

HACIA UN NUEVO MODELO DE CONTRATACION COLECTIVA EN VENEZUELA

RICARDO GONZÁLEZ RINCÓN *

- I. INTRODUCCION.
- II. LA CONTRATACION COLECTIVA EN EL SISTEMA CAPITALISTA.
 - A. Inicial rechazo a la contratación colectiva. B. Consolidación del sistema de contratación colectiva. C. Un modelo de negociación colectiva en función del cambio social y político
- III. LA CONTRATACION COLECTIVA EN VENEZUELA
 - A. Caracterización global.
 1. Democracia y contratación colectiva. 2. Dinamismo y progresividad de la contratación colectiva. 3. Retraso de la legislación laboral en la reforma del marco institucional de la contratación colectiva. 4. Niveles de la negociación colectiva. 5. Contratación colectiva según el tipo de actividades económicas. 6. Creciente participación sindical en la celebración de contratos colectivos de trabajo. 7. Cobertura de la contratación colectiva. 8. Duración de la contratación colectiva. 9. Contratación colectiva y distribución del ingreso. 10. Distribución geográfica de la contratación colectiva. 11. Contenido de la contratación colectiva. 12. Contratación colectiva y conflicto laboral. 13. La práctica de la negociación colectiva en Venezuela.
 - B. Por un marco normativo que produzca cambios en el sistema de negociación colectiva.
- IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
 - A. Conclusiones. B.Recomendaciones.

I. INTRODUCCION

Este tema es uno de los que presenta mayor complejidad no sólo por la diversidad de enfoques inter o multidisciplinarios de que es susceptible, sino porque constituye una institución y una práctica generalizada y arraigada en las sociedades capitalistas modernas sobre la cual gravitan

* El autor es abogado, miembro de Centro de Estudios e Investigaciones Laborales y Profesor de Derecho del Trabajo, de la Facultad de Derecho de la Universidad del Zulia.

diversidad de factores socio-económicos y políticos y, fundamentalmente, está en el centro de la contradicción capital-trabajo.

Abordamos, en primer lugar, el problema de la conformación y el desarrollo de la contratación colectiva en la sociedad capitalista y su peculiar dualidad como factor de cambio y contestación o como legitimador de unas determinadas relaciones sociales de producción; y en segundo lugar, hacemos una especie de balance de la incidencia social y económica de los convenios colectivos en Venezuela y de los juicios críticos —muy esquemáticos por razones obvias— que nos merece la situación actual de las negociaciones colectivas en este país.

Consideramos que es una materia que debe ser analizada con el mayor rigor, en toda la infinita variedad de elementos que en ella están presentes, lejos de todo esquematismo e improvisación.

II. LA CONTRATACION COLECTIVA EN EL SISTEMA CAPITALISTA

A. *Inicial rechazo a la contratación colectiva*

1. La conquista de los derechos de sindicación, huelga y contratación colectiva históricamente ha sido un proceso estrechamente interrelacionado que se produjo, no como consecuencia inmediata e inevitable del desarrollo industrial del capitalismo, sino como resultante de la contradicción entre el capital y el trabajo, esto es, entre el carácter privado del primero y la naturaleza social del segundo. Del antagonismo entre la clase obrera y la burguesía en la sociedad capitalista surgen lo que hoy pacíficamente se aceptan como las tres instituciones fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo.

2. Tales derechos colectivos —como muchos de los que de modo más o menos eficaz amparan hoy día a los trabajadores— no fueron en la generalidad de los casos concesiones paternalistas del Estado o de los patronos. Históricamente han sido reivindicaciones obtenidas a través de generalizadas y prolongadas luchas de clases, tanto económicas como político-ideológicas; tanto pacíficas como violentas, y en algunas circunstancias, con impugnación misma del sistema político imperante al que se consideraba como el causante de la situación social existente.

