

## CONVENCIONES COLECTIVAS Y LA EROSIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL HORIZONTE SOCIO-JURÍDICO VENEZOLANO DEL SIGLO XXI



**Autor:** Leonardo Montilla.

**Correo electrónico:** [leonardomontilla549@gmail.com](mailto:leonardomontilla549@gmail.com)

Abogado

MSc. en Derecho Laboral.

Doctorando en Ciencias Jurídicas

**Teléfono contacto:** 0416-7435437

**Recibido:** 12/07/2025 **Aprobado:** 16/08/2025

### RESUMEN

Las convenciones colectivas son acuerdos escritos entre los trabajadores, que han formado legalmente sus sindicatos, y los empleadores, que actúan como patrones. En estos acuerdos, ambas partes acuerdan las condiciones generales de trabajo, como salarios, horarios, beneficios y otros aspectos laborales, se puede señalar que su intencionalidad es mejorar las condiciones de trabajo y regular las relaciones entre empleadores y empleados dentro de una empresa, organización pública o sector industrial. Para efecto del estudio se tomó en consideración como objetivo general de analizar las convenciones colectivas y la erosión de los derechos laborales en el horizonte socio-jurídico venezolano del siglo XXI. El estudio se desarrolla con base a un recorrido por la doctrina jurídica, el estamento legal y los fundamentos teóricos sobre la temática que se estudia. Se realizó con la revisión y fichaje de información proveniente de diferentes fuentes bibliográficas y documentales referidas a repositorios legales y científicos de diversas universidades. Luego de obtener la información se procedió a un análisis reflexivo que incluyó un ejercicio hermenéutico que derivó en ciertas conclusiones que les otorgaron respuestas eficaces a los objetivos del estudio. De modo que, se concluyó: La situación de las convenciones colectivas en Venezuela refleja un proceso complejo de erosión de los derechos laborales, influenciado por factores normativos, políticos, económicos y sociales. Si bien el marco constitucional y legal sigue reconociendo estos derechos, su implementación efectiva es cada vez más difícil. Es necesario un esfuerzo conjunto entre el Estado, los trabajadores, los trabajadores y la sociedad civil para recuperar el papel protagónico de las convenciones colectivas.

**Descriptor:** Convenciones colectivas; erosión de los derechos laborales y horizonte socio-jurídico venezolano del siglo XXI.





## COLLECTIVE AGREEMENTS AND THE EROSION OF LABOR RIGHTS IN THE VENEZUELAN SOCIO-LEGAL HORIZON OF THE 21ST CENTURY

### ABSTRACT

Collective bargaining agreements are written agreements between workers, who have legally formed their unions, and employers, who act as employers. In these agreements, both parties agree on general working conditions, such as wages, schedules, benefits, and other labor-related aspects. Their purpose is to improve working conditions and regulate the relationship between employers and employees within a company, public organization, or industrial sector. For the purposes of this study, the general objective was to analyze collective bargaining agreements and the erosion of labor rights in the Venezuelan socio-legal landscape of the 21st century. The study is based on a review of legal doctrine, the legal framework, and the theoretical foundations on the subject under study. It was carried out by reviewing and compiling information from various bibliographic and documentary sources, referring to legal and scientific repositories from various universities. After obtaining the information, a reflective analysis was carried out, including a hermeneutical exercise, which led to certain conclusions that provided effective answers to the study's objectives. Thus, it was concluded: The situation of collective bargaining agreements in Venezuela reflects a complex process of erosion of labor rights, influenced by regulatory, political, economic, and social factors. While the constitutional and legal framework continues to recognize these rights, their effective implementation is increasingly difficult. A joint effort between the State, workers, and civil society is necessary to restore the central role of collective bargaining agreements.

**Descriptors:** Collective bargaining agreements; Erosion of labor rights; Venezuelan socio-legal horizon of the 21st century.

