiere:

a. **Ope legis**, TOPPCA no está obligada a observar, en beneficio de sus trabajadores, las condiciones laborales que imperen en la empresa contratante (beneficiaria de la obra o del servicio). En contraste con la normativa vigente, en la legislación anterior, Ley del Trabajo de 1947, el Artículo 3 —derogado por disposición de la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 657— imponía al contratista, por vía de excepción, que le reconociera a sus trabajadores las condiciones de trabajo imperantes en la contratante (beneficiaria de la obra o servicio), si la actividad productiva desplegada por el contratante (en los sectores de hidrocarburos, minería o construcción) fuere inherente o conexas con la obra o servicio ejecutados por el contratista.

b. Debe desecharse el razonamiento según el cual el contratista está obligado a observar, en beneficio de sus trabajadores, las condiciones laborales vigentes en la empresa a cargo del contratante, beneficiario de la obra o servicio, por virtud de lo preceptuado en la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 56.

Tal disposición sólo prevé el principio de igualdad de condiciones laborales entre quienes presten servicios por cuenta de los subcontratistas y aquellos trabajadores que el contratista utilizare. Esta regla, siendo de excepción, es de interpretación restrictiva (*videm*, César Augusto Carballo Mena, art. y op. cit., pp. 22-24).

G. Consecuencia de lo expuesto en los literales anteriores, el contratista (TOPPCA, en el caso *sub iudice*) sólo puede —eventualmente— comprometer la responsabilidad solidaria del contratante, beneficiario de la obra o servicio (CVG FERROMINERA DEL ORINOCO C.A.) respecto de las obligaciones asumidas. Esta circunstancia —*ex* Ley Orgánica del Trabajo, artículo 55, primer aparte—

se suscita cuando la obra o servicio ejecutada por la contratista fuere *inherente* o *conexa* con las actividades que constituyen el objeto jurídico del contratante beneficiario de la obra o servicio. La afirmación anterior hace inoficioso analizar el contenido de los vocablos *inherencia* y *conexidad* —como elementos básicos para la determinación de la eventual responsabilidad solidaria (que no patronal) del contratante beneficiario de la obra o servicio. Así se declara.

Por todas las razones expuestas en este numeral, la Junta Arbitral declara que TOPPCA no es intermediario de CVG FERROMINERA DEL ORINOCO C.A. (CVG FMO), tal como dicho concepto es definido por la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 54: por tanto, no son aplicables a los trabajadores de TOPPCA las condiciones de trabajo vigentes en CVG FMO. Así se declara.

–II –

3. SUTRATOPPCA, en su comunicación a la empresa de 31 agosto de 1999 y en el Pliego Conciliatorio introducido, el día siguiente, por ante la Inspectoría del Trabajo en la Zona del Hierro, fundó su reclamo en el perjuicio causado a los trabajadores por la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, Cláusula 9, por cuanto el numeral 1 de la misma dispone que “se pagará ciento veinte (120) salarios básicos por concepto de utilidades a los trabajadores que hayan laborado durante todo el ejercicio anual”, en tanto que la Ley Orgánica del Trabajo, Artículo 174, sin embargo, al regular el mismo instituto, ordena que el pago debe hacerse con base en el concepto de salario, el cual es más beneficioso para los trabajadores y, por ende, afirman, debe ser el aplicado.

4. Antes de resolver el planteamiento expuesto en el numeral que antecede, la Junta Arbitral considera necesario establecer las siguientes premisas que le servirán de fundamento para su fallo:

A. Antes de la existencia del instituto de la Convención Colectiva de Trabajo (Contrato Colectivo de Trabajo) rigen, en un ámbito de validez singularizado, condiciones de trabajo derivadas de disposiciones fundamentadas en la ley en sentido amplio, en las costumbres o en los preceptos propios del contrato o en cualquier otra fuente de derecho.