3. En un principio, los patronos presentaron una posición de rechazo a tales derechos y específicamente a la contratación colectiva, porque ésta última significaba subvertir o violentar las potestades del empleador, política y jurídicamente tuteladas, de fijar unilateralmente las remunera-

ciones y las condiciones de trabajo de los trabajadores a su servicio o, en todo caso, de pactarlas formalmente por vía de la contratación individual directa, al amparo de la mística e ilusoria libertad contractual diseñada por el dogma liberal. Reconocer al grupo de trabajadores (coalición) o al sindicato la facultad de negociar el uniforme establecimiento del contenido de los contratos de trabajo del personal era aceptar para éste una participación que chocaba y ponía a prueba el papel de los empleadores en tanto que clase social y políticamente hegemónica.

En lo que respecta al Estado, su posición fue también contraria tanto por razones políticas como jurídicas. Respecto a las primeras, porque significaba la afectación de un derecho como el de propiedad, considerado como sagrado en la sociedad capitalista y de la misma entidad que los demás derechos civiles y políticos, aún cuando sin su misma equivalencia en la realidad social; y el desequilibrio de un orden político erigido sobre aquel derecho, más grave aún si se trataba de reconocer una parcela de poder a un sindicalismo que en sus más extremas posiciones había batallado por la disolución del Estado y la destrucción del orden social; y en cuanto a las segundas, porque iba contra el ordenamiento jurídico imponer mediante acciones de fuerza (fundamentalmente la huelga) la negociación colectiva, lo cual se consideraba como atentatorio contra la libertad de contratación; y más aún porque lesionaba el formalismo jurídico consagrado el pretender que los pactos colectivos, cuyas reglas eran de forzosa aplicación a las relaciones individuales de trabajo, comprendiesen a terceros no contratantes o ajenos a los sujetos sociales pactantes, como si fuesen auténticas normas de derecho dimanantes del Estado.

4. La contratación colectiva se impuso por la vía de la propia acción de los trabajadores en las sociedades capitalistas industriales. En un primer momento, fueron simples acuerdos que los contendores sociales suscribían con base a la composición de intereses a la finalización de un conflicto laboral; eran los *pactos de caballeros* como decían los ingleses o los pactos tarifarios de los alemanes cuyos efectos se materializaban no en razón de su validación jurídica por el Estado sino en base de la fuerza y la aglutinación de los laborantes y el activismo de sus organizaciones. Su generalización contribuyó a crear un derecho no estatal, paralelo y complementario de las normas protectoras dictadas por el poder legislativo. Fue lo que Russomano llama la consagración consuetudinaria de los convenios colectivos¹. Su recepción formal por el Estado fue ulterior, a fines del siglo pasado y principios del actual.

1. Mozart V. Russomano: Principios generales de Derecho sindical; Instituto de Estudios Políticos; Madrid, 1977, pág. 109.

En lo que hace a los países capitalistas subdesarrollados, como el caso venezolano, la trayectoria de la contratación colectiva es distinta. En efecto, el sistema jurídico imperante en su conjunto, en la generalidad de las instituciones, es un trasplante a nuestras realidades desde los países dominantes. En la misma medida en que hemos sido estados periféricos, coloniales o neo-coloniales en lo económico y en lo político y cultural, también la dependencia se ha expresado en el ámbito jurídico-institucional. Mientras que los convenios colectivos surgieron en los países capitalistas industriales como una práctica social y llegaron a ser ley por imperativos fácticos, como productos de los conflictos clasistas en tales sociedades, en países como los de América Latina, la convención colectiva fue impuesta normativamente por el Estado, antes que un producto de la propia dinámica socio-laboral. Como expresa Russomano, no fueron los grupos sindicales los que presionaron a los empresarios y al gobierno para que aceptasen la legitimidad de la negociación sino que los legisladores, percatándose de la utilidad social y jurídica de la nueva institución, a través sobre todo de la experiencia europea y norteamericana, trataron de adaptarla en sus leyes y en los códigos, colocando de esta forma al alcance de los trabajadores aquel poderoso instrumento de reivindicación². Claro está que lo dicho no sólo es valedero para la negociación colectiva sino que apunta a todos o casi todos los institutos del Derecho del Trabajo.

