

LA CONVENCIÓN COLECTIVA Y SU TRANSCENDENCIA A LA LUZ DEL CAMPO LABORAL VENEZOLANO



Autora: Yeisi González

Correo electrónico: yeisimarlene@hotmail.com

Abogada

Msc. en derecho laboral

Doctoranda en ciencias jurídicas

Teléfono contacto: 0416-4458071

Recibido: 08/02/2026 **Aprobado:** 26/02/2026

RESUMEN

En el acontecer de la actividad laboral, las relaciones formadas en el marco de la normativa vigente permiten, según el reconocimiento de la Carta Magna, la estructura de Convenciones Colectivas en las que participan trabajadores, empleadores y funcionarios públicos. El presente ensayo tiene como finalidad analizar el marco teórico de las convenciones colectivas y su transcendencia a la luz del campo laboral, adaptado a la realidad en Venezuela, tomando las normas constitucionales y legales que rigen al derecho laboral, bajo un enfoque general con un recorrido histórico, empleando diversas perspectivas de algunos autores sobre la convención colectiva, intangibilidad de las convenciones, principios y la posibilidad legal de modificación y revisión. La situación problemática está determinada por el impacto de las convenciones en sus diferentes etapas, tanto durante su preparación como por su implementación, así como por la autocomposición o conciliación. Por cuanto, la Ley Orgánica del Trabajo de las Trabajadoras y Trabajadores (LOTTT) ha establecido normas que regulan la modificación de convenios colectivos cuya aplicabilidad se ve obstaculizada por su carácter político, especialmente en el sector público, se implementan los convenios colectivos, como lo demuestra el hecho de que en la mayoría de los casos no se modifican oportunamente. Finalmente, la convención colectiva reviste un carácter importante dentro del sistema de contrataciones colectiva, propiciando condiciones favorables para los trabajadores en comunidad con la empresa. Por ello, se afirma que es el instrumento más adecuado para el establecimiento de relaciones de trabajo equilibradas.

Descriptor: Convención Colectiva, trabajadores, empleadores, conciliación, derecho laboral,



THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT AND ITS SIGNIFICANCE IN LIGHT OF THE VENEZUELAN LABOR FIELD

ABSTRACT

In the course of work activity, the relationships formed within the framework of current regulations allow, according to the recognition of the Magna Carta, the structure of Collective Conventions in which workers, workers and public officials participate. The purpose of this essay is to analyze the theoretical framework of collective agreements and their significance in light of the labor field, adapted to the reality in Venezuela, taking the constitutional and legal norms that govern labor law, under a general approach with a. historical, using various perspectives of some authors on the collective agreement, intangibility of conventions, principles and the legal possibility of modification and revision. The problematic situation is determined by the impact of the conventions in their different stages, both during their preparation and their implementation, as well as by self-composition or conciliation. Whereas, the Organic Labor Law of Workers (LOTTT) has established rules that regulate the modification of collective agreements whose applicability is hindered by their political nature, especially in the public sector, collective agreements are implemented, as demonstrates the fact that in most cases they are not modified in a timely manner. Finally, the collective agreement has an important character within the collective contracting system, providing favorable conditions for workers in community with the company. For this reason, it is stated that it is the most appropriate instrument for establishing balanced work relationships.

Descriptors: Collective Agreement, workers, employers, conciliation, labor law

INTRODUCCIÓN

En su historia económica más reciente, Venezuela ha vivido una recesión sin precedentes para el país; en términos de tiempo y esfuerzo, las empresas han buscado adaptarse a esta realidad al menos en los últimos años, lo que supera con creces el tiempo máximo legal estipulado para la duración de las convenciones colectivas de trabajo de tres años, por ende, se hace referencia a este marco porque la intención de este ensayo, consiste en vislumbrar, sin pretensiones de ser exhaustivos, la evolución, perspectiva general, contenido de esta fuente prominente del Derecho del Trabajo como las convenciones colectivas y su adaptación histórica a la realidad en Venezuela, desde una visión analítica, crítica, y constructiva, debidamente establecido en la normativa vigente, en particular en la Ley Orgánica del Trabajo,



Trabajadores y Trabajadoras y su Reglamento y apoyada por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el contenido del artículo 96 que establece los derechos de los trabajadores y empleadores a reunirse y celebrar convenios colectivos. La importancia de este tema se establece en el conocimiento que deben tener los empleados, empleadores y servidores públicos que laboran en la Inspección del Trabajo, que es una institución del derecho laboral, la motivación es de gran importancia, tanto por los beneficios que trae el lugar de trabajo, así como los procedimientos que en oportunidades suelen estar influenciados por cuestiones políticas o intereses unilaterales.

