

Contraloría Social. Vigilancia y Seguimiento de la Convención Colectiva de Trabajo en Venezuela

César Luis Barreto Salazar
cesarluisbarreto@gmail.com

1. Introducción. Todo convenio colectivo es producto de vivencias y realidades presentes en un centro de trabajo donde se debe armonizar la realidad productiva, el trabajo, aspiraciones de beneficios y fundamentalmente el logro de la paz laboral. Variables como el alto costo de la vida, la inflación, posibilidad de ascenso social y las extraordinarias expectativas económicas del empleador siempre están presentes tanto en la fase de negociación como en la administración del acuerdo colectivo. En suma, la convención colectiva es una *ley viva* que se alimenta de las experiencias económicas y sociales que cotidianamente ocurren en el lugar de faena. En este contexto, la acción sindical y la negociación colectiva laboral pueden contribuir de manera efectiva a la construcción de una sociedad más justa, equilibrada, cercana a las personas y a las diversas comunidades sociales. Lograr este objetivo depende de factores claves entre los cuales destaca la necesaria relación laboral que las empresas mantienen con sus trabajadores y con sus organizaciones.

1.1. Los sindicatos deben aprovechar el mecanismo de la negociación colectiva como parte de su proyección institucional para consolidar su reconocimiento como gremio representativo de los trabajadores. Esto implica un esfuerzo para abrir espacios de inherencia sindical en áreas que expresen el interés de la comunidad laboral respecto al medio ambiente; el cuidado en la calidad de los productos y servicios; el aporte al empleo y la mejor distribución de los recursos de la empresa.

Esta acción sindical positiva se logra con el surgimiento de culturas laborales y de prácticas sindicales que a través de la negociación colectiva y del diálogo social promuevan el fortalecimiento de la institucionalidad y la responsabilidad social. Si la organización sindical es responsable y goza de alta credibilidad en su acción institucional, será mayor el ímpetu que coloque a sus reclamaciones y reivindicaciones.

Como consecuencia de la buena acción sindical debe surgir una convención colectiva de trabajo que abarque las vivencias, experiencias, aspiraciones y expectativas de los trabajadores y de paso a la vigilancia de su correcto cumplimiento por parte de trabajadores, gremios o sindicatos con un trabajo más especializado y eficiente para lograr la paz laboral y evitar conflictos innecesarios a raíz de eventuales incumplimientos contractuales.

En este sentido, es necesario que las asociaciones sindicales hagan suyas las reivindicaciones de todos los trabajadores incluso de aquellos que no estén afiliados al sindicato o que formen parte de otras organizaciones, o de empresas contratistas, lo que supone que los líderes sindicales tienen que involucrarse de manera decidida en

los temas de discusión en la comunidad laboral; conocer los problemas ayudando a identificar las causas y sus soluciones.

2. El cuidado y atención del convenio laboral. La convención colectiva de trabajo por su misma naturaleza consagra el reconocimiento de la organización sindical como un interlocutor necesario para los procesos de relaciones laborales. Esta interlocución entre la entidad de trabajo y el sindicato trasciende los temas estrictamente laborales para apuntar a concesiones respecto a beneficios de carácter social como normas de higiene y salud laboral, protección a las personas con discapacidad, seguridad y asistencia social, ayuda y permisos para trámites administrativos, permisos para el desempeño de cargos de elección popular; los beneficios sociales como fiesta infantil, planes vacacionales, juguetes de fin de año, cesta o regalos navideños, seguros de hospitalización, cirugía y maternidad, contribuciones, primas y permisos por muerte de familiares, por matrimonio y nacimiento de hijos, becas, guarderías, útiles escolares, jubilación entre otras. Estas normas van dirigidas hacia la familia del trabajador y hacia la colectividad. Es decir, la convención colectiva no se remite únicamente a beneficios reivindicativos inherentes a la labor desempeñada como salarios, incrementos en horas extras, jornadas, vacaciones, utilidades, prestaciones sociales, transporte, alimentación por ejemplo, sino que va más allá. Es un pacto en el cual subyace la paz laboral como primer objetivo y para ello abarca aspectos de interés social y familiar del trabajador.

