

NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ¿MEDIO DE CONTROL O INTERÉS DEL ESTADO?

ANDARA PEÑA, BERNAVÉ JOSÉ. Abogado, aspirante al grado de Doctor en Ciencias Jurídicas de La Universidad del Zulia, Magíster en Derecho del Trabajo, Especialista en Derecho Penal. **Poder Ejecutivo Nacional:** Ministerio del Trabajo, ex Coordinador de Zona. **Poder Judicial:** ex Juez Accidental en la Circunscripción Judicial del Estado Trujillo. e-mail: andara.b@gmail.com

RESUMEN

Frente a la posición del Estado al regular las relaciones laborales, la negociación colectiva se erige como punto estratégico dentro del ámbito económico y factor clave en el desarrollo del país; presentando en la actualidad un debilitamiento en su estructura, producto de políticas públicas impuestas en materia socio-laboral, que implicaría la posibilidad de eliminar la actuación colectiva y dirigir acciones hacia una dependencia casi total hacia el Estado y sus recursos. La investigación es de tipo documental descriptiva, cuyo objetivo fue examinar los principios que la sustentan, el análisis del conflicto laboral y el papel del Estado en la materia; concluyéndose que la institución se encuentra en un período de transición hacia un nuevo modelo de producción socialista, donde no tiene cabida la existencia de actores independientes, capaces de negociar entre sí, la prosecución de sus intereses.

Palabras clave: Negociación Colectiva, Conflicto, Estado, Venezuela, Relaciones Laborales.

Collective Bargaining, are means of control or interest of the state?

ABSTRACT

According to the position of the State in regulating labour relations, collective bargaining arises as a strategic point in the economic field and as a key factor in the development of the country, but with a weakening in its structure because of public policies imposed on social labour field which would eliminate collective proceedings and direct actions that depend on the State and its resources. This descriptive research studied the principles that underlay collective bargain, analysis of labour dispute and role of State, summarizing the institution is in a transition to a new system of socialist production without independent actors capable of negotiating the continuity of their interests.

Key words: Collective bargaining, Dispute, State, Venezuela, Labour Relations.

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la expresión negociación colectiva, comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo; o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; o pautar las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos esos fines a la vez. (Convenio N° 154, sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981).

Culturalmente se ha venido considerando como natural, que el Estado regule las relaciones que atañen al mundo del trabajo, lo que ha realizado de forma permanente, tanto en el ámbito individual como en el colectivo, con fines de fomentar el orden individual y de controlar, más que de promover, el desarrollo de los distintos derechos.

Por tal motivo, las negociaciones colectivas de trabajo revisten la característica especial de constituir un punto estratégico y relevante dentro del ámbito económico de los Estados, ya que del resultado de dichas negociaciones dependerá, no sólo el acuerdo consensuado que haga proclive la consecución de los objetivos propuestos, sino la posibilidad de coadyuvar en el crecimiento económico, como factor clave en el desarrollo del país.

No obstante, la negociación colectiva de trabajo confronta en la actualidad, un debilitamiento en su estructura, y consecuentemente, el debilitamiento de la institución sindical, producto de políticas públicas impuestas en materia socio-laboral, que implicaría la posibilidad de eliminar la actuación colectiva, en procura de mejores condiciones de vida y trabajo, proyectándose una dependencia casi total hacia el Estado y sus recursos, a través de su política en materia de relaciones laborales, destruyéndose con ello la institucionalidad y el tejido productivo creado a lo largo de muchos años, lo que compromete en mayor medida el futuro laboral del país.

Frente a lo expuesto, surge la interrogante en materia de negociación colectiva de trabajo hecha por Arturo Bronstein en el año 1999 y que encuentra plena vigencia en estos días: ¿Interés del Estado o un medio de control?

En tal sentido, los criterios que orientan la presente investigación, están centrados inicialmente en examinar los principios que sustentan la negociación colectiva de trabajo, dentro de los estándares internacionales que el país reconoce como Estado miembro de la OIT y el ordenamiento jurídico interno, para entrar seguidamente, en el análisis del conflicto laboral y la negociación colectiva de trabajo en Venezuela, con las implicaciones que pudieran presentarse en el manejo del conflicto, desde una perspectiva distinta a la erróneamente proyectada.

Asimismo, se analizará el papel del Estado en materia de negociación colectiva de trabajo en Venezuela, destacándose que la institución consagrada en el texto constitucional de 1999, se encuentra en un período de transición hacia un nuevo sistema de producción de relaciones laborales, guiado por políticas socio-laborales de rasgos eminentemente socialistas, donde no tiene espacio para el Estado, la autonomía de la voluntad de las partes

Por último, queda a criterio del lector la posibilidad de corroborar las bondades que en otrora la institución ofrecía y que en la actualidad, con gallardía, mantiene en algunos sectores del sistema productivo mermado del país y verificar la atonía en la que actualmente se encuentra sumergida.

