

RELACIONES LABORALES

Licdo. Esp Lino Rasmir

## RELACIONES LABORALES

### El Contrato de Trabajo

**Definición:** El Contrato de Trabajo es aquel celebrado entre un trabajador y un patrono o asociación de patronos, o entre estos y un sindicato o una federación o confederación de sindicatos.

De esto se desprende que el contrato de trabajo puede ser:

- Contrato Individual
- Contrato Colectivo.

El Contrato de Trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y bajo una remuneración

Así es definido el concepto de Contrato Individual de Trabajo en el art 67 de la LOT.

También podemos decir que el contrato Individual del Trabajo es una convención entre un patrono y un trabajador, mediante el cual este se obliga a ejecutar, cualquier labor o servicio, bajo la dependencia del patrono o de la persona que el designe y a cambio del pago de un salario por el patrono o su encargado.

### Requisitos y Menciones que deben contener.

El art 70 de la LOT, señala que el contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse su existencia en caso de celebrarse en forma oral.

1.- Cuando el contrato de trabajo sea elaborado por escrito, deberá ser hecho en dos ejemplares, uno de los cuales se entregara al trabajador y contendrá las especificaciones que siguen, de acuerdo al art 71 de la LOT:

- El nombre, nacionalidad, edad, estado civil y domicilio o residencia de los contratantes;
- El servicio que deba prestarse, que determinara con la mayor precisión posible;
- La duración del contrato o la indicación de que es por tiempo indeterminado, según el caso;
- La obra o la labor que deba realizarse, cuando se contrate para una obra determinada;

## RELACIONES LABORALES

- La duración de la jornada ordinaria de trabajo, cuando se haya estipulado por unidad de tiempo o por tarea; y Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden los contratantes.

Si en el contrato de trabajo no hubiese estipulaciones expresas respecto al servicio que deba prestarse, y a la remuneración, esto se ajustara a las normas siguientes:

- El trabajador estará obligado a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sean del mismo género de los que forman el objeto de la actividad, en que se dedique el patrono; y
- La remuneración debe ser adecuada a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podarse inferior al salario mínimo ni a lo que se pague por trabajos de igual naturaleza en la región y en la propia empresa.

Se puede extinguir el contrato anticipadamente si ambas partes lo quieren.

El incumplimiento del contrato de trabajo solo obligará a quien el incurra, a la correspondiente Responsabilidad Civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Los menores que tengan más de 14 años pero menos de 16 años, pueden celebrar Contratos de Trabajo, con previa autorización de su representante legal, a falta de este, la autorización deberá ser otorgada por un Juez de Menores, el Instituto Nacional del Menor o la primera autoridad Civil, si el habita con su representante hay presunción que ha sido autorizado, salvo manifestación expresa en contrario.

En el contrato se debe dejar constancia de su salud física y mental e intelectual con previa comprobación médica y que periódicamente debe participársele examen periódico.

La sustitución de patrono, en principio no quedan afectadas, ya que el nuevo patrono es solidario en cuanto al anterior hasta el año siguiente, concluido este, la responsabilidad es del nuevo patrono únicamente.

Si el trabajador considera inconveniente a sus intereses la sustitución, podrá pedir la indemnización y tendrá derecho a que se considere como un despido, por causa injustificada.

### **Elementos.**

## RELACIONES LABORALES

El Contrato de Trabajo, como todos los de derecho común, requiere para su existencia de consentimiento, objeto y causa.

Los llamados elementos del contrato, en lo que la jurisprudencia administrativa y judicial ha cifrado la existencia de este tipo de vinculación (prestación personal de servicio, y subordinación y salario), son tan solo, el objeto y la causa del contrato de trabajo. La prestación de servicios subordinada es el objeto de la obligación del trabajador y, a su vez, la causa del pago del salario. Este es de su parte, el objeto de la obligación del patrono y la causa de la del trabajador. La subordinación o dependencia se presenta como una de las características propias del servicio personal, o sea, del objeto de la obligación del empleado u obrero.

En los elementos del contrato de trabajo tenemos un elemento esencial y otros necesarios:

### Esenciales:

- Capacidad jurídica y consentimiento de las partes intervinientes.
- Objeto: en qué consiste y para que se va a hacer.
- Causa: lo que motiva su realización.

### Necesarios:

- La subordinación: es la relación en la que el trabajador se somete a las órdenes del patrón.
- La prestación personal del servicio: para perfeccionar la relación.
- Lícito: no debe ir en contra de las estipulaciones legales, la moral y las buenas costumbres.
- La remuneración: es su causa.