Estas normas contenidas en el pacto colectivo no valdrían de mucho sin un sindicato que las defienda y las haga valer. Tal corresponsabilidad incluye al sindicato como un actor social fundamental en este proceso y lo obliga a asumir la vocería de sus afiliados y de los no afiliados.

Es pertinente destacar que tanto el sindicato como la entidad de trabajo deben asumir la problemática de los trabajadores y de trabajadoras subcontratados, a muchos de los cuales se les contrata en forma precaria a raíz de no tener militancia sindical que les permita organizarse y negociar colectivamente sus condiciones de trabajo. No hay que olvidar que el fenómeno de la subcontratación, la tercerización de la producción y de los servicios, la utilización fraudulenta de formas de contratación de carácter civil o comercial, son cada vez más utilizadas por las empresas para disminuir costos laborales, debilitar la acción de los sindicatos y deslaborizar las relaciones de trabajo. La vigilancia del convenio colectivo de trabajo impone que por diversas vías se reivindiquen los derechos de los trabajadores, independientemente que sean trabajadores de empresas contratistas.

3. Noción de convención colectiva. Es un acuerdo de voluntades entre una o más entidades de trabajo y uno o más sindicatos 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 la finalidad de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

4. Estructura de la convención colectiva. En el entendido que todo convenio cuenta con una estructura donde aparecen expresadas las obligaciones de las partes, la

doctrina más conocida sobre las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo nos refiere a la siguiente tipología de cláusulas o normas contractuales:

4.1. Cláusulas normativas: lo estipulado en estas rigen para todos contratos los individuales de trabajo, por tanto se incorporan a los mismos. Establecen normas que generan derechos y obligaciones tanto para las partes contratantes (patronos y sindicatos) como para trabajadores individualizados. En consecuencia, estas cláusulas normativas son exigibles tanto por cualquier trabajador afectado, como por el sindicato.

Son estipulaciones de carácter económico y social que se refieren a las condiciones sobre prestación de servicios que inciden directamente en cada trabajador. A manera de ejemplo, las cláusulas que establecen aumentos de salarios, remuneraciones por vacaciones, utilidades, beneficios sociales, jornadas por tan solo nombrar algunas, se integran directamente a las condiciones laborales de cada trabajador. Según el maestro y profesor de **Universidad Central de Venezuela, Rafael Alfonso Guzmán**, estas cláusulas son *"...relativas al tiempo, modo, lugar, retribución, descansos y servicios sociales para los trabajadores, a cuyos contratos individuales están destinados a incorporarse obligatoriamente."*¹

4.2. Cláusulas obligacionales: o de relación entre partes; rigen solamente para las partes contratantes; el patrono o patronos y el sindicato o sindicatos de trabajadores o grupos de estos; federaciones o confederaciones de sindicatos. Por tanto, sus estipulaciones solo incumben a los actores laborales que celebran la convención colectiva de trabajo. En forma más clara, conciernen a los sujetos que suscriben el convenio ante la autoridad administrativa del trabajo. Por lo que su exigibilidad y verificación de cumplimiento es obligación de los contratantes o firmantes del pacto plural. Muestra de estas cláusulas son, las obligaciones patronales de hacer aportes para la celebración del primero de mayo, provisión de local para el funcionamiento del sindicato, las carteleras sindicales, permisos o licencias a directivos sindicales por tan solo nombrar algunas.