La legislación laboral —con el propósito de proteger al trabajador, en su condición de hiposuficiente jurídico— establece las condiciones mínimas (i.e. participación en los beneficios) o máximas (i.e. jornada de trabajo) que deben reglar una relación de trabajo. Estos límites, consagrados en normas de orden público, no pueden renunciarse ni relajarse por convenios particulares.

Como secuela de esta característica, las reglas de derecho creadas mediante convenios —colectivos o individuales— pueden modificar, para mejorarlo, el contenido de estos preceptos de orden público (**reformatio in melius**); pero les está vedada la posibilidad de acordar una observancia menos severa o rigurosa del mismo (**reformatio in peius**). Esta segunda hipótesis, debe destacarse, no implica, como en otras ramas jurídicas, la nulidad total del acto, sino la de la cláusula transgresora que es sustituida por la norma de orden público violada. De este modo se deja “un espacio para que la actividad creadora del juez mantenga del pacto la parte útil y acorde con la ley y las buenas costumbres, anulando tan solo lo prohibido” (Rafael Caldera, **Derecho del Trabajo**, 2ª edición puesta al día, T.I, Librería “El Ateneo” Editorial, Buenos Aires 1960, p. 181).

B. En el instituto de la Convención Colectiva de Trabajo, el legislador faculta a determinados sujetos de derecho para crear, a través de la negociación colectiva, las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo” en un ámbito de validez dado (Ley Orgánica del Trabajo, artículos 507 y 528), aun cuando el primero de ellos le atribuye —además, e innecesariamente, según el sentir de la mayoría de la doctrina, por no ser de su esencia— la de establecer “los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes”.

La esencia de su objeto es reformar, para mejorar, las reglas laborales existentes para el momento del inicio de su vigencia, en un ámbito de validez específico (**reformatio in melius**), principio sancionado en el Artículo 511 **ejusdem**. Esta regla general autoriza excepciones válidas sólo frente a normas de igual rango, esto es, no se pueden desmejorar, en ningún caso, las normas legales, en sentido amplio, de orden público. Estas excepciones son: la derivada de la aplicación de la *teoría del conglobamento* (artículo 512 de la Ley Orgánica del Trabajo en concordancia con la Constitución de la República de 1999, artículo 89, 3º) y la resultante de la actualización de los datos jurídicos que

conforman los supuestos de hecho de las reglas consagradas en los artículos 525 y 526 (**reformatio in peius**) ejusdem.

La primera de ellas será objeto del literal siguiente. A la segunda no se hará referencia en esta decisión por no estar relacionada con el problema debatido.

C. La *teoría del conglobamento u orgánica* —consagrada en nuestro ordenamiento jurídico por el derogado Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973, artículo 376— permite, previo cumplimiento de determinados supuestos de hecho, desmejorar algunas de las condiciones de trabajo vigentes —si y sólo si— las aprobadas por los interlocutores sociales, entendidas como un todo orgánico, tienen un contenido más favorable para los trabajadores. En otras palabras, “establece un cierto criterio valorativo o de medición para concluir cuando una convención es mejor y bajo qué método evaluarla para saber si es de más favor que la sustituida” (Humberto Villasmil Prieto, **Apuntamientos de Derecho Colectivo de Trabajo: Negociaciones y Conflictos**, Paredes Editores, Caracas 1995, p. 119).

Al aplicarse la teoría del conglobamento u orgánica —continúa Villasmil— “la obligación de la ‘reformatio in melius’ de las condiciones de trabajo, cede, relativamente, por la virtualidad de un principio llamado a evaluar, conjuntamente, un convenio frente a otro y no por comparación discriminada de cláusulas” (*idem*). De tal razonamiento concluye “los beneficios serán los, **en conjunto**, más favorables” (*idem*; destacado de la Junta).

5. Tanto en su comunicación a la Empresa de 31 de agosto de 1999 como en el Pliego de Peticiones presentado, el día siguiente, con carácter conciliatorio por ante la autoridad competente, SUTRATOPPCA alegó la diferencia existente —en lo relacionado con la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa— entre lo acordado en la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo vigente en la Empresa, Cláusula 9ª, y lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, Artículo 174, encabezamiento y primer párrafo.