La génesis de esta figura laboral, paradigmática del Derecho del Trabajo, se encuentra en la consolidación de conciencia que experimentaron grupos de trabajadores frente al liberalismo económico, a finales del siglo XIX y principios del XX, donde se había permitido la explotación sobre una parte de la plantilla del sector empleador de la mano de obra, siendo los trabajadores la única manera de abordar este asunto de forma eficaz sin riesgo de ser despedidos. Por lo tanto, junto con los contratos colectivos, los sindicatos se desarrollaron, al principio en forma embrionaria y, sobre todo, como reacciones impulsivas ante situaciones específicas, pero luego adquirieron la fuerza que los distingue hoy como grupos importantes que representan un campo de gran importancia en la sociedad como es el sector laboral.

En tal sentido, la convención colectiva tiene como propósito la regulación de las condiciones de trabajo y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales, el establecimiento de medios para la solución de los conflictos y, en general, el resguardo de los trabajadores y sus familias, en función del interés colectivo y del desarrollo económico y social de la Nación.

Enfoque general de la Convención Colectiva

En este mismo contexto, la convención colectiva es una herramienta de las Instituciones del Derecho Laboral y se han ajustado significativamente con el tiempo. El seguimiento de estas variaciones puede suponer una contribución inestimable para comprender el patrón de los convenios colectivos existentes en un lugar y un



momento determinados. Resulta especialmente interesante conocer las opciones de modificación de los acuerdos contenidos en el convenio colectivo, ya que el término modificación, en este contexto, se refiere a la posibilidad de volver a estudiar y redefinir las condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo, y se utiliza como sinónimo de modificación, que, debido a las exigencias de adaptación de las realidades económicas, puede afectar a los más diversos aspectos del convenio colectivo; definiciones, términos, requisitos, etc.

Bajo este disertar de ideas, la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTT) ha establecido normas que regulan la modificación de convenios colectivos cuya aplicabilidad se ve obstaculizada por su carácter político, especialmente en el sector público, se implementan los convenios colectivos, como lo demuestra el hecho de que en la mayoría de los casos no se modifican oportunamente, lo que alimenta las quejas sindicales y las preocupaciones de los trabajadores, mientras que al mismo tiempo la gente también valoró que los convenios se modificaran sin tener en cuenta la participación de trabajadores. Asimismo, se hace referencia a decisiones que pueden valorar el nivel de competencia del inspector, lo cual resulta bastante dudoso, dado el propio contenido de las decisiones en las que el funcionario debe invocar razones de conveniencia y equidad. , especialmente en los casos en que las partes soliciten la conciliación, en cuyos casos el Inspector del trabajo está facultado para hacer las observaciones jurídicas que considere oportunas.

Evolución Histórica

El Convenio Colectivo, es una institución de derecho laboral que surgió en Europa occidental, durante la revolución industrial. Los cambios económicos creados en estos países provocaron que las masas agrícolas abandonaran las actividades agrícolas para trasladarse a las grandes ciudades y participar en nuevas actividades económicas. Las horas extras y los bajos salarios afectaron la vida y la salud de la clase trabajadora, provocando así una realidad social que pretende organizar luchas o debates con los industriales, respetar a las personas y establecer las condiciones que



les permitiesen realizar sus actividades, sin afectar al sujeto trabajador vinculado en la relación entre trabajador y empleador.