4.3. Cláusulas de envoltura o instrumentales: es la materialización de la forma del acuerdo laboral, para darle certeza y cuerpo de negocio jurídico. Están destinadas al aseguramiento formal de la aplicación del convenio. Se trata de darle vida jurídica al acuerdo, identificando sus sujetos, los ámbitos personal, espacial y temporal de validez del mismo; la causa y motivación, así como otras pautas para su mejor aplicación. Son requisitos de solemnidad que aseguran la eficacia del pacto otorgándole formalidad. En este tipo de cláusulas encontramos las estipulaciones sobre, duración del contrato, representantes de las partes, procedimientos para tratar problemas, definiciones, ámbitos de validez, el comité de evaluación y seguimiento por tan solo nombrar algunas.

¹ Alfonso Guzmán Rafael, "El Contrato Colectivo. Un Nuevo Ensayo Sobre Su Naturaleza Jurídica". En Libro Homenaje a Rafael Caldera. UCAB, 1977, tomo I, pag.554

5. La administración de la convención colectiva. Tanto los empleadores como trabajadores y sindicatos son los primeros interesados en el cumplimiento de la normativa convencional. El convenio colectivo por su propia naturaleza incorpora el principio civilista del *"pacta sunt servanda"* (los pactos deben cumplirse tal y como han sido contraídos) a su normal administración. Decimos normal administración, ya que cuando se suscribe el convenio se espera que este se cumpla tal y como lo estipularon las partes. Sin embargo, en la fase de ejecución del contrato surgen discrepancias y divergencias respecto a su normal cumplimiento, razón por lo cual el sindicato o los trabajadores debe actuar.

La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras imponen esta responsabilidad en el actor sindical:

Artículo 367. Las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras tendrán las siguientes atribuciones y finalidades: (...) 7.Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento.

En perfecta interpretación de la norma, los trabajadores pueden instar al sindicato a que vigile el cumplimiento del pacto laboral colectivo, lo mismo que al patrono. La responsabilidad del sindicato es ineludible, pudiendo perder su legitimidad ante los trabajadores si no actúa responsablemente.

También la ley laboral antes nombrada en su **artículo 513** preceptúa que los trabajadores actuando de forma colectiva o individual pueden incoar reclamos sobre sus condiciones laborales, entre estas las cláusulas de un convenio colectivo de trabajo, ante la inspectoría del trabajo de la jurisdicción respectiva para exigir el cumplimiento de beneficios convencionales.

6. Fases en la administración del convenio colectivo.

6.1. Contraloría social. Evaluación y seguimiento del convenio. Actores e instituciones encargadas de la vigilancia del convenio colectivo.

6.1.1. Comisión paritaria. La actual ley del trabajo venezolana de 2012 dispuso en su **artículo 440** que dentro de todo convenio colectivo de trabajo se debe pactar un procedimiento y crear un comité con carácter permanente para la debida evaluación y seguimiento de la convención colectiva de trabajo. Dicho comité se integrara paritariamente, deberá reunirse por lo menos una vez al mes y su única finalidad es asegurar el cumplimiento exacto del convenio. De tal forma que, tanto los representantes del patrono como miembros del sindicato están habilitados por la ley para velar por el cumplimiento de disposiciones laborales. La participación en este comité por parte de los representantes sindicales es fundamental y determinante para cualquier acción conflictiva sobre incumplimientos contractuales que se pretenda en el futuro. Así, los **artículos 473 y 476** de la ley del trabajo nacional son categóricos al imponer que se deben agotar los procedimientos conciliatorios debidamente pactados antes de proponer cualquier pliego conflictivo de peticiones ante la autoridad administrativa del trabajo.

6.1.2. Sindicatos. Recordemos que las asociaciones sindicales son un conglomerado de personas vinculadas por intereses comunes. Pendientes de proteger el instrumento que contiene beneficios laborales deben ser celosos en la vigilancia de la ley colectiva. A pesar que todos los miembros del sindicato deben ser garantes del eficaz cumplimiento del convenio, por lo general existe en la estructura de la organización órganos encargados de la vigilancia del convenio colectivo a saber: la junta directiva como órgano colegiado; los miembros individuales que componen la junta directiva; los delegados en los centros de trabajo y los trabajadores afiliados.