### **Característica.**

El contrato de trabajo es una convención dirigida a realizar un *do ut facias* en que el deudor (trabajador), asume una obligación de hacer contra una prestación del acreedor (patrono) consistente en un dar. Considerando a la inversa, es decir, visto desde el ángulo del patrono deudor, podría calificarse como un contrato de cambio dirigido a un *Facio ut des*. No es un contrato constitutivo de derechos reales de goce, pues el uso de la habitación, reconocido en ciertos casos a los trabajadores, es, propiamente, una obligación de no hacer a cargo del patrono, que se expresa

## RELACIONES LABORALES

en la tolerancia de ese uso por el trabajador y sus familiares y en una abstención de parte de aquel en el ejercicio de los derechos y acciones connaturales a la propiedad.

El contrato de trabajo puede ser calificado como:

- Consensual; ya que se perfecciona mediante el concurso de la voluntad de ambas partes;
- Bilateral o sinalagmático; porque produce obligaciones a cargo de cada uno de los contratantes, que deben ser cumplidas de buena fe y con la diligencia de un buen padre de familia, o sea, de una persona normal.
- Oneroso; porque cada una de las partes trata de procurarse una ventaja mediante un equivalente.
- Conmutativo; por cuanto cada parte conoce y puede evaluar, en el momento de celebrarse el contrato, la ventaja que obtendrá de este.
- Es generalmente estimado intuito persona respecto del trabajador y, excepcionalmente, respecto del patrono.
- De ejecución duradera; pues sus efectos no se reducen al solo momento de la contratación, como en la venta, la permuta, etc.
- Es regularmente informal; pero, en ciertos casos, la ley exige la forma escrita: contratos de trabajos a término (art 73, LOT); contratos de deportistas profesionales (art 303, LOT); contratos de navegación (art 335, LOT); de los ciudadanos venezolanos para servir en el extranjero (art 78, LOT); las convenciones colectivas, etc.
- Es tracto sucesivo; ya que la prestación del servicio por el trabajador supone la obligación por parte del beneficiario de la remuneración y otros beneficios sucesivos a este.

### Clases y Modalidades.

De acuerdo con la legislación venezolana los contratos de trabajo pueden ser:

- Según el sujeto:
- Individual; celebrado por un empleado u obrero.

## RELACIONES LABORALES

Colectivo; celebrado por un sindicato de trabajadores. La nueva LOT denomina ahora convenciones colectivas a esta especie de contratos.

A su vez, el Contrato Individual de trabajo puede ser:

Según su Naturaleza:

*Por tiempo indeterminado*; tiene por objeto la prestación de servicios del trabajador sin fijación de tiempo.

*Por tiempo determinado*; las partes han limitado la duración de los servicios del trabajador. Estos contratos, preferentemente, han de ser escritos; concluyen con el término prefijado, -- que no puede ser mayor de un año para los obreros, ni de tres para los empleados --, pero podrán ser prorrogados por una vez sin perder su condición específica. En caso de dos o más prorrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prorrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación (art 74, LOT). Según esta misma disposición, se presumirá igualmente que las partes se han vinculado por tiempo indeterminado, cuando entre ellas se celebre un nuevo contrato dentro del mes siguiente al vencimiento anterior, salvo que se demuestre la voluntad común de poner fin a la primera relación.

Los contratos por tiempo determinado, igual que los celebrados para una obra determinada, no pueden ser resueltos anticipada e injustificadamente por las partes, sin que ello cause a favor de la perjudicada la acción de daños y perjuicios a que se refiere el artículo 110 de la LOT.

*Para una obra determinada*; la prestación de servicios del trabajador tiene por objeto la realización de una obra o la ejecución de un servicio precisado por las partes. Estos contratos terminan con la conclusión de la obra o del servicio y para su celebración se exige, preferentemente, la forma escrita.

El artículo 75 de la LOT, asentado en la intención presunta de las partes, considera:

Que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador dentro de la totalidad proyectada por el patrono;

Que si dentro del mes siguiente a la conclusión de la obra, las partes celebran un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, la relación entre ellas se considera por tiempo indeterminado desde su inicio.

## RELACIONES LABORALES

A modo de excepción dentro del cuadro de presunciones *juris tantum* establecido por los artículos 74 y 75 de la LOT, en la industria de la construcción no se desvirtuar la naturaleza del contrato para una obra determinada, cualquiera que fuere el número sucesivo de ellos.

Según la forma de pago de la remuneración:

Contratos de remuneración por unidades de tiempo, exigible por periodos diarios, semanales, quincenales, etc.

Contratos de salario variable, según el resultado:

Contrato de trabajo a destajo o por pieza; la remuneración o salario se paga e atención al resultado de trabajo y no al tiempo invertido en obtenerlo, de tal modo que a mayor rendimiento mayor retribución.