Sin embargo, frente al movimiento generado por la clase trabajadora, los regímenes políticos de los diferentes Estados han interpuesto puntos de vista legislativos diferentes, incluidos actos de oposición mediante la prohibición de sindicatos, de la negociación colectiva y la huelga. Posteriormente, diversas leyes adoptaron un sistema de tolerancia hacia las manifestaciones provocadas por la lucha obrera, con el fin de satisfacer las necesidades económicas y sociales, y finalmente recibió el reconocimiento del legislador de los llamados Derechos Colectivos del Trabajo. Mientras el sistema político considera la negociación colectiva como un enemigo del poder legislativo que pertenece únicamente al Estado, es decir, en criterio de Russomano (1977:168):

“Cierta vez se dijo que políticamente era comprensible que el Estado viese con reservas e incluso no admitiese la elaboración de este derecho no estatal, paralelo y complementario de las normas dictadas por el Poder Legislativo. (...) Aunque se negase la legalidad y, por consiguiente, la eficacia jurídica de tales convenios nadie podía discutir que los mismos tenían ventajas prácticas ostensibles. Era un nuevo instrumento de conciliación entre las partes, útil para la paz social. En las horas agudas de crisis o conflicto, el convenio directo entre los litigantes funcionaba como paliativo inmediato y, a veces, como factor decisivo en la solución del conflicto”.

Deviniendo lo citado, se reconoce que los trabajadores y empleadores negociaban colectivamente, porque para la industria es importante lograr la paz laboral, evitar conflictos y reducir el riesgo de huelgas beneficiosas, asegurando así que la producción esperada por ellos se llevase a cabo de forma satisfactoria.

En esta perspectiva, la situación se manifiesta de manera diferente en América Latina, donde la realidad social del trabajo y el derecho va en contra de la Europa continental, la trilogía del derecho colectivo compilada por los parlamentos de los diferentes países de Latinoamérica, a pesar de que la revolución llegó tarde a este continente, donde aún las actividades agrícolas siguieron siendo la principal fuente de ingresos para estos países, con una masa laboral mal organizada y derechos y



garantías percibidos que la ley proporciona para las relaciones entre empleadores y empleados.

Ahora bien, en Venezuela la Ley de 1936, consagra por primera vez el derecho de la organización sindical, de la negociación colectiva y el derecho a la huelga, bajo un clima político de transición encabezado por el Presidente de la República, General Eleazar López Contreras, una vez que se produce el fallecimiento del dictador Juan Vicente Gómez. Venezuela no era inmune a la clase trabajadora campesina, mal preparada e ignorante de los instrumentos legales que establecían derechos y garantías., para la prestación del servicio, en la nueva actividad económica que la industrialización trajo a nuestro Estado, lo que hizo que la Ley del Trabajo de 1936, fuese un instrumento jurídico de poca aplicación en la práctica en sus primeros años, a pesar del avance que la misma representó.

Bajo estas premisas, vemos con atención la incertidumbre que se plantea, en las entidades de trabajo y en las organizaciones sindicales, ante la necesidad de revisar las convenciones colectivas que fueron celebradas en su momento en Venezuela con una realidad completamente distinta a la actual. Mención especial merecen las cláusulas económicas, referidas a los tabuladores salariales, las cuales prevén se deben aplicar escalas salariales, condiciones y porcentajes al realizar ajustes. Las referidas cláusulas se han hecho inviables en el devenir del tiempo, considerando la realidad económica que impera en el Estado Venezolano.

En tal sentido, los contratos colectivos y la búsqueda de un nuevo modelo de contratación colectiva, que se ajuste a los tiempos que vivimos, imperativo, lo que no resulta contrario al ordenamiento jurídico vigente. Un buen ejemplo de esto, lo vislumbra el artículo 434 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que si bien establece que no es posible desmejorar las condiciones ya establecidas en los contratos colectivos, abre una puerta para el cambio y la modificación , indicando que ciertos términos pueden ser acordados o reemplazados por ofertas generalmente más favorables, todo lo cual apunta a la posibilidad de respetar las convenciones pero también adaptar los beneficios para adaptarlos a la nueva era y a las necesidades actuales de los trabajadores. Por cuanto, la discusión de



la contratación colectiva, debe ser desde la realidad de la empresa y el país y no desde la pretensión de una de las partes. Es importante sentarse a la mesa de negociaciones con la convicción de buscar las mejores condiciones para los trabajadores, no para medir la fuerza o las cuotas de poder de la dinámica tanto de los sindicatos como de los representantes patronales.

