

III. LA CONTRATACION COLECTIVA EN VENEZUELA

A. *Caracterización global*

1. Democracia y contratación colectiva

La contratación colectiva en Venezuela es de aparición tardía, pues su institucionalización se produce en la Ley del Trabajo de 1936, pero sin mayor eficacia práctica puesto que para 1945, sólo se habían celebrado en el país 113 convenios colectivos, un promedio de 11,3 por año¹⁵. Tal situación refleja, en primer lugar, el escaso desarrollo económico y especialmente industrial del país; la debilidad del movimiento obrero; la ausencia de reales opciones democráticas para la vigencia de las libertades sindicales, y finalmente, reafirman la tesis de que tal institución, dentro del contexto de la legislación laboral promulgada en 1936, fue expresión del paternalismo estatal en la coyuntura política sobrevenida a la muerte de Gómez.

Asimismo resulta fácil la constatación de cómo en nuestro país, por obra de la fuerte politización de los sindicatos en el sentido de su dependencia de los partidos políticos y por los mismos efectos de la dinámica política —unas veces democrática, otras veces dictatorial—, la contratación colectiva es un indicador del clima político imperante en cada etapa del país. En efecto, los niveles más altos de contratación colectiva en términos porcentuales se registran en situaciones de auge democrático como las de 1946 (227 convenios), a raíz del cambio socio-político operado con la llamada revolución de octubre; y 1958 (1012) que corresponde al año de la instauración de un régimen de libertades a la caída de la dictadura perezjimenista.

Por otra parte, en años de reflujo y de crisis política y social, los niveles de la contratación disminuyeron. Así sucedió en 1948 (15 convenios) con la recaída dictatorial; en 1960 (680 contra 1.012 en el 58); en 1961 (684) y en 1962 (642) con la situación social y política que se sufrió entonces y fundamentalmente con la división del movimiento sindical constituido con posterioridad al 23 de Enero.

15. J. G. Simmons R.. Las tendencias actuales de la contratación colectiva en Venezuela; Ministerio del Trabajo, Caracas, 1977.

En el período comprendido entre 1958 y 1976 que es el de la consolidación del sistema democrático representativo en nuestro país y de su total definición como país capitalista dependiente, se celebraron 23 mil contratos colectivos, esto es, más del 90 por ciento del total a partir de 1936. Tales indicadores reafirman la estrecha conexión entre el imperio de un clima democrático —aún con las limitaciones y distorsiones que pudieran señalarse— y la incidencia y el auge de la contratación colectiva.

2. Dinamismo y progresividad de la contratación colectiva

Mientras la legislación laboral ha permanecido en nuestro país casi inalterada —salvo las reformas de 1945, 1947, 1959, 1966, 1974, y 1975—, la contratación ha tenido un incesante progreso permitiendo la obtención de lo que son, no sólo importantes reivindicaciones socio-económicas para los trabajadores, sino que las mismas han pasado a formar parte del sistema jurídico laboral formal en beneficio de los trabajadores. Así, el derecho del descanso semanal remunerado, las vacaciones pagadas, la bonificación del trabajo nocturno, las prestaciones sociales como derechos adquiridos, etc.

3. Retraso de la legislación laboral en la reforma del marco institucional de la contratación colectiva.

Las normas laborales que regulan la contratación colectiva en Venezuela datan de 1936, pues han permanecido inalteradas hasta la fecha. Tan sólo en 1958 se produjo la notable innovación constituida por la consagración de los contratos colectivos por ramas de industria, considerados por la doctrina y la legislación de otros países como auténticos contratos-leyes; y posteriormente, en 1974, se hicieron en el Reglamento de la Ley del Trabajo algunos cambios que han servido de modelo para el último proyecto de ley del trabajo que conocemos¹⁶.

Respecto a la importancia del marco institucional de la contratación colectiva, en reciente estudio sobre el tema, dice la OIT: "La legislación constituye el andamiaje jurídico sobre el que reposa todo el sistema nacional de negociación colectiva. Si las medidas legislativas existentes son apropiadas se podrá contar con una de las condiciones necesarias para que la negociación colectiva se desarrolle. Si, en cambio, aquéllas son deficientes o entorpecen por su exceso de rigidez la negociación, será muy difícil que ésta pueda llegar a desenvolverse en forma satisfactoria y conforme a las necesidades de los interlocutores sociales. En realidad, si bien la negociación colectiva puede desenvolverse fuera de un marco jurídico determinado, es evidente que la existencia de una legislación apropiada

16. Este proyecto fue presentado —aún cuando no discutido— en el I Congreso Venezolano de Derecho Social celebrado en Caracas del 6 al 10 de noviembre de 1977.

contribuirá en gran medida a facilitar su desarrollo. Más adelante precisa la Oficina la influencia de la legislación sobre la negociación colectiva en cuanto a la naturaleza y estructura de los actores de la negociación colectiva, el reconocimiento de los sindicatos, la obligación patronal de negociar, las reglas de la contratación, el contenido, la denuncia, la revisión los requisitos formales, los efectos, etc.