- Contrato de trabajo por tarea; la remuneración se pacta en atención al resultado y al tiempo.
- Contrato de trabajo a comisión; se diferencia del contrato a destajo en que la comisión depende, a veces, de factores extraños al esfuerzo mismo del trabajador.

Los contratos de trabajo domestico, de conserjería, de trabajo rural o abordo, de aprendizaje, etc., son, simplemente, contratos individuales nominados, sujetos a regímenes especiales por ciertas peculiaridades que ellos presentan.

### **Requisitos y Condiciones del Contrato de Trabajo para Prestar Servicio en el Exterior.**

La Ley Orgánica del Trabajo prevé la posibilidad de que un trabajador venezolano sea contratado para prestar servicio fuera del país. En tal sentido el artículo 78 expresa:

“Los contratos de trabajo celebrados por trabajadores venezolanos para la prestación de servicio fuera del país deberán extenderse por escrito, ser autenticados ante funcionarios competente del lugar donde celebren y legalizados por un funcionario consular de la nación donde deban prestar sus servicios. El patrono deberá otorgar fianza o constituir depósito en un banco venezolano, a entera satisfacción de la Insectoría del Trabajo, por una cantidad igual al monto de los gastos de repartición del trabajador y los de su traslado hasta el lugar de residencia.

Además, serán parte integrantes de dichos contratos las estipulaciones siguientes:

## RELACIONES LABORALES

- Los gastos de transporte y alimentación del trabajador y todos los que se originen por el cumplimiento de obligaciones sobre inmigración u otro concepto semejante, serán por cuenta del patrono; y
- Se aplicaran las disposiciones de la legislación social venezolana.

El trabajador deberá recibir del patrono, antes de su salida, información escrita sobre las condiciones generales de vida y requisitos a que deberá someterse en el país donde va a prestar sus servicios”.

### **Responsabilidad del Trabajador por Incumplimiento del Contrato de Trabajo.**

El incumplimiento de las obligaciones del contrato de trabajo genera responsabilidades, tanto para el patrono como para el trabajador, si bien los fundamentos jurídicos de esa responsabilidad difieren. La idea civil de culpa - en su amplia acepción, comprensiva de toda lesión al derecho ajeno, inclusive causada por dolo- , es insuficiente para explicar la responsabilidad del patrono en todos los supuestos previstos por nuestro legislador, No obstante, es procedente para entenderla en muchos de ellos, y, para sustentar la del trabajador, sin excepción.

Las indemnizaciones legales debidas por el despido injustificado o el retiro justificado del empleado u obrero suelen ser, simplemente, expresiones de la responsabilidad del patrono por culpa haciendo, es decir, por hechos que estaba en la obligación de no hacer. Nos referimos a las indemnizaciones de antigüedad y auxilio de cesantía, antes de ser consagradas como “derechos adquiridos” por la reforma de 1974. Y la establecida en casos de la omisión del preaviso es, a nuestros ojos, un tipo de ejemplo por culpa in non haciendo, o sea, por haber omitido cualquiera de las partes una acción legalmente obligatoria. La indemnización doble a que se contrae el art. 125 LOT, tiene este mismo fundamento, pues constituye una reparación al trabajador por el incumplimiento del patrono del deber de reengancharlo en el cargo. La culpa civil es concepto útil para fundamentar la responsabilidad contractual del empleador en los casos de daños causados por el a los útiles o materiales propiedad de su obrero o empleado. Exactamente igual sucede con la indemnización por daños y perjuicio previsto en el artículo 110 de nuestra Ley (resolución ante tempus del contrato a plazo fijo), pues la indemnización que patrono y trabajador se adeudan en caso de despido injustificado, no tiene otro fundamento que la culpa por actos u omisiones que les son respectivamente imputables.

La teoría de la culpa contractual sirve para basar jurídicamente la indemnización prevista en el artículo 109 de la LOT; para explicar la que procede en los supuestos de excepción al régimen de los infortunios en el trabajo, preceptuando en el artículo 563 ajusten, - en todos los cuales se



## RELACIONES LABORALES

requiere que el trabajador o sus causahabientes prueben la culpa del empleador- , así como en los de muerte o incapacidades del trabajador causados por su patrono “a sabiendas que corren peligro en el desempeño de sus labores” (art. 33, Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, de 18 de julio de 1986).

Pero, fuera de las referidas excepciones, la culpa contractual no resulta idónea para entender la naturaleza de la obligación del patrono en materia de accidentes y enfermedades profesionales y de la prestación por muerte prevista en el artículo 108 de la LOT. En estos casos la noción civil requiere ser sustituidas por principios propios de nuestra disciplina (previsión social, responsabilidad objetiva, riesgo profesional, o, todavía más reciente, teoría del riesgo de autoridad), para poder ser cabalmente comprendidos.