Como se afirma en un reciente estudio de la OIT, la aparición del Derecho del Trabajo en los países en vías de desarrollo se produjo en una fase inicial del desarrollo económico, esto es, cuando las posibilidades potenciales de esos países eran más bien limitadas. En tanto que en los países desarrollados del mundo occidental la legislación del trabajo siguió el proceso de industrialización y respondió a las recientes reivindicaciones de mejoramiento de las condiciones económicas y sociales, en los países en vías de desarrollo la aparición de esa legislación del trabajo precedió a la impulsión de la industria y a los comienzos de la fase de "despegue" económico. En nuestros países las medidas legislativas no correspondían a las necesidades sociales autóctonas sino que se habían heredado o trasplantado del extranjero o se habían inspirado en las legislaciones de otros países. Los sistemas de derecho del trabajo aplicados en estos países no guardaban relación con la fase del desarrollo económico, la situación de los trabajadores asalariados en el conjunto de la población, el nivel de las calificaciones profesionales ni el desarrollo de las instituciones

2. Mozart V. Russomano: Ob. cit., pág. 174.

del país³. La anterior aseveración no puede ocultar que en las posteriores décadas hasta la presente, en las industrias petrolera, del hierro, textil y transporte, en nuestro país se han conquistado contrataciones colectivas que han constituido, como señala Rodolfo Quintero con razón, episodios de la lucha de clases⁴.

B. Consolidación del sistema de contratación colectiva

1. En la medida en que la contratación colectiva se generalizó y se convirtió en instrumento de conciliación social entre patronos y trabajadores, los Estados, como hemos anotado, reconocieron jurídicamente tales convenciones y se formularon las iniciales teorías sobre su naturaleza que permitieron su legitimación como la fuente más importante y dinámica del Derecho laboral.

2. Para los trabajadores, no está demás enfatizar —por la razón de que algunas opiniones extremas impugnan el papel de dicha institución— fueron una importante conquista social en la lucha contra el capital: Los convenios colectivos sirvieron y sirven para dar sustentación a los reclamos sobre importantes reivindicaciones en materia salarial y de condiciones de trabajo; surgieron tras prolongadas huelgas y medidas de presión sindical; significan, como lo dice Mario de la Cueva, una democratización de las relaciones laborales puesto que los sindicatos constituyen un contrapeso al poder absoluto del capital; son una forma de control de la organización sobre decisiones que eran del exclusivo resorte de la patronal pues a ésta se le impone la regulación conjunta de las condiciones de trabajo; mejoran en beneficio de los trabajadores el derecho legislado, fielmente se adaptan a las exigencias de los trabajadores porque pueden variarse y porque son modificables a iniciativa de estos; mejoran la posición del trabajador individual frente al patrono pues ya no es éste quien singularmente contrata sus condiciones laborales; uniforman las condiciones de trabajo y evitan la competencia entre el personal; permiten a los sindicatos cumplir las funciones reivindicativas y representativas del interés gremial; se adelantan a la legislación e influyen sobre ésta; permiten a los trabajadores, organizados para su auto-defensa, pactar como categoría profesional las condiciones de trabajo con el empleador; significan una transferencia del Estado a los grupos sociales de la potestad de regulación de las condi-

3. OIT. La función del derecho del trabajo en los países en vías de desarrollo; Ginebra, 1975, pág. 20.

4. Rodolfo Quintero: "La contratación colectiva de trabajo en la Venezuela de hoy"; (Ponencia presentada en el Seminario sobre Inflación, Salario y Contratación colectiva efectuado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UCV; Caracas, 8 y 9 de junio de 1979); pág. 7.

