

## LA NEGOCIACION COLECTIVA

MIREYA CALDERA PIETRI \*

### A. *Consideraciones generales*

La Contratación Colectiva aparece como un "fenómeno de la vida social intensa de los países de gran capitalismo y de fuerte desarrollo sindical"<sup>1</sup>, pues para poder surgir requiere de la existencia de la democracia como sistema político en la sociedad, que garantice a los diversos grupos que se constituyen —cada uno de ellos con sus intereses propios— la posibilidad de expresar sus ideas y de luchas por el logro de sus intereses.

Para su existencia, la Contratación Colectiva requiere del reconocimiento: a) del derecho de los hombres a asociarse y, por tanto, de organizarse en sindicatos o grupos constituidos con relación al trabajo; b) del derecho del empresario a dedicarse a actividades lucrativas y contribuir al bien colectivo; c) del derecho a contratar, a lograr transacciones mediante las cuales se determine la contribución de cada una de las partes al bien común, y lo que de él corresponde a cada quien.

Su fin último debe ser el de resolver intereses colectivos antagónicos que originan conflictos, tanto como encontrar solución a situaciones problemáticas provenientes de intereses diversos pero no opuestos. "La negociación colectiva debe ser impulsada como un medio de autorreglamentación"<sup>2</sup> entre quienes comparten una tarea de la sociedad, la de producir los bienes y servicios que ella necesita. "El hecho de entablar negociaciones supone que pueden reducirse las diferencias entre ambas partes mediante compromisos y concesiones, con la esperanza de poder

---

\* La autora, Mireya Caldera Pietri, es Lic. en Sociología y Lic. en Relaciones Industriales. Este capítulo es una parte, con modificaciones, de un trabajo más amplio, "La Contratación Colectiva, una forma de interacción en el Sistema de Relaciones Industriales", publicado en Estudios de Sociología del Trabajo, UCABET, Ed. Arte, Caracas, 1983, pp. 81-106.

1. Dale Yoder, *Manejo de Personal y Relaciones Industriales*, 4ta. ed. Editorial Continental, S.A., México, 1974, p. 344.
2. Rafael Caldera, *Derecho del Trabajo* 1ª ed. Tipografía La Nación, Caracas, 1939, p. 339.

alcanzar un acuerdo”<sup>3</sup>; esto implica que tanto los trabajadores como los empresarios prefieren llegar a acuerdos (transacciones) por sí mismos, con la mínima intervención posible del gobierno; que ambos están dispuestos a ceder en sus exigencias por cuanto “la Contratación Colectiva no puede llevarse a cabo durante mucho tiempo donde sólo una de las partes se beneficia”<sup>4</sup>; que ambos renuncien a su derecho a contratar individualmente; y todo esto con la convicción de que el régimen resultante es el más beneficioso para todos: para los empleadores, para los trabajadores y para la sociedad.

La Contratación Colectiva surgió de la conjunción de varios factores<sup>5</sup>: a) el desarrollo industrial, que modificó el régimen de producción dando origen a un proletariado asalariado y a un empresariado capitalista propietario de los factores de producción; b) el movimiento obrero organizado, que surgió con un doble fin: obtener libertad de acción (de coalición y de asociación) y mejorar las condiciones de empleo al negarse algunos Estados a dictar una reglamentación detallada de las mismas; y c) la aparición de movimientos ideológicos que la facilitaron: económicos, en pro y en contra del capitalismo (el socialismo utópico, el materialismo histórico, el sindicalismo, el cooperativismo); y jurídicos, críticos del individualismo, esto es, de la libertad de contratación y la autonomía de la voluntad.

Se han distinguido varias etapas en la evolución del sindicalismo: de supresión, donde se tipificó la asociación como delito; de tolerancia, en la cual no se le aceptó su condición de derecho inherente a la persona humana; de reconocimiento, o de verdadera vigencia del *laissez faire*, pues se le concedieron a las organizaciones de trabajadores los derechos que anteriormente sólo se habían otorgado a las de empleadores; de protección, donde no sólo se consagró la libertad de constituir asociaciones profesionales sino que se protegió ese derecho de quienes quisieran atentar contra él; de control, en el cual la organización sindical devino

3. O.I.T., *La negociación colectiva. Manual de educación obrera*. Ginebra, 1960, pp. 32-33.

4. C. Wilson Randle, *El Contrato Colectivo de Trabajo*. Ed. Letras, México 1958, p. 104.

5. Fernando I. Parra Aranguren, “Notas para las clases de Contratación Colectiva” dictadas en el Postgrado de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. La historia de la Contratación Colectiva ha sido objeto de estudio para muchos autores, entre ellos se pueden citar: Mario De la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Porrúa, S.A. México, 1959; A. Brun y H. Galland, *Droit du Travail*, Ed. Sirey, 1958; Philip Ross, *The Government as a source of Union Power*, Brown University Press, 1965; Sylvester Petro, *The Labor Policy of the Free Society*, The Ronald Press Company, New York, 1957; Neil W. Chamberlain, *Collective Bargaining* McGraw-Hill Book, New York, 1951; Neil W. Chamberlain, *Labor*, McGraw-Hill Book, New York, 1958; Charles O. Gregory, *Labor and the Law*, W.W. Norton & Company, New York, 1961.

un ente semipúblico. En algunos países, finalmente, se podría hacer referencia a una nueva etapa de control debido al paulatino incremento de los mismos, tanto en relación con las asociaciones como con la contratación.