En cambio, la responsabilidad del trabajador si puede sustentarse, en todo caso, sobre el concepto de la culpa civil y, en consecuencia, la inejecución de su obligación por causas inimputables lo eximen del deber de reparar cualquier daño al patrono, incluso del de pagar la indemnización por omisión del preaviso legal o contractual.

Hasta la reforma legal del 4 de junio de 1974, en los contratos por tiempo indeterminado, los daños y perjuicios estaban previamente establecidos por el legislador, que los calculaba con criterio objetivo, en proporción al salario y al tiempo de servicio ininterrumpido del trabajador. Los factores subjetivos, como son la intención de dañar, la mayor o menor magnitud de la injuria en relación con el cargo, estado o condición del trabajador en la empresa y fuera de ella, etc., pasaban desapercibidos para la Ley a los efectos de la reparación de los daños y perjuicios materiales.

Pero ellos no significan que dichas indemnizaciones alcanzaran a cubrir necesariamente la totalidad del año, inclusive del moral. El daño laboral producido por la terminación del contrato por causas independientes de la voluntad del trabajador, esta exclusivamente valorado de antemano en una cantidad exacta estimada por la Ley: ni más alta, ni menor, ´para acomodársela casuismo de la realidad. Pero el daño moral, el menoscabo que las personas puedan sufrir en sus bienes inmateriales, o sea, en sus afecciones, sentimientos, relaciones de familia y, en general, en todos aquellos que constituyen sus bienes extramatrimoniales, no está incluido en las sumas indemnizatorias y debe ser reparado a la víctima del hecho dañoso.

La indemnización de los daños ocasionados por el patrono a los bienes del trabajador tampoco está comprendida en el total previsto por prestaciones e indemnizaciones por despido, o por retiro. Tal reparación de naturaleza recíproca, puede ser fundamentada en la teoría civil de la culpa y debe ser cancelada aparte.

## RELACIONES LABORALES

Tampoco lo está la responsabilidad civil derivada del delito: el hurto de los bienes del patrono o del trabajador, la violación de la libertad de trabajo, etc., son faltas contra la pródida que impone el contrato de trabajo y, al mismo tiempo, hechos delictuosos que generan responsabilidad. El abuso del derecho de despido o de retiro puede engendrar, igualmente la obligación de reparar el daño cuando constituye culpa, intencional o no.

El artículo 108 de la LOT deja a salvo el ejercicio de las acciones que pueden corresponder al trabajador conforme al derecho común. Tales acciones son, pues, las que tienden a obtener la justa reparación del daño, cualquiera que sea su naturaleza.

A nuestro modo de ver, la responsabilidad por incumplimiento de las partes puede esquematizarse así:

- Responsabilidad contractual del patrono para con el empleado u obrero:
  - Por despido injustificado, retiro justificado o perdida del trabajo, por causas ajenas a la voluntad del trabajador contratado a tiempo indeterminado (indemnización sustitutiva del preaviso, pago fraccionado de vacaciones, “indemnización” de antigüedad).
  - Por daños intencionales o culposos en los útiles de trabajo del empleado u obrero.
  - Por resolución anticipada e inmotivada del contrato a término o para una obra determinada (daños y prejuicios).
  - Por accidentes o enfermedades profesionales.
  - Penal y civil proveniente de delito ligada a una causa de violación del contrato.
  - Por daños morales
  - Por abuso de derechos de despido
  - Por la pérdida del valor cambiario de la moneda en época de inflación, causada por la mora del patrono en el pago de los créditos del trabajador.
- Responsabilidad contractual del trabajador para con el patrono:
  - Por omisión del preaviso, en caso de retiro injustificado acaecido en contratos por tiempo indeterminado

## RELACIONES LABORALES

- Por daños materiales causados con intencion o negligencia.
- Por dar lugar a su despido justificado, en el supuesto de contratos por tiempo indeterminado o determinado.
- Penal y civil proveniente de delito ligado a una causa de violación del contrato
- Por daños morales.
- Por resolución anticipada e injustificada del contrato a término o para una obra determinada.
- Por abuso de derecho de retiro.

Como puede apreciarse del cuadro comparativo, solo la responsabilidad contenida en las letras a), d, g) y h) del esquema A), es privativa del patrono.