4. Nivel de la negociación colectiva

Como constata la OIT, en casi todos los países de la región se negocia fundamentalmente a nivel de la empresa o del establecimiento por razones que resultan también válidas en nuestro país. En primer lugar, la legislación favorece directamente este tipo de negociación o la fomenta de modo indirecto al promover la constitución de sindicatos por empresa; en segundo lugar, las diferencias que existen en el seno de cada industria entre las grandes y pequeñas empresas son por lo general tan grandes que difícilmente podría considerarse viable una negociación a nivel de industria que tenga en cuenta las condiciones sociales y económicas de cada unidad de trabajo; en tercer lugar, el empleador latinoamericano es en general reticente a aceptar que los salarios y las condiciones de trabajo sean negociados por terceros a un nivel distinto del de la empresa, a lo que debe agregarse que no pocas organizaciones de empleadores consideran que la negociación directa de convenios colectivos es una función ajena a su competencia; y en cuarto lugar, la negociación a nivel de industria presupone una representación unitaria o cuando menos conjunta de los trabajadores, lo que puede tropezar con dificultades en los países donde existe paralelismo sindical¹⁷.

En el caso de Venezuela, para 1978, de 1681 contratos colectivos, 1.050 (62,5%) fueron celebrados en pequeñas empresas de menos de 50 trabajadores y tan sólo 130 (7,7%) en empresas de más de 250 trabajadores. Sin embargo, la tendencia es hacia la celebración de convenciones colectivas por ramas de industria, bien sea por vía del Decreto-Ley N° 440 o por la gestión de federaciones sindicales que en la práctica cumplen el papel de sindicatos nacionales a falta de la posibilidad legal de estos últimos. Tal orientación se acusa en actividades económicas fundamentales como petróleo, siderúrgica, electricidad, azúcar, construcción, textiles, etc.

5. Contratación colectiva según el tipo de actividad económica

Según la Memoria del Ministerio del Trabajo correspondiente a 1978, el mayor porcentaje de los contratos colectivos celebrados corresponde al sector manufacturero (51,3%); sin embargo, tan sólo amparó a un

17. OIT: La negociación colectiva en América Latina; Ginebra, 1978, pág. 13.

16,4% de trabajadores en esta rama; por el contrario, en el sector construcción donde rige la contratación colectiva por rama de industria, se ampara al 56,9% del total de trabajadores comprendidos en la contratación en el indicado año.

6. Creciente participación sindical en la celebración de contratos colectivos de trabajo

El papel del sindicato en la contratación colectiva se ha incrementado en los últimos años, sobre todo a partir de 1974 a raíz de la promulgación del Reglamento de la Ley del Trabajo que estableció mecanismos restrictivos para la negociación colectiva a nivel de grupos de trabajadores no organizados sindicalmente.

Para 1975, el 87% del amparo contractual, como destaca Simmons, fue logrado por las gestiones de las organizaciones sindicales. En el año pasado, los sindicatos celebraron el 58,89% del total de los convenios colectivos y grupos de trabajadores no asociados suscribieron el 41,11% restante; pero la situación es muy diferente en cuanto a la cobertura asalariada, puesto que los primeros amparan al 94,54% de la masa laboral durante ese año, contra el 5,46% en el caso de los no sindicalizados. De ello se deriva la conclusión de que la contratación colectiva gestionada por trabajadores no sindicalizados, no obstante su declinación cualitativa, todavía pervive entre los trabajadores al servicio de pequeñas unidades económicas, donde la influencia del sindicalismo es aún muy tímida por no decir inexistente. Para 1975, ninguna empresa de más de 150 trabajadores negoció con grupos de trabajadores no sindicalizados; aunque en la Memoria del Ministerio del Trabajo referida al pasado año, aparecen 22 contratos colectivos celebrados con empresas de más de 150 trabajadores.