ciones de trabajo lo cual redundará en una limitación al poder intervencionista de aquél; impulsan a los trabajadores a una nueva etapa de condiciones de trabajo más justas y progresistas; organizan la profesión y permiten regular situaciones excepcionales; sirven para legalizar las reivindicaciones laborales; son una expresión de la fuerza del número y de la organización; reflejan generalmente la realidad laboral del país; son un medio de robustecimiento del sistema democrático; son una institución que proyecta sus efectos positivos más allá del ámbito de la empresa hasta alcanzar los círculos de la familia y de la comunidad; garantizan la mejor distribución del ingreso, etc.⁵

Como se ha señalado, la contratación colectiva es una actividad reivindicativa inexcusable para los trabajadores. Marx resaltó la importancia de la función de los sindicatos en orden a la defensa de la mercancía fuerza de trabajo, pues sin ella la clase obrera se reduciría a una masa informe, aplastada, de seres famélicos que no podría mejorar nunca.

La contratación colectiva —dicen los laboristas españoles Eduardo Martín y Jesús Salvador— ha significado la institucionalización de un mínimo cauce de acción de las reivindicaciones obreras, con un doble objetivo: el primero, por la importancia que tienen los convenios para la defensa y mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores; y el segundo, por que la preparación, discusión y negociación del convenio es —o puede ser, decimos nosotros— un factor de organización del movimiento obrero y de sensibilización de los trabajadores hacia sus objetivos a mediano y largo plazo⁶.

3. En contrapartida, la convención colectiva no sólo cumple diversidad de funciones positivas para los trabajadores sino que, al mismo tiempo y por obra misma de su ubicación en el complejo entramado de las relaciones obrero-patronales en la sociedad capitalista, es un instrumento que han asimilado los detentadores de la riqueza y el poder, en cuanto implica, como se ha afirmado, una cierta racionalización del proceso productivo en la empresa, una programación de los costos salariales, una estabilización de las relaciones laborales; un medio para la integración de los trabajadores a la empresa y para la reproducción de la fuerza de trabajo; en síntesis, un instrumento de paz social.

En efecto, tal como las convenciones colectivas se producen en muchas partes, devienen en un factor de consolidación del sistema social, económico y político establecido; apuntalan en no despreciable medida el régi-

5. Resume diversidad de opiniones de tratadistas del Derecho del Trabajo con respecto a las funciones de la contratación colectiva en el sistema capitalista.

6. *Eduardo Martín y Jesús Salvador*: Los enlaces sindicales; Editorial Laia S.A., Barcelona, 1976, págs. 159-160.

men de explotación del salariado; se configuran como un instrumento de pacificación social y de compromiso entre fuerzas sociales históricamente antagónicas; coadyuvan a la invariabilidad y uniformidad de las condiciones de trabajo en períodos más o menos prolongados, evitándose así perturbaciones a la paz industrial; son instrumento de colaboración y de participación dentro de la empresa; se los promueve como un sedicente paliativo en la lucha de clases; constituyen garantía de continuidad del capital; permiten, obviamente, la institucionalización de la conflictividad de las relaciones laborales dentro de una relativa normalidad, en la medida en que la negociación colectiva proporciona un cauce a esa conflictividad y es un medio para alcanzar una tregua en la misma y un alto en las reivindicaciones de los trabajadores⁷. Son, como dice Scognamiglio, un instrumento de pacificación de las relaciones industriales. Asimismo se hace anotar que los convenios colectivos resultan un instrumento para el cumplimiento de los fines del Estado en la medida en que la heterogeneidad de los empresarios exige una intervención de mediación y composición, de racionalización entre los distintos intereses individuales de los empresarios; esto es, son un mecanismo de política-económica a través de la presencia del propio Estado en el proceso negociador o, indirectamente, mediante la sujeción de los convenios al marco general de una política de rentas (topes salariales); y de orden público, entendido como el mantenimiento del sistema de ordenación de las relaciones sociales existentes⁸.

