



NEGOCIACIONES DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO EN LAS ENTIDADES DEL ESTADO

(Convention collective negotiations working in state institutions)

Recibido: 31/10/2014 Aceptado: 26/11/2014

Marrufo, Germán

URBE - Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín

germanmarrufo@hotmail.com

RESUMEN

El objetivo de este artículo es el estudio de las negociaciones de la Convención Colectiva de Trabajo en las empresas del Estado venezolano, donde su participación accionaria sea cincuenta o más por ciento. Lo cual nos conlleva a las negociaciones Colectivas del Sector Público, aplicando en nuestro caso el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, su Reglamento y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Se analizó su conceptualización, características, responsabilidades y obligaciones patronales, inamovilidad, lineamientos técnicos y financieros, vigencia y duración. Por otra parte, proponer acciones para que esa negociación de las entidades de trabajo del estado vs sindicato de trabajadores sea efectiva y cumplan con una negociación ganar-ganar, y así sea justa para los trabajadores y trabajadoras, donde también se cumplan con todos los requisitos legales requeridos, sin que ello conlleve responsabilidades de conformidad con la Ley que rige la materia contra la corrupción, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, penales y civiles a que hubiere lugar. De igual manera, analizaremos que en el referido Decreto no se establece lo que muchos indican como Contratación Colectiva de Trabajo, sino que se habla de Convención Colectiva de Trabajo.

Palabras Claves: convención colectiva, sindicato, negociación.

ABSTRACT

The aim of this paper is the study of the negotiations of the Collective Labor Agreement in the Venezuelan state companies where its stake is fifty or more. Which it leads us to the Collective negotiations Public Sector, applying in our case the Decree with Rank and Force of Organic Labor Law, Workers and Workers, its Regulations and the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela, will be analyzed its conceptualization facilities, employer obligations and responsibilities, tenure, technical and financial guidelines, validity and duration. Moreover propose actions for that bargain vs. company labor union to be effective and meet a negotiation win - win, and so is fair to the workers, which also comply with all legal requirements required, without incurring sanctions for representatives of the extent of the work that can range from administrative to criminal. Similarly analyze that the Decree is not established what many reported as Collective Bargaining Labor, but speaks of Collective Bargaining Agreement

Keywords: convention collective, union, negotiation



INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva en las entidades de trabajo, conocidas estas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (en lo adelante LOTT) (2012) como negociaciones colectivas en empresas del Estado, y que utilizaremos como lo denomina la mencionada Ley, donde su participación accionaria fuese cincuenta o mas por ciento.

Las primeras manifestaciones precursoras de esta categoría especial de negociación las atinamos en la entidad petrolera, Pequiven, Enelven, Cadafe, Enelbar, siendo estas tres últimas fusionadas por la empresa Corpoelec.

En este estudio, las negociaciones se entenderán realizadas para entidades radicadas en un mismo estado, lo cual registrá de base para este tipo de entidades de trabajo del estado y que este sirva de apoyo a estudiantes, trabajadores, trabajadoras, representantes sindicales y para el personal de dirección de las entidades de trabajo con estas características esenciales para ello.

En fecha 6 de junio de 1975 se establece el primer instructivo N° 11 sobre el procedimiento para Negociar Contratos Colectivos en Empresas Públicas, siendo este reformado parcialmente el 20 de marzo de 1986, a través del Instructivo N° 6.

Hoy, se sigue contando con un instructivo, en el cual están las bases fundamentales ya reformadas y adaptadas a lo que el Ejecutivo del Estado considera que deben regir las negociaciones colectivas del sector público, dictado por el Consejo de Ministros e implementado por el Ministerio de Planificación y Desarrollo. En este proceso, este Ministerio es garante de todo su cumplimiento, al igual que debe hacerlo la Procuraduría General de la República bajo su dirección de Convenciones Colectivas.

Con la entrada en vigencia para su época de la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento y el instructivo presidencial correspondiente, se realizaron las negociaciones colectivas de trabajo, y que debemos seguir aplicando, pero ya con las documentaciones y leyes actualizadas, esto será parte de nuestro estudio.