### **La Simulación del Contrato de Trabajo.**

- Se señala como la situación que presentan los trabajadores que prestan servicios en condiciones artificiosas dirigidas a ocultar la verdadera naturaleza de la relación laboral.
- Algunos patronos tratan de escapar de los costos y limitaciones que les acarrea la Legislación del Trabajo y la Seguridad Social para lo cual ocultan las relaciones laborales que mantienen con sus trabajadores, bajo el disfraz de una vinculación jurídica de otra naturaleza, generalmente Civil o Mercantil; se dice que esta vocablo, simulación no es la acepción adecuada en Materia Laboral, ya que en el Derecho Común las partes deben ponerse desacuerdo para que se dé el acto voluntariamente simulado, ya que en el aspecto laboral el patrono no impone estas condiciones al trabajador, prevaleciendo la superioridad.
- En Materia Laboral se reduce a supuestos de que las partes se pongan de acuerdo para declarar, en el orden laboral, situaciones que no corresponden con la realidad verdadera, que se oculta tras el acto simulado.
- Diversas han sido las formas utilizadas por algunos patronos para enmascarar sus relaciones de trabajo bajo otras apariencias jurídicas a fin de sustraerlas de la aplicación de la normativa laboral. Una de las formas más generalizadas de fraude, es la de dar al Contrato de Trabajo, es la apariencia de una compra - venta Mercantil.

## RELACIONES LABORALES

- El trabajador no es calificado como tal sino como un comerciante que compra mercancía a una empresa y luego las vende en las condiciones determinadas por esta obteniendo una ganancia o comisión Mercantil,
- También el Contrato de Arrendamiento ha sido frecuentemente utilizado para encubrir relaciones laborales.
- El Contrato de Obra, el Mandato, etc., son otras de las figura jurídicas que se utilizan para evadir la aplicación de las normas laborales. Se hace necesario señalar que el Derecho del Trabajo, tanto por vía legislativa, como por la jurisprudencia y la Doctrina, ha hecho un notable esfuerzo para que su aplicación no sea impedida por estas maniobras fraudulentas.
- Como mecanismo defensivo contra estas por parte de la normativa laboral tenemos:
  - El principio de la irrenunciabilidad de las normas laborales.
  - La presunción de la Relación Laboral.
  - El principio de la primacía de la realidad de los hechos que sirven frecuentemente para demostrar la existencia, de un hecho de dependencia y subordinación, características esenciales del contrato de Trabajo y que puede hacer valer el trabajador afectado en cualquier momento ante los funcionarios competentes.

### **Las Convecciones Colectivas de Trabajo.**

#### **Los Sindicatos.**

##### **Definición.**

Es una unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio conexo, aunque se constituya con carácter permanente de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.

##### **Objetivo.**

Los sindicatos de trabajadores tendrán por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de intereses profesionales y mejoramiento social, económico y moral de sus asociados, así como la defensa de los derechos individuales de sus asociados (art. 407). Según esta misma disposición,

## RELACIONES LABORALES

idéntico objeto corresponde a los sindicatos de patronos, con la única adición de la defensa, desarrollo y protección de los intereses de la producción que le es atribuida con exclusividad muy discutible.

### Clasificación.

Los sindicatos pueden ser:

- De Patronos.
- De Trabajadores; empleados, obreros o mixtos.
- De personas que ejerzan profesiones u oficios independientes.

Los sindicatos de *patronos* pueden ser de una misma industria o actividad, o de industria o actividades similares o conexas. Los sindicatos de trabajadores pueden ser profesionales, industriales, sectoriales o de empresa.

Según el artículo 412 de la Ley Orgánica del Trabajo, son sindicatos *profesionales*; los integrados por personas de una misma profesión, oficio, o de profesiones u oficios similares o conexas, ya trabajen en una o en distintas empresas.

Los sindicatos *industriales* están integrados por personas de diferentes profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma rama industrial.

Los sindicatos *sectoriales* son los formados por trabajadores de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aunque desempeñen profesiones u oficios diferentes (art. 415).

Los de *empresas* están formados por personas que prestan sus servicios en una misma entidad de producción, aunque sean de distintas profesiones u oficios, incluyendo sus sucursales, aun ubicadas en distintas localidades o regiones.

Los sindicatos de personas no dependientes son aquellos sindicatos constituidos por personas que ejerzan una misma profesión u oficio o profesiones u oficios similares o conexas, sin subordinación a un patrono. Estas personas, impropriamente llamados trabajadores en el artículo 418 LOT, pueden formar parte de sindicatos profesionales, industriales o sectoriales, o construir sus propios sindicatos. Silencia la ley el papel de esta clase especial de miembros, no identificados totalmente

## RELACIONES LABORALES

con el interés profesional que el sindicato representa, en las decisiones de los órganos deliberantes y ejecutivos de la asociación.