Aquella, numeral 1, dispone que tal pago se haga con fundamento en el concepto de salario básico, mientras que éste se refiere al de salario. Siendo este último el más beneficioso para los trabajadores —concluye— es el que la empresa debe utilizar para cancelar su obligación.

A este respecto se observa:

A. Las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 174 —particularmente las contenidas en el encabezamiento y en el primer párrafo— son, indudablemente, de orden público, tal como ha sido explanado anteriormente (*supra* 23, A). Señalan contenidos mínimos (irrenunciables e irrelajables) que sólo pueden ser modificadas por los participantes en el proceso negociador —colectivo o individual— cuando el cambio acordado es para mejorarlos.

B. Del encabezamiento y del primer párrafo se desprende la obligación —en cabeza de los sujetos allí mencionados (las empresas y, cuando tengan fines de lucro, los establecimientos y las explotaciones), y a favor de los trabajadores— de repartir por lo menos el quince por ciento (15%) de sus beneficios líquidos anuales, determinándolos conforme a la ley.

Para que esta obligación en favor de cada trabajador se materialice es necesario que el sujeto obligado tenga beneficios líquidos anuales que distribuir. De acuerdo con estas disposiciones no está obligado a repartir beneficios quien no los tenga en el ejercicio económico correspondiente, salvo lo indicado *infra* (en este mismo número, literal D).

Si los tuviere, debe repartir el quince por ciento (15%) por lo menos, esto es, se puede modificar este porcentaje en tanto se incremente; pero no es permitido disminuirlo: en esta hipótesis, la estipulación acordada sería nula y reemplazada por el dispositivo legal.

C. El párrafo primero, en su parte pertinente, señala: “esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador, como límite mínimo, el equivalente al salario de quince (15) días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro (4) meses”.

De lo transcrito en el párrafo precedente, también de orden público, pueden modificarse siempre que sea para mejorarlos, tanto los límites (mínimo y máximo) como el modo de cuantificar la deuda. En esta última hipótesis, puede mantenerse el concepto de salario o establecerse otro cualquiera siempre que sea más favorable, por ejemplo, el de salario básico, como es el caso *sub judice*.

Cuando en una empresa (explotación o establecimiento con fines de lucro) se aplica el método para calcular la participación del trabajador en los beneficios (Ley Orgánica del Trabajo, artículo 179 en concordancia con los artículos 176, 177 y 178 *ejusdem*) y el resultado que corresponde a cada trabajador sea igual, por ejemplo, a veinte (20) salarios, puede pactarse lícitamente un pago total de sesenta (60) salarios básicos a cada uno de los sujetos activos de la obligación, si la suma de sesenta (60) salarios básicos que corresponde a cada uno de ellos es mayor a la que le hubiere correspondido de conformidad con la ley.

Por consiguiente, determinar si la estipulación de cancelarle, a cada trabajador, ciento veinte (120) salarios básicos por concepto de participación en los beneficios, independientemente de que los mismos existan, es una cuestión de hecho que depende de la cuantía de los beneficios distribuibles. TOPPCA ha alegado que la suma repartida a cada trabajador —de conformidad con la regla convencional (ciento veinte salarios básicos)— es mayor que la que le hubiere correspondido si el prorrateo se hubiese ejecutado según el dispositivo legal. Este aserto ha sido aceptado por el colectivo de trabajadores. Es, sin embargo, un punto de hecho que, por su naturaleza, está fuera del ámbito de la competencia de esta Junta Arbitral cuyos integrantes deben actuar como árbitros de derecho: en el supuesto de que, en un futuro, SUTRATOPPCA esté en desacuerdo con la afirmación del empleador, la disensión debe ser dirimida de conformidad con el mecanismo establecido para ello en la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 181, en concordancia con los artículos 42 y 45 *ejusdem* y 81 del Reglamento de dicha Ley. Así se declara.