Con estos nuevos instrumentos, y el cumplimiento de los mismos, las entidades de trabajo del estado, los trabajadores y trabajadoras adquieren debidamente el derecho a la negociación colectiva de trabajo.

LINEAMIENTOS TÉCNICOS Y FINANCIEROS PARA LA NEGOCIACIÓN

De acuerdo al Artículo 443 de la LOTT:

“El Presidente o Presidenta de la República Bolivariana de Venezuela, en Consejo de Ministros y Ministras, establecerá los criterios técnicos y financieros que deberán atender quienes representen en las negociaciones colectivas al Poder Público Nacional, sus órganos y entes”.



En tal sentido, la negociación colectiva de trabajo es importante para la entidad de trabajo del estado que persigue unas relaciones laborales armoniosas; para el trabajador y trabajadora que aspira tener en cuenta beneficios económicos y sociales satisfactorios, y para los representantes de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus sindicatos el lograr reivindicaciones para su gremio y representados.

Se da a conocer con este trabajo de investigación las fases del proceso de la negociación colectiva de las entidades de trabajo en el sector público, a nivel centralizado, además analizar las circunstancias que se pueden presentar en dicho proceso, puntualizar el marco jurídico de éstas y proponer alternativas para llevar a cabo una negociación colectiva en sector público efectiva.

Cabe destacar que lo indicado precedentemente, tiende con el fin de especificar las etapas del proceso de la negociación colectiva de trabajo, investigando cuáles son las situaciones que se presentan en este proceso tan especial y diferente en varias de sus etapas, a las negociaciones colectivas en las entidades privadas y a la reunión normativa laboral. Debemos diferenciar muy bien, para no seguir desarrollando negociaciones del sector público como si fuesen del sector privado, tendiendo así el marco jurídico actual referente a las negociaciones colectivas en el contexto venezolano.

Se debe acentuar que la negociación colectiva de trabajo es un proceso en el que predomina el protagonismo, el respeto de los intereses y la reproducción de iniciativas de las partes en un cuadro de confidencialidad. En el mismo, se trabaja para lograr un fin único, como lo es para que la solución de interés de las partes quede bien definida en la ulterior convención colectiva.

Con esta investigación se pretende que para nuestros estudiantes del derecho, trabajadores, trabajadoras y profesionales sea un estímulo para seguir profundizando el estudio sobre las negociaciones colectivas en el sector público, para reducir su espacio y lograr una representación sobre la materia en cuestión, con el fin de alcanzar un conocimiento más seguro sobre el tema investigado.

El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, no define la Convención Colectiva de Trabajo, como lo indicaba la Ley Orgánica del Trabajo derogada, en su artículo 498:

"La Convención Colectiva de Trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes".

Esta definición no se encuentra en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, para ello, se puede basar en su segundo párrafo del artículo 431:



“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”.

La Convención Colectiva de Trabajo puede reglar los aspectos de la relación laboral tal como salarios, jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, permisos para trabajadores y dirigentes sindicales, condiciones de trabajo, capacitación profesional, política de despidos, jubilaciones, tabuladores de cargos, así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores, cartelera sindical, entre otros. Aplicándose el mismo a todos los trabajadores de la entidad de trabajo, también beneficiándose los trabajadores que no estén afiliados al sindicato firmante.

Así mismo, se debe continuar hablando de Convención Colectiva y no de contratación colectiva, que data de épocas pasadas originalmente de la Ley del Trabajo de 1936, y sin embargo en oportunidades se escucha entre profesionales del derecho del trabajo, estudiantes, representantes de entidades de trabajo, sindicalistas, trabajadores y trabajadoras, de esa denominación contrato colectivo o contratación colectiva, por lo que se debe erradicar esta denominación no prevista en la LOTT.

La LOTT no prevé la negociación de la convención colectiva de trabajo, con grupo de trabajadores, de allí que se tenga una de las partes, solo a las organizaciones sindicales para tal efecto, y que a la vez cumplan con los requisitos legales para ello.