Los sindicatos pueden ser locales, estatales, regionales o nacionales. La existencia de estos últimos, añade el artículo 416 LOT, no podrá interpretarse como excluyente del derecho de crear o mantener sindicatos regionales o de empresa en la rama respectiva.

### **La Convención colectiva de Trabajo.**

#### **Definición y Alcance.**

Cañida a la ley en vigor, la Convención Colectiva es una convención solemne celebrada por un patrono, un grupo o una asociación de patronos, y una o varias asociaciones sindicales, con objeto de establecer condiciones uniformes de trabajo; regula otras materias tendientes a elevar el nivel de vida individual y familiar del trabajador, y a estabilizar las relaciones obrero - patronales.

Ese objetivo, logrado mediante el efecto normativo de la convención, descarta toda desigualdad entre los distintos trabajadores de la empresa y reubica las relaciones entre los dos sectores de la producción sobre bases más justas bilateralmente concertadas.

La definición ofrecida describe las finalidades generales de la institución, recogidas en los artículos 507, 396 y 472 de la Ley Orgánica del Trabajo, a saber:

- Establecer las condiciones en que habrá de desarrollarse, de modo uniforme, el trabajo individual en la empresa. En ese aspecto, la convención colectiva constituye una verdadera ley profesional dentro del ámbito de su aplicación, a la cual deben adaptarse las vinculaciones de carácter individual anterior y posterior a su celebración.
- Alcanzar la paz entre las partes que lo celebran. Supone una tregua obligatoria entre los intereses contrapuestos de patronos y trabajadores.

El artículo 507 de la LOT, ateniendo al 360 del Reglamento de 1973, intenta una definición de la convención colectiva, al decir que es “aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos de a otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo, y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes”.

#### **Durabilidad.**

## RELACIONES LABORALES

La convención colectiva de trabajo tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres (3) años ni menor de dos (2) años, sin perjuicio de que la convención prevea cláusulas revisables en periodos menores.

### **Amparo de Inamovilidad mientras dure su Discusión.**

A partir del día y la hora de la presentación del proyecto de contrato ante la Insectoría del Trabajo, los trabajadores interesados no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin justa causa, calificada previamente por el Inspector (art. 520 LOT).

Esa inamovilidad tendrá efecto durante el periodo de las negociaciones conciliatorias del proyecto de contrato hasta por un lapso de 180 días, salvo que se den las circunstancias previstas en el artículo 388 del reglamento, esto es, que en caso de reiterada inasistencia de una de las partes, o de negativas a firmar las actas; o de manifestación de voluntad acerca de la imposibilidad de acceder a las proposiciones que le fueren formuladas, cualquiera de los participantes solicitare que se considere concluido el procedimiento de conciliación. Dicho lapso podrá ser excepcionalmente prorrogado hasta por noventa (90) días.

### **Efectos.**

Resume la doctrina la teoría de los efectos de la convención colectiva en el enunciado de un doble principio, a saber:

- Principio del efecto expansivo, por consecuencia del cual las estipulaciones de la convención se aplican por igual a los trabajadores contratados antes, durante y después de su vigencia (arts. 508, 509, 524 LOT). Así mismo, con este principio se alude a que la convención colectiva se aplica no solo a los miembros del sindicato que la haya celebrado, sino también a los trabajadores no adictos a esa organización, por ser indiferentes a ella, o estar afiliados a otros sindicatos minoritarios.
  
- Principio del efecto automático, por cuya virtud las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajos celebrados, o que se celebren durante su vigencia, con la sola excepción de los casos a que se refieren los artículos 509 (empleados de dirección y de confianza) y 510 (representantes del patrono en la discusión y celebración de la convención).

En un segundo orden de efectos, la convención ha de aplicarse en todos los departamentos o sucursales de la empresa, inclusive si estos estuvieren asentados en jurisdicciones distintas. Cuando la convención colectiva se celebre con el sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores de la empresa, se aplicara también a quienes presten sus servicios en los

## RELACIONES LABORALES

departamentos o sucursales que posea, incluso en jurisdicciones distintas (art 513). Desde luego, este supuesto se refiere los sindicatos de valida actuaciones varias divisiones político - territoriales del país, por tener carácter estatal, regional o nacional.

Por último el artículo 522 de la LOT declara la responsabilidad de la asociación sindical frente al patrono y los trabajadores, por efecto del incumplimiento de la convención colectiva. La obligación principal del sindicato para con el empleador con quien contrata, es la paz en la empresa: ella es, en rigor, la causa inmediata y directa de la contraprestación del empleador, expresada en el costo patrimonial de la convención. Toda acción del sindicato para replantear con nuevas peticiones y reclamos diferidos ya resueltos en el pacto, compromete la responsabilidad civil de la organización, obligándola al pago del daño y perjuicios de conformidad con las disposiciones del Código Civil.