Por las razones expuestas en el párrafo que antecede, la Junta Arbitral no atribuye mérito alguno al pedimento de la empresa relacionado con la inspección de la copia original de su declaración de impuestos correspondiente al cuarto trimestre de 1998. Así se declara.

El Ministerio del Trabajo (Consultoría Jurídica, Memo 43, de 19 de octubre de 1999), al ser consultado por SUTRATOPPCA sobre el caso, afirmó: “la cláusula (9ª) expresamente señala que las utilidades serán calculadas con base en el salario básico devengado por el trabajador, y siendo que, las estipulaciones de la convención colectiva son de obligatorio cumplimiento, las utilidades

legales serán calculadas con base en el salario básico del trabajador toda vez que así fue pactado por las partes” (1)¹.

Este órgano colegiado comparte el expresado criterio: TOPPCA debe cancelar la participación en los beneficios a sus trabajadores de conformidad con la regla convencional (cláusula 9ª) tantas veces mencionada; sin perjuicio del derecho de éstos a recibir —por ese concepto— las cantidades que se les puedan adeudar si —actualizado el procedimiento pautado en la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 181, a que se ha hecho referencia— del mismo se evidenciara tal acreencia. En este último supuesto, sin embargo, no habría condena al pago de los intereses causados por alguna supuesta mora de la empresa en el pago, pues, siendo la mayoría absoluta de los trabajadores o el sindicato, los sujetos capaces para iniciar el procedimiento pautado, el retardo en su actualización no le es imputable. Así se declara.

D. Complemento de lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 174, encabezamiento y primer párrafo, es lo ordenado por los artículos 180 y 175 *eiusdem*.

¹ Nota del Editor: Para conocimiento del lector, se transcribe el memo citado de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo, en su parte pertinente: “REPUBLICA DE VENEZUELA, MINISTERIO DEL TRABAJO, CONSULTORÍA JURÍDICA, No. 43. CONSULTA: El Sindicato Único de Trabajadores de Tecnología y Operación de Plantas y Procesos (SUTRATOPPCA), se ha dirigido a esta Consultoría Jurídica a fin de solicitar la interpretación del concepto de salario establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su aplicación como salario base para el cálculo de las utilidades. Origina la consulta el hecho de que en la convención colectiva vigente se contempla que las utilidades se pagarán tomando como base el salario básico, y siendo que se está discutiendo la nueva convención colectiva desean saber si se puede establecer que las utilidades serán pagadas tomando en consideración todo lo devengado por el trabajador. DICTAMEN: La cláusula novena de la convención colectiva de trabajo establece que corresponde a cada trabajador por concepto de utilidades 120 salarios básicos. Por su parte, la cláusula primera correspondiente a “definiciones”, en su literal “j”, define que debe entenderse por salario básico, la remuneración fija que devengan los trabajadores a cambio de su labor ordinaria, según el tabulador para la nómina diaria y para la nómina mensual. Como puede observarse la cláusula expresamente señala que las utilidades serán calculadas con base en el salario básico del trabajador, y siendo que, las estipulaciones de la convención colectiva son de obligatorio cumplimiento, las utilidades serán calculadas con base en el salario básico del trabajador, toda vez que así fue pactado expresamente por las partes. No obstante lo expuesto, considera esta Consultoría Jurídica que nada impide a que las partes en la nueva convención colectiva establezcan que las utilidades serán calculadas tomando en cuenta todo lo devengado por el trabajador durante el año respectivo, ajustándose de esta forma a lo previsto en el artículo 179 de la Ley Orgánica del Trabajo”.

De conformidad con el primero, la suma correspondiente a la participación en los beneficios debe cancelarse dentro de los dos (2) meses inmediatamente siguientes del día del cierre del ejercicio correspondiente.