2. PRINCIPIOS QUE SUSTENTAN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

Una de las misiones principales de la Organización Internacional del Trabajo, en lo adelante OIT, desde sus inicios, corresponde con el impulso que éste organismo ha dado a la negociación colectiva, ello producto de la promoción de la justicia social en que se encuentran enmarcadas sus funciones, por ser una de las formas que adopta el diálogo social, y por el fomento de las buenas relaciones laborales basadas en las instituciones del diálogo social y la negociación colectiva.

Dicha misión quedó reflejada en la Declaración de Filadelfia de 1944, que forma parte de la constitución de la OIT, donde se estableció la obligación solemne de este organismo de fomentar en todas las naciones, programas que permitan lograr el

reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, entre otros aspectos reflejados en el referido cuerpo normativo.

En tal sentido, el artículo 4 del Convenio N° 98, ratificado por Venezuela el 22 de Agosto de 1968, Gaceta Oficial N° 28.709, establece textualmente:

“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”

En virtud de ello, tal programa quedó cristalizado en el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva N° 98, el cual desde su inicio y hasta la actualidad, cuenta con una adhesión casi total de países alrededor del mundo, lo cual corrobora el contenido de los principios que lo sustentan.

Tratándose de la libertad sindical y la negociación colectiva, es oportuno recordar parte de las memorias del Director General de la OIT, en la reunión del año 1997, donde manifestó a grandes rasgos que, ciertos derechos fundamentales, sin los cuales se puede asegurar a los trabajadores, la obtención de la parte que le corresponde legítimamente, de los frutos del progreso económico generado por la liberalización del comercio, deben ser respetados por todos los copartícipes del sistema comercial multilateral.

En atención a lo expuesto, es importante destacar que la OIT adoptó en el año 1998 la “Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”, donde se refleja de manera contundente, el compromiso que deben tener todos los países miembros, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la constitución de la OIT, los principios relativos a los derechos fundamentales, aún cuando no hayan ratificado los convenios, por el solo hecho de ser Estados miembros de la Organización; figurando entre estos principios, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, junto con la libertad sindical entre otros.

A tal efecto, deberá partirse del principio de independencia y autonomía de las partes y del carácter libre y voluntario de las negociaciones y de la limitación en la participación e injerencia de las autoridades públicas en los acuerdos negociados por las partes, dándose con ello garantía tanto a las organizaciones sindicales y a los

empleadores y sus organizaciones, como sujetos de la negociación, que ésta quedará enmarcada dentro de lineamientos que la hagan viable y permitan su plena eficacia.

De igual forma, las normas y principios sobre el derecho de negociación colectiva están referidos a que: En primer lugar, es un derecho fundamental aceptado por los miembros de la OIT al incorporarse a la organización, que deben respetar, promover y hacer realidad, de buena fe; asimismo, la titularidad del derecho de negociación colectiva corresponde a las organizaciones de trabajadores por una parte (sindicatos de base, federaciones y confederaciones), sólo siendo posible en ausencia de tales organizaciones, que representantes de los trabajadores interesados celebren negociaciones colectivas; y a los empleadores y sus organizaciones por otra.

En el mismo contexto, el ejercicio del derecho de negociación colectiva exige, para ser efectivo, que las organizaciones de trabajadores sean independientes y no estén colocadas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores, y que el proceso de negociación colectiva se realice sin injerencia indebida de las autoridades; y por último, dado que el carácter voluntario de la negociación colectiva es un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical, ésta no puede ser impuesta a las partes, y los mecanismos de auxilio a la negociación deben tener en principio carácter voluntario.

En Venezuela, existe la obligación de negociar, conforme lo establece el artículo 437 de la vigente Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2.012), en lo adelante LOTTT, al referir:

“El patrono o la patrona estará obligado u obligada a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo, o a negociar o acordar un pliego de peticiones de carácter conciliatorio o conflictivo con la organización sindical de mayor representatividad entre los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia y que tenga la junta directiva dentro de su período estatutario.”

Lo que no está contemplado dentro de la legislación laboral venezolana, de manera expresa, es la obligación de las partes de negociar de buena fe; esto es, el principio de la buena fe en la negociación colectiva, entraña reconocer a las organizaciones representativas, realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados en la negociación y respetar mutuamente los compromisos asumidos teniendo en cuenta los

resultados de las negociaciones de buena fe; siendo contrarias al principio de negociación colectiva voluntaria, las intervenciones de las autoridades legislativas o administrativas que tienen por efecto anular o alterar el contenido de convenios colectivos libremente pactados, inclusive en lo que respecta a las cláusulas salariales.