### INTRODUCCIÓN

Las convenciones colectivas en Venezuela constituyen un instrumento fundamental que materializa las garantías constitucionales de negociación colectiva, protección laboral y universalidad de beneficios. Sin embargo, la existencia de mecanismos legales para modificar condiciones por razones económicas, la segmentación de los beneficiarios y la complejidad de los procedimientos administrativos pueden desafiar y limitar la plena realización de estas garantías



constitucionales, evidenciando una tensión constante entre el marco normativo y su aplicación práctica.

En Venezuela en el siglo XXI, las convenciones colectivas han ido perdiendo fuerza poco a poco, lo que muestra un debilitamiento general en los derechos laborales. Este fenómeno no solo es resultado de factores económicos o políticos coyunturales, sino también de transformaciones profundas en el marco normativo, la estructura productiva y el comportamiento sindical. Este artículo tiene como objetivo hablar de manera crítica sobre la situación actual de las convenciones colectivas en Venezuela. Se analizarán sus bases legales, cómo han cambiado a lo largo del tiempo y qué mecanismos han contribuido a que pierdan fuerza y se debiliten. Para ello, se sustentará el análisis en diversas fuentes doctrinales, jurídicas e institucionales, con el fin de ofrecer una visión integral del tema desde una perspectiva legal, crítica y científica. Al respecto, Rivero (2019) menciona:

Las Convenciones Colectivas de trabajo son acuerdos que se suscriben entre los trabajadores y las empresas en el cual se establecen diversos lineamientos relacionados con aspectos laborales, como aumentos de salario, bonificaciones, ayudas, permisos, entre otros conceptos. También pueden ser firmados entre las federaciones o confederaciones de sindicatos de trabajadores en representación de los mismos. Estas convenciones, pueden ser suscritas con el sector público o privado. (p. 2)

De acuerdo a lo precedido, se puede decir que las convenciones colectivas permiten asegurar el trabajo como hecho social, pero también tienen la misión de ayudar a establecer unas relaciones laborales benéficas entre los patronos y los trabajadores que permitan hacer del trabajo un entorno adecuado a la expansión profesional donde el trabajador que lleva a cabo una labor adecuada esté compensado con una remuneración adecuada, que además de estar en relación con la inflación y los problemas sociales y económicos que afectan al país, permita cubrir las necesidades. Esta es precisamente una forma de democratizar las relaciones laborales, porque con ello se logra que el patrono no adopte decisiones de forma unilateral, sino



que discuta con los trabajadores sindicalizados con la misma voz de negociación, que a su vez favorece la corresponsabilidad entre patrono y trabajador.

Cuando se llevan a cabo negociaciones laborales, hay que considerar las reglas establecidas en la convención colectiva, ya que estas definen las cláusulas que deben incluirse en los contratos de trabajo, incluso para quienes no sean miembros del sindicato firmante. Desde que se presenta un proyecto de convención, los empleados tienen protección contra despidos, traslados o reducciones de condiciones sin una razón justa. De manera que, la mencionada protección se puede ver como un fuero sindical, lo cual le puede garantizar estabilidad laboral al trabajador.

Es evidente que si la convención colectiva de trabajadores (también llamada contrato colectivo de trabajo) se obvia este tipo de acuerdo escrito que estaría pautado entre el sindicato de trabajadores y el patrón, esta acción traería consecuencias negativas para la masa trabajadora lo cual se traduciría en la violación de los Derechos Laborales de los trabajadores y trabajadoras. Los derechos laborales no son solo reglas establecidas por la ley; son una expresión de la lucha por la dignidad humana que ha ido creciendo a lo largo del tiempo. Estos derechos intentan equilibrar el poder entre los empleadores y los trabajadores, y se basan en la idea de que el trabajo forma parte fundamental de la condición humana. No son solo concesiones del Estado o de los empleadores, sino que nacen de la relación natural que cada persona tiene con su trabajo, que es una fuente de sustento, crecimiento personal y contribución a la sociedad. Desde esta perspectiva, Rivero (Ob. Cit), dice:

Los derechos laborales como derechos humanos reconocidos que son a todos y cada uno de los trabajadores se basan en el principio de igualdad y no discriminación en primer lugar y en segundo al de la progresividad de los derechos por medio de los cuales no cabe ninguna desmejora a los beneficios ya establecidos, en este caso en las convenciones colectivas.  
(p. 12)