El sindicato no es la junta directiva, esta es solo un órgano del sindicato. La junta es la instancia de máxima orientación y decisión del sindicato cuando no se está en asamblea general de trabajadores afiliados. Está compuesta por personas que ocupan cargos o secretarías con funciones establecidas en los estatutos. No obstante, estas personas, independientemente que ocupen determinadas secretarías deben velar por el cumplimiento de la convención colectiva. Las funciones establecidas en los estatutos para estos cargos o secretarías son para facilitar el trabajo administrativo interno de la junta directiva y en ningún momento consagra exclusividad respecto a las funciones estatutarias.

6.1.3. Los delegados de base o responsables sindicales en los centros de trabajo. Son miembros de la estructura sindical, por tanto tienen iguales facultades y responsabilidades en velar por el cumplimiento del pacto en el centro de trabajo respectivo. Pueden reclamar directamente ante el patrono o sus representantes y transmitir a la junta directiva del sindicato los problemas que se presenten.

6.1.4. Los delegados del comité y salud laboral en los centros de trabajo. Son aquellos electos democráticamente por los trabajadores para vigilar el correcto cumplimiento de las normas de higiene y salud laboral. La totalidad de convenciones colectivas contienen normas especiales relativas a la protección de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Esto permite que estos funcionarios laborales *ad hoc* vigilen su cumplimiento y denuncien faltas a las obligaciones tanto legales como convencionales a cargo del empleador.

6.1.5. Los consejos de trabajadores. Esta institución colectiva fue programada en los **artículos 497 y 498** de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras. Sin embargo, su desarrollo fue supeditado a la creación a posteriori de una ley especial. Al suponer el concurso de trabajadores organizados en la estructura de producción de bienes y servicios es obvio que podrán denunciar incumplimientos contractuales que afectan tanto a los trabajadores como a la producción industrial del centro de trabajo.

6.1.6. Los trabajadores. Independientemente que sean o no miembros del sindicato tienen un obligación de denunciar las faltas de orden individual o de orden colectivo que observen ya que a ellos se les aplica el convenio por igual. La única limitante es que los trabajadores que no forman parte de la estructura sindical no cuentan con el fuero e inamovilidad laboral, por lo que es recomendable, que estos reclamos sean hechos por los delegados o los directivos sindicales a objeto de evitar posibles

represalias del patrono contra un trabajador reclamante individual. Como se indicó *ut supra* en la ley se consagra la posibilidad de que puedan instar reclamos sobre incumplimientos contractuales en las inspectorías del trabajo. En otro orden, la ley del trabajo de 2012 (**artículo 59.11**) permite la existencia de **acuerdos colectivos** que son convenios celebrados entre los trabajadores sin la presencia del sindicato con el empleador cuestión que impone su vigilancia a cargo del cualquier laborante beneficiario del mismo.

6.1.7. Terceros interesados. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela consagra como principio **la contraloría social** que faculta a cualquier tercero siempre que tenga un interés personal legítimo y directo en verificar aspectos laborales como la progresividad de beneficios, reglas sobre igual trabajo, igual salario, normas sobre igualdad de género, cláusulas que involucren a terceros familiares como son la provisión de becas, útiles escolares, de juguetes, fiesta infantil, entrega de productos. A manera de ejemplo, en muchas convenciones colectivas estudiadas observamos la existencia de cláusulas que consagran aportes económicos a hijos de trabajadores que presenten alguna discapacidad. Este aporte es entregado directamente a la madre quien es la encargada directa de atender al discapacitado. En este supuesto, la familia del trabajador puede vigilar el correcto cumplimiento del beneficio establecido en el convenio.

6.1.7. Los jubilados. Son ex-trabajadores que construyeron lazos afectivos y de solidaridad con quienes fueron sus compañeros de trabajo. Diversas convenciones colectivas consagran la institución de la jubilación luego de un largo tiempo de servicios. También contienen cláusulas y ayudas sociales para estos ciudadanos lo que legitima su acción de vigilancia hacia el convenio colectivo que contiene beneficios de carácter social.