Estas intervenciones incluyen la suspensión o derogación por vía de decreto, sin el acuerdo de las partes, de convenios colectivos; la interrupción de contratos ya negociados; la exigencia de que se negocien nuevamente convenios colectivos libremente pactados; la anulación de convenios colectivos, y la renegociación forzosa de convenios en vigor. Otros tipos de intervenciones, como la prolongación obligatoria de la validez de los convenios colectivos por vía legislativa, sólo son admisibles en casos de urgencia y por períodos breves.

En este contexto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, consagra en su artículo 96, el Derecho a la Negociación Colectiva Voluntaria, al establecer:

“Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del sector 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.”

En igual sentido, el artículo 431 de la LOTTT refiere que:

“Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, 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, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.”

A su vez, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006 (RLOT), en el artículo 135 establece, cual es el objeto de la negociación colectiva, indicando:

“La negociación colectiva tendrá por finalidad la regulación de las condiciones de trabajo en sentido amplio y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales, el establecimiento de medios para la solución de los conflictos y, en general, la protección de los trabajadores y trabajadoras y de sus familias, en función del interés colectivo y del desarrollo económico y social de la Nación”.

Siendo importante destacar, que las disposiciones señaladas, referidas a la negociación colectiva, surgieron según el momento histórico y la tendencia política que imperaba para las fechas en que fueron promulgados dichos textos, pudiéndose generar diferencias en cuanto a su alcance, toda vez que el contenido de las disposiciones examinadas, refieren consonancia con los postulados establecidos por la OIT, respecto a la materia.

De esta manera, la legislación laboral venezolana ha sido revisada de manera sustancial en las postrimerías del siglo XX, pudiendo verificarse que sus contenidos giraron entorno a perspectivas garantistas por parte del Estado, con una tendencia legislativa a favor de una mayor participación de los actores sociales en la elaboración de la normativa, siendo ejemplo de ello, la firma de acuerdos tripartitos que propiciaron la reforma de la LOT en Venezuela en el año 1997.

En tal sentido, era percibido en las nuevas reformas en materia de relaciones colectivas de trabajo, una tendencia hacia una menor intervención del Estado, sin que ello implique, transgredir las normas de orden público estricto, pudiendo observarse igualmente, cierta reticencia por parte del movimiento sindical en aceptar las mismas, producto de sentirse afectados en sus derechos fundamentales, específicamente, en el debilitamiento en la protección de los trabajadores, lo cual incidiría en el sentimiento de frustración y debilitamiento de la institución sindical.

Bajo esta perspectiva, la negociación colectiva como institución generadora y reguladora de las relaciones laborales, se presenta como elemento clave para lograr el reposicionamiento continuo de las partes o actores sociales, en cada contexto político, económico y cultural, en que es desarrollada.

Sin embargo, ésta ha acusado, como es lógico, el impacto de las profundas transformaciones que experimenta el mundo desde hace varios años, teniendo repercusiones muy importantes y diversas en su vida como institución laboral, motivado, entre otros factores, a los altos niveles de desempleo y a la expansión de la economía no estructurada, la subcontratación y varias formas atípicas de trabajo dependiente; disminuyendo notablemente el margen de maniobra de las partes negociadoras, a raíz de las sucesivas crisis económicas y de los condicionamientos

impuestos por el Estado, según los procesos de racionalización e integración económica, implantados.

Según Carballo (1998:1), en este contexto, "...la negociación colectiva ha observado en los últimos tiempos una marcada atonía, un empobrecimiento de sus contenidos y la alteración sustancial de ciertos principios rectores"; surgiendo ante ello, la institución de la negociación colectiva, como un medio de superar el conflicto, por cuanto es un instrumento que genera la confianza entre las empresas y los trabajadores, permitiendo atender las necesidades reales de ambas partes; para lo cual la negociación colectiva no puede pretenderse ajena a los fenómenos económicos, políticos y sociales presentados en un momento determinado.

3. CONFLICTO LABORAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Descartar que todos los avances en la legislación laboral han sido fruto directo o indirecto del desarrollo de la negociación y del conflicto en las relaciones laborales, sería restarle valor a la trascendencia que tiene la negociación colectiva como institución social; ante ello, es necesario desmitificar la postura bastante arraigada en los medios de opinión, que presenta a los procesos de negociación colectiva como desencadenantes de conflictos y a éstos, como sustancialmente negativos, adquiriendo la negociación colectiva verdadero sentido, en tanto se le vea como un medio para encauzar el conflicto.