De modo que, los derechos laborales buscan que el trabajador sea visto y respetado como una persona, y no solo como una pieza en la maquinaria productiva. Áreas como la seguridad en el trabajo, límites en las horas laborales, un salario justo



y la posibilidad de organizarse en sindicatos son ejemplos claros de que se busca proteger la dignidad del trabajador como un fin en sí mismo. Además, estos derechos están respaldados por un complejo sistema de normas internacionales, como los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como por las leyes y constituciones de cada país. Todo esto refuerza la idea de que los derechos laborales son principios que van más allá de la voluntad de una sola persona o de un acuerdo individual, y buscan proteger a los trabajadores a nivel global y nacional.

Para comprender el alcance y legitimidad de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, es conveniente apropiarse del horizonte socio-jurídico venezolano que sustenta todo lo referido a la regulación de las convenciones colectivas que vienen a garantizar los derechos laborales en el siglo XXI. De manera que, las convenciones colectivas son una de las piedras angulares de la defensa de los derechos laborales en Venezuela, ya que son el medio principal de fijación de condiciones laborales adecuadas y justas entre el patrón y trabajadores, razón por la cual, es imperativo someterse a las normas jurídicas de estos nuevos tiempos que están en sintonía con los requerimientos humano, de bienestar y justicia de este siglo.

En este sentido, es pertinente robustecer las normas socio-jurídica venezolana que se vincula a las convenciones colectivas en la República Bolivariana de Venezuela, en tanto que se pone en evidencia los elementos normativos necesarios para garantizar que los derechos de los trabajadores gozan de la protección legal debida. Esto implicaría no solo actualizar las leyes, sino también promover que los sindicatos tengan más autonomía, simplificar los trámites y que el Estado se comprometa a vigilar y hacer cumplir los acuerdos alcanzados. Solo así se podría garantizar que estas convenciones sigan siendo una herramienta real para promover la justicia social y el desarrollo de los trabajadores venezolanos.

De acuerdo a las fuentes consultadas, se evidencia ciertos factores socioeconómico y político que tienen que ver con la erosión de los derechos laborales venezolanos, situación que lleva a analizar las convenciones colectivas en Venezuela de una manera integral teniendo en cuenta la profunda crisis económica, social y



política que ha afectado al país durante gran parte del Siglo XXI. Allí donde el fenómeno de la hiperinflación ha pulverizado el poder adquisitivo de los salarios, lo que ha hecho que los aumentos salariales acordados por los convenios colectivos se volvieran obsoletos a gran velocidad, que obligan a tener siempre la necesidad de renegociar o de mecanismos de ajuste más fluidos.

En este contexto, se puede decir que la capacidad de negociación de los sindicatos se ha visto mermada, y muchas organizaciones tienen dificultades para cumplir con los beneficios que acuerdan con los trabajadores. Además, hay señales que cuestionan la verdadera libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Aunque existe un marco legal que protege estos derechos, tanto organizaciones nacionales como internacionales, como la OIT, han puesto de manifiesto que todavía hay muchas limitaciones. Entre ellos, se encuentran la intervención del Estado, los distintos trámites burocráticos que han de llevarse a cabo para registrar a los sindicatos, la homologación de convenios, y la criminalización de las protestas laborales.

De igual manera, en el sector público, donde el Estado es el principal empleador, las convenciones colectivas suelen estar muy influenciadas por las políticas salariales y presupuestarias del gobierno, lo que a veces limita las opciones para ajustar salarios y beneficios. En estos tiempos en los que la economía y las prestaciones sociales están pasando por momentos difíciles, las convenciones colectivas son más importantes que nunca para proteger a los trabajadores y a sus familias. Históricamente, en Venezuela, estas convenciones no solo incluyen sueldos, sino también beneficios extras como bonos para alimentación, útiles escolares, apoyo para salud, vivienda y transporte, entre otros. Actualmente, en medio de la crisis, las luchas sindicales se enfocan en mantener los salarios indexados, conservar beneficios no salariales y lograr cláusulas que ayuden a afrontar mejor la crisis.