El segundo ordena que los empleadores obligados “pagarán a sus trabajadores, dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año o en la oportunidad establecida en la convención colectiva, una cantidad equivalente a quince (15) días de salario, por lo menos, imputable a la participación en los beneficios que pudiera corresponder a cada trabajador en el año económico respectivo (...). Si cumplido éste, el patrono no obtuviere beneficio la cantidad entregada de conformidad con este artículo deberá considerarse como una bonificación y no estará sujeta a repetición. Si el patrono obtuviere beneficios cuyo monto no alcanzare a cubrir los quince (15) días de salario entregados anticipadamente, se considerará extinguida la obligación”.

En los casos previstos en el artículo 175, el límite de quince (15) días de salario es de orden público: puede modificarse siempre que sea para incrementarlos, pero no puede disminuirse en ningún caso.

E. Finalmente, cabe mencionar los dispositivos de la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 182 —en concordancia con los artículos 59 y 398 *eiusdem* y el 8, literal a) de su Reglamento— donde se contemplan dos supuestos diferentes: cuando coexista una participación convencional en los beneficios, si ésta “supere a la participación legal pautada en este Capítulo, el monto de ésta comprenderá aquélla, a menos que las partes hubieren convenido expresamente lo contrario” con la legal, por una parte. Supuesto no aplicable al problema debatido. Por la otra, “en el supuesto de que el monto de la participación legal llegue a superar el de la participación convenida entre las partes”, al cual se hizo referencia anteriormente y en cuanto sea aplicable (*supra* en este mismo número, C, último párrafo).

F. Corolario de lo señalado en este numeral, la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo vigente en TOPPCA, Cláusula 9ª, no desmejora lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 174; pero, en todo caso, la mayoría absoluta de los trabajadores o el sindicato, según el caso, tiene la facultad de solicitar “el examen y verificación de los respectivos inventarios o balances para comprobar la renta obtenida en uno o más ejercicios anuales”,

de conformidad con lo expuesto **supra** (literal C, último párrafo). Así se declara.

-III -

6. SUTRATOPPCA, en su comunicación a la Empresa de 31 de agosto de 1999 y en el Pliego Conciliatorio del día siguiente, alega, además, “para sostener nuestra posición (...) el contenido de la cláusula 81 del Convenio Colectivo que (...) establece: ‘En caso de que una reforma legal que rige la materia laboral (ya sea por ley, decreto, reglamento u otro instrumento de aplicación general) conceda beneficios superiores, iguales o inferiores al establecidos en esta CONVENCIÓN COLECTIVA, se aplicará entre ambos beneficios el que más favorezca al trabajador (...)’”.

A. Para que la estipulación de la Cláusula 81 citada se actualice, tienen que materializarse todos los datos jurídicos que conforman su supuesto de hecho, a saber: debe haber “una reforma legal que rige la materia laboral” y que la misma “conceda beneficios superiores, iguales o inferiores al establecido en esta CONVENCIÓN COLECTIVA (...)”.

B. La Convención Colectiva vigente en la Empresa fue depositada por ante la autoridad competente, Inspector del Trabajo en la Zona del Hierro del Estado Bolívar, el 11 de abril de 1997. Ese instrumento normativo, con un ámbito de validez temporal “de veinticuatro meses contados a partir de la fecha de su vigencia”, fue prorrogado por los sujetos competentes para ello —con las modificaciones indicadas en el Acta levantada por ante la misma autoridad el 2 de julio de 1999— hasta el 31 de marzo de 2000.

C. Desde el 2 de julio de 1999, a la fecha no ha habido ninguna “reforma legal que rige la materia laboral (... que) conceda beneficios superiores (...), razón por la cual no puede actualizarse tal regla en este caso. Así se declara.

Gratia arguendi, debe mencionarse: Si se quiere tomar como fecha de inicio de la vigencia de la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, la de la prorrogada (abril de 1997), la Junta Arbitral observa las dos reformas puestas en vigor desde tal fecha —la de la Ley Orgánica del Trabajo y la del Reglamento de dicha Ley, de 19 de junio de 1997 y de 20 de enero de 1999, en su

orden— no afectaron el punto debatido en este caso, pues ninguno de los dos modificó la normativa vigente en lo relacionado con el instituto de la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas y explotaciones y establecimientos con fines de lucro. Así se declara.