Es evidente que una política contractualista que se agote en simples y periódicas escaramuzas reivindicativas de corte economicista, convertidas en fin en sí, es un poderoso factor de integración al *statu quo*; no pone en entredicho, como dice Parkin, los valores subyacentes a la jerarquía de remuneraciones existentes, ni produce serias afrentas a los privilegios de la clase dominante⁹. Antes bien, sirve a los fines de la legitimación de las relaciones de explotación a través de la legalidad que impone como ha señalado un sindicato venezolano de nuevo tipo.

En tal eventualidad, como lo denunció el sociólogo norteamericano Wright Mills, el líder laboral resulta un administrador del descontento que convierte en regulable lo que de otra forma podría ser perturbador, tanto dentro de la rutina industrial como dentro del sindicato que él pretende establecer y mantener y el sindicato (sería) un regulador del disgusto y el entusiasmo; y el líder sindical, un agente de la canalización

7. *Luis Camps Ruiz; Juan M. Ramírez M. y Tomás Sala Franco: Fundamentos de Derecho sindical; Ediciones de la Torre, Madrid, 1978, págs. 169 y s.*

8. *Luis Camps Ruiz y otros: Ob. cit., págs. 169 y s.*

9. *Frank Parkin: Orden Político y desigualdades de clase; Editorial Debate, Madrid, 1978; pág. 134.*

institucional de la animosidad. En definitiva, serviría para que el sistema capitalista regulase satisfactoriamente el marco concreto en que los poseedores de los bienes de producción se van a apropiar la plusvalía generada por el trabajo asalariado, a nivel de cada empresa, sin que el contenido de los convenios colectivos desborde, ni poco ni mucho, los marcos económicos, políticos y jurídicos dentro de los que se mueve el sistema productivo vigente¹⁰.

3. La aludida dualidad, por lo demás, no es exclusiva de la contratación colectiva sino que subyace en el mismo Derecho del Trabajo y aún en todas las instituciones, declaraciones de derechos, garantías jurídicas y conquistas sociales y políticas logradas por los trabajadores en el contexto de la sociedad capitalista. De una parte, son importantes hitos en las luchas democráticas de los trabajadores y las masas populares; de la otra, son logros muy vulnerables mientras perviva el sistema de dominación, reductibles o asimilables por la sociedad capitalista en la medida en que se conviertan en fines en sí o se los conciba como simples mecanismos proteccionistas y reformadores que no se desarrollan en la plenitud de sus potencialidades en función del cambio del sistema de relaciones de producción y del sistema político sobre él erigido.

El derecho del trabajo —dicen Camps Ruiz y otros— posee una naturaleza transaccional o dialéctica; si bien resulta históricamente comprobable su nacimiento como resultado de una toma de conciencia de la clase obrera que se asocia y lucha por auto-defenderse (“ordenamiento conquistado”), no es menos, paradójicamente, su carácter de derecho calculado o inversión inteligente que podríamos denominar de “efecto boomerang” sobre la clase obrera. Las reivindicaciones de la clase trabajadora son “absorbidas” por la clase dirigente (“ordenamiento concedido”) (De la Villa)¹¹. Agregan estos autores: “En el occidente capitalista, el Derecho del Trabajo surge como una finalidad primero de tutela o protección del trabajador pero con una limitación muy clara: el mantenimiento del *statu quo*, del sistema de producción capitalista”. Con sobrada razón decía el viejo laboralista español Bayón Chacón: “La historia de la moderna legislación del trabajo es la de un conjunto de cesiones del capitalismo para poder sobrevivir”.