Para la legislación venezolana las convenciones colectivas tienen, además, los siguientes efectos:

Sobre los contratos individuales de trabajo celebrados con anterioridad a la convención colectiva:

De los miembros de las asociaciones pactantes. En virtud del artículo 508 de la LOT, los efectos de la convención recaen sobre el patrono o patronos que hayan contratados, directamente o por medio del sindicato de que forman parte, y los trabajadores del respectivo sindicato. Así, las estipulaciones contractuales, en la forma como han sido concertadas y con las consecuencias que de ellas deriven según la equidad, el uso o la ley, obligan y benefician de modo inmediato y directo al patrono y al sindicato de trabajadores, y mediata o directamente, al patrono y a los trabajadores miembros de los sindicatos pactantes, que actúan en representación del interés de sus afiliados.

De los trabajadores ajenos al sindicato celebrante de la convención. El artículo 508 de la Ley incorpora el más relevante efecto doctrinario de la convención colectiva, el cual, a la postre, le imprime un perfil característico parecido al de las leyes: sus efectos obligatorios sobre los contratos de los demás trabajadores de la empresa indiferentes a la convención, o, incluso, opuestos a ella, siempre que pertenezcan a la misma profesión u oficio sujeto a la regulación.

Ese importante efecto no estaba incluido en el texto de la Ley derogada; sin embargo, el artículo 377 del Reglamento lo enunciaba.

Sobre los contratos individuales celebrados con posterioridad al contrato colectivo.

El artículo 509 de la LOT contempla este otro efecto expansivo de la contratación colectiva.



## RELACIONES LABORALES

□ Las personas que desempeñen puestos de dirección y de confianza pueden ser exceptuadas de la aplicación general obligatoria de las cláusulas normativas del contrato.

En tal virtud:

□ No es imperativo que las estipulaciones de la convención colectiva formen parte integrante de los contratos individuales de estos empleados, que constituyen una proyección del patrono dentro de la empresa. Esto no impide que las estipulaciones de la convención colectiva puedan beneficiar a tales trabajadores, siempre que su aplicación, de no haber sido excluida expresamente por las partes, no llegue a desnaturalizar el carácter de confianza propia de las funciones que desempeñen. La ley abrogada no contenía, como la mexicana, disposiciones expresa para marginar a los empleados de confianza del ejercicio de determinados derechos. Sin embargo, en la práctica, los contratos colectivos acostumbra a excluir a tales trabajadores de la aplicación de sus estipulaciones. La Ley Orgánica de Trabajo recoge ahora tal posibilidad, al atribuir a los celebrantes de la convención la facultad de limitar los efectos de esta, total o parcialmente, respecto dichas categorías de trabajadores.

□ La convención colectiva puede concertarse en condiciones inferiores a las contenidas en los contratos de empleados de confianza y de dirección.

El empleado que ocupa cargos de dirección o confianza tiene una clara posición diferenciada del común de trabajadores de la empresa, por lo cual el trato jurídico y económico que recibe en ella no representa las condiciones generales de trabajo en el seno de la entidad de producción. Las convenciones colectivas pueden, pues, concertarse en condiciones menos favorables que las contenidas en los contratos individuales de esta clase de empleados, vigentes en la empresa.

### **Diferencias con la Contratación Individual de Trabajo.**

□ En el contrato individual a relación patrono - obrero se basa mediante una remuneración. En la convención colectiva la relación patrono - obrero se basa en estabilizar las relaciones personales, pero planteando ciertas condiciones de trabajo.

□ El contrato individual es celebrado por un empleado u obrero, mientras que en un convenio colectivo es celebrado por una persona jurídica laboral de carácter colectivo como es el sindicato, federación o confederación de trabajadores.

□ El contrato es una convención dirigida a realizar un do ut facias en que el trabajador asumen una obligación de hacer contra una prestaciones patrono consistente en un dar. En la convención colectiva es una regulación de trabajo por la mayoría absoluta de trabajadores de unas empresas

## RELACIONES LABORALES

de una misma rama industrial, comercial o agrícola para obligar a la totalidad de los trabajadores de la empresa o empresas de las citadas ramas de la actividad.

□ El contrato es regularmente informal, pero en ciertos casos la ley exige la forma escrita como son los contratos de trabajos a término, contratos a deportistas profesionales, de navegación, etc. La convención es un contrato solemne sujeto o requisito inpremitibles según la Ley venezolana de fundamentación constitucional, debe extenderse por escrito entre ejemplares.

□ El contrato podrá celebrarse por tiempo indeterminado, determinado o por una obra determinada, mientras que en los convenios no puede excederse de tres (3) años ni ser menor de dos (2) años.