“Contratación” y “negociación” son conceptos que generalmente se utilizan como sinónimos, entendiéndolos como un proceso que se realiza entre unidades sociales, actores, quienes perciben sus relaciones como una forma de resolver conflictos y de encontrar la solución a problemas<sup>6</sup>, y que consiste en una serie de comunicaciones a través de las cuales una parte hace a la otra ofertas condicionadas (generalmente bajo la forma de promesas y amenazas) y la otra parte responde de la misma manera con contraofertas condicionadas, con el objeto de llegar a una transacción sobre una materia de preocupación común.

La negociación laboral es una forma de “negociación social”, concepto más amplio, y como tal, objeto de estudio de diversas disciplinas cada una de las cuales la analiza desde su propia perspectiva. Así se puede señalar que: desde el punto de vista legal se hace énfasis en el “contrato” y en la obligación que él crea; desde el punto de vista político, se ve como una forma compartida de tomar decisiones en la empresa; desde un punto de vista sociopsicológico, es un proceso de dinámica de grupos; desde un punto de vista económico, es una transacción; desde un punto de vista filosófico, es el confrontamiento de esquemas de valores diferentes; desde un punto de vista técnico, es la fijación de formas de hacer las cosas; y desde un punto de vista sociológico, es un proceso de interacción<sup>7</sup> en el cual los actores (los trabajadores y sus organizaciones, los patronos y sus organizaciones, y el gobierno) tienen como objetivo definir (o redefinir, según el caso) los términos de su relación de interdependencia. Su resultado es el Contrato Colectivo, esto es, un conjunto de normas que van a regir las relaciones entre los actores, quienes actúan con una ideo-

6. Véanse las características de la Contratación Colectiva, en el punto c de este trabajo.

7. La interacción puede ser considerada como el “proceso social”, prerequisite para cualquier clase de actividad social; y consiste en una serie de contactos recíprocos, continuos y comunicativos entre dos o más “actores”, considerando que un actor es una persona socializada de acuerdo a las pautas de su sociedad. La interacción social está basada en la comunicación, que para ser posible exige la existencia de un sistema común de referencia, no sólo en cuanto a los signos o lenguaje utilizados, sino también en cuanto a las pautas, valores e instituciones socioculturales, las cuales tienen que ser compartidas, asimiladas o, al menos, comprendidas por los actores. Véase: Federico Munné, *Grupos, Masas y Sociedades*, Ed. Hispano-Europea, Barcelona, 1970, Capítulo VII; Guillín y Guillín, *Sociología Cultural*, Instituto de Estudios Políticos de Madrid, Caps. XX, XXI, XXII, XXIV y XXV; Ogburn y Nimkoff, *Sociología*, Ed. Aguilar, Madrid, 1959, Caps. 9 y 10; Pitirim Sorokim, *Sociedad, Cultura y Personalidad*, Ed. Aguilar, Madrid, 1960, Caps. 4 y 5; Francis E. Merrill, *Introducción a la Sociología*, Ed. Aguilar, Madrid, 1959, Cap. 2.

logía (que le da coherencia al sistema; pues aun cuando cada actor tenga su propia ideología, hay consenso entre ellas para el funcionamiento del sistema), dentro de un contexto determinado por el ámbito laboral, tecnoeconómico y social en el cual se produce la interacción entre los actores.

En la negociación colectiva, el proceso de interacción entre los actores es tan complejo como el que se da en cualquier otra forma de interacción social: contiene una mezcla de conflicto y de cooperación que proviene de la necesidad de defender los intereses propios y, al mismo tiempo, de ir conjuntamente hacia la obtención de objetivos comunes.

La negociación puede ser entendida también como un resultado; en este caso se trata del acuerdo, de la transacción, obtenido por los actores, en el cual cada uno de ellos ha recibido del otro una prestación dando a cambio una contraprestación.

Cuando se distingue entre "negociación" y "contratación" se entiende por la primera el proceso; y por la segunda, el resultado.

En el presente trabajo "negociación" es sinónimo de "contratación", y se entiende como un proceso en el cual se incluyen tanto los subprocesos dirigidos a la resolución de conflictos y problemas como a los casos de negociación mixta; esto es, tendientes a solucionar situaciones mixtas, pues en la vida real no existen situaciones puramente conflictivas ni puramente integrativas. El resultado de la negociación, el acuerdo obtenido, se expresa explícitamente en un texto: el "Contrato Colectivo".

## B. *Concepto*

La Contratación Colectiva es una figura relativamente reciente, por lo que no existe todavía consenso entre los autores en relación con el contenido esencial del término, dando como resultado la inexistencia de una definición única.

"Contrato" se define como "una convención entre dos o más personas para constituir, reglar, transmitir, modificar o extinguir entre ellos un vínculo jurídico"<sup>8</sup>. Este concepto supone esencialmente una obligación, pero el Contrato Colectivo de trabajo "no es fuente directa, inmediata, de obligaciones individualmente determinadas"<sup>9</sup>, su consecuencia no es

8. *Código Civil de los Estados Unidos de Venezuela*, 3ª ed., Editorial Almeda Cedillo, Caracas, 1953, Título III, Capítulo I, Art. 1133.