Acercamiento a la Convención colectiva

Antes de permitir dar un concepto de Convenio Colectivo, se considera importante transitar por algunas ideas acerca de cómo se contextualiza el Derecho Colectivo.

Es la rama del derecho laboral más dinámica y por tanto la que genera un amplio espectro de actividad que van desde la organización de los sindicatos, pasando por la negociación colectiva, los conflictos colectivos del trabajo, el derecho a huelga, y un sin número de otras cuestiones, y que en conjunto constituyen el medio por el cual el derecho laboral ha evolucionado hasta constituirse hoy día en un derecho eminentemente social, donde el hombre trabajador sigue siendo el actor principal. (Zapata, 1994:151)

Por otra parte, la doctrina discute acerca de si la negociación colectiva y convenio colectivo son expresiones de una misma institución jurídica. Para Espinoza (2000:160), la negociación colectiva es vista como género y la convención colectiva como especie, al señalar que:

... la norma constitucional nos pone de manifiesto un elemento fundamental de la doctrina bolivariana al respecto: El derecho general a la negociación colectiva de trabajo y el específico de celebrar convenciones colectivas de trabajo, que contempla el artículo 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, pertenece a los trabajadores y trabajadoras, y eso implica una diferencia con el criterio de la LOT, que sindicalizó el derecho a la celebración de la convención colectiva de trabajo, adjudicándolo solamente, por parte del factor trabajador, a uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, eliminando con ello el derecho de los grupos de trabajadores no sindicalizados que le había sido reconocido por la vieja Ley del Trabajo y su Reglamento de 1973. Actitud considerada por la mayoría



de la doctrina nacional como inconstitucional con respecto a la propia Constitución de 1961. Esto es importante, porque en Venezuela, tradicionalmente, desde la vieja Ley del Trabajo del año 1936 hasta 1990, cuando se promulgó la (...) Ley Orgánica el Trabajo, el derecho a la contratación colectiva, establecido constitucionalmente, desde el lado de los asalariados, lo ostentaban tanto las organizaciones sindicales como los grupos de trabajadores no sindicalizados.

Atendiendo a lo anterior, independientemente que se considere que la negociación colectiva es el género y el convenio colectivo es la especie, o que las expresiones referidas sean un único concepto, sólo al respecto, la expresión negociación colectiva se utiliza como sinónimo de Derechos Colectivos, entendido como el derecho de organización, celebración de convenios colectivos y huelga. Sin embargo, la negociación está presente en cualquier relación laboral, ya sea individual o colectiva, ya que nada impide que empleados y empleadores negocien o acuerden la prestación de servicios, siendo la primera persona (empleado) la que debe realizar el trabajo por el que fue contratado, y el segundo (Patrono) debe cumplir con las obligaciones adquiridas por dicha prestación.

Bajo estas premisas, la doctrina al referirse a la noción de convenio colectivo, el autor Sainz (1999:157) plantea:

...un mecanismo regulador producido con una sintonía total, entre la realidad, las condiciones de trabajo que se producen y las aspiraciones mínimas que en recíprocas concesiones y negociaciones conciliatorias ejercen los patronos y trabajadores para lograr regular en el ámbito de una empresa o en el ámbito de una rama de actividad sea local, regional o nacional, las condiciones de trabajo.

Asimismo, para Pozzo (1951:267), el Convenio Colectivo no es más que:

... un acuerdo o acto jurídico que debe celebrarse entre una asociación profesional y no por un grupo de trabajadores cualquiera, por una parte, y un empleador o grupos de empleadores o asociaciones patronales, por otra parte. El objeto de la convención es el de fijar las condiciones de trabajo que deben regir en los contratos individuales de trabajo que celebren los miembros participantes en la convención”.



Sin embargo Pastorino (1985:96 -97) manifiesta que la convención colectiva es:

...toda convención escrita concluida, por un cierto período, entre uno o varios patronos o una organización patronal por un lado y por el otro un grupo de trabajadores o una organización de trabajadores, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y, eventualmente, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo. Evidentemente, dentro del concepto que surge de la definición, son convenciones laborales tanto el acuerdo o regulación de condiciones de trabajo concertado entre uno o varios patronos u organización patronal con una organización obrera o un grupo de obreros, que puede ser un comité de huelga, un grupo obrero de fábrica, como también el simple acuerdo entre un empleador y un grupo circunstancial de obreros”.

