



julio- diciembre 2020

Recibido: 12-8-2019

Aceptado: 6-10-2019

LA POLÍTICA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA ENTIDAD DE TRABAJO

Autor (a) ¹Ángel Arvelaiz

Dirección electrónica: angel.arvelaiz@gmail.com

Adscripción: Independiente

Resumen: Con este ensayo pretendo encontrar que las políticas laborales inciden de manera significativa dentro de la convención colectiva de trabajo y por ende en la relación que se establece entre la entidad de trabajo y el trabajador. En virtud del enfoque que se establezca en el manejo de estas políticas, y que las mismas puedan garantizar al trabajador una estabilidad socioeconómica propia y por ende que beneficie a su núcleo familiar; al ver satisfechas sus necesidades contribuirá en beneficio de la relación de trabajo, ya que todo dentro de esta relación no se puede suscribir al beneficio de una sola de las partes, debido a que ambas, son quienes interactúan y proveen a su entorno un sinnúmero de satisfacciones que son propias de los actores intervinientes..

Palabras Clave: políticas laborales, convención colectiva, trabajador, entidad de trabajo, relación de trabajo, socioeconómico.

LABOR POLICY AND ITS IMPACT ON THE COLLECTIVE LABOR AGREEMENT: AN APPROACH FROM THE WORK ENTITY

¹ Abogado

The purpose of this essay is to show that labor policies have a significant impact on the collective bargaining agreement and therefore on the relationship established between the labor entity and the worker. Under the approach that is established in the management of these policies, they can guarantee the worker's socioeconomic stability of his own and therefore benefit his family nucleus; seeing his needs satisfied will contribute to the benefit of the working relationship since everything within this relationship cannot be subscribed to the benefit of only one of the parties, since both are those who interact and provide their environment with a myriad of satisfactions that are proper to the intervening actors.

Keywords: Labor policies, collective agreement, employee, work entity, working relationship, socioeconomic.

Introducción

En el presente escrito analizaremos la política laboral y su incidencia en la convención colectiva, haciendo una aproximación desde la entidad de trabajo, dado que en la relación de trabajo existe un vínculo entre el patrono y el trabajador, y la realidad socioeconómica no escapa en la actuación de ambos actores.

Entendemos que si bien es cierto, que el proceso social trabajo bajo dependencia le es remunerado al prestador del servicio, por quien lo recibe, no es menos cierto que la convención colectiva de trabajo (las cuales son fuentes de Derecho, tal como lo establece la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras), como contrato entre las partes no puede ser pétrea, la misma tiene que ajustarse a la actualidad socioeconómica y por ende coadyuvar a que la relación de trabajo, y que esta se realice en función de que trabajador – patrono logren la satisfacción de sus necesidades, sin detrimento de ninguna de las partes de la relación.

Procederemos analizar la situación socioeconómica y la afectación que produce la misma dentro de la relación laboral, y cuáles son sus consecuencias en el trabajo, en virtud de que éste es un hecho social, que goza de la protección por parte del Estado, y su fin es satisfacer las necesidades materiales, morales e intelectuales del trabajador, dado que son principios tuitivos que garantizan la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales, y su irrenunciabilidad.

En nuestro ensayo trataremos la política laboral y su incidencia en la convención colectiva de trabajo; procederemos a realizar un exordio que nos permite establecer que la convención colectiva es un derecho constitucional, el cual en su artículo 96 establece el derecho que tienen los trabajadores del sector público o privado a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo y el Estado venezolano proveerá las garantías necesarias para su desarrollo y favorecerá las relaciones colectivas y la solución de conflicto laboral; el Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que el derecho a la sindicación es una garantía para evitar el menoscabo de la libertad sindical, con el fin de garantizar a los trabajadores que éste se pueda afiliarse libremente a cualquier organización sindical, sin sujetar el empleo a una condición de no afiliación sindical o el despido de éste por su afiliación.

Así mismo el antes citado Convenio, establece en su artículo 4 lo siguiente:

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimiento de

negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. (Cursiva mía).

El artículo 431 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), establece el derecho a la negociación colectiva, en el cual se observa que dentro de su texto se establecen las siguientes garantías:

- a) Se favorece el desarrollo armónico de las relaciones entre los trabajadores y los patrones;
- b) Se protege el proceso social trabajo;
- c) El desarrollo de la persona del trabajador; y,
- d) Alcanzar los fines del Estado quien garantizará la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener una ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y decorosa, y le garantice el pleno ejercicio de su derecho al trabajo y su deber de trabajar

Es por ello, que los trabajadores tienen el derecho a la negociación colectiva, bien sea a través de la convención colectiva de trabajo prevista en el Capítulo II del Título VII de la LOTT; o, en el acuerdo colectivo de condiciones de trabajo, éste último establecido en el artículo 136 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT).