—IV—

7. En el escrito presentado por ante esta Junta Arbitral el 9 de febrero del año en curso, la representación sindical indicó:

A. “En conclusión, en esta Convención Colectiva (...) la norma contenida en la cláusula N° 9, transgredió lo dispuesto en la norma contenida en el artículo 174 de la Ley Orgánica del Trabajo”. En relación con este punto, esta Junta Arbitral señaló anteriormente, *supra* 23 F, y lo ratifica nuevamente: “Corolario de lo señalado a lo largo de este numeral, la Cláusula 9 de la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo no desmejora lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 174, salvo lo indicado en este numeral, literal C, último párrafo”. Así se declara.

B. “Con el fraude a la Ley que ocurrió, le abarató al patrono los costos derivados de la prestación del servicio y afectó al colectivo trabajador en su patrimonio”. En relación con el razonamiento mencionado cabe señalar que —habiendo la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo vigente en TOPPCA, Cláusula 9ª, mejorado la disposición legal, a juicio de esta Junta Arbitral— es improcedente afirmar, primero, la existencia de fraude a la ley; y segundo, no puede alegarse que se “le abarataron al patrono los costos derivados de la prestación del servicio y (se) afectó al colectivo trabajador en su patrimonio”. Así se declara.

C. Finalmente, el escrito de SUTRATOPPCA señala: “Al transgredir la Ley mediante otra norma (Convención Colectiva), mediante actos engañosos y hacer creer al trabajador que se le está beneficiando contractualmente (...) se violaron los Principios Protectorios del Derecho Laboral”.

A este respecto, una vez, se indica que esta Junta Arbitral no encuentra que la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, Cláusula 9ª, transgrede regla alguna de las contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, Artículo 174,

sino que, por el contrario, las mejora: por ello es improcedente afirmar que “mediante actos engañosos y hacer creer al trabajador que se le estaba beneficiando contractualmente (...) se violaron los Principios Protectorios del Derecho Laboral. Así se declara.

-V-

DISPOSITIVO DEL LAUDO

8. Con fundamento en las consideraciones anteriores, la Junta de Arbitraje, constituida e instalada de conformidad con lo que se desprende del Acta de 4 de febrero de 2000, en ejercicio de la competencia que le fuera atribuida por los comprometientes, decide la controversia surgida entre TECNOLOGÍA Y OPERACIÓN DE PLANTAS Y PROCESOS C.A. (TOPPCA) y el SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE TECNOLOGÍA Y OPERACIÓN DE PLANTAS Y PROCESOS C.A. (SUTRATOPPCA), en los términos siguientes:

A. Declara que, de conformidad con el auto de 2 de marzo de 2000, y en ejercicio de la facultad que le confirió el Acta de 4 de febrero del mismo año, Capítulo II, numeral 2, se prorrogó —por treinta (30) días continuos el lapso para dictar el Laudo, el cual le fue notificado a las partes y colocado en la cartelera respectiva en la misma fecha.

B. Declara que es competente para conocer y decidir si la relación jurídica existente entre TOPPCA y CVG FERROMINERA DEL ORINOCO C.A. es la contemplada en la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 54.

C. Declara que TOPPCA es **contratista** de CVG FERROMINERA DEL ORINOCO C.A. (CVG FMO) y, por ende, la relación existente entre ambas sociedades mercantiles no es la prevista en —ni regulada por— la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 54, sino la definida en —y regulada por— el artículo 55 **ejusdem**.