Finalmente Alonso y Casas (1998:776), dicen que “El convenio colectivo puede ser definido como el contrato negociado y celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo.”

En alusión a las argumentaciones anteriores, se vislumbra qué Convenio Colectivo, es una herramienta legal para que los trabajadores organizados acuerden con los empleadores las condiciones de trabajo, esta herramienta será aplicable a la masa trabajadora que prestan sus servicios, ya sea en la empresa, industria o lugar de trabajo, independientemente de que ingresen a la fuente de trabajo realizado después de la fecha de firma del convenio colectivo.

Intangibilidad del tiempo de las convenciones colectivas

En este entretejer, sobre la intangibilidad, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) en su artículo 89 señala que “...Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales...”, con lo cual asocia la Carta Magna la intangibilidad a la reivindicación de derechos y beneficios laborales, sin que ninguna ley pueda alterar esa garantía.

Por lo cual, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia se ha pronunciado sobre la intangibilidad y progresividad en el derecho laboral, (Sentencia



No 1.185, de fecha 17 de junio de 2004 de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela) de la cual rescatamos lo siguiente:

Estas nociones permiten aproximar a los derechos de los trabajadores como intangibles en cuanto y en tanto no se alteren o modifiquen luego de haberse legítimamente establecidos, mientras que su progresividad se refleja únicamente en el aspecto que los mismos deben favorecerse para su avance, es decir, mejorarse tanto cualitativa como cuantitativamente.

A la luz de lo establecido en el texto citado, el esfuerzo de la Sala Constitucional por definir conceptos indica claramente que la existencia de la intangibilidad merece respeto a los procedimientos que legitiman estos derechos. En el caso de las convenciones colectivas de trabajo, esas formalidades están orientadas a los sujetos que suscriben los acuerdos, el depósito y la homologación de esa convención.

En atención a estos preceptos, para Cabanella (1989), la vigencia de la convención colectiva en el tiempo tiene tres modalidades posibles por tiempo indeterminado, por tiempo determinando y para una obra determinada, siendo esta última más bien una peculiaridad la discusión que se ha centrado en la mayor pertinencia de una de las otras dos. Cabe acotar que son dos los aspectos que intervienen en la discusión relativa a la duración de la convención colectiva. El primero de ellos tiene que ver con la necesidad de asegurar en el tiempo las condiciones pactadas en la convención colectiva. Con ello, se cierra el paso a nuevas peticiones, por lo menos en lo que a las materias contenidas en la convención colectiva se refiere con lo cual se restringe el espacio a los conflictos y se le abre a la planificación. El segundo aspecto que interviene en el debate tiene que ver con la necesidad de permitir que las condiciones

de trabajo acordadas pueden ajustarse según los cambios de la política y la economía nacional. Si el énfasis se pone en el primer aspecto, se favorecerá la indeterminación del tiempo de duración de la convención colectiva. Por el contrario, otorgar preponderancia a la posibilidad de ajustar la convención colectiva a la realidad



político-económica, favorecerá a la celebración de convenciones colectivas por tiempo determinando.

Asimismo, de acuerdo con la discusión sobre la extensión de la vigencia de las convenciones colectivas, algunas personas creen que la duración de los convenios colectivos debe ser determinada por la libertad de las partes. Se argumenta que los convenios colectivos se celebran sobre la base de determinadas condiciones que afectan a las actividades de la empresa: políticas, económicas, tecnológicas, etc.; y sólo las partes pueden determinar cuándo estas condiciones han cambiado para justificar la ejecución de un nuevo contrato.

Por consiguiente, del análisis anterior se desprende que el apoyo que el Estado brinde a los convenios colectivos en el marco de la consulta estará encaminado a garantizar que no se imponga la organización del sistema de relaciones laborales que emane de ella, Esta protección regula un marco legal que lo convierte en un instrumento inmutable en cuanto a la materia, condiciones de trabajo y tiempo. Al completar este proceso, el convenio colectivo adquiere características comunes, seguras y predecibles, lo que permite al Estado garantizar la capacidad de gestión de la mano de obra y el comportamiento del aparato productivo.