En este orden de ideas, este estudio reviste de Importancia porque permite poner de relieve una reflexión teórica sólida orientadora vinculada a la convención colectiva en el ámbito socio-jurídico venezolano del Siglo XXI, como uno de los pilares fundamentales de los derechos laborales, y que viene a poner en perspectiva la



necesidad de rescatar ciertos escenarios democráticos que garanticen la libertad sindical y la configuración de los sindicatos de manera libre y autónoma. El papel de las convenciones colectiva viene a representar un elemento prioritario desde la perspectiva jurídica para ofrecer protección y fomentar la interacción social, aunque ahora su efectividad y alcance se están redefiniendo.

Comprender qué son los derechos laborales es importante para entender qué significan, para qué sirven y en qué situaciones se aplican. Por tanto, es un proceso que persigue la adaptación y la protección laboral al máximo que sea posible - sin alejarse de los límites de la realidad. Mantenerse en una búsqueda y reflexión constante ayuda a ajustar los derechos laborales a los cambios en la economía y la tecnología que aparecen con el tiempo. Los derechos laborales son, en realidad, una de las formas más claras para empezar a lograr justicia social y promover una mayor igualdad en nuestra sociedad. No son solo normas o reglas, sino instrumentos que ayudan a modificar las condiciones de trabajo hasta conseguir liberarse de las condiciones de trabajo distorsionadas o de otros criterios por parte de los poderes para conseguir regular las relaciones fácilmente.

Asimismo, se debe destacar que los derechos laborales son como una corriente que sirve para homogenizar de manera más justa el reparto de cargas y beneficios que hace el trabajo, aunque de manera digamos, más que utópica, intentar paliar los desequilibrios que ya vienen dados socioculturalmente; estos derechos también se orientan hacia la libertad, hacia la autodeterminación de cada trabajador/a. Cuando existen condiciones dignas, la abundancia de condiciones dignas y cuando también un salario justo y la posibilidad de organizarse y defenderse en colectivo. Al fin y al cabo, estamos dotando al trabajador/a de medios como un mejor salario para que no tenga que aceptar condiciones de explotación y/o sumisión solamente por necesidad.

La libertad sindical es ni más ni menos que uno de esos derechos que dotan al trabajador/a de poder unirse o no y defender los intereses cotidianos del colectivo al cual pertenece en cada caso. Los trabajadores/as dejan de ser individuos vulnerables y se convierten por tanto en actores con más capacidad para negociar y presionar. Esto



va en la línea de las reivindicaciones de la filosofía crítica; mostrar las estructuras de dominación y la autodeterminación tanto individual como la que emana del colectivo.

Según el despliegue argumentativo propiciado por el investigador, este consideró pertinente fijar como Objetivo General: Analizar las convenciones colectivas y la erosión de los derechos laborales en el horizonte socio-jurídico venezolano del siglo XXI. Asimismo, fue imperativo configurar ciertos objetivos Específicos, tales como: Estudiar las convenciones colectivas desde el marco jurídico venezolano, Interpretar la erosión de los derechos laborales en el horizonte socio-jurídico venezolano del siglo XXI, y, Vislumbrar los nuevos retos colectivos y desafíos laborales que se tejen en el horizonte socio-jurídico venezolano del siglo XXI.

En tal sentido, el presente estudio se realizó con objetivo general de analizar las convenciones colectivas y la erosión de los derechos laborales en el horizonte socio-jurídico venezolano del siglo XXI. El estudio se desarrolla con base a un recorrido por la doctrina jurídica, el estamento legal y los fundamentos teóricos sobre la temática que se estudia. Se realizó con la revisión y fichaje de información proveniente de diferentes fuentes bibliográficas y documentales referidas a repositorios legales y científicos de diversas universidades.