Esta Ley amplió a los trabajadores y trabajadoras que se pueden incluir como beneficiarios de esa convención colectiva de trabajo, exceptuando los trabajadores y trabajadoras representantes de la entidad de trabajo que estén representando a la misma en la mesa de negociación, siempre y cuando así lo acuerden las partes.

Se recuerda que los trabajadores y trabajadoras de dirección y confianza en la Ley Orgánica del Trabajo estaban excluidos como beneficiarios de la convención colectiva, y en la LOTT estos últimos no aparecen como beneficiarios, por lo que pasaron a formar parte de la denominación de trabajadores y trabajadoras beneficiarios de la convención colectiva.

Para el caso de esta investigación acerca de las negociaciones de la convención colectiva de trabajo en el sector público, podemos acoger lo indicado para una reunión normativa laboral relacionado con los trabajadores y trabajadoras de dirección de poder exceptuarlos como beneficiarios de la convención colectiva.

De igual manera, en estas negociaciones para la entidad de trabajo del sector público estando el estado como patrono, no debe permitir que tanto los trabajadores y trabajadoras de dirección y los que autorizan y participan representen en las negociaciones, sean beneficiarios de esa convención colectiva, debido a que perdería la



esencia propia de todo representante patronal, y más en una negociación colectiva de trabajo del sector público.

De acuerdo al artículo 37 de la LOTTT:

“Se entiende por trabajador o trabajadora de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores, trabajadoras o terceros, y puede sustituirlo o sustituirlas, en todo o en parte, en sus funciones”.

No debemos olvidar que Venezuela suscribió y ratificó el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, referente a la aplicación de los principios del derecho a la sindicación y de negociación colectivo, el cual en su artículo 4 establece:

“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 la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

En este orden de ideas, la Constitución de República Bolivariana de Venezuela, establece el derecho de la negociación colectiva de trabajo de acuerdo a su artículo 96, en los términos siguientes:

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

De acuerdo al referido artículo de la Constitución, se determina que los trabajadores y trabajadoras del sector público tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley, es decir, le da rango constitucional. Y en relación a lo de la ley, es lo indicado en la LOTTT y su reglamento, los se vienen analizando en esta investigación.

DE LAS PARTES

Además de los representantes de la entidad del Estado, la otra titularidad para la negociación colectiva de trabajo está representada por la organización sindical con más representatividad, y cuya junta directiva no tenga su período vencido, esto de acuerdo al artículo 437 de la LOTTT.



Esta representatividad de la organización sindical se determinará con su nómina de afiliados que conste en el registro nacional de organizaciones sindicales. Y si ello no es posible, se parte de la posibilidad de un referendo, tal como lo prevé el artículo 438 de la LOTTT.

La organización sindical debe estar inscrita en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, de acuerdo a la Gaceta Oficial N° 40.146 de fecha 12 de abril de 2013, que contiene la Resolución N° 8.248 de la misma fecha, del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Debiendo realizarse esto hasta el 31 de diciembre de 2013.

Sin embargo, esta fecha fue prorrogada hasta el 31 de marzo de 2014. Dicha prórroga indicó que los sindicatos y federaciones en mora, deberían tomar en cuenta algunas dificultades para su funcionamiento, entre ellas no podrán aprobar cuotas extraordinarias, sancionar ni excluir afiliados, ni remover directivos sindicales hasta tanto no adecuen sus estatutos al artículo 384 de la LOTTT.

No obstante, se considera que el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales viola la Libertad Sindical. Ya no se pide que la organización sindical afilie a la mayoría de los trabajadores que presten servicios al patrono, solo se requiere que sea la más representativa. Por lo tanto, si se tiene un solo sindicato de empresa con solo 20 afiliados, la empresa del Estado está obligada a negociar con este sindicato.

Una de las novedades más favorables para el movimiento sindical es que desaparece la contingencia de negociación por grupo de trabajadores y se exige al patrono a negociar, incluso en el supuesto de que la mayoría de los trabajadores no estén sindicalizados. Además, se amplía la cobertura del convenio colectivo hacia trabajadores antes excluidos.