Por tanto, la negociación y el conflicto, son propios de toda relación entre personas, grupos e instituciones; independientemente de la naturaleza de los sujetos en conflicto (bien sea, centrado en los actores que construyen las relaciones laborales), o en su contenido u objeto (valores, intereses o poder); la búsqueda de un proceso de negociación involucra la tensión permanente entre dos aspectos: una esfera de intereses divergentes y una esfera de intereses comunes; noción que nos permite hablar de la negociación como contrapartida del conflicto y como mecanismo de integración, originados en la tensión entre cooperación-competencia, propias de toda sociabilidad humana.

Corolario, no podrá pensarse en la negociación colectiva como la vía para la supresión del conflicto, sino como un camino para lograr su canalización y para el

aprovechamiento de su potencialidad transformadora. De esta manera, el conflicto laboral reviste contenidos que encierran los motivos que lo impulsan, pudiendo ser clasificados en las siguientes categorías:

- Conflictos que involucran fines o valores: donde por tratarse de una situación de antagonismo, la negociación pareciera carecer de sentido, toda vez que no es deseada ni reconocida por las partes involucradas, procurando éstas, en última instancia, la derrota de su oponente.
- Conflictos que involucran zonas de poder o intereses estratégicos: donde cada una de las partes considera esencial preservar éstos, en una determinada situación.
- Conflictos que involucran recursos escasos.

La negociación colectiva, como mecanismo de administración del conflicto laboral, se maneja entre estos dos últimos conceptos, según las situaciones de contexto político, social o económico en que es realizada, manteniendo la capacidad de creación bajo una dinámica de negociación efectiva, con miras a producir una resolución de determinada confrontación, sin que con ello pudiera pensarse en una solución definitiva del conflicto.

De manera que, frente a la progresiva complejidad del mundo actual, el cual exige que los conflictos emanados de la tensión empleador-trabajadores se vayan resolviendo a través del intercambio, se erige la negociación colectiva de trabajo, como mecanismo facilitador de un consenso efectivo, como equilibrio entre el interés económico y la protección de los derechos laborales, como el método no violento de transformación de la realidad socioeconómica y político-social del país; debe ser considerada, no sólo como un método de solución de conflictos, sino como una institución social que permita y promueva la participación y la toma de decisiones en común, abriendo nuevas posibilidades al protagonismo social.

A pesar de los intentos de individualización de las relaciones del trabajo que se han desencadenado en los últimos años, la negociación colectiva, es un método o camino de diálogo para resolver una situación de oposición de intereses, que a su vez

supone la existencia de cierto interés común (coyuntural o estructural), el cual impone límites al disenso, en beneficio de ambas partes.

Es una instancia para producir decisiones compartidas, consensuales; una alternativa de racionalidad social, de crecimiento y de transformación que presupone el reconocimiento mutuo entre los protagonistas sociales como representantes de intereses conflictivos pero transables, implica el reconocimiento de la legitimidad de las partes para llevar adelante el acto de negociar, generándose de manera automática, el reconocimiento de las partes como interlocutores válidos y representativos de intereses colectivos, para llegar a acuerdos que regulen las relaciones de trabajo, donde el Estado debe mostrar su real voluntad y capacidad para la negociación, exhibiendo, además, en el terreno concreto de los hechos, su indelegable responsabilidad de fomentarla con criterios de equilibrio y buena fe.

En Venezuela, el debilitamiento de la negociación colectiva durante el transcurso de la anterior década y aún en la actualidad, refleja que no ha sido usada con tal fin, desconociéndose sus bondades y la eficacia de su puesta en práctica, en aras del progreso económico del país; ello unido a la falta de diálogo, las dificultades económicas y de empleo, que han generado el debilitamiento de los actores, en especial de los trabajadores y la institución sindical, junto a la descomposición por ineficacia práctica, del sistema de relaciones laborales, toda vez que el fortalecimiento de sus mecanismos, apuntan indefectiblemente, a la solución del conflicto laboral.

Los conflictos colectivos constituyen, uno de los aspectos de mayor relevancia dentro del Derecho del Trabajo en Venezuela, y de manera específica, en materia colectiva, en virtud de ser medios conducentes para modificar las condiciones de trabajo, así como para proceder al reclamo del cumplimiento de las convenciones colectivas, o bien hacer oposición ante el surgimiento de medidas de cualquier índole que pudiesen comprometer los derechos de los trabajadores.