Principio de intangibilidad y progresividad en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT)

A la luz de lo establecido en LOTTT, incluye en su texto un catálogo de principios rectores que guían la aplicación e interpretación de la intangibilidad y la progresividad para “...que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo...”

Se considera que estos principios tienen una conexión directa con la convención colectiva de trabajo en las disposiciones generales que establece para esa institución la LOTTT, enfatizando que “...no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores y trabajadoras que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes...”, sin embargo, las partes negociadoras podrán (la misma norma



dicta) sustituir beneficios siempre que la ponderación resultante de los beneficios sustraídos por los sustituidos sean más favorables para el trabajador.

Sobre este principio de protección de los derechos y beneficios laborales describió el autor Krotoschin (1993:343-344) en su obra Manual de Derecho del Trabajo:

Uno de los medios para conseguir ese fin protectorio consiste en la restricción de la libertad contractual (libertad de fijar las condiciones de trabajo). El derecho del trabajo prohíbe o quita valor jurídico a ciertas condiciones no equitativas de labor y otorga al trabajador los derechos inderogables e irrenunciables. El derecho colectivo de trabajo persigue esa misma finalidad.

Conforme lo expresado por el tratadista, confirma la norma de orden general y público contenida en la Ley sustantiva laboral sobre la intangibilidad como factor protector que limita la voluntad de las partes en los acuerdos individuales y colectivos de trabajo, prohibiendo o cancelando cualquier condición que viole este principio.

Sin embargo, en casos excepcionales y cuando la fuente de empleo se vea amenazada por el organismo de protección de derechos por razones técnicas o económicas con la intervención del Ministerio con competente en materia de Trabajo, con la participación de los trabajadores, las organizaciones sindicales y el empleador en caso de convenio colectivo, acordar "...la modificación de condiciones contenidas en esa convención, dichas modificaciones permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine la vigencia de la convención colectiva correspondiente...", así el legislador no sólo establece una excepción sino que regula el tiempo de vigencia del acuerdo y, esto como veremos más adelante tiene razón con base al sistema de negociación imperante en el LOTTT.

Posibilidad legal de modificar y revisar las convenciones colectivas de trabajo

Siguiendo el hilo de argumentación, es necesario que las modificaciones sean excepcionales y por razones que no sólo sean justificables sino también basadas en los medios que justifiquen tal necesidad, siempre con el objetivo de equilibrar la sostenibilidad del centro de producción y el nivel de retribución resultante de la



creación de bienestar de los empleados, porque cuando el entorno económico es el motor de estos cambios, el desafío es ciertamente lograr este equilibrio, ya que tanto la empresa como trabajadores se ven afectados.

Sobre la diferencia que pudiese existir entre modificación y revisión de las condiciones establecidas en una convención colectiva de trabajo, a pesar que el LOTTT no presenta distinción entre ellas, la conceptualización generada en el trabajo del doctrinario Cueva (2005) puede ser útil como vemos de seguida:

Pero difieren por varios conceptos: ante todo, porque la revisión opera por el solo transcurso del tiempo, treinta o sesenta días anteriores al vencimiento del contrato colectivo, sin que sea necesaria la presencia de algún otro requisito; en tanto la modificación presupone la existencia de las circunstancias mencionadas expresa y limitativamente en la Ley, por consiguiente, puede iniciarse en cualquier tiempo. En segundo término, la revisión es un procedimiento normal, congénito con la celebración de las convenciones colectivas, y periódico, cada uno o dos años como máximo, mientras la modificación es un proceso extraordinario que se presenta de pronto, pero que podría no volver a aparecer.

A partir de estas aseveraciones, se hace necesario vislumbrar que las crisis tienen una duración tan prolongadas como indeseadas, Venezuela hoy vive una de ellas, que corresponde a la urgente necesidad de revisar los convenios iniciales que han cumplido con las exigencias de varios años, pero el cambio de la pandemia nos obligó hoy a reconsiderar prontamente las enmiendas que han empeorado las condiciones del principio.