La *negociación colectiva* se encuentra definida en el Convenio sobre las negociaciones colectivas, 1981, N° 154, de la OIT, el cual establece que es la que tiene lugar entre el patrono y sus trabajadores, organizados en sindicatos o no, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y regular las relaciones entre el patrono y el trabajador. La definición de *convención colectiva de trabajo* o *acuerdo colectivo de*

condiciones de trabajo, la podemos establecer como: aquella que se celebra entre los trabajadores, organizados en sindicatos, con el patrono o grupo de patronos, dentro de la cual establecen las condiciones conforme a las cual los trabajadores prestaran sus servicios en el proceso social trabajo bajo dependencia, y conforme a ello se establecen derechos y obligaciones para cada una de las partes que intervienen en la relación de trabajo; siendo la diferencia fundamental entre el acuerdo colectivo de condiciones de trabajo y la convención colectiva de trabajo, que la primera, se establecen entre grupo o coalición de trabajadores y patrono; y la segunda, con la organización sindical.

Se observa con preocupación, el rápido deterioro en los puestos de trabajo en términos generales, ello se evidencia en el resumen ejecutivo de la OIT sobre las *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2020*, el cual establece que se espera que para este año 2020, haya un escasez de puestos de trabajo, y señala que la tasa de desempleo mundial para el año 2019 se situó en el 5,4%, prevé este indicador que no variará en los próximos años; entendiendo entonces, que el *desempleo mundial* será una constante de desaceleración en virtud de que el sector manufacturero dentro de la economía mundial ha presentado claros indicios de el comienzo de una disminución de la producción, y esto obedece a la subutilización de la fuerza de trabajo la cual se sitúa por encima del 13%, ineficiencia ésta que trae como consecuencia una disminución de la masa laboral ocupada, y el aumento del desempleo.

Establecidas estas consideraciones, procederemos a nuestra disertación en cuanto a las políticas laborales, entendiéndose como las normas de carácter legal o convencional, que afectan la relación de trabajo y a las personas naturales o jurídicas, que intervienen en esta relación.

Debemos observar que en la actualidad coyuntural, la convención colectiva de trabajo tienen una incidencia dentro de la relación de trabajo y fundamentalmente en ambas partes, el *patrono* y el *trabajador*; se entiende, que la convención colectiva de trabajo se aplica la locución latina de “*pacta sunt servanda*”, ya que todo contrato se debe cumplir tal como fue pactado, pero tampoco la convención colectiva debe ser pétreas, ya que la relación de trabajo intervienen factores exógenos que la modifican, como lo es la situación socioeconómica; es por ello, que la convención colectiva de trabajo debe ser entendida como “*rebus sic stantibus*”, debe ser aplicada en virtud a las circunstancias concurrentes para el momento en que se aplica la convención, ya que cualquier modificación de manera sustancial puede dar lugar a beneficios en la relación de trabajo, en virtud de que él patrono puede proveer un mejor beneficio socioeconómico a el trabajador, que dentro de la relación de trabajo, ha sido considerado como el *débil económico*.

Cuando *Villasmil Prieto* (2006), analiza el modelo de negociación estática, establece:

Esta noción o modelo de negociación estática no es otra cosa que la expresión de una negociación procesalizada que se sirve, hemos dicho, de actos, lapsos y preclusividades por lo que la negociación tiene un momento y habrá otra para reiniciarla, aun cuando en el ínterin las condiciones laborales puedan haber cambiado sustancialmente o de igual modo las condiciones económicas que la determinan. (pp. 73-74).

Entendemos entonces, en virtud de que la convención colectiva de trabajo, puede ser afectada por factores externos, y entrar en desuso su aplicación de la forma primigenia como fue convenida, la misma no estaría cumpliendo su función esencial, la cual es proveer beneficios socioeconómicos a los trabajadores que le permitan garantizar una vida digna junto

a su familia, que pueda cubrir las necesidades materiales, sociales e intelectuales, con ocasión al proceso social trabajo; y, dado que debe prevalecer el principio tuitivo de favorecer al *débil económico* de la relación de trabajo, mediante la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, por ser éstos principios rectores en material laboral, quienes a su vez deben ser progresivos y en ningún caso serán renunciables, ya que el *trabajo* por ser un hecho social, goza de protección.