9. Rafael Caldera, *Derecho del Trabajo*, cit., p. 340. En este mismo sentido se pronuncia, Alejandro J. Ruprecht, "Teoría de la Contratación Colectiva", publicado en la *Revista del Instituto Venezolano de Derecho Social*, Año XXII, N° 46, Caracas, 15

crear obligaciones sino condicionar ciertos aspectos de la relación laboral; por tanto, afirma Rafael Caldera "más propiamente que de un contrato se trata, pues, de una convención: es decir, de un acuerdo de voluntades", "para fijar ciertas normas que han de regir las condiciones en que debe prestarse el trabajo en una o varias empresas"<sup>10</sup>.

El Contrato Colectivo de trabajo es "el acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo que emana de la negociación colectiva"<sup>11</sup>; esto es, es el producto de un proceso continuo y complejo: el proceso de negociación colectiva, el cual es definido por la Organización Internacional del Trabajo como el que "se efectúa entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con objeto de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y de contratación"<sup>12</sup>.

### C. Características

1. La Contratación Colectiva se caracteriza fundamentalmente por ser "colectiva"; esto es, "supone siempre pluralidad de trabajadores"<sup>13</sup> aun cuando no supone una pluralidad de patronos, el cual puede ser uno solo.

2. Es "bipartita", pues se trata de dos unidades sociales, cada una de las cuales presenta "demandas, proposiciones y contrapuestas"<sup>14</sup> haciéndose una serie de concesiones mutuas y llegando a un acuerdo "libre de todo vicio del consentimiento"<sup>15</sup>.

3. Llegar a un acuerdo implica una transacción, es decir, que las partes tenían "actitudes originales, no inflexibles"<sup>16</sup>; pues de lo contrario no serían posibles las concesiones mutuas, originadas por la convicción de la necesidad de evitar "conflictos" provenientes de intereses contrapuestos dentro de un área de preocupación común, y de solucionar "proble-

---

de marzo de 1978, p. 21, cuando afirma que el Contrato Colectivo no reemplaza al contrato individual, sino que da "normas generales que se han de verter en cada contrato individualmente realizado"; y C. Wilson Randle, *ob. cit.*, p. 96.

10. R. Caldera, *ob. cit.*, pp. 341 y 345.

11. Mario Pasco, *Negociación Colectiva*, publicado por la Asociación de Relaciones Industriales de Lima, 1977, p. 3.

12. O.I.T., *La negociación colectiva, Manual de educación obrera*, cit., p. 5.

13. R. Caldera, *ob. cit.*, p. 345. En el mismo sentido puede verse, A.J. Ruprecht, *ob. cit.*, p. 20; W.E. Moore, *Las relaciones industriales y el orden social*, Editorial F.C.E., México, 1954, p. 402; R. Alfonso Guzmán, *Estudio analítico de la Ley venezolana del trabajo*, Universidad Central de Venezuela, Caracas, 1967, Tomo I, p. 575; y C. Wilson Randle, *ob. cit.*, p. 95.

14. C. Wilson Randle, *ob. cit.*, p. 104.

15. A.J. Ruprecht, *ob. cit.*, p. 20.

16. C. Wilson Randle, *ob. cit.*, p. 94.

mas" provenientes de intereses diversos pero no opuestos. Al tratar de definir (o redefinir, según el caso) los términos de su relación de interdependencia, los actores están en la necesidad de obtener tanto fines propios como objetivos comunes; por lo tanto, se encuentran frente a situaciones conflictivas (conflicto) y a situaciones de cooperación o integración (problemas), las cuales no se presentan en forma pura en la vida real: los actores se encuentran frente a situaciones "mixtas" que pueden ser enfocadas desde dos ángulos diferentes —conflictivo o cooperativo— lo cual complica el proceso de negociación en cuanto a la selección (por cada uno de los actores) de las estrategias y tácticas a utilizar. Las actitudes originales, no inflexibles, provienen de la identificación de "ciertas metas comunes que justifican una mayor prioridad que algunos de sus objetivos individuales"<sup>17</sup>, así como de que los actores "reconocen la necesidad de encontrar una base para trabajar juntos"<sup>18</sup>.

4. Es un proceso "continuo": la relación entre las unidades sociales negociantes es una relación a largo plazo; el proceso no termina al llegar a un acuerdo, en ese momento comienza a vivirse ese acuerdo y el mismo se constituye en el punto de partida de un nuevo proceso de negociación que más tarde se llevará a cabo para redefinir los términos de la relación. En consecuencia, el proceso de negociación, su resultado y su vivencia (y la repetición indefinida del mismo ciclo: redefinición y su vivencia), es afectado por las actitudes, los sentimientos y el tono de la relación entre los actores<sup>19</sup>.

5. Es un proceso "dinámico", no sólo en el sentido de la continuidad señalada anteriormente, sino en el sentido de que "durante todo el tiempo que ha existido se han observado en ella cambios, crecimiento y desarrollo"<sup>20</sup>.