En virtud de lo expuesto, fomentar la negociación colectiva significa promover el consenso y estimular el diálogo social, mediante su ejercicio pleno e irrestricto, lo que se traduciría en beneficios para las relaciones de trabajo, en cuanto sistema que es, generando desarrollo económico para el país y la consolidación de un sistema de gobierno pluralista que en otrora regía.

En ese orden de ideas, la LOT señala el camino de la autocomposición para la solución de conflictos colectivos de trabajo, donde la negociación colectiva juega un papel determinante como factor clave en el desarrollo de las relaciones laborales en el país, presentando el carácter de obligatoriedad, según lo indica el artículo 514 ejusdem al establecer: “El patrono estará obligado a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo con el sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores bajo su dependencia”.

4. EL ESTADO Y LA NEGOCIACION COLECTIVA DE TRABAJO.

En materia de negociaciones colectivas, la idea central del Derecho del Trabajo ha sido favorecer que los trabajadores organizados en sindicatos y con vigencia de la institución del fuero sindical, puedan dialogar con sus empleadores o sus organizaciones y, como resultado de esas conversaciones, lleguen a acuerdos o convenios colectivos mediante los cuales definan las condiciones de trabajo y regulen las relaciones entre ellos.

La negociación colectiva contribuye a desarrollar reglas de juego justas, en lugar de participar en un juego carente de ellas; protege a los trabajadores del abuso del poder económico, por tanto, su promoción no es sólo una cuestión de sensibilización, sino que requiere de instituciones y reglas eficaces, donde el Estado tiene un papel fundamental que desempeñar, en la creación de un entorno que posibilite a los interlocutores sociales, negociar colectivamente.

Según lo expresado por Bronstein (1999:27), “La característica central de la negociación colectiva, con la sola excepción del Uruguay, es que se realiza dentro de un marco minuciosamente delimitado por la legislación”...

Esto en principio, según manifiesta el precitado autor, ofrece la ventaja de que en casi todos los países, la legislación y a menudo la propia constitución, consagra el derecho a la negociación colectiva en términos enfáticos; como en efecto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, establece en el Capítulo V De los Derechos Sociales y de las Familias, artículo 96, el derecho a la Negociación Colectiva Voluntaria.

En tal sentido, podría inferirse que Venezuela, como Estado miembro de la OIT, detentando un marco jurídico consagrado bajo las premisas establecidas por la organización en materia de derecho de sindicación y negociación colectiva; refleja el interés por promover la negociación colectiva; requisito enmarcado dentro del convenio sobre la negociación colectiva, número 154 del año 1981 (no ratificado por el país); lo que impediría calificar a primera vista la posición asumida por el Estado, como atentatoria contra los principios establecidos frente a dicho derecho humano fundamental.

Como puede observarse, dentro de los planteamientos establecidos en la OIT, el papel del Estado es fundamental, quedando determinado su rol dentro de los aspectos relativos a la generación de políticas públicas, debiendo fomentar e institucionalizar de manera formal la participación de los interlocutores sociales (en sus distintas formas), en lo relativo a la definición e implementación de las estrategias de desarrollo y en las políticas sociales, de empleo y productivas; propender al fortalecimiento de la autonomía colectiva y la generación de acuerdos sociales en todas aquellas materias que afecten sus relaciones y que sean por tanto de interés conjunto; elaborar un marco regulatorio que promueva y garantice el efectivo ejercicio de la negociación colectiva, dando cumplimiento a las responsabilidades y competencias jurídicas concretas para su funcionamiento.

De igual forma, y conforme lo señala Bronstein, el papel del Estado ha demostrado que, en los hechos, también ha funcionado como un medio de control de la autonomía de las partes en la negociación colectiva, debido a la naturaleza inquisitorial con que las autoridades públicas interpretan y aplican sus reglas; surgiendo la interrogante en materia de negociación colectiva de trabajo hecha por dicho autor en el año 1999 y que encuentra plena vigencia en estos días: ¿Interés del Estado o un medio de control?

El punto más importante no estriba en saber, si la negociación colectiva debe o no, estar sujeta a reglas, sino por el contrario, conocer cuál puede ser su contenido y en especial si la determinación del Estado está dirigida a promover la negociación colectiva o limitarla de hecho.

En la actualidad, Venezuela transita por una serie de acciones en materia de relaciones laborales, donde el papel del Estado ha sido preponderante en el manejo de diferentes medios de control, para frenar o poner límites a la actual estructura que sustenta la negociación colectiva de trabajo y con ello, el debilitamiento de la institución sindical, fundada en razones de implantación de un modelo distinto de relaciones de trabajo, esto es, un proyecto económico-político inspirado en una nueva cultura laboral, donde el Estado ejerza un control férreo, engrandeciendo su importancia y poder frente al colectivo.