Como podemos apreciar existe un principio de obligatorio cumplimiento con base a de los principios rectores establecidos en el marco jurídico, tenemos entonces lo señalado en el artículo 150 del RLOT, el cual expone que las partes de la convención colectiva de trabajo cumplirán de buena fe los deberes y obligaciones; a la luz de esta exposición se puede afirmar, que dentro de la relación de trabajo ambas partes deben obrar con justa aplicación al principio de *bona fides*, ya que el mismo su valor es ético y debe trascender al cumplimiento literal de los compromisos establecidos en la convención colectiva de trabajo, debido a que sus efectos y consecuencias producen la realización de acuerdos que mejoran la condición material, social e intelectual del trabajador, por medio de éstos acuerdo se puede mejorar las condiciones de la relación de trabajo y sus beneficios socioeconómicos; ya bien lo señalaba Couture (1941): "... calidad jurídica de la conducta legalmente exigida de actuar en el proceso con probidad, con el sincero convencimiento de hallarse asistido de razón".

Tomando la opinión del maestro Couture, debemos tener entonces el convencimiento y la asistencia de la razón, que no es más que la capacidad que posee la mente del individuo de establecer las relaciones entre las ideas y los conceptos, para así formar sus propios juicios y conclusiones; podemos inferir que la actual coyuntura, la política laboral de la entidad de trabajo, no debe estar circunscrita a los resultados de las

operaciones, los cuales son manejados como los indicadores de la gestión que se realiza, siendo la única y exclusiva razón del negocio.

Esa filosofía, que no es más que un conjunto de reflexiones sobre lo esencial del negocio, la propiedad, sus causas y los efectos que éstos tienen sobre el trabajador y el entorno laboral en concordancia con la entidad de trabajo, en la cual se observa la satisfacción de la necesidad del trabajador y de la entidad de trabajo, ésta última como la persona que aporta el patrimonio para la generación de riqueza. Pero si presentamos una premisa, donde la entidad de trabajo - patrono proveen lo suficiente para satisfacer las necesidades más apremiantes del trabajador y le quita la lucha constante de satisfacer sus necesidades propias y la de su entorno familiar, la entidad de trabajo - patrono estarían auspiciando un cambio radical de conducta del trabajador y una actitud diferente frente a la relación de trabajo y a las pautas rígidas de como se ha reglado ésta relación; pudiéramos encontrar entonces a un trabajador que tienen la capacidad de transmitir una conducta de productividad y eficiencia en el desempeño de su gestión laboral.

Esto es una actitud de liderazgo que debe emprender el patrono, debe influir en la forma de actuar de sus trabajadores, se debe buscar en éste el entusiasmo en el logro de las metas y objetivos; esta capacidad de manejo del liderazgo dentro de la relación de trabajo, tiene como propósito generar iniciativas, buscando motivar al trabajador para que sea eficiente y eficaz en la gestión de su labor. Bien lo establecía Martí (2020; 04-02) en su foro *“Tiempo de asumir el liderazgo personal”*, donde señalaba que tenemos que maximizar los resultados y la satisfacción con un mínimo de desgaste, y que éste liderazgo se lo debe ganar el patrono, a través de tres elementos fundamentales, que son: i) entusiasmo; ii) lealtad; y iii) compromiso; y quienes alcanzan estas tres cualidades en sus trabajadores obtienen como

resultado: el *entusiasmo* que tiene una persona apasionada y alegre en la labor que desempeña; *escucha* empatiza y comprende; se le *enseña* y crea así sus propias capacidades; posee *ánimo* y su actitud es a que: *si se pueden lograr las metas*; es *visionario* porque sabe a dónde se dirige; tiene *decisión* ya que está claro lo que desea; es *honesto* y por ende se puede creer en él; *reconoce* el valor de lo que obtiene y agradece los beneficios que le son otorgados por su esfuerzo; y, es *congruente* porque se convierte en un modelo y ejemplo a seguir. El antes mencionado autor, cita a *Jack Welch*, quien expuso: “El mundo pertenecerá siempre a los apasionados, a los líderes. Esas personas no solo poseen enormes energías, sino que son capaces de transmitir esas energías a quienes dirigen”.