6. Es un proceso "objetivo" en el cual se analizan los hechos, se establecen alternativas y se selecciona la más adecuada tomando en consideración una serie de elementos que definen la situación. C. Wilson Randle afirma que "sólo una que otra vez la negociación colectiva se vuelve emotiva, pero esa no es la regla"<sup>21</sup>.

7. En fin, es un proceso complejo y complicado, tanto si se consideran las partes que intervienen con todo su conjunto de intereses, actitudes,

17. Dale Yoder, *ob. cit.*, p. 351.

18. *Idem.*

19. C. Wilson Randle, *ob. cit.*, p. 103.

20. *Ibidem*, p. 101.

21. *Ibidem*, p. 103. En este mismo sentido, véase F.H. Harbison y J.R. Coleman, *Metas y estrategias en el Contrato Colectivo*, Editorial Intercontinental, S.A., México, 1956, p. 11.

sentimientos, posición filosófica, ideología política, situación económica; como si se considera el proceso en sí mismo, con las tácticas y estrategias que implica, la preparación de los participantes para poder negociar (conocimiento de la situación, materias a determinar, límites dentro de los cuales se puede actuar); o si se considera, en una etapa posterior, la aplicación de los términos del acuerdo a la relación de interdependencia existente entre las unidades sociales negociantes. De allí que un autor afirma que "la Contratación Colectiva es un arte"<sup>22</sup>.

#### D. *Objetivos e importancia*

El gran objetivo de la Contratación Colectiva es el de lograr la paz laboral. Dentro del proceso de contratación se resuelven las situaciones mixtas que existen entre las dos unidades sociales que contratan, provenientes de intereses diversos, y que son de diversa índole; algunas veces los objetivos de ambos actores no se encuentran en conflicto, lo que hay entonces es una búsqueda de integración y unificación de los objetivos de ambas partes, orientadas por la convicción de que cuando hay fines comunes la solución los beneficiará a ambos: habrá mayores beneficios para los trabajadores y los empresarios lograrán uniformidad en las condiciones de trabajo.

La Contratación Colectiva es, pues, un método pacífico para canalizar la solución de situaciones de conflicto o problema en la empresa; con ella se evita la guerra entre dos unidades sociales, esto es, se obtiene la paz social y, por consiguiente, la disminución de los conflictos laborales; ya que "la armonización de tales intereses divergentes —sustancial, pero no exclusivamente económicos— es, sin duda, el fundamento de la paz en la empresa"<sup>23</sup>.

Es necesario señalar que aun cuando la Contratación Colectiva es un medio pacífico para obtener la paz laboral, no debe pensarse que es una garantía de la misma; a pesar de ella, en un momento dado, puede sobrevenir el conflicto.

El otro gran objetivo de la Contratación Colectiva es el de "fijar condiciones o, por lo menos, condiciones mínimas, según las cuales ha de

22. C. Wilson Randle, *ob. cit.*, p. 100.

23. R.J. Alfonso Guzmán, *ob. cit.*, p. 566; sobre la "paz laboral" puede verse el trabajo de Juan Antonio Sargadoy, "La negociación del convenio colectivo", en *Contratación Colectiva en Europa*, Cuadernos de la Dirección de Personal, Asociación Española de Directores y Jefes de Personal, Madrid, 1975, pp. 81-84, quien afirma que existen dos conceptos de paz laboral: la paz laboral como consecuencia de una situación de justicia laboral, y la paz laboral como valor en sí, independientemente de toda calificación de justicia en las relaciones de trabajo.

realizarse el trabajo”<sup>24</sup>, pues está “generalmente considerada como el medio más eficaz de fijar las condiciones de trabajo”<sup>25</sup>; esto lo hace en el “contrato”, que es el resultado de la negociación y constituye una transacción porque cada parte da a la otra un tipo de prestación a cambio de una contraprestación que recibe.

La negociación colectiva y su resultado, el Contrato Colectivo de trabajo, cumplen una importante función social que puede resumirse de la siguiente forma:

1) Es un medio de conciliación de conflictos sociales, a través de la armonización y el equilibrio entre los dos principales factores de la producción: “estabiliza la situación del trabajador y a la vez garantiza los derechos del patrono; evita en gran parte el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo y ofrece en muchos casos medios arbitrales para solucionarlos”<sup>26</sup>; dentro de la empresa es un factor de paz y, a nivel de la sociedad, es un factor de paz social<sup>27</sup>.

2) “Iguala a las partes y, por esa vía, es una forma de interrelación entre ellas y de participación de los trabajadores en la administración”<sup>28</sup>. Es la aplicación de los principios fundamentales de la democracia; en este sentido, logra una función de equilibrio social<sup>29</sup>.

3) Dentro de la empresa, contribuye a aumentar la productividad, pues este objetivo de los patronos es compartido por los trabajadores al permitirles lograr mejoras en las condiciones de trabajo. A nivel de la sociedad, “evita o aminora la competencia desleal entre las empresas, imponiéndoles costos similares”<sup>30</sup>.