### **Convenciones Colectivas**

La convención colectiva es un mecanismo de garantía que está representado por un acuerdo formal entre las partes, lo cual viene a significar un fenómeno social que vislumbra la interacción y la relación entre los actores laborales en su conjunto. Es un contrato que está en constante cambio en la medida que pasa el tiempo, teniendo en cuenta su vigencia; En su esencia, es un instrumento de protección y garantía de los trabajadores, en su lucha entre la libertad personal y la necesidad de trabajar juntos, entre el deseo de ser eficientes en la economía y la urgente necesidad de lograr justicia social. Según, De la Torre (2003) “Las convenciones colectivas son acuerdos celebrados entre empleadores o asociaciones patronales y trabajadores o sindicatos,



destinados a establecer condiciones generales de trabajo, salario, beneficios sociales y otros aspectos relacionados con la relación laboral”. (p. 23)

En este sentido, la convención colectiva, siempre está en el marco de un equilibrio que tiende a modificarse de manera constante, lo que implica que esta debe ser revisada y actualizada. Si es necesario, también puede ser transformada de manera significativa para enfrentar los nuevos retos. Es la declaración de que su naturaleza es temporal y en constante cambio, lo que demuestra que la masa trabajadora puede reinventar la manera de trabajar juntos.

Desde el punto de vista constitucional, en Venezuela, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 (CRBV) reconoce explícitamente este derecho en su artículo 87: "Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva, a la huelga ya la participación en la organización y control de la producción." Asimismo, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), promulgada en 2012, dedica el Capítulo V del Título IV a regular la negociación colectiva y las convenciones colectivas, definiendo estas últimas como instrumentos normativos que regulan las relaciones colectivas de trabajo (artículo 456 LOTT).

De acuerdo, Albornoz (2014), “las convenciones colectivas no solo son un medio para mejorar las condiciones laborales, sino también un pilar fundamental del Estado Social de Derecho, al garantizar la igualdad material entre trabajadores y trabajadoras”. (p. 90) De manera que, la convención colectiva sería un acuerdo entre las partes que tiene fuerza de ley, y que va más allá de una simple promesa o compromiso que debe ser integrado en el sistema legal. Es el establecimiento de las pautas acordadas por el patrón y los trabajadores bajo un efecto jurídico que obliga a las partes a cumplir para el bienestar de todos los involucrados en el acuerdo.

### **Evolución Histórica de las Convenciones Colectivas en Venezuela**

El contexto histórico de las convenciones colectivas en Venezuela (CRBV) se puede presentar con base a tres grandes etapas: la etapa antes de la constitución (antes de 1999), la etapa después de la constitución (1999–2010) y la etapa de crisis



económica y legal (2010 hasta la actualidad). En el primer período, aunque había reglas sobre negociación colectiva, su uso era escaso porque el gobierno no regulaba mucho el trabajo y los empleadores tenían mucho poder. Durante el segundo período, al comenzar a aplicar la CRBV, se promovió de manera significativa el reconocimiento y la mejora de los derechos laborales, lo que permitió que los sindicatos tuvieran un papel más importante en la firma de acuerdos colectivos. Desde el tercer período, marcado por una crisis en la economía, las finanzas, la política y la sociedad, se ha notado una baja importante en la firma de convenios colectivos y un incremento en la inestabilidad laboral. El Instituto Nacional de Estadística (INE, 2022) informa que, “desde 2010, el número de convenios colectivos firmados cada año ha disminuido más del 70%”.

### **Mecanismos de Erosión de las Convenciones Colectivas**

Dentro de los mecanismos que de alguna manera u otra han incidido en la erosión de la convenciones colectivas venezolanas, se encuentra la situación económica, aunque las convenciones colectivas no puedan establecer condiciones más desfavorables que las reguladas por los contratos de trabajo que estén vigentes; aun así emergen situaciones orientadas a modificar las condiciones pactadas en la convención colectiva a partir de razones de naturaleza bastante variada (posiblemente económicas) que pondrían en riesgo la actividad de una determinada empresa. A partir del mismo se pueden ver disminuidos derechos adquiridos por efecto de la ley. Desde este contexto, Medina, (2023), dice:

Aunque la Constitución garantiza la negociación colectiva, remite a la ley para establecer los requisitos y procedimientos. Esto permite que la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento introduzcan procedimientos, plazos y excepciones que pueden restringir o dificultar la negociación y modificación de los convenios colectivos (p. 10).