De esta manera, puede visualizarse la delgada línea que divide a la institución sindical y a la negociación colectiva, como herramientas para promover la igualdad de derechos y la no discriminación; de la acción coaligada del Estado, en procura de su debilitamiento y posterior desaparición.

Argumento éste sustentado en un nuevo modelo de relaciones de producción, llamado “Desarrollo Endógeno”, el cual consagra el fomento de la actividad autónoma dentro de la política gubernamental, con el establecimiento de entes y programas que han sido creados para la promoción de la cogestión como modelo a establecer, tanto en las empresas del sector público como del privado, y la concesión de microcréditos, con el objetivo de capacitar personas de escasos recursos, para la creación de cooperativas y microempresas que logren adecuarse, a lo que debe considerarse como bases del nuevo proyecto alternativo económico; adecuación enmarcada dentro del Primer Plan Socialista (PPS) de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013 (Proyecto Nacional Simón Bolívar).

El punto merece atención especial, toda vez que con la implantación de nuevas figuras e instituciones, y con ello, nuevos actores dentro del ordenamiento laboral venezolano, tanto la institución sindical como la negociación colectiva han ido perdiendo terreno, dada la condición de no asalariados que detentan estos actores, agrupados en cooperativas de trabajo asociado y en microempresas; eliminándose de manera paulatina la posibilidad de la actuación colectiva, en procura de mejores condiciones de vida y de trabajo.

Así, el Estado, al tiempo que restringe la libertad sindical y como consecuencia de ello, la negociación colectiva de trabajo; se proyecta como propulsor de los derechos

individuales de los trabajadores, dotándolos de una extensa y rígida legislación, consagrando principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de las normas de Derecho del Trabajo, que según Bernardoni (2011:107), “La norma constitucional ha debido advertir la posibilidad de excepciones y remitir al legislador o a las convenciones o acuerdos colectivos de trabajo para su determinación”.

Corolario, el Estado, de privilegiar la autonomía colectiva, estaría desarrollando y promoviendo el respeto hacia los actores laborales en su absoluta capacidad para ejercitar la negociación y la consecución de compromisos y metas dirigidas al incremento de la productividad, mejorando las condiciones de trabajo y los ingresos de los trabajadores, entre otros.

Siendo importante destacar, que si bien el Estado venezolano, ha venido dando cumplimiento a los objetivos y contenidos planteados por la OIT en materia de negociación colectiva, adecuando a la legislación interna el contenido del respectivo Convenio y su Recomendación; su aplicación ha venido refiriendo un distanciamiento lento que dista del compromiso asumido con la organización en su condición de Estado firmante de la referida normativa, ello motivado al cambio del régimen económico-social que ha venido desarrollando a lo largo de los últimos años.

En ese orden de ideas, y bajo condiciones laborales distintas a las proyectadas dentro del marco constitucional consagrado en 1999, se hace cada vez más difícil el acatamiento de los contenidos en materia de negociación colectiva y sindicación por parte del Estado, motivado al nuevo modelo de relaciones de producción socialista, que éste tiene en marcha, donde la nueva forma de propiedad es la social y la colectiva, quedando a un lado la propiedad privada consagrada el texto constitucional, marcándose altamente su intervención dentro del sistema laboral venezolano, resurgiendo en él, los mismos esquemas institucionales que gobernaron sus predecesores, que al igual que el actual gobierno, restaron autonomía al movimiento sindical, con la consecuente violación de este derecho humano fundamental y el de negociación colectiva.

En consecuencia, lo que debiese traducirse en un fortalecimiento efectivo de los actores sociales, sucumbe ante la impronta de una nueva realidad que subyace en un sistema, donde el venezolano a lo largo de su cultura como pueblo, si bien no desconoce, no está preparado para afrontar.

Por tanto, y consecuente con lo señalado a lo largo del tema tratado, es importante exponer la siguiente cita emanada de la OIT (2006):

“... hay que ser conscientes que no habrá negociación colectiva fecunda si no se cuenta con actores sociales fortalecidos, responsables, formados y que sean capaces de aceptar la realidad y los cambios, y de actuar sobre ellos en su propio beneficio y en el de la sociedad que integran, y que paralelamente reconozcan efectivamente los derechos, den valor a los ámbitos de participación y consenso, y sean conscientes de que, para enfrentar las actuales circunstancias, es preciso que la confrontación ceda paso a la cooperación”.