4) Es una fuente dinámica del Derecho del Trabajo; pues “mientras la legislación limita su campo de acción al establecimiento de derechos mínimos, aplicables a todos los trabajadores, la Contratación amplia o establece nuevos derechos de acuerdo con las condiciones que prevalecen

24. R. Caldera, *ob. cit.*, p. 345; en el mismo sentido, puede verse: R.J. Alfonso Guzmán, *ob. cit.*, p. 566; A.J. Ruprecht, *ob. cit.*, p. 21; y Ramón Aguilera Volcán, “La teoría de la Contratación Colectiva”, en la *Revista del Instituto Venezolano de Derecho Social*, Año XXII, Nº 46, 15 de marzo, 1978, Caracas, p. 57.

25. O.I.T., *La negociación colectiva, Manual de educación obrera*, cit., p. 1.

26. R. Caldera, *ob. cit.*, p. 365

27. Hay consenso entre los autores sobre este punto; véanse, a modo de ejemplo, A.J. Ruprecht, *ob. cit.*, p. 44; R. Aguilera, *ob. cit.*, p. 54; Mario Pasco, *ob. cit.*, p. 5; J.A. Sargadoy, *ob. cit.*, p. 81.

28. Mario Pasco, *ob. cit.*, p. 5.

29. En su teoría, llamada de la “democracia industrial”, Sidney y Beatrice Webb (*Historia del Unionismo*, publicada en 1894) exponen la posibilidad de una coexistencia entre el movimiento obrero y el capitalismo en un contexto democrático; extendiéndose la democracia hasta las empresas, donde los trabajadores podrían participar en la toma de decisiones a través de la negociación colectiva, la cual aparecería como una forma de controlar el conflicto obrero-patronal.

30. Mario Pasco, *ob. cit.*, p. 5.

en cada empresa o rama de industria”<sup>31</sup>, y al ser una forma de ley industrial, “intermedia entre la norma general y la norma individual, llena, pues, una función considerable en el Derecho del Trabajo”<sup>32</sup>.

5) “Es una institución de amplio desarrollo mundial, que juega cada vez más un papel trascendental en la estructura económica de las naciones”<sup>33</sup>.

El papel de la Contratación Colectiva de mejorar las disposiciones legales, consideradas como un mínimo, ha sido desempeñado con éxito: los trabajadores, quienes ponen a la disposición de otros sus servicios personales, al asociarse incrementan su poder de negociación y pueden obtener condiciones de trabajo más beneficiosas; los empleadores, dadores de trabajo, se han beneficiado al igualar en forma proporcional su participación en las cargas sociales, al estabilizar los costos de producción y, en los casos de Contratación por rama de industria, al evitar la competencia desleal; y la sociedad como un todo se beneficia, pues la reglamentación surgida de la Contratación es más apta para obtener el fin buscado: la mejor solución a los conflictos y problemas entre los propietarios del capital y los trabajadores y, por consiguiente, la paz social.

#### E. *Materia de la negociación*

Inicialmente, el objeto de la Contratación Colectiva se refería fundamentalmente al salario y a otras condiciones de trabajo dentro de la empresa; progresivamente el campo se fue ampliando, incluyendo materias relacionadas con el Contrato mismo, con los trabajadores actuando como grupo organizado (por ejemplo, el sindicato) y otras que afectan a los trabajadores y, como consecuencia, las han ido incluyendo en la medida en que han considerado que ya han logrado una situación aceptable en cuanto a las condiciones de trabajo y que, por tanto, pueden dirigir su interés hacia otros campos.

Estas materias, que constituyen el contenido de los Contratos Colectivos, han sido clasificados de diversas maneras por diversos autores. Así se pueden señalar, entre otras, las siguientes:

31. *Idem.*

32. R. Caldera, *ob. cit.*, p. 360. En la misma forma opinan R.J. Alfonso Guzmán, *ob. cit.*, pp. 560 y 566; R. Aguilera, *ob. cit.*, p. 54; y C. Wilson Randle, *ob. cit.*, p. 102.

33. R. Caldera, *ob. cit.*, p. 365.

La Organización Internacional del Trabajo distingue entre <sup>34</sup>:

- “las que establecen normas relativas al empleo directamente aplicables a las relaciones entre el empleador y el trabajador”: salarios, jornada, horas extra, vacaciones, preaviso;
- “las que reglamentan las relaciones entre las partes del Contrato que no son aplicables a las relaciones individuales entre el empleador y el trabajador”: son las disposiciones relativas al cumplimiento de los Contratos Colectivos, a los métodos para resolver conflictos, el reconocimiento del sindicato, la duración del Contrato.

C. Wilson Randle, se refiere a <sup>35</sup>:

- preámbulo y cláusulas que exponen el propósito del Contrato;
- de seguridad o protección: incluyen el reconocimiento del sindicato, las prerrogativas de la empresa, las jubilaciones, seguros; derechos, actividades y deberes del sindicato; „
- de compensación: incentivos, normas de los empleos, salarios, vacaciones, horas extra, deducciones, prestaciones por enfermedad, y otros asuntos similares;
- concernientes a las condiciones de trabajo: jornada, turnos, trabajo en días feriados, antigüedad, higiene y seguridad;
- de compulsión: explicación, interpretación y compulsión del Contrato;
- duración y terminación del Contrato.

Mario De la Cueva, quien las clasifica así <sup>36</sup>:

- de envoltura: “las que se refieren a la vida e imperio de la institución”;
- obligatorias: “las que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo” y “las que fijan las obligaciones que contrae cada una de las partes hacia la otra”;
- normativas: “las condiciones generales para la prestación individual de los servicios”;
- eventuales, ocasionales o accesorias: “son acuerdos que se celebran en ocasión de un Contrato Colectivo, pero, en realidad no forman parte de él”.