La junta directiva del sindicato debe tener el período de elección vigente, es decir, no estar incurso en la famosa mora sindical. El patrono puede excepcionarse con este argumento de la obligación de negociar (Artículo 437 de la LOTTT). De igual manera, la LOTTT contiene una serie de regulaciones que restringe el ejercicio de la libertad sindical.

ETAPA PRELIMINAR PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Cuando un sindicato o varios sindicatos estén en la fase de vencimiento de su convención colectiva o deseen implementar una convención colectiva en las entidades de trabajo del Estado, deben empezar por preparar un anteproyecto de convención colectiva, requiriendo la participación de los trabajadores y trabajadoras, y así lograr su estímulo y apoyo.

Una vez elaborado el anteproyecto, deben someter en Asamblea General de trabajadores y trabajadoras para su respectiva aprobación, y así pasar el mismo a formar lo que denominamos proyecto de convención colectiva de trabajo.

Es importante que esa convocatoria de asamblea se cumpla con los requisitos estatutarios y legales para la convocatoria, desarrollo y aprobación del proyecto de convención.

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

El proyecto de convención colectiva de trabajo debe ser presentado por la organización sindical ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción administrativa donde tenga domicilio la entidad de trabajo del Estado, para nuestro caso en estudio.

Este proyecto de convención debe ser presentado en tres ejemplares, acompañado del acta de asamblea debidamente aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores y trabajadoras donde aprueban con sus respectivas firmas este proyecto.

El patrono o la patrona estará obligado u obligada a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo, 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.

La representatividad de la organización sindical para la negociación de la convención colectiva se determinará con base a la nómina de afiliados y afiliadas que conste en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, tal como lo establece el artículo 438 de la LOTTT:

“En caso de que no fuese posible determinarlo por esta vía se realizará una consulta directa a los trabajadores y trabajadoras interesados mediante la realización de un referéndum. Si existe una única organización sindical entre los trabajadores y trabajadoras interesados en la negociación colectiva esta será la organización sindical más representativa”.

Presentado el proyecto con sus anexos requeridos por parte de la representación sindical ante la Inspectoría del Trabajo, en el supuesto que el Inspector del Trabajo observe errores u omisiones en la documentación presentada, este podrá ordenar sus subsanaciones.

En el caso de estar el proyecto y sus anexos admitidos por el Inspector del Trabajo, remitirá el proyecto y sus anexos a la empresa del Estado, para que realice los análisis técnicos y financieros con base a los lineamientos emitidos por el Ministerio de Planificación y Desarrollo, fijando para ello treinta (30) días.

Es importante observar que a pesar de no estar fijada la primera reunión por parte del inspector, el patrono, al recibir, la documentación puede hacer valer sus alegatos y defensas contra el proyecto presentado, a pesar de que la Ley lo indica en su primera reunión de las partes y vencida esa oportunidad no podrán oponer otras defensas.

A hora bien, realizado por el patrono en su tiempo reglamentario el estudio económico del proyecto presentado, que representa el costo de la convención colectiva vigente vs el proyecto presentado, realizado el mismo con los parámetros exigidos como ya lo expresamos, por el respectivo Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y finanzas.



El patrono, al tener el estudio, lo remite al Inspector del trabajo en físico y en un disco compacto (CD) para que este mismo lo envíe el Ministerio del ramo, al Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y finanzas, indicándole que revise el estudio y notificándole de los treinta (30) días que éste tiene para analizar y expresarse sobre el estudio presentado.

Recibida la remisión por parte del Inspector del Trabajo del estudio económico por parte del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y finanzas, y de ser positivo el estudio, el inspector notificará a las partes (sindicato-patrono) para fijar la primera reunión de las negociaciones de ese proyecto de convención colectiva de trabajo, también notificará a la Procuraduría General de la República como abogado del Estado para que asista a las reuniones de esa negociación colectiva.