Las ideas que hemos esbozado con antelación, no son inéditas y mucho menos novísimas; ya se ha estudiado que el bienestar y satisfacción del *capital humano*, como componente dentro de nuestro sistema productivo y de costo, busca incentivar la satisfacción del trabajador a través de sus necesidades psicológicas, y esta estabilidad de bienestar produce en él, que desempeñe su labor con una alta productividad y satisfacción moral, lo cual nos conduce, a que en la relación *trabajo – trabajador*, existan menos errores dentro del proceso productivo, se disminuya ostensiblemente el desperdicio, y por ende una reducción de costo, la cual conlleva a mejorar los resultados económicos de la entidad de trabajo, lo cual se traduce en una mejora en los beneficios socioeconómicos del trabajador; al final nos encontramos con un ciclo de acción y reacción, que de la forma que éste sea abordado, puede ser beneficioso en la relación de trabajo.

No es menos cierto, y siendo atrevido en el planteamiento, el cual es producto de vivencias observadas, que existieron algunas convenciones colectivas de trabajo que eran simple contratos de adhesión, en el cual no se observa ningún rasgo de liderazgo de las partes actantes, eran simple

“negociadores”, porque éstos realizaban la actividad de discusión de la convención para obtener ellos un beneficio; esta tesis puede ser controvertida, y podemos establecer disímiles opiniones y no tener punto de encuentro, pero cuando establezco que eran un contrato de adhesión, es debido a que los representantes de los trabajadores no promovían la oportunidad de discutir el contenido de la convención colectiva de trabajo; pero ¿por qué hago esta afirmación?; para responder a esta interrogante buscare aclarar de acuerdo a la definición establecida por Ossorio (2008), de lo que es un *contrato de adhesión*:

... se caracteriza por el hecho de que es una de las partes la que fija las cláusulas o condiciones,..., del contrato, cuya celebración se propone, sin que quienes quieran participar en él tengan otra alternativa que aceptarlo... (pp.168)

Expuesta la definición, puedo afirmar que la convención colectiva de trabajo, solo se presentaban la propuesta, y entre acuerdos se fijaban las condiciones; existían mejoras a la convención colectiva de trabajo, puedo asegurar que sí, ya que el ente administrativo regulatorio garantizaba la progresividad de los beneficios, pero todo era circunscrito al beneficio pecuniario que se iba a percibir, y hemos establecido que el trabajador, que es una de la partes fundamental de esta relación de trabajo, no es un objeto, ya que sus necesidades van más allá que la simple satisfacción de las necesidades básicas, porque sus necesidades trascienden también a lo psicosocial, dentro de ese compendio de ser humano; él representa para la entidad de trabajo un capital, el cual se debe preservar, mantener y desarrollar.

Las mencionadas convenciones colectivas de trabajo, no eran irritas, tampoco éstas poseían vicios de nulidad absoluta o relativa, en ellas se podía apreciar el cumplimiento de la norma jurídica y los requisitos de validez, ya que las mismas concurrían las siguientes condiciones:

- i. existía el consentimiento de las partes;
- ii. la materia Laboral, es objeto de contrato;
- iii. el trabajo per se, es lícito; y,
- iv. no existía la incapacidad legal de alguno de las partes.

Dentro de la actual coyuntura por la que están transitando las relaciones de trabajo, cito a Urquijo (2005), quien a su vez cita al Dr. Arístides Calvani, en su disertación sobre las relaciones económico-sociales, establece que la vida moderna sobresale por antonomasia el problema económico-social en la relación de trabajo entre la entidad de trabajo y el trabajador; es por ello, que establece en la teoría de las relaciones de trabajo, estas deben cumplir en su opinión, y señala que:

... Se hace necesaria la existencia de estudiosos del cuerpo social que dirijan sus intereses y conduzcan sus pasos especialmente hacia la investigación y conocimiento de las relaciones de trabajo, de las diversas formas de convivencia en el ámbito de la empresa y de las soluciones posibles a los puntos de conflicto. Los problemas obreros-patronales no serían comprensibles sin nociones económicas, ni explicables sin causas sociales. (pp. 27).

Encontramos en la afirmación del Dr. Calvani, que en la relación de trabajo cobra importancia el análisis de los factores que conculcan la estabilidad de ésta relación entre el patrono y el trabajador, son las necesidades de éste último que deben ser estudiadas y revisadas, dado que las mismas devienen de su entorno social; tenemos entonces, que la entidad de trabajo – patrono, debe tener conocimiento de las circunstancias que afectan al trabajador, con el fin de coadyuvar en una relación de trabajo armónica, y que su rango de acción no se circunscribe solamente a la duración de la jornada de trabajo,

si no que por ser un individuo que se ve afectado por factores exógenos y que no escapa de la realidad social.