En el presente trabajo se ha utilizado una clasificación distinta de las anteriores, ubicando el contenido de los Contratos Colectivos en cuatro áreas, para lo cual se tomaron en consideración los siguientes criterios:

a) cláusulas referidas específicamente a las “condiciones de trabajo”: aquellas vinculadas con el puesto de trabajo del individuo y con las condiciones en que se desenvuelve la actividad de la empresa, tomando en

34. O.I.T., *La negociación colectiva, Manual de educación obrera*, cit., p. 53.

35. C. Wilson Randle, *ob. cit.*, pp. 608 y 609.

36. Mario De la Cueva, *ob. cit.*, Tomo II, pp. 596-600.

cuenta su capacitación para el cargo, su destreza para desempeñarlo y su antigüedad en la empresa;

b) cláusulas relacionadas con "aspectos fuera del trabajo": representan logros de la Contratación Colectiva en áreas de actividad no directamente vinculadas con el puesto de trabajo ni con las condiciones donde se desenvuelve la actividad de la empresa; sino orientadas hacia aspectos importantes de la vida del trabajador considerándolo, si se puede decir, como *homo integer*; esto es, como hombre completo que, paralelamente con su actividad laboral, tiene una actividad familiar, una actividad cultural, una actividad deportiva. En fin, constituye un todo integrado: el hombre completo (integral);

c) cláusulas dirigidas a "aspectos comunes" de las dos anteriores: regulan el mismo Contrato Colectivo y su cumplimiento afecta tanto a las materias relacionadas directamente con las condiciones de trabajo como a los aspectos fuera del trabajo;

d) cláusulas que se refieren a aspectos relacionados con los trabajadores como una unidad social, se han llamado "aspectos sindicales": hacen mención de los aspectos relacionados directamente con la existencia del sindicato dentro de la empresa y a su funcionamiento como unidad social que agrupa a los trabajadores. En los Contratos celebrados con grupos de trabajadores no sindicalizados, no existen los aspectos sindicales propiamente; sin embargo, se encuentran cláusulas como la que se refiere a los "representantes de los trabajadores", y la que exige que se le entregue periódicamente una nómina del personal a esos representantes, que deben ser incluidas en esta área, por cuanto guardan relación con la idea de los trabajadores actuando como unidad social.

#### F. *Unidad de negociación*

En la Contratación Colectiva el actor trabajador siempre se presenta en una forma "colectiva", ya sea en una organización formal, como el sindicato, o en organizaciones informales que son producto de laborar juntos durante un tiempo considerable y de haber desarrollado unas actitudes frente al otro actor: el actor patrono, quien sí puede ser uno solo, bien sea realmente el propietario del capital o se trate de quienes lo representan<sup>37</sup>.

37. La característica "colectiva" supone siempre una pluralidad de trabajadores, aun cuando no una pluralidad de patronos. Véanse *supra* las características de la Contratación Colectiva, aparte c de este capítulo.

“Entre las organizaciones que representan los intereses de los trabajadores en la negociación colectiva, los sindicatos son los más importantes”<sup>38</sup> aun cuando no son las únicas; pero es tan importante el papel que han desempeñado estas organizaciones en la sociedad moderna, que Friedman y Naville afirman que “la función esencial de los sindicatos es la negociación colectiva”<sup>39</sup>. Los sindicatos escogen las personas que deberán representarlos, que deberán “negociar” con los patronos.

Los patronos presentan aspectos tan complejos como los que puede presentar el lado de los trabajadores: “la parte empresarial es a veces una sola empresa que actúa únicamente en su propio nombre, otras veces un grupo de empresas que actúan conjuntamente por intermedio de un órgano creado a tal efecto, o bien, en otros casos, una asociación de empleadores de carácter permanente”<sup>40</sup>.

Son variadas las posibilidades en cuanto a la unidad de negociación se refiere, pues “la negociación colectiva puede implicar la discusión y negociación de condiciones de trabajo en un solo establecimiento entre los empleados organizados de esa planta y su patrón. En otros casos, puede involucrar a los empleados de muchas firmas. En algunos más, los patronos pueden negociar como individuos; en otros, pueden formar asociaciones para tratar con uno o varios sindicatos”<sup>41</sup>.

La negociación puede llevarse a cabo en el ámbito de una empresa o en el de una industria. En Europa predomina la Contratación Colectiva a nivel de industria, mientras que en Iberoamérica los Contratos Colectivos por rama de industria están poco extendidos; lo más corriente es el Contrato Colectivo de empresa<sup>42</sup>.