LA INAMOVILIDAD

A partir del día y hora en que sea presentado un proyecto de convención colectiva por ante la Inspectoría del Trabajo, ninguno de los trabajadores interesados podrá ser despedido, trasladado, suspendido o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa calificada previamente por el Inspector del Trabajo.

Esto se encuentra establecido en la LOTTT en su artículo 94:

“Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley”.

Los representantes del patrono deben estar muy pendientes de este proceso, para así no caer en despidos de trabajadores que están investidos de esta inamovilidad, y que recaerá en estos representantes del patrono el tener que reenganchar al trabajador por haber procedido a un despido sin cumplir los procedimientos de ley.

DURACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES

Tal como lo prevé el artículo 441 de la LOTTT: “Las negociaciones de la convención colectiva de trabajo no excederán de ciento ochenta (180) días continuos. Las partes podrán, de mutuo acuerdo, establecer prorrogas a este lapso, cuando lo consideren conveniente”.

Estas prórrogas acordadas por las partes deben quedar en las actas de las reuniones de negociación y ser remitidas al Inspector del Trabajo y la Procuraduría General de la República o las personas a quienes ellos hallan delegado sus funciones.

Con el fin de proveer unas negociaciones colectivas sin conflictos, y que tengamos el tiempo suficiente para unas negociaciones en un ambiente acogedor y armonioso, debemos buscar que en la convención colectiva se indique que la parte sindical



presentará su proyecto de convención colectiva con seis (6) meses de anticipación al vencimiento de la misma.

DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN

De acuerdo a la LOTTT en su artículo 435:

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

Vencido el período de una convención colectiva de trabajo, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores y las trabajadoras, continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya.

Las partes podrán, mediante Acta Convenio, prorrogar la duración de la convención colectiva por un límite que no excederá de la mitad del período para la cual fue pactada”.

En especial este punto transgrede la propia LOTTT, al no permitirse con esta prórroga la justa distribución de la riqueza y el desarrollo de los trabajadores y trabajadoras, así mismo compromete el principio de progresividad que establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

FUNCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Una de las funciones esenciales que el Estado se atribuye alcanzar es la negociación colectiva de trabajo, el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora, 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.

NEGOCIACIÓN

En la primera reunión las partes presentaran su equipo negociador, fecha, lugar y hora de reuniones. En ese mismo acto, el Procurador General de la República, o su representante, darán a conocer los lineamientos técnicos y financieros aprobados en Consejo de Ministros y que deben cumplirse en la respectiva negociación colectiva de trabajo.

Tanto el Procurador General de la República como el Inspector del trabajo pueden delegar sus funciones en esas negociaciones. Hasta el punto que en oportunidades solo asisten (sindicato-patrono) previo acuerdo de las partes a consignar copias de las actas de cada reunión, para su análisis.

El patrono, que en nuestro caso es la entidad del Estado, tiene previsto en el mismo instructivo donde se establecen los criterios técnicos y financieros para la negociación,



que deben preparar para cada reunión de negociación propuestas y contra propuestas para esas reuniones de negociaciones de la convención colectiva de trabajo.

Cada negociación colectiva de trabajo es diferente, pero su naturaleza fundamental no cambia. Se trata de una experiencia sustentada en preparaciones para lo cual es necesario conocer los principios en los que se funda. Estas preparaciones para negociar se deben planificar para establecerla en una negociación.

La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes; pero no obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas cláusulas establecidas por otra aún de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores.

Las partes de la convención colectiva cumplirán de buena fe los deberes y obligaciones que de ella dimana para cada uno, en los términos y condiciones en que fueron pactados, y los sindicatos serán responsables de su cumplimiento frente a los trabajadores y el patrón respectivamente.

INCUMPLIMIENTO DE LOS LINEAMIENTOS TÉCNICOS, FINANCIEROS

De acuerdo al artículo 446 de la LOTT:

“El incumplimiento de los lineamientos técnicos, financieros y de la normativa legal por parte de los y las representantes de los órganos y entes del Poder Público involucrados, dará lugar al establecimiento de su responsabilidad de conformidad con la Ley que rige la materia contra la corrupción, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, penales y civiles a que hubiere lugar”.