7. Cobertura de la contratación colectiva

Se calcula que sólo una tercera parte de la población laborante del país está amparada por la contratación colectiva. Como lo aclara Simmons, para llegar a la situación actual se han requerido de 18 a 20 años; y para que la casi totalidad de la población trabajadora se cobije bajo los efectos de la contratación colectiva, se necesitará llegar al año 2000. Sin embargo, una opinión tan calificada como la de Rodolfo Quintero deja ver que estamos entre las sociedades que cuentan con los más elevados índices de trabajadores beneficiarios de la contratación colectiva¹⁸; como también se ha afirmado que, en términos relativos, el índice de participación sindical en nuestro país es innegablemente elevado en comparación con la situación existente en otros países como los de Europa Occidental que

18. Rodolfo Quintero: Ob. cit., pág. 12.

poseen un nivel de desarrollo económico superior al venezolano y una tradición de luchas obreras no comparable con la nuestra¹⁹.

8. Duración de la contratación colectiva

Para 1973, casi el 77% de los contratos colectivos celebrados tenía una duración de más de 31 meses y tan sólo el 15% no llegaba a los 24 meses. Para 1978, el porcentaje de los de mayor duración bajó al 45% que aún sigue siendo alto si se piensa en la forma cómo en los últimos años se ha deteriorado el ingreso real del trabajador. Por otra parte, el señalamiento de los períodos de duración máxima de los contratos colectivos en la reglamentación de la ley del trabajo —un año en el caso de contratos celebrados por trabajadores no sindicalizados y tres en el de los sindicalizados— resalta el papel que en la ordenación laboral puede cumplir la legislación del ramo.

9. Contratación colectiva y distribución del ingreso

Hasta 1975 se aprecia una participación relativamente estable del trabajo en la riqueza nacional: para el período 68-75, el porcentaje de participación es del orden del 55,4%. Como dice Simmons, en la permanencia a ese nivel de la participación trabajadora en la riqueza nacional, por vía de los salarios y otras remuneraciones, la contratación colectiva de trabajo ha jugado un papel muy importante, reconociendo sin embargo el aparente estancamiento o estabilización del crecimiento contractual en los últimos años (se refiere hasta 1975)²⁰. Tal aseveración lo lleva a afirmar que los indicadores manifiestan pocos alcances en el logro de una distribución más equitativa de la riqueza nacional: "Se ha visto o mostrado en los últimos años un estancamiento, agotamiento o tímido crecimiento en el grado de avance en cuanto al logro de mejores niveles de participación en el proceso distributivo de la riqueza social²¹.

Al referirse al mismo fenómeno socio-económico, el economista Héctor Valecillos hace resaltar que los trabajadores del sector monopólico de la economía (petróleo, minas, manufactura, construcción, energía), por no disponer de la posibilidad del ajuste automático de los salarios de acuerdo con las alzas del costo de la vida (escala salarial móvil) y por acordar los convenios colectivos de trabajo para períodos de tiempo amplio, se ven necesariamente afectados en forma negativa por las alzas de precios, mientras que aquellos trabajadores cuyas condiciones de trabajo y remuneración no se rigen por tales convenios, pero pueden elevar

19. Héctor Valecillos D.: Notas sobre la significación económico-reivindicativa de las prácticas sindicales en Venezuela; (Ponencia presentada en el Seminario sobre Inflación, Salario y contratación colectiva); pág. 15.

20. J. G. Simmons R.: Ob. cit., pág. 26.

21. J. G. Simmons R.: Ob. cit., pág. 28.

el precio de oferta de sus servicios, no sólo compensan los incrementos del costo de vida sino que logran elevar su salarios real (trabajadores del servicio doméstico, vendedores a comisión, profesionales que ejercen libremente, etc.)²².

Sin embargo, Valecillos observa que tal situación es transitoria puesto que la inflación determinará una reacción de los sindicatos que procurarán contrarrestar el deterioro del nivel de vida de los trabajadores sindicalizados. Esto los llevará, a su juicio, a ensayar el empleo de instrumentos de lucha obrera hasta ahora ignorados en el país como la inclusión de la cláusula sobre el salario móvil en los contratos colectivos, así como también a reducir el lapso de duración de los mismos²³.