### G. *El proceso de negociación*

El Contrato Colectivo es el resultado de un proceso continuo que abarca una serie de tareas importantes, anteriores y posteriores a la discusión, las cuales constituyen tres etapas diferentes:

38. O.I.T., *La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado*, Ginebra, 1974, p. 17.
39. Friedman y Naville, *Tratado de Sociología del Trabajo*, Ed. F.C.E., México, 1961, Tomo II, p. 183.
40. O.I.T., *ob. cit.*, p. 38; en Venezuela, ejemplo del primero sería la Contratación Colectiva en cualquier Banco; del segundo, la realizada (antes de la nacionalización) por la industria petrolera; y de la última, la llevada a cabo por la Cámara de la Construcción a nivel nacional, o la de Artes Gráficas, a nivel regional.
41. Dale Yoder, *ob. cit.*, p. 253.
42. Mario Pasco, *ob. cit.*, p. 4.

a) *Antes de la negociación:* Para ambos "actores" se hace necesario recopilar una información adecuada, exhaustiva y confiable sobre todos y cada uno de los elementos que influyen en la Contratación, incluyendo factores internos a la empresa, tanto como factores externos a ella sobre los cuales es imposible que ejerzan control. Para el actor trabajador esta necesidad proviene de que debe preparar el "pliego" a ser presentado a la empresa para servir de base a las discusiones; para el actor patronal la necesidad proviene de que debe concurrir a las discusiones lo suficientemente bien informado como para responder a los requerimientos que harán los trabajadores.

Los factores internos de la empresa provienen en gran parte de la aplicación del Contrato anterior: deben estudiarse los reportes que sugieren defectos en aquel Contrato e interpretaciones que parecen necesarias para su aplicación; se analizan las quejas y reclamos del personal; los trabajadores estudian experiencias en Contratos de otras empresas del mismo ramo, y los empresarios tratan de anticiparse a las demandas y peticiones de los trabajadores con el fin de poder preparar los argumentos que consideran necesarios tanto para aceptar como para rebatir lo que proponga el sindicato o grupo de trabajadores.

Los factores externos a la empresa incluyen el nivel de sueldos y salarios de la comunidad en empresas del mismo ramo; la comparación de mano de obra y volumen de producción con otras empresas; la información sobre las tendencias contractuales en la industria en la zona geográfica y, muy especialmente, en las otras empresas que constituyen la competencia; las condiciones del mercado; las condiciones económicas de la empresa; volúmenes de producción, finanzas, utilidades, así como las relativas al personal: ausentismo, rotación; y la legislación vigente, con los cambios que se hayan realizado o se puedan realizar.

En esta etapa la empresa trata de transmitir a los trabajadores (como unidad social) el máximo de información sobre ella, su situación, su posición relativa frente a empresas competidoras, y las líneas generales de su política de personal, a fin de que las posiciones asumidas por ella puedan ser aceptadas por el sindicato o grupo de trabajadores; de la misma manera, trata de mostrar receptividad frente a las expectativas de su personal, incluyendo sus necesidades, así como lo que consideran más justo.

b) *La negociación propiamente dicha:* Da comienzo con la presentación del pliego que ha de ser discutido.

En esta etapa se incluye la evaluación del pliego; esto es, su examen desde el punto de vista legal, para definir con exactitud los puntos rela-

cionados con disposiciones legales y los que implican superación de las normas existentes; desde el punto de vista económico-financiero, para definir el costo de las peticiones y determinar si la empresa está en capacidad de responder a ellas (implica definir el factor de costo laboral y calcular el costo total); y desde el punto de vista de la política de la empresa: para algunas empresas es inaceptable lo que limite su capacidad administrativa, mientras que para otras lo es aquello que afecte directa o indirectamente la productividad.

La evaluación del pliego conduce a la fijación de la posición de la empresa, con la cual va a concurrir a la mesa de negociación; generalmente expresa una posición extrema que responde al mínimo que los trabajadores pueden aceptar, a la cual se le opone el límite máximo expresado en el pliego presentado.

En la negociación, ambos "actores" interactúan para resolver los "problemas" y tratar de solucionar o evitar los "conflictos"; el proceso puede asumir la forma de uno de los cuatro procesos de negociación siguientes: a) negociación distributiva: resuelve conflictos de intereses provenientes de un área de negociación común, donde los objetivos de una parte están en contradicción con los de la otra; b) negociación integrativa: busca intereses comunes o complementarios entre las partes y trata de resolver problemas con que se encuentran ambas; c) estructuración de las actitudes: comprende acciones que influyen sobre las actividades de las partes entre sí y afecta a los lazos básicos de la relación, conduciendo a la obtención de los módulos de relación deseables entre ellas; d) negociación intraorganizativa: busca obtener consenso entre los diversos grupos que constituyen a cada una de las unidades sociales que participan en el proceso de negociación<sup>43</sup>.

Esta etapa termina con el acuerdo entre las partes, la transacción contenida en el Contrato Colectivo.

c) *Posterior a la negociación*: Se procede a la implementación inmediata del Contrato Colectivo, a su divulgación y a la evaluación de los resultados con el fin de compararlos con las previsiones y encontrar la explicación a las que no coincidieron.

El Contrato debe comenzar a ejecutarse inmediatamente después de firmado y depositado ante la autoridad respectiva. Es cierto que, en muchos casos, la tarea de calcular el monto de ciertos beneficios retroactivos puede tomar tiempo; en otros, puede tratarse de obras de largo plazo. Pero

43. R.E. Walton y R.B. Mackersie, *Teoría de las Negociaciones Laborales*, Editorial Labor, Barcelona, 1974, pp. 17-19.

en todo lo que corresponda a una vigencia automática, la empresa debe estar preparada para ejecutar en forma instantánea, sin esperar una petición ni menos aún un reclamo del sindicato. Y cuando no es así, nada más apropiado que prever el plazo de ejecución en el propio Contrato, de modo que se sepa con exactitud a partir de qué momento la empresa incurre en falta.