Estas responsabilidades no son nuevas, también estaban previstas en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Siendo las mismas leídas en todo inicio de las negociaciones de las convenciones colectivas del trabajo, por el representante de la Procuraduría General de la República.

COMITÉ DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La LOTT en su artículo 440 establece que las partes deben prever un comité de carácter permanente para la evolución y seguimiento de la convención colectiva de trabajo e indicar en la misma un procedimiento para la actuación de ese comité, que permitan solucionar los conflictos que puedan presentarse en la administración y aplicación de la convención colectiva, y que estas soluciones sirvan para las siguientes convenciones colectivas.

Este artículo nuevo se basa para las negociaciones de las convenciones colectivas, y que debemos incluir en las mismas, así como también, poder hacer valer su cumplimiento antes de la presentación de un pliego por parte del sindicato ante la inspectoría del trabajo.



FIRMA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Ya cumplidos legalmente el proceso legal y acordadas las cláusulas que regirán ese cuerpo de la Convención Colectiva del Trabajo, en un primer término, debe considerar el sindicato convocar a una Asamblea de trabajadores y de allí tener la debida autorización de esa Asamblea debidamente constituida que los autorice a firmar esa convención colectiva, y de allí se realizará la reunión en el Ministerio del ramo con los representantes negociadores del mismo, para que así las partes y los organismos involucrados plasmen su respectiva firma de aprobación de esa Convención Colectiva de Trabajo.

DEPÓSITO Y VALIDEZ

La convención colectiva será depositada en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción para tener plena validez.

Ahora bien, si esa convención es celebrada por una federación o confederación será depositada en la Inspectoría Nacional del Trabajo.

A partir de la fecha y hora de su depósito surtirá todos los efectos legales.

CONCLUSIÓN

La convención colectiva de trabajo está reconocida en la legislación laboral desde la derogada Ley del Trabajo del año 1936. Venezuela suscribió el Convenio 96 de la Organización Internacional del Trabajo, que la consagra y constituye norma obligatoria para todos los Estados que lo refrendaron.

En este sentido, la negociación de la convención colectiva de trabajo, constituye un importante principio del Derecho Colectivo de Trabajo, que trasciende y llega a instaurar una norma que regula las negociaciones colectivas de trabajo en las entidades de trabajo del sector público.

De igual manera, Venezuela suscribió el convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, que la consagra y constituye norma obligatoria para todos los Estados que lo firmaron, en materia de negociaciones colectivas. Este convenio es relativo a la aplicación de los principios del derecho a la sindicación y de negociación colectiva, estableciendo que deberán adoptarse medidas adaptadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para incitar e impulsar entre los representantes de las entidades de trabajo, por una parte, y las organizaciones sindicales, por la otra, el pleno proceso y uso de instrucciones de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de las convenciones colectivas de trabajo, las condiciones de trabajo.

En este orden de ideas, con la promulgación de la Constitución de República Bolivariana de Venezuela del año 1999 recoge en el artículo 96 el derecho de la negociación colectiva de trabajo en su artículo 96 que todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para



favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

No obstante, se debe decir que este derecho a la negociación de las convenciones colectivas de trabajo por parte de las entidades de trabajo del sector público no es totalmente equiparable al que asiste a los trabajadores y trabajadoras del sector privado, toda vez que las condiciones técnicas y financieras en el caso de convenciones colectivas del sector público, son establecidas exclusivamente y obligatorias por la Administración Pública.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Nacional Constituyente (2000). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria 5.453. Venezuela.

Asamblea Nacional (2002). Ley del Estatuto de la Función Pública. Gaceta Oficial N° 37.482. Venezuela.

Presidencia de la República de Venezuela (1991). Reglamento parcial de la Ley Orgánica del Trabajo para negociar las convenciones colectivas de trabajo de los funcionarios o empleados al servicio de la administración pública nacional. Gaceta Oficial N° 34.743. Venezuela.