REFLEXIONES FINALES

Cuando se hace referencia a los convenios colectivos como parte integrante del derecho colectivo del trabajo, para poder determinar quién es el titular, según los artículos 95 y 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, encontramos que los derechos colectivos del trabajo comenzaron como un derecho social, reacción a las largas jornadas y los bajos salarios que ganaban los trabajadores cuando la industrialización alcanzó su punto máximo entre los siglos XV y XVIII,



junto con el interés de los empleadores en lograr una mayor productividad en un entorno pacífico y de armonía en los negocios o la industria.

Ello fue, precisamente lo que provocó que trabajadores y empleadores celebren acuerdos encaminados a establecer condiciones laborales más favorables para la clase trabajadora, situación que ha llevado a visiones diferentes para la regulación de este nuevo derecho, que nace de la fuerza vital de los sujetos que atienden los medios de producción. Por lo tanto, podemos decir que este movimiento recibió tres reacciones nacionales, la primera etapa fue el secreto o prohibición, la segunda etapa la aceptación y la etapa final el reconocimiento o regulación por parte de la legislación de los distintos Estados.

Aunado a ello, la convención colectiva de trabajo son una fuente importante de derecho laboral, que repercute el campo contractual convirtiéndose en una norma que regula las condiciones generales de trabajo en una determinada industria, actividad o profesión, algunos escritores lo reconocieron como una especie de derecho industrial y otros, como el maestro Cernelutti, le han prodigado un trato de excelsa naturaleza. En efecto, este autor la ha definido como una especie de centauro jurídico con cuerpo de contrato y alma de Ley.

Bajo este disertar de ideas, la evolución histórica de la convención colectiva logró determinar que la misma en Venezuela, desde el punto de vista de su intangibilidad, muestra una adaptación a la tendencia general. Como acuerdo entre sujetos opuestos sellados por la ley, la convención colectiva se ha convertido en una herramienta de negociación que la ley proporciona a los sujetos en el pleno ejercicio de su autonomía individual.

De esta forma, el acuerdo colectivo, aunque sigan el mismo procedimiento de negociación colectiva, no tienen limitaciones. No se le acuerda ningún efecto, ni la extensión de los beneficios que concedía a los trabajadores no pactantes, ni la introducción de las normas prescritas por él en los contratos individuales.

Atendiendo las argumentaciones del principio de intangibilidad y progresividad solo encuentran excepciones en los casos en que existe riesgo de agotamiento de la fuente de empleo, por razones técnicas o económicas, y los actores laborales pueden,



con intervención de la Inspección del Trabajo lograr modificar peyorativamente la convención colectiva de trabajo.

Finalmente, los trabajadores tienen una gran responsabilidad en lograr el avance y continuidad de los beneficios derivados de la convención colectiva, protegiendo integralmente los acuerdos y disposiciones que surjan en el proceso de negociación, así como de enervar las reclamaciones, habida cuenta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, M. y Casas M. (1998). Derecho del Trabajo. Ed. Civitas. Madrid.
- Cabanellas, G. (1989). Tratado de derecho laboral. Editorial Heliastra S.R.L.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial extraordinaria. 30 de diciembre de 1999. Caracas, Venezuela.
- Cueva, M. (2005). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México: Editorial Porrúa.
- Espinoza, A. (2000). Texto de los Derechos Laborales Regulados por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Editorial Buchivacoa.
- Krotoschin, E, (1993) Manual de Derecho del Trabajo (Buenos Aires, Ediciones Depalma,), 343-344.
- Ley Orgánica del Trabajo Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) Gaceta Oficial 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo. Legislación Laboral Práctica. Gaceta oficial No. 5152 Extraordinaria del 19 de junio de 1997. (Derogada)
- Pastorino, F. (1985). Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Universidad, Buenos Aires.
- Pozzo, J. (1951). Derecho del Trabajo. Tomo IV. Ediar Editores, S.A. Buenos Aires.
- Reglamento de la Ley del Trabajo de Venezuela del 31 de diciembre de 1973. (Derogado) Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial 38.426 del 28 de abril de 2006.





Russomano, V. (1977). Principios Generales de Derecho Sindical. Instituto de Estudios Políticos, Madrid.

Sainz, C. (1999). Los Derechos de los Trabajadores y La Constituyente. Lito-Jet, C.A.

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela. Sentencia No 1.185, de fecha 17 de junio de 2004.

Zapata, R. (1994). Apuntes de Derecho del Trabajo. Marga Editores, S.R.L...