La divulgación del Contrato es importante porque así todos: trabajadores, supervisores y todos los integrantes de la organización, quedan informados de los nuevos derechos y los nuevos condicionamientos a que se sujetarán en lo sucesivo.

La administración del Contrato, por el tiempo de su vigencia, implica interpretarlo y aplicarlo. Esta nueva etapa tiene tanta incidencia sobre las relaciones de trabajo como la conclusión de los acuerdos, pues éstos, por precisos y detallados que sean, nunca podrán predecir en forma absoluta todos los problemas ni las dudas que puedan presentarse.

Esta tercera etapa del proceso de negociación sirve de referencia, de punto de partida, para el nuevo Contrato: los logros obtenidos, la aplicación del Contrato, las quejas y reclamos que surjan, sirven de marco de referencia para comenzar el nuevo proceso de negociación; es por esto por lo que puede afirmarse que "la negociación de un Contrato Colectivo comienza el mismo día en que queda firmado el Contrato anterior"<sup>44</sup>; de allí que pueda señalarse como una de sus características la de ser un proceso "continuo".

#### H. *Los efectos de la Contratación Colectiva*

Los efectos del Contrato Colectivo pueden ser vistos como: normativo y obligacional<sup>45</sup>.

El efecto normativo consiste en la posibilidad de crear normas jurídicas generales y obligatorias que afecten inmediatamente a los contratos individuales existentes y a los que se realicen en el futuro<sup>46</sup>. Estas nor-

44. Mario Pasco, *ob. cit.*, p. 6.

45. Fernando I. Parra Aranguren, *Apuntes de las clases de Teoría de la Contratación Colectiva*, dictadas en el postgrado de Relaciones Industriales de la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

46. A.J. Ruprecht, *ob. cit.*, p. 30, cita a Alonso Olea, quien señala como los dos primeros efectos del Contrato Colectivo: ser una norma jurídica y, como tal, sujetar a su imperio los contratos de trabajo de las personas comprendidas en su ámbito de aplicación, así como las incluidas y adheridas, debiendo ser establecidas sus condiciones en todos los contratos de trabajo celebrados o a celebrarse.

mas, en sí mismas, no son un contrato de trabajo; son fuente de Derecho, pues se limitan a asegurar que cuando el servicio sea prestado, lo será bajo las condiciones señaladas por ellas.

El efecto normativo del Contrato Colectivo se encuentra orientado por dos ideas básicas:

- el principio de favor o irreductibilidad, o principio de condiciones mínimas, el cual consiste en que todos los contratos que se hagan en el futuro deben ser iguales o mejores que los anteriores;
- declaratoria de obligatoriedad general, esto es, el Contrato debe aplicarse en forma obligatoria a quienes no son miembros de la unidad social y a quienes entren en el futuro, como consecuencia de un acto del poder público.

“Las cláusulas normativas tienen eficacia imperativa. Es un derecho que deroga ampliamente la libertad contractual de los contratantes, lo que implica que aquellas cláusulas que infrinjan o violen el Convenio Colectivo carecen de validez, es decir, son nulas”<sup>47</sup>. Únicamente puede ser derogado cuando es a favor del trabajador o cuando el mismo Contrato expresamente lo autoriza.

Los efectos obligacionales son los que indican cada una de las obligaciones de las partes contratantes y los derechos correlativos. “Acreedor de la obligación es la parte contraria, pero, cuando se establecen derechos a favor de los miembros de la asociación pactante, éstos son igualmente acreedores”<sup>48</sup>.

Los Contratos Contratos Colectivos, como todas las normas jurídicas, producen efecto dentro de su ámbito de validez, que puede ser:

- a) espacial, el territorio en el cual rigen,
- b) material, la materia que regulan,
- c) personal, los sujetos a quienes se aplica,
- d) temporal, el período durante el cual rigen<sup>49</sup>.

El comienzo de la vigencia del Contrato es fácil de comprobar, pues el mismo Contrato establece su fecha de entrada en vigencia; más difícil es precisar su término, pues si bien se celebra el Contrato por un período determinado, su vigencia se prolonga en el tiempo si no es sustituido por un nuevo Contrato Colectivo, y algunas de las normas establecidas en el Contrato pueden seguir aplicándose aun después de su vencimiento. A

47. *Ibidem*, p. 33.

48. *Ibidem*, p. 34.

49. Para mayores detalles, véase Miguel Villoro Torenzo, *Introducción al estudio del Derecho*, Editorial Porrúa, S.A., México, 1966, pp. 285-301.

este respecto, Rafael Caldera afirma que "a la expiración de la convención colectiva sobreviven también muchos de sus efectos. Siguen en pie aquellos efectos que quedaron incluidos en los contratos individuales, mientras sobreviven éstos. Siguen en pie, igualmente, los que por su naturaleza no podían quedar cumplidos dentro del término normal de la convención, tales como aquellos que aseguraban una pensión a algún trabajador"<sup>50</sup>.

---

50. R. Caldera, *ob. cit.*, p. 386.