10. Distribución geográfica de la contratación colectiva.

La distribución por estados de la contratación colectiva en nuestro país evidencia la relación que existe entre el desarrollo económico de unas zonas y el atraso de otras. Para 1978, la distribución fue la siguiente:

D. F. y Miranda	701	41,70%
Zulia	199	11,84%
Aragua	184	10,95%
Carabobo	179	10,65%
Lara	99	5,85%
Bolívar	49	2,91%

En las mencionadas entidades, importantes grupos de asalariados se encuentran amparados por casi el 84% de los contratos colectivos en el año. Resalta asimismo que al centro del país corresponde cerca del 64% del total de los convenios colectivos celebrados en tal lapso.

11. Contenido de la contratación colectiva

Se acepta que el contenido de la contratación colectiva se ha ampliado notablemente hasta el punto de cubrir aspectos económico-sociales no reducidos estrictamente a las condiciones de trabajo. Como dice Simmons, lo destacable es el amplio panorama, la riqueza de posibilidades que el mundo actual ofrece a la contratación colectiva, por cuya razón conceptúa que el convenio puede ser un instrumento de evolución dinámica en la medida que permite asimilar a las relaciones de producción las más variadas fórmulas sociales de acción en procura de nuevos esquemas de participación²⁴.

22. Héctor Valecillos D.: Ob. cit., pág. 21.

23. Héctor Valecillos D.: Ob. cit., pág. 21.

24. Héctor Valecillos D.: Ob. cit., pág. 24.

12. Contratación colectiva y conflicto laboral

La conflictividad laboral en nuestro país es muy baja en relación con el número de contratos colectivos celebrados. Tal situación se explica por varias razones. La primera, por el papel integrador y no impugnador del sistema de contratación colectiva en nuestro país que trajina sólo inmediatas reivindicaciones económico-salariales relacionadas con las condiciones de trabajo y otros aspectos específicamente sociales; por el carácter mediatizado y subalterno en lo político y representativo del movimiento sindical; y la segunda, por las restricciones y la política de contención del poder público en contra del ejercicio del derecho de huelga.

En más de veinte años de democracia, de 1.791 huelgas tan sólo 101 han sido consideradas *legales*, muchas de ellas concluidas por arbitraje obligatorio impuesto por el Estado. Mientras que la posibilidad de la huelga como instrumento de presión para influir en las controversias laborales se ha reducido a cero, las acciones huelgarias de los trabajadores —llamadas eufemísticamente paros intempestivos en las estadísticas oficiales— se han incrementado notablemente, hasta el punto de que en 1971 por 5 huelgas legales registradas, hubo 228 ilegales lo cual pone de bulto una ruptura del propio sistema de regulación y encuadramiento impuesto por el Estado para hacer tolerable el conflicto en la medida de la conveniencia del sistema. Con razón se afirma que en Venezuela no ha existido jamás el derecho de huelga. En unas ocasiones, en razón de que las dictaduras mediante la fuerza y la coerción, lo han impedido; en otras, porque la democracia, mediante otros medios más persuasivos y disuasivos, tolerados y legitimados incluso jurídicamente, no con menos eficacia, se ha bloqueado toda posibilidad de ejercitación de este derecho fundamental de los trabajadores, de rango constitucional desde 1947. Claro está que en tal situación ha influido e influye la propia desmovilización e inercia del movimiento sindical y obrero en su conjunto.

Pero, al mismo tiempo, es pertinente destacar que en áreas donde formalmente no existe el derecho de huelga, el paro es de incidencia frecuente, aun cuando no es registrado por las estadísticas oficiales. Maestros y profesores, médicos, farmacéuticos, ingenieros, empleados universitarios y educacionales en general, etc., hacen uso de la huelga como un mecanismo impuesto por la realidad social pero desconocido hasta el presente por el sistema jurídico sacralizado. Con tales conflictos se pretende no sólo conquistar mejoras laborales, sino fundamentalmente el reconocimiento de los derechos colectivos, con relieve singular el de contratación colectiva, que se ha venido imponiendo como una práctica

negocial que utiliza diversidad de formas no aceptadas pacíficamente por los mitólogos del derecho, como aconteció recientemente con la sentencia de la Corte Suprema de Justicia que desconoció el derecho de negociación de la Federación Médica Venezolana con el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales; no obstante el referido pronunciamiento, las partes renovaron por un nuevo período el convenio sobre condiciones de trabajo de los profesionales de la Medicina al servicio de dicho Instituto.