La implantación de un modelo distinto de relaciones laborales en Venezuela, sustentado no en una política laboral dirigida hacia la promoción del trabajo asalariado, que amparen el establecimiento de estrategias de desarrollo económico, de empleo y productividad, donde se requiere el establecimiento de medidas dirigidas a la reactivación del aparato productivo; sino en políticas sociales adoptadas por el gobierno, donde éste ha dado preferencia al carácter social con una marcada determinación política; ha sido factor preponderante para que se deje a un lado la autonomía de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, debilitando y reduciendo en gran medida la negociación colectiva, llegando inclusive a la marginalización de sus contenidos.

Con relación a lo expuesto, y frente a la ausencia del valor de la autonomía colectiva, se rigidizan las relaciones de trabajo, con las consecuentes reformas legales presentadas como formas únicas del Estado, para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, y con la intención de enviarle un mensaje sublime al colectivo, cuyo contenido refuerce el pensamiento de que su bienestar depende estrictamente de él. Por otra parte, se fractura el diálogo social, como mecanismo básico de la llamada democracia participativa, constituyendo una de las ideas principales del derecho del trabajo en la actualidad, que debiese comprenderse necesariamente para involucrar a todos los actores y agentes productivos en el crecimiento y desarrollo del país en su conjunto.

Flaño, N. y Piazzze, A. (2005:72) lo presentan como “...uno de los atributos que caracteriza al bien común, máximo objetivo que debe buscar toda sociedad política, mediante la intervención activa, dinámica y creadora de sus miembros, que posibilita un hacer permanente y constante en función del bien colectivo”.

Como una última reflexión, cabría destacar que el sistema actual de negociación colectiva en Venezuela, consagrado en el artículo 96 constitucional, se encuentra en un

período de transición hacia un nuevo sistema de producción de relaciones laborales, guiado por la política socio-laboral de rasgos eminentemente socialistas, cuyo línea más importante, es la casi dependencia total del Estado y sus recursos, como principal dinamizador de sus unidades productivas, donde no tiene espacio, la autonomía de la voluntad de las partes, de actores independientes capaces de negociar entre sí la obtención de sus intereses, revistiendo éstos, caracteres sociales o políticos.

Según lo expresa Iranzo, C. y Richter, J. (2006:28):

“A través de las políticas públicas puestas en práctica se está destruyendo una institucionalidad y un tejido productivo creado a lo largo de muchos años, comprometiendo severamente no sólo el futuro laboral del país. Se está desmontando el trabajo protegido, se está desarticulando las redes sociales autónomas, se está quebrando la voluntad de muchos a través de la riqueza fácil”...

Esto no basta, según palabras de Bronstein (ob. Cit. p. 33) para concluir que su ocaso relativo es sólo un episodio transitorio, pero sí puede dar alientos para formular un pronóstico más optimista, basado en el reconocimiento de que el potencial que ofrece la negociación colectiva ha sido hasta ahora muy infrautilizado y ha llegado el momento de utilizarlo mejor.

5. CONCLUSIONES

El futuro de la negociación colectiva nos está mostrando, que ha llegado la hora de revisar conceptos, actitudes dogmáticas y prácticas en el tema; es menester replantear el papel del Estado y la necesidad insoslayable de considerar a la negociación colectiva, un apéndice imprescindible de la planificación macroeconómica del Estado; de lograrse ello, la negociación colectiva de trabajo, orientará nuevamente sus acciones en una acertada manifestación de democracia participativa, con clara incidencia en la economía nacional y por ello con evidentes beneficios no solo para los trabajadores y empresarios, sino para el colectivo en general.

En atención a lo expuesto, la negociación colectiva como institución generadora y reguladora de las relaciones laborales, supone por parte del Estado, abstención en el desenvolvimiento de las interacciones entre los sujetos legitimados para actuar en dicha esfera, así como su más amplio reconocimiento y la validez de los acuerdos entre ellos celebrados.

Sin embargo, si bien la negociación colectiva ha acusado desde hace varios años, el impacto de las profundas transformaciones que experimenta el mundo, en Venezuela, aún cuando ésta institución no puede pretenderse ajena a los fenómenos económicos, políticos y sociales presentados en un momento determinado; su debilitamiento gira en torno a factores que distan de los concurrentes a nivel mundial, que si bien, han logrado incidir en su aplicación, como lo son los altos niveles de desempleo, la expansión de la economía no estructurada, la subcontratación y otras formas atípicas de trabajo dependiente, entre otros factores, no constituyen el punto focal de tal debilitamiento.