De acuerdo a lo antes expuesto, surge eventos impredecibles que ponen entre dicho duración y continuidad de las convenciones colectivas, la cual estaría limitada a un máximo de tres años, y aunque los beneficios continúan hasta la suscripción de



una nueva convención, la necesidad de renegociación periódica puede generar incertidumbre y afectar la estabilidad de los derechos laborales. El procedimiento para que se lleve a cabo la presentación, la negociación y el depósito de las convenciones colectivas tiene que atravesar un recorrido administrativo y judicial que puede recurrirse para tardar la efectividad de la negociación colectiva, eliminando el sentido de la garantía constitucional de protección efectiva en ciertas ocasiones.

Vale tener en cuenta lo señalado por Salazar (2017), quien dice; “la falta de coercibilidad efectiva de las convenciones ha convertido muchos de estos acuerdos en simples declaraciones de intención”. Vale decir, que la LOTTT mantiene intactos los principios sobre negociación colectiva, sin embargo, en la práctica se han generado vacíos legislativos mediante la omisión de mecanismos sancionatorios eficaces frente al incumplimiento patronal de las convenciones colectivas.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). Acota; “la intervención del Estado en la vida interna de los sindicatos, lo cual ha llevado a una atomización de la representación obrera” (p. 34). La creación de nuevas organizaciones sindicales afines al gobierno a fragmentado la capacidad de negociación colectiva unitaria. Dicha situación ha sido denunciada por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, que en más de una ocasión ha denunciado la vulneración de los principios de autonomía sindical y pluralismo. La crisis económica ha influido de modo considerable sobre la posibilidad de cumplimiento de sus términos de las convenciones colectivas, de manera que muchas empresas (incluso del sector público) han hecho uso de la excusa de la insolvencia para no renovar convenios o para hacer efectivos los pluses pactados.

La crisis económica ha afectado gravemente la capacidad de cumplir con los términos de las convenciones colectivas. Muchas empresas, incluso públicas, han utilizado la excusa de la insolvencia para no renovar convenios o pagar beneficios pactados. Según Rojas (2019), “la economía informal y la hiperinflación han generado un escenario donde los derechos laborales no son prioridad ni para trabajos ni para trabajadores”.



El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, encargado de supervisar el cumplimiento de las convenciones, ha mostrado ineffectividad ante el incumplimiento sistemático. Esto ha llevado a una cultura de impunidad laboral donde los trabajadores carecen de canales de efectivo de reclamación. La erosión de las convenciones colectivas tiene repercusiones directas en los derechos laborales fundamentales, tales como: Reducción salarial real: Las convenciones colectivas utilizadas son el mecanismo principal para ajustar salarios en función de la inflación y productividad. Pérdida de prestaciones sociales: El no pago de bonificaciones, utilidades o cestatickets ha aumentado considerablemente. Desprotección legal: Los trabajadores quedan expuestos a decisiones unilaterales patronales sin contrapeso normativo o sindical.

Como argumenta León (2020), “la desaparición de las convenciones colectivas ha dejado un vacío regulatorio que ha sido ocupado por prácticas empresariales arbitrarias, afectando la dignidad del trabajo”. Aunque la situación sea problemática, existen alternativas para revertir esta tendencia. Una posible alternativa sería: Reforzar el sistema de Inspección de Trabajo, otorgándole independencia suficiente y recursos necesarios para una esmerada actividad inspectora. Promover la unidad sindical y una democratización interna de los sindicatos. Implementar mecanismos alternativos de negociación colectiva, como la mediación y arbitraje obligatorio en casos de conflicto prolongado. Reformular la legislación laboral para dar mayor protección a los trabajadores en contextos de crisis. Además, se requiere una revalorización cultural del trabajo y una conciencia ciudadana sobre la importancia de defender los derechos laborales como base del desarrollo humano y social.