No se trata, en rigor, de desconocer ni la importancia ni la trascendencia de las instituciones sociales y laborales surgidas en la sociedad capitalista por impulso fundamental de los propios protagonistas, los trabaja-

10. Nicolás Sartorius: El resurgir del movimiento obrero; Editorial Laia, Barcelona, 1975, pág. 114.

11. Luis Camps Ruiz y otros: Ob. cit., pág. 167.

dores. Como afirmó Gramsci, "el advenimiento de la legalidad industrial supuso una gran conquista de la clase obrera pero ésta no es la última y definitiva conquista: la legalidad industrial ha mejorado las condiciones de la vida material de la clase obrera, más esa legalidad no es más que un compromiso, un compromiso que ha sido necesario contraer, que será necesario soportar hasta en tanto las relaciones de fuerza sean desfavorables a la clase obrera".

C. *Un modelo de negociación colectiva en función del cambio social y político*

1. No obstante sus limitaciones, la contratación colectiva, como función fundamental del sindicato en las sociedades capitalistas, puede y debe constituir no un fin sino un medio no sólo para la consecución de mejores niveles de vida y de trabajo para los trabajadores, sino también de instrumento para acelerar los cambios sociales y políticos que demandan las sociedades, en razón del tipo de desarrollo alcanzado, circunstancias políticas, sociales y culturales, grado de conciencia y de madurez de los trabajadores, etc.

En tal orden de ideas se sostiene hoy que el sindicato, superando unas reivindicaciones meramente cuantitativas, predominantemente económicas, puede plantear su acción a través de objetivos cualitativamente distintos; que si bien es cierto que la contratación colectiva no tiene por sí mismo un contenido político revolucionario directo, pues con ella, como se ha dicho, no se elimina el carácter contradictorio y potencialmente conflictivo de la relación capital-trabajo, ni tampoco iguala en derechos a patronos y trabajadores, no puede negarse que la lucha sindical se asemeja a una guerra de trincheras que se modifican constantemente; que la conflictividad permanente no es contradictoria con el objetivo final de la contestación: abolir el poder empresarial; y por último, que la política contractual sobre determinados puntos, redistribución de los salarios, precio de la profesionalidad (contratación del contenido cualitativo profesional de la mano de obra), contratación del empleo (despidos, formación profesional, colocación), puedan efectivamente llegar a incidir sobre la dirección de las variables macro-económicas generales, tales como consumo, inversiones, ocupación, etc. La acción institucional del sindicato esto es, la contratación, no puede ser, ni por su forma ni por su contenido, una acción revolucionaria. Pero no es carente de consecuencias político-económicas ni tiene porqué quedar subordinada a la lógica eficiencia-productividad del sistema¹².

12. *Luis Camps Ruiz* y otros: Ob. cit., págs. 184-188.

Como dice de la Villa, en cuyo país —España— la discusión de los convenios colectivos ha sido un factor de aceleración de la lucha social y política en función de importantes cambios y un elemento de toma de conciencia y de organización de los trabajadores (Sartorius), aquéllos no deben ser una patente de corso para anular la conflictividad futura, incluso la que se perfeccione durante su período de vigencia; que la acción normativa en favor de una alternativa excluyente convenio-huelga, propia de una óptica pacificadora de la negociación colectiva, no es en verdad un presupuesto conceptual que derive de la naturaleza de las cosas o de las instituciones, sino una opción político-jurídica proclive a la tutela de los intereses de la patronal, y en definitiva, a la estabilidad del orden establecido de las relaciones de trabajo¹³.

Krasuck, Secretario General de la CGT francesa, decía recientemente: "La conclusión de acuerdos que permitan mejorar la situación de los trabajadores y darles nuevos derechos refuerza a la clase obrera, su posición y sus posibilidades de lucha, para sus objetivos más importantes. Pero los acuerdos no caen jamás del cielo: son el resultado de la fuerza de la clase obrera, de su unión y de sus luchas".