### Semejanzas

□ La Convención Colectiva y el Contrato Individual se rigen por el mismo basamento legal, la Ley Orgánica del Trabajo y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

□ La Convención Colectiva y el Contrato Individual persiguen el mismo fin las Relaciones entre Patronos y Trabajadores solo que una desde el punto de vista individual Patronos-Trabajadores y la otra desde el Punto de vista colectivo Patronos-Sindicatos o Federaciones.

**El contrato colectivo** El contrato colectivo de trabajo o el convenio colectivo de trabajo es un acuerdo de carácter normativo mediante el cual dos o más sindicatos representativos de ramas económicas o profesionales estipulan las condiciones de trabajo aplicables, en el ámbito de sus respectivas representaciones, a las relaciones individuales de trabajo. La vigencia del contrato colectivo es, cuando mucho, de dos años. Sí, todo contrato colectivo tiene una extensión determinada en tiempo y espacio. La celebración de contratos colectivos de trabajo es uno de los medios más utilizados para la solución de conflictos colectivos, evita huelgas y permite, por medio de negociaciones y el consiguiente acuerdo entre las partes, mantener la paz social basada en el consenso entre ellas.

### Negociación colectiva

Así, el contrato colectivo exige un proceso previo de negociaciones entre las partes, la llamada negociación colectiva, la cual se puede realizar en tres niveles: en el nivel de la empresa, en el nivel del sindicato y en el de la confederación de sindicatos.

## RELACIONES LABORALES

En un sentido más amplio, “negociación es el proceso de la búsqueda de la aceptación de ideas, propósitos o intereses, con la intención de alcanzar el mejor resultado posible, de modo que las partes implicadas terminen la negociación conscientes de que fueron escuchadas, de que tuvieron la oportunidad de presentar todas sus argumentaciones y de que la suma de las contribuciones individuales dará un total mayor que cualquiera de las partes. Esta definición incluye conceptos como proceso, consenso y sinergia. El proceso de negociación requiere de las habilidades para la toma de decisiones, la comunicación, la motivación, la administración de conflictos y la reunión. De este modo, la capacitación para saber negociar es un camino para consolidar las habilidades básicas de un especialista en Recursos Humanos.

El proceso de negociación es muy semejante al proceso de toma de decisiones. En cierto modo, cabe mencionar que la negociación no es mucho más que una toma de decisiones. Dentro de la concepción sistémica de la organización, los procesos de toma de decisiones y de comunicación son básicos para la integración de las partes del sistema. La toma de decisiones y la negociación entrañan un diagnóstico de la situación presente, para poder formular objetivos, establecer opciones y criterios para la decisión, así como para planear, implementar y controlar la decisión tomada.

La negociación es una situación en la cual las dos partes (sean individuos o grupos) tienen intereses que están en conflicto y tratan de llegar a un acuerdo sobre cómo se comportarán una con la otra. La negociación forma parte de la dinámica de las organizaciones, sea en el contexto de sus relaciones internas, sea en su relación con las organizaciones e instituciones externas en general. Se trata de una acción cada vez más necesaria para el desempeño de cualquier tipo de liderazgo.

La negociación sindical es un proceso conductor de la toma de decisiones sobre convenios colectivos que involucra a representantes de los trabajadores y de los empleadores. En esos acuerdos se confrontan los distintos puntos de vista, las expectativas, las reclamaciones y las exigencias, con el objeto de llegar, por consenso o por mecanismo de concesiones mutuas, a una solución conciliatoria.

Ciertos conceptos permiten mejorar las relaciones laborales:

- La organización debe definir claramente su política de recursos humanos y divulgarla entre sus empleados.

## RELACIONES LABORALES

- La organización debe desarrollar sistemas y canales de comunicación bidireccionales adecuados para sentir y percibir las expectativas y las reivindicaciones de sus empleados, localizar las fuentes de problemas y de conflictos e identificar sus causas.
- La organización debe mantener un diálogo permanente y abierto con los líderes sindicales.
- La organización debe preparar y capacitar a todos los jefes, principalmente a los más próximos de los obreros (supervisión de primer nivel), para que puedan afrontar la nueva realidad sindical y la naciente democracia, porque la habilidad para negociar será fundamental.
- La organización no debe tomar declaraciones y posturas “revolucionarias” de algunos líderes sindicales como representativas de una tendencia de los obreros, sino ventilarlas en una confrontación directa y en su debida oportunidad.
- La organización debe entender que la época del paternalismo terminó y que debe ser sustituida por un trato respetuoso e igualitario, como presupone una sociedad democrática al conferir la misma representatividad al patrón y al empleado en las relaciones de trabajo