### **Horizonte socio-jurídico venezolano del siglo XXI.**

El horizonte jurídico es un *complexus* transdisciplinario que pone de manifiesto el deber ser del derecho, este tendría sus raíces en la filosofía del derecho y es el ámbito en el que se revela la existencia, comprensión y la justificación del derecho y sus valores y límites morales. Así, que el horizonte jurídico incluye no sólo las instituciones y las reglas, sino toda la práctica, el discurso y los valores que enmarcan



lo jurídico en una sociedad, y es co-construido a priori por la interpretación y aplicación continuas. Para efecto de este apartado, se tomará en consideración el Capítulo V, De los Derechos Sociales y de las Familias garantizadas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de CRBV (1999) Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860; y la Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras LOTTT (2012) gaceta oficial No 6.076 Extraordinario.

Con relación a la CRBV (1999) esta vislumbra un marco jurídico robusto que sustentan de manera efectiva todo lo relacionado a las convenciones colectiva, sindicatos y los derechos de los trabajadores. En este sentido, se hace énfasis en los artículos de la Constitución que regulan el derecho laboral, la libertad sindical y la negociación colectiva Venezuela. Estos se mencionan a continuación: Artículo 87. Este establece:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. (p. 18)

Es pertinente destacar que el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela CRBV (1999) se considera la base de los derechos laborales, ya que establece que toda persona tiene el derecho fundamental al trabajo y el deber de buscarlo. Además, le asigna al Estado la responsabilidad de crear las condiciones necesarias para que todos puedan conseguir un empleo productivo que les permita vivir con dignidad. Este artículo también señala que el Estado debe promover el empleo y tomar medidas para proteger los derechos de los trabajadores y las trabajadoras que trabajan por cuenta propia, ampliando así la protección laboral a sectores que antes tenían menos respaldo.



En este mismo orden de ideas, el artículo 87 también obliga constitucionalmente a los empleadores a garantizar un ambiente de trabajo seguro, saludable e higiénico. Esto quiere decir que estas condiciones se consideran derechos fundamentales que protegen a los trabajadores frente a los riesgos laborales. En resumen, este artículo es esencial porque: reconoce el derecho al trabajo como un derecho humano básico y una responsabilidad social; establece que el Estado debe asegurar empleos dignos y condiciones laborales justas; protege tanto a empleados dependientes como independientes; eleva a nivel constitucional la obligación de mantener condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo; y sienta las bases para desarrollar leyes laborales como la Ley Orgánica del Trabajo. Por estas razones, el artículo 87 es el pilar fundamental que sustenta y guía todo el marco legal laboral en Venezuela. Asimismo, está el Artículo 88, de la CRBV (1999) el cual reza;

El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley. (p. 18)

Venezuela a pesar de poseer un marco jurídico sólido y avanzado en materia de igualdad laboral, el país presenta también barreras estructurales (crisis económica, debilidad institucional, cultura machista) que restringen la efectividad del mismo, en este sentido, para la garantía efectiva de la igualdad laboral se requieren tener en cuenta el fortalecimiento de la inspección laboral, la formación del sistema judicial con perspectiva de género, y políticas de formalización con diferencia y enfoque diferencial.

También, la CRBV (1999) en su Artículo 89, garantiza que; “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras”. (p. 18) Hay que tener presente que el trabajo es un hecho social y será objeto de una protección estatal. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de las trabajadoras y trabajadores”



comprende principios elementales del derecho laboral contemporáneo, proyectándose desde una perspectiva global del fenómeno laboral. De igual forma, la CRBV (1999), en su Artículo 91, establece:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento. (p. 19)

Es decir, que todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se asegurará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores en el beneficio de la empresa, teniendo en cuenta ciertas premisas prioritarias atinente al marco jurídico laboral. Seguidamente, se presenta el Artículo 95 de la CRBV (1999) el cual garantiza:

Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones. (p. 19)



De acuerdo a lo establecido en el artículo anterior, se puede decir, que la masa trabajadora sin previa consulta o aprobación gubernamental estaría en condiciones libre y autónoma de configurar su organización sindical que considere oportuna para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse a las mismas o no hacerlo de acuerdo con la Ley que reconoce el principio de la libertad sindical. Finalmente, la CRBV (1999), reza en su Artículo 96:

Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad. (p. 19)