6.1.8. Los órganos administrativos del trabajo. Dentro de sus funciones de inspección y supervisión de disposiciones legales relativas al trabajo, pueden advertir incumplimientos contractuales indicándoles a los afectados las vías para solucionar el asunto.

6.2. Conciliar y armonizar los puntos dudosos del convenio.

Asentamos que como regla general, las normas jurídicas legales o convencionales deben ser lo suficientemente claras como para explicar su misión y su sentido. Por eso, la interpretación debería ser solo una circunstancia que debe aparecer cuando surja duda sobre ese sentido y misión de la norma. Es común que las cláusulas del convenio colectivo de trabajo presenten oscuridad o ambigüedad en su implementación. De igual manera, pueden surgir diversos eventos en el mundo laboral que propicien contradicciones respecto a supuestos de hecho que se están presentando en la colectividad laboral. En este caso corresponde al actor sindical dilucidar conjuntamente con el patrono el problema planteado. Existiendo la necesidad mutua de resolver conciliatoriamente estas situaciones que comportan verdaderos retos a la inteligencia. Si luego de un debate, de haber agotado los medios directos de solución de conflictos para resolver algún punto dudoso se puede acudir a los tribunales del trabajo a demandar la interpretación judicial de alguna situación

jurídica bajo controversia, de manera especial asuntos contenciosos colectivos tal y como lo apunta el artículo 29 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo:

Los Tribunales del Trabajo son competentes para sustanciar y decidir: (...) 4. Los asuntos de carácter contencioso que se susciten con ocasión de las relaciones laborales como hecho social, de las estipulaciones del contrato de trabajo y de la seguridad social; y 5. Los asuntos contenciosos del trabajo relacionados con intereses colectivos o difusos.

6.3. Reclamo ante el incumplimiento del convenio.

6.3.1. Ante el empleador o representantes de la entidad de trabajo: es la primera instancia de reacción ante cualquier incumplimiento. Ir ante el transgresor y exteriorizar la molestia que implica la violación o incumplimiento de normas contractuales, exigiendo su cumplimiento. Infaliblemente, esta exteriorización debe ser por medios escritos para dejar constancia que se han agotado los procedimientos conciliatorios pactados. Se debe atender al debido proceso convencional, esto es, plantear la controversia ante el comité de evaluación y seguimiento de la convención colectiva y/o activar las cláusulas que contienen procedimientos para tratar problemas o reclamos así como aquella normativa convencional que se refiere a las comunicaciones entre las partes y a la obtención de oportuna respuesta a cargo del empleador.

6.3.2. Ante los órganos administrativos del trabajo (inspectorías del trabajo): para tramitar pliegos conciliatorios, reclamos colectivos e individuales y pliegos con carácter conflictivos.

6.3.3. Ante los tribunales: mediante acciones judiciales que busquen el cumplimiento de cláusulas de la convención o acciones mero declarativas a objeto que el juez se pronuncie respecto a verdadero sentido y alcance de una disposición contractual.

7. Formas de solución de conflictos en la fase de administración de convenciones colectivas.

7.1. Medios autónomos. La negociación directa. Sin temor a equivocarnos, la negociación directa es la más importante; requiere una alta dosis de sinceridad en el debate y la presencia de los auténticos afectados o responsables de los casos en particular. Es una negociación continua que se da en el centro de trabajo y que tiene como atributo que no tiene mayores formulas solemnes. Las partes buscan persuadir una a la otra del hecho que su percepción de una situación determinada es la correcta. Rige la libre autonomía de las partes, no hay intervención de terceros, es un trato o arreglo directo, es un procedimiento libre de formas, por tanto puede ser logrado en el lugar y con las formalidades que las partes acuerden.