Es importante destacar, que si bien el Estado venezolano, ha venido dando cumplimiento a los objetivos y contenidos planteados por la OIT en materia de negociación colectiva, adecuando a la legislación interna el contenido de los respectivos estándares internacionales, se hace cada vez más difícil el acatamiento de los contenidos en materia de negociación colectiva y sindicación por parte del Estado, motivado al nuevo modelo de relaciones de producción socialista, que éste tiene en marcha, donde la nueva forma de propiedad es la social y la colectiva y no la propiedad privada consagrada el texto constitucional.

La implantación de un modelo distinto de relaciones laborales en Venezuela, sustentado no en una política laboral dirigida hacia la promoción del trabajo asalariado, que amparen el establecimiento de estrategias de desarrollo económico, de empleo y productividad, donde se requiere el establecimiento de medidas dirigidas a la reactivación del aparato productivo, sino en políticas sociales, adoptadas por el gobierno, donde éste ha dado preferencia al carácter social con una marcada determinación política, ha sido factor preponderante para que se deje a un lado la autonomía de los trabajadores, debilitando y reduciendo en gran medida la negociación colectiva, llegando inclusive a la marginalización de sus contenidos.

En la actualidad, Venezuela transita por una serie de acciones en materia de relaciones laborales, donde el papel del Estado ha sido preponderante en el manejo de diferentes medios de control para frenar o poner límites a la actual estructura que sustenta la negociación colectiva de trabajo y con ello, el debilitamiento de la institución sindical, fundadas en razones de implantación de un modelo distinto de relaciones de trabajo, esto es, un proyecto económico-político inspirado en una nueva cultura laboral,

donde el Estado ejerza un control férreo, engrandeciendo su importancia y poder frente al colectivo.

6. LISTA DE REFERENCIAS

Asamblea Nacional Constituyente. **Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela.** Gaceta Oficial No. 5.453. Caracas, 24 de marzo de 2000.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. **Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.** 28 de Abril de 2006. Gaceta Oficial N° 38.426.

BERNARDONI DE GOVEA, María. (2011). **El Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. Consideraciones generales sobre la LOT a 20 años de su promulgación. El contexto social, económico y político de la reforma.** Revista Gaceta Laboral Vol. 17, No. 1 (2011): 97 – 123 Universidad del Zulia (LUZ) · ISSN 1315-8597.

BRONSTEIN, Arturo. (1999). **La Negociación Colectiva: Análisis comparativo./ La Negociación Colectiva: Un principio fundamental, un derecho, un convenio.** Educación obrera 1999/1-2, números 114/115, págs. 24-33.

CARBALLO, César A. (1998). **Introducción al Régimen Jurídico de la Negociación Colectiva.** Publicaciones Jurídicas venezolanas. N° 20.

DUEÑAS H, Laurentino. (2003). Agentes Sociales, Diálogo Social y Autonomía Colectiva en la Unión Europea. España.

FLAÑO, N. y PIAZZE, A. (2005). **Diálogo social en América Latina: un cambio hacia la democracia ciudadana.** Inter. American Development, 2005 pág. 72.

HERNANDEZ A, OSCAR. (2003). La evolución del Derecho del trabajo en Venezuela, en Jornadas Jurídicas Venezolanas en el umbral del siglo XXI, 1993 Barquisimeto. Venezuela.

IRANZO, C. y RICHTER, J. (2006). **La política laboral en la Venezuela de Hugo Chávez Frías.** Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 11, N° 18, 2006, pp 5-32.

Organización Internacional del Trabajo. **Convenio N° 98 sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva.** Gaceta Oficial N° 28.709 del 22 de Agosto de 1.968.

Organización Internacional del Trabajo. **Convenio N° 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.** Gaceta Oficial N° 3.011 Extraordinario del 03-09-1982.

Organización Internacional del Trabajo. **Convenio N° 154, sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981**

Organización Internacional del Trabajo. **Agenda Hemisférica sobre Trabajo Decente en las Américas (2006-2015)** Brasilia.

Presidencia de la República. **Proyecto Nacional Simón Bolívar Primer Plan Socialista -PPS- Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013.** Caracas, 27 de Septiembre de 2007.

Presidencia de la República. **Decreto N° 1.440 con Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas.** Gaceta Oficial N° 37.285 38. Caracas, 18 de Septiembre de 2001.

Presidencia de la República. **Decreto N° 4.447 Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.** Gaceta Oficial N° 38.426. Caracas, 28 de abril de 2006.

VILLASMIL P, Humberto. (1998). **Concertación y diálogo social en Venezuela. Experiencias recientes.** SUMMA. Homenaje a la Procuraduría General de la República. 135° aniversario. Caracas.

Direcciones Electrónicas:

Organización Internacional del Trabajo. Disponible en la siguiente dirección electrónica: www.ilo@ilo.org