Uno de los principios fundamentales establecidos por el derecho del trabajo moderno establece que "las trabajadoras y trabajadores de los sectores público y privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo a la que no le son exigidos más requisitos que los que la ley determina. En este ámbito, el horizonte jurídico estaría funcionando como el marco que hace inteligible y justificable el derecho, donde la interpretación judicial busca coherencia, moralidad y legitimidad dentro de un contexto de valores y principios compartidos, como lo señalan pensadores como Dworkin y Habermas. Filosóficamente, plantea las grandes cuestiones de justicia, legitimidad y límites del poder, refleja tensiones entre el derecho en vigor y las aspiraciones ideales a la justicia, y está siempre abierto a cambios históricos y sociales.

## CONCLUSIÓN

La situación de las convenciones colectivas en Venezuela refleja un proceso complejo de erosión de los derechos laborales, influenciado por factores normativos, políticos, económicos y sociales. Si bien el marco constitucional y legal sigue reconociendo estos derechos, su implementación efectiva es cada vez más difícil. Es



necesario un esfuerzo conjunto entre el Estado, los trabajadores, los trabajadores y la sociedad civil para recuperar el papel protagónico de las convenciones colectivas como herramientas de justicia social y equilibrio en las relaciones laborales. Solo así podrás avanzar hacia un modelo laboral más justo, democrático y sostenible en la Venezuela del siglo XXI.

Desde esta perspectiva, se pueden destacar ciertos aspectos jurídicos significativos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (2012). Estos tienen que ver como la ley persigue defender el trabajo como hecho social y garantizar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, en concordancia con la Constitución y el pensamiento de Simón Bolívar; donde se regula las relaciones jurídicas que surgen del trabajo, salvaguardando el supremo interés del trabajo y la equitativa distribución de la riqueza. Asimismo, se fija que la negociación colectiva es un derecho constitucional y enmarca el procedimiento para la celebración de las convenciones colectivas, sin que pueden exceder en total de 180 días consecutivos, prorrogables a mutuo acuerdo; sumado a la regulación de la prelación al negociar la convención colectiva en el caso de haber más de una organización sindical, la reserva a la que tenga más afiliados o, en su duda, por referéndum a los trabajadores.

Asimismo, la citada Ley (LOTTT) exige que en el convenio colectivo exista un mecanismo de defensa de derechos integrado por trabajadores y patrones, con el acompañamiento del Inspector del Trabajo para dar seguimiento y resolver los conflictos. Autoriza al Inspector del Trabajo a supervisar el acuerdo cumplan y a arbitrar conflictos colectivos definiendo las medidas de la estabilidad laboral, limitación a los despidos injustificados, indemnizaciones, y normativa de contratos de trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albornoz, J. (2014). Derecho Laboral Constitucional. Caracas: Editorial Jurídica Venezolana.





Asamblea Nacional de Venezuela (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860 Extraordinaria.

De la Torre, F. (2003). Derecho Laboral Comparado. Madrid: Editorial Tecnos.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2022). Encuesta Nacional de Hogares por Muestreo – ENHOM 2022. Caracas: INE.

León, M. (2020). Trabajo y Crisis en Venezuela. Caracas: Universidad Central de Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). (2012). Gaceta Oficial N° 6.074 Extraordinaria.

Medina, A. (s.f.). Convención Colectiva en el Sector Privado. Instituto de Derecho Comparado, Facultad de Derecho, Universidad de Carabobo

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Informe del Comité de Expertos sobre Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR). Ginebra: OIT.

Rivero, R. (2019). Análisis de la convención colectiva del trabajo en función del decreto salarial n° 3.601 del 2018. Universidad José Antonio Páez, Facultad de ciencias jurídicas y políticas. Disponible en: <https://riujap.ujap.edu.ve/bitstreams/4dc15e53-df9d-4ba7-83af-1afa86548700/download>

Rojas, R. (2019). Economía Política del Trabajo en Venezuela. Mérida: Universidad de Los Andes.

Salazar, C. (2017). Derecho Colectivo del Trabajo en América Latina. Bogotá: Editorial Temis.