La misma Confederación, en su 35º Congreso celebrado en 1970, concluía en lo siguiente: "La negociación colectiva es para el sindicalismo un medio entre otros para concretar una relación de fuerzas nacida de la acción y que puede llegar a acuerdos o pactos. Esta práctica sindical sólo es aceptable en la medida en que asegure los intereses, a corto y a largo plazo, de los trabajadores. . . La negociación no debe hipotecar los derechos de expresión y de acción de los trabajadores, ni comprometer la obtención de mayores ventajas; lejos de estabilizar la sociedad capitalista, debe contribuir a desequilibrar el sistema y a abrir la posibilidad de un nuevo avance hacia una sociedad socialista y democrática".

2. En síntesis: En las sociedades capitalistas las instituciones laborales y sociales en general oscilan entre ser instrumentos de integración y de sostenimiento del orden social y político establecido, no obstante el papel proteccionista o meramente reformista que puedan cumplir en forma más o menos eficaz, o factores que agencien y estimulen los procesos de cambio social presentes en nuestras sociedades.

Para que el sindicalismo pueda cumplir una función valiosa en el sentido dicho, se requiere, como lo han expresado Camps Ruiz y otros al referirse a España, de un modelo normativo dinámico que implique la reivindicación de derechos sindicales de carácter instrumental que garanticen

13. *Luis Enrique de la Villa y Carlos Palomeque*: Introducción a la Economía del Trabajo; Editorial Debate; Madrid, 1977, págs. 347-8.

la libre presencia del sindicato en la empresa y la contestación de las más tradicionales decisiones empresariales en materias económicas y en el orden de la gestión interna. El convenio —arguyen— debe incidir sobre el centro neurálgico del poder decisonal del empresario: el autoritarismo empresarial y la alienación del trabajo dependiente¹⁴.

En tal perspectiva se impone la necesidad del planteo de nuevas reivindicaciones: política de empleo (control obrero del nivel de empleo y ocupación; estabilidad, movilidad de la mano de obra); política de organización del trabajo (control de la valoración de las tareas, control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo); política económica (opciones productivas de la empresa, política de inversiones, constitución de fondos de previsión, distribución de beneficios, etc.).

Se trataría, como dice Amato, de una participación conflictiva por vía de un contrapoder (el sindicato) que ejercería un efectivo control obrero a través de la negociación colectiva de todos los aspectos empresariales y encaminada a limitar el poder patronal de las empresas.

En una sociedad como la venezolana, la negociación colectiva debe implicar la reforma total de las estructuras sindicales; su democratización; su rescate de toda mediatización por los partidos políticos, los patronos o el mismo Estado; su control por los propios trabajadores; debe estimular la participación de los trabajadores en todos los niveles de dirección, fundamentalmente en las empresas públicas; debe contribuir al efectivo control sobre los niveles de beneficios empresariales que resultan de los más exorbitantes del mundo capitalista; asegurar en el caso específico de las empresas propiedad del Estado la ruptura de los mecanismos de dependencia tanto del capital extranjero como del nacional; su rentabilidad y el manejo honesto de su patrimonio social; activar su papel como factor no sólo de desarrollo y promoción económicos sino también social y cultural, etc.

Como reconoce Momigliano, toda lucha y toda victoria sindicales, toda consolidación del sindicato así sea por la vía de la contratación colectiva tiene un innegable peso político en la sociedad y un reflejo substancial en la estructura democrática, por cuya razón decididamente no resulta aceptable la tesis que a ultranza rotule la negociación colectiva como un instrumento para la reproducción y la continuidad del sistema de explotación capitalista, desconociendo por una parte su función reivindicativa desde el punto de vista de los intereses obreros y obviando las potencialidades movilizadoras, contestatarias y organizativas de los contratos colectivos de trabajo, siempre que las fuerzas sociales interesadas (trabajadores

14. Luis Camps Ruiz y otros: Ob. cit., págs. 179 y s.

y sindicatos) sepan imprimir un rumbo radicalmente distinto al actual, influido por el burocratismo, la conciliación obrero-patronal y el tripartidismo (Gobierno-CTV-Fedecámaras).