Dentro de esta negociación directa resaltamos la moderna figura del arbitraje particular no sujetos a reglas predeterminadas. Otros mecanismos de resolución amigable como lo son las nuevas técnicas de mediación, evaluación neutral y mini juicios, todo dentro del seno de una relación laboral muy compleja. En fin, todo escenario es posible para la solución de las controversias; la creatividad de las partes

es infinita en este aspecto y superan tanto a la normativa impuesta convencionalmente como la propia acción del Estado.

7.2. La conciliación. Se distingue de la negociación por el hecho que interviene un tercero, designado por las partes, quien ayudará a buscar una solución al conflicto. Sin embargo, dicho tercero no tiene capacidad de decisión, ni sus propuestas son obligatorias para las partes, quienes finalmente son libres de llegar a un acuerdo que ponga fin al conflicto.

7.3. La mediación. Existe un tercero que propone soluciones a las partes quienes están en libertad de aceptarla o rechazarla; el tercero no decide, pero su papel es más activo cuando los actores sociales están enfrascados en sus posiciones y no están dispuestos a ceder. Pueden participar como terceros interesados en la solución del conflicto miembros de la federación o de la central o confederación a la cual este afiliada el sindicato de trabajadores.

7.4. La consulta directa a los trabajadores. Mediante: **(i)** la realización de encuestas para conocer la opinión de los trabajadores; **(ii)** elecciones puntuales sobre algún tópico laboral en asamblea general de trabajadores; **(iii)** la celebración de un referéndum o cualquier otra modalidad eleccionaria que se estime apropiada. Es obvio que en cada proceso comicial, por pequeño que sea, e independientemente de su forma se debe garantizar la total y absoluta libertad del trabajador o trabajadores a una elección directa y sin manipulación de ninguna especie, y **(iv)** la verificación de opiniones obtenidas en redes sociales donde participen los trabajadores afectados.

7.5. Medios heterónomos. Tanto la doctrina como la legislación asoman otros medios de solución de conflictos como son *el arbitraje, la decisión judicial o administrativa y disposiciones legales y actos de gobierno* pero estos medios tiene la particularidad que la solución la aporta un tercero; supone la materialización del conflicto laboral. Es decir, las partes ya agotaron la fase de vigilancia y administración del acuerdo colectivo y la discrepancia es de tal magnitud que es necesario buscar fuera del seno laboral o de la entidad de trabajo una solución. En síntesis, la utilización de medios heterónomos determina la impotencia de las partes en resolver de manera directa y en el seno de la entidad de trabajo la correcta administración de la convención colectiva de trabajo.

8. Conclusión. El convenio colectivo de trabajo debe ser cumplido tal y como lo han previsto las partes. En caso de incumplimiento el sindicato es responsable ante los trabajadores para instar acciones de cumplimiento. La administración del acuerdo plural implica una vigilancia directa sobre el cumplimiento del acuerdo. El convenio es una "ley viva" que constantemente necesita ser ajustada a las nuevas realidades laborales.

9. Bibliografía y fuentes de apoyo normativo.

Alfonso Guzmán Rafael: *"El Contrato Colectivo. Un Nuevo Ensayo Sobre Su Naturaleza Jurídica"*. En Libro Homenaje a Rafael Caldera. UCAB, 1977.

Arria Salas Alberto: *Apuntes tomados de clase en curso sobre conflictos laborales.* Centro de Estudios de Postgrado UCV. Caracas, 1996-1997.

Caldera Rafael: *"Derecho del Trabajo"* segunda edición. Editorial Ateneo, Buenos Aires, 1960.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

<p>César Luis Barreto Salazar, abogado con postgrado en Derecho del Trabajo de la Universidad Central de Venezuela; profesor de postgrado de las universidades Central de Venezuela y Santa María en Caracas. Es litigante, asesor de múltiples organizaciones sindicales y coordinador general de la Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas (AVAL).</p>
--

Caracas, junio de 2016.