D. Declara, como consecuencia de lo indicado en el literal anterior:

a. La Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo vigente en CVG FERROMINERA DEL ORINOCO C.A. (CVG FMO) no le es aplicable a los trabajadores de TOPPCA;

b. Es irrelevante, a los fines del caso **sub judice**, la argumentación de SUTRATOPPCA en relación con la conformación del capital social de TOPPCA; y

c. Entre las sociedades mercantiles mencionadas en este literal D existiría, de conformidad con la Ley, si ellas conforman una unidad económica (*supra* 13, B, e) o si se demuestra inherencia o conexidad en sus actividades, una solidaridad en cuanto a las obligaciones adeudadas por TOPPCA a sus trabajadores.

E. Declara que el pago de la participación de los trabajadores en los beneficios en TOPPCA debe hacerse con base en lo estipulado en su Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, Cláusula 9ª, esto es, “ciento veinte (120) SALARIOS BÁSICOS (...) a LOS TRABAJADORES que hayan laborado durante todo el ejercicio económico anual” por cuanto tal estipulación no transgrede lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 174. Debe destacarse, en este punto, la opinión coincidente del Ministerio del Trabajo (Consultoría Jurídica, Memo 43, de 19 de octubre de 1999). En cuanto a la argumentación de SUTRATOPPCA relacionada con la “inaplicabilidad” del Tabulador (*supra* 13, B, a, último párrafo), debe señalarse que es materia extraña a esta Junta Arbitral, delimitada como está su competencia al punto especificado en el Acta de 4 de febrero de 2000, Capítulo II, 1, a).

F. Declara que si la mayoría de los trabajadores, o el Sindicato, considera que los beneficios líquidos tenidos por TOPPCA en un determinado ejercicio anual, le permite pagar, en acatamiento a las disposiciones legales citadas, una suma mayor a la especificada en la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, Cláusula 9ª, debe ejercer, a su mayor conveniencia, el derecho que le concede la misma Ley Orgánica del Trabajo, Artículo 181, en concordancia con el 42 y el 45 *eiusdem* y el 81 de su Reglamento.

G. Declara que sus integrantes, en cuanto árbitros de derecho, no son competentes para realizar la inspección de la Declaración de Impuestos solicitada por TOPPCA y ratifica que la autoridad competente para ello, de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo, artículo 181, es la Administración del Impuesto sobre la Renta.

H. Declara que no son aplicables, al caso **sub judice**, los dispositivos de la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo vigente en TOPPCA, Cláusula

81, por no actualizarse los datos jurídicos que conforman sus supuestos de hecho.

I. Declara que la aplicación de la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo vigente en TOPPCA, Cláusula 9ª, al mejorar el dispositivo legal, no puede haber abaratado sus costos ni haber afectado el patrimonio de los trabajadores.

J. Declara que —como consecuencia de lo expuesto anteriormente, literales E e I de este numeral— al aplicar la Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo vigente en TOPPCA, Cláusula 9ª, la empresa no incurrió en fraude a la ley al negociarla y acordarla con el Sindicato; ni materializó actos engañosos para hacer creer al trabajador que se le estaba beneficiando; ni violó alguno de los principios protectorios propios del Derecho del Trabajo.

28. El presente Laudo Arbitral, dictado por unanimidad, se expide —en original y tres (3) copias debidamente firmadas por los árbitros— en el cuarto día de la prórroga acordada (*supra*, numeral 27, literal A).

1. La totalidad de la Junta Arbitral, o cualquiera de sus miembros, está autorizada(o) para consignar el Laudo Arbitral por Secretaría a fin de que el titular de ese órgano dé cumplimiento a lo dispuesto en el Acta de 4 de febrero de 2000, Capítulo II, numeral 1, literal d, o para ordenar su notificación y publicación si fuere pertinente.

Dado y firmado en la Sala de Despacho utilizada por la Junta de Arbitraje, en Caracas a los nueve días del mes de marzo de dos mil.

Fernando Parra Aranguren
ÁRBITRO PRESIDENTE Y PONENTE

Humberto Villasmil Prieto
ÁRBITRO

César A. Carballo Mena
ÁRBITRO