Cuando en profesor Lucena (07-2010), en su disertación sobre las “Relaciones Laborales: evolución e involución”, establece que las relaciones laborales o de trabajo son sinónimos, y las mismas poseen dos características que son: a) su carácter histórico, y b) la relación entre el capital y el trabajo. La primera, se establece por la convivencia de la sociedad y los modelos de producción, ambos interactúan dentro de una marco que depende del contexto social, mediante la cual se moldea la relación de convivencia entre los factores que intervienen en la relación laboral; y la segunda, trata la relación existente entre quien posee el capital y la fuerza laboral para ejecutar el trabajo; actores éstos, que poseen la capacidad de reconocerse y reglar la convivencia entre ambos y citando textualmente al antes mencionado autor, éste señala:

Tanto la construcción histórica como la relación de fuerzas, van a ir llevando la unilateralidad a la bilateralidad en estas relaciones, en el sentido de que compete a ambos la convivencia y sus reglas.

Entendemos a la luz de la exposición del profesor Lucena, que los modelos de producción y la convivencia social deben coexistir, que la relación capital – trabajo deben reconocerse y que la relación de trabajo debe existir de manera bilateral, modificando las reglas de convivencia, porque ambos actores en su coexistencia facilitaran la relación de trabajo.

Esta interacción armónica de ambos factores nos permite hacer uso de un símil, y es cómo una “relación simbiótica” en strictu sensu, puede promover la participación del patrono – trabajador en la consecución de fines que le son propios y comunes; se entiende entonces, que la satisfacción de ambos conllevaría al logro de las metas y los objetivos de cada uno de ellos, en una relación sana y proba se reconocen sus derechos

y obligaciones; y, por ende, es beneficiosa para ambos. Siguiendo esta analogía, que es un método por el cual una norma jurídica se extiende, por identidad de razón, a casos no comprendidos en ella, podemos establecer que también puede existir una relación de trabajo que este comprendida en una “relación simbiótica parasitaria” en sentido lato sensu, porque observaríamos que solo uno de los individuos de la relación de trabajo se verá favorecido y alcanza sus metas y objetivos, en detrimento del otro sujeto de la relación, quien no podrá alcanzar las sus metas y objetivos que se había propuesto.

Podemos inferir, que debe existir un cambio de paradigma en la convención colectiva de trabajo, sus cláusulas no pueden ser rígidas, se debe tener la capacidad que éstas de ajusten a los factores exógenos que modifican las condiciones de la relación de trabajo, para buscar dentro de ésta la estabilidad y satisfacción de las necesidades que existen entre las partes contratantes, que son el patrono y el trabajador, la base fundamental en la relación de trabajo. Debe permear la modificación de las condiciones de trabajo y los beneficios socioeconómicos, para que éstos puedan ser objeto de una rápida adecuación a los cambios que se generan en la realidad social que se vive, y que estas modificaciones a la convención colectiva de trabajo no exista la intención o propósito de desvirtuar el propósito de la misma, en flagrante violación a la norma jurídica laboral; si no por el contrario, busque beneficiar de manera progresiva en los derechos que le son propios a los trabajadores.

Si bien es cierto, que la entidad de trabajo – patrono, cuando existe una modificación dentro de la estructura de costo en la producción de sus bienes y servicios, éstos de manera expedita actualizan sus estructuras y modifican los precios de venta de los bienes y servicios (se hace la salvedad, cuando existe regulación por parte del Estado en la fijación de precios de los bienes y servicios); entendemos, que el proceso social trabajo se encuentra contemplado dentro de esa estructura de costo,

porque el mismo es uno de los elementos que se encuentra dentro de la estructura del costo de venta, que los técnicos en la materia denominan como: mano de obra (directa o indirecta), según sea el caso; se entiende que el objetivo de la prestación del servicio personal bajo dependencia a una persona natural o jurídica, deriva con ocasión a la labor realizada por una remuneración, en virtud del carácter personal que posee la relación de trabajo, y de ésta se desprende un vínculo jurídico entre el patrono y el trabajador en el proceso productivo de generar bienes y servicios; podemos afirmar que la mano de obra es un importante elemento de costo, el cual modifica sustancialmente el precio de los bienes y servicios.

A la luz de esta afirmación, se establece que el trabajador con ocasión del trabajo perciba una remuneración, provecho o ventaja con el propósito de que éste pueda obtener bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia; en las actuales circunstancias, donde la pérdida del valor adquisitivo va en detrimento del débil económico; esta modificaciones a su salario y beneficios debe ser ágiles, de fácil modificación, sin más formalismo o restricciones inútiles, que sea un simple cambio en lo acordado dentro del convenio colectivo de trabajo, en virtud del principio de buena fe.

Esta opinión se sustenta, en que si la entidad de trabajo – patrono, tienen la capacidad para modificar el precio de venta de los bienes y servicios producidos, no es menos cierto que se puede modificar los beneficios socioeconómicos que se generan producto de la relación de trabajo; algunos puristas podrán argumentar que se debe establecer un tiempo perentorio para la reposición del capital de trabajo a través de la realización de la venta, y el respectivo incremento en el flujo de caja para poder así honrar los compromisos, pero también no es menos cierto, que un componente importante de los beneficio que percibe el trabajador no son de pago inmediato,

alguno de ello se establecen como provisiones los cuales tienen un término para ejecutar su pago.

Por todo lo antes expuesto, puedo plantear entonces, que la modificación de la convención colectiva de trabajo debe ser ágil y expedita, sin más formalismo que:

- 1) libre consentimiento de las partes;
- 2) que la modificación de las cláusulas contractuales, no violente el orden público;
- 3) que exista la preminencia de la intangibilidad y progresividad de los beneficios socioeconómicos, así como su irrenunciabilidad; y,
- 4) aun cuando exista convención colectiva de trabajo, sus actualizaciones surtan efecto a partir del momento en que las partes convinieron, sin más dilación que el formalismo de un acuerdo privado, en virtud de que el acuerdo versa sobre un principio de protección y defiende la relación de trabajo entre el patrono y el trabajador, en aras de satisfacer las necesidades que surjan dentro del proceso social trabajo y las constantes afectaciones que tiene los beneficios del trabajador, ante los embates de la situación económica y la ostensible pérdida del poder adquisitivo de la remuneración que éste percibe.

Este último punto, el signado con el número 4, no evoca las previsiones del artículo 450, parágrafo in fine de la LOTTT, establece que: “... A partir de la fecha y hora de homologación surtirán todos los efectos legales.” la convención colectiva de trabajo; considero que éste formalismo establecido en el artículo in comento se debe dejar sin efecto, porque cuando analizamos la norma Constitucional, en su artículo 89, expone que: “La Ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores”, de igual manera, el citado artículo, señala:

“Ninguna Ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales”. A la luz del análisis realizado a la norma Constitucional, puedo inferir que lo señalado en el planteamiento establecido en el numeral 4, señalado en el párrafo que antecede, lo establecido allí no va contra el orden público, por el contrario, se afirma que las modificaciones a las cláusulas de la convención colectiva de trabajo son con el fin de mejorar los beneficios establecidos en ésta, en franca aplicación de la progresividad de la norma Laboral.

El presente ensayo se realiza como requisito de la maestría de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, para la cátedra de Relaciones de Trabajo I.

Referencias:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. G.O. N° 36.860. 30-12-1999. Reimpresa por error material en G.O. N° 5.453 Extraordinaria. 24-03-2000.

Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras. Decreto N° 8.938. G.O. N° 6.076 Extraordinaria. 07-05-2012.

Lucena, H. (17-07-2010). Relaciones Laborales: evolución e involución.

<https://hectorlucena.blogspot.com/2010/07/relaciones-laborales-evolucion-e.html>

Martí, E. (02-04-2020). Tiempo de asumir nuestro liderazgo personal. ZOOM.US
<https://zoom.us/j/1875211033?pwd=QzVkRkQxditKZFNacnl4NmplYWllZz09.ID:1875211033>.

OIT, C098 (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

OIT, C154 (1981). Convenio sobre las negociaciones colectivas.

OIT, Resumen Ejecutivo, Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2020.

Ossorio, M. (2008). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires: Viamonte.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Decreto N° 4.447. G.O. N° 38.426. 28-04-2006.

Urquijo García, J. J. (2005). Teoría de las Relaciones Industriales. De Cara al Siglo XXI. 3era. Edición. Caracas: Montalbán

Villasmil Prieto, H. (2006). Estudios de Derecho del Trabajo. Universidad Católica Andrés Bello. 2da. Edición revisada y aumentada. Caracas: Montalbán.