En nuestro país se discute y se cuestiona desde una perspectiva jurídica-formal la procedencia de la negociación colectiva en el sector público, con absoluto desprecio por las directrices del artículo 90 de la Constitución Nacional que impone al Estado el deber de favorecer las relaciones colectivas de trabajo y establecer el ordenamiento adecuado para las negociaciones colectivas y para la solución pacífica de los conflictos; y los convenios 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente este último que versa sobre los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública; y asimismo se pretende ignorar la tendencia hoy predominante en cuanto a la necesaria protección que debe dar el Estado a los trabajadores integrados a su organización, calificados como empleados o funcionarios públicos, reconociéndoseles no solamente el derecho a la asociación profesional sino el de la negociación colectiva y el amparo por las instituciones laborales sin discriminación alguna ²⁵.

13. La práctica de la negociación colectiva en Venezuela

No es errado afirmar que el contrato colectivo en nuestro país tiene una función integradora; opera como un instrumento de pacificación y conciliación social; su elaboración, discusión y aprobación está a cargo de élites sindicales burocráticas que se arrogan una representación absolutista de las categorías y grupos profesionales; jamás consultan ni estimulan la movilización y la participación de los trabajadores interesados sino que, por el contrario, se orientan hacia el incondicionalismo frente a las fuerzas patronales y políticas dominantes; el carácter parcelario y aislacionista del contrato colectivo quebranta la unidad obrera puesto que los trabajadores en cada empresa o industria consideran que su objetivo es formalizar sus convenios y que no les incumbe ni es su *problema* el con-

25. Véanse las importantes conclusiones del VI Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y I Congreso Venezolano de Derecho Social; Caracas, 6-10 de noviembre de 1977. Entre sus organizadores y participantes destacados mencionamos a algunos laboristas que hoy ocupan posiciones destacadas en el Gobierno Nacional, entre ellos el actual Ministro del Trabajo, Dr. Reinaldo Rodríguez Navarro. La opinión pública venezolana espera con justificadas dudas las medidas que el actual Gobierno Nacional pueda tomar en función del cumplimiento de las resoluciones de tan importantes congresos.

trato de los demás trabajadores, así sea de la misma industria o región; se le imputa una rigidez que no hace a su naturaleza pues se pretende prohibir toda reclamación y todo conflicto mientras esté vigente el pacto plural, así se viole por la patronal o resulte desactualizado en su contenido; se le atribuye así una función de equilibrio y paz sociales que inhiben las manifestaciones normales de la conflictividad laboral; se enfatizan y privilegian los aspectos salariales del convenio con preterición de aspectos fundamentales de las relaciones obrero-patronales como ser las condiciones generales de trabajo (reducción de jornadas, prohibición o restricción al trabajo en horas extras, limitación del trabajo nocturno, vigilancia permanente sobre las reglas de seguridad e higiene industrial, ritmos de producción, automatización, etc.), capacitación profesional y técnica, participación o acceso a la actuación de la empresa y a sus planes de desarrollo, márgenes de utilidad, calidad de la producción, precios. Se resalta asimismo la falta de estudio de la realidad global del país que permita trazar la estrategia sindical en materia de contratación a corto o mediano plazo o en determinadas coyunturas sociales, económicas o políticas. Al mismo tiempo, la debilidad del sindicalismo en áreas como el comercio, los servicios y el sector rural origina una desproporción del poder de contratación con relación a otras áreas más dinámicas; la desmovilización de las organizaciones sindicales en muchos casos ha afectado la obtención de mejoras salariales como indicamos antes; el Estado no ha sido presionado para que sancione las medidas adecuadas para estimular y fomentar el desarrollo y uso de procedimientos de negociación colectiva como lo prevén el convenio 98 de la OIT, ratificado por Venezuela en 1968 y la propia Constitución en su artículo 90 sino que, por el contrario, ha impuesto en la administración del trabajo una política que obstruye y limita no sólo el ejercicio del derecho de huelga como ya dijimos, sino también la factibilidad de la propia negociación colectiva como se visualiza en la práctica del Ministerio del Trabajo y en el ilegal Instructivo N° 11 que pretende normar la contratación colectiva en el sector público y el conjunto de medidas adoptadas por el Ejecutivo Nacional en lo que concierne a la actuación del Estado como sujeto patronal. Y por si fuese poco, ante la más tímida y justificada movilización del sindicalismo venezolano, como ha sucedido recientemente con el proyecto de ley sobre aumentos salariales introducido en el Congreso Nacional, se polariza un frente contrario a tan urgente reivindicación que incluso amenaza con la utilización de los mecanismos represivos contenidos en la Ley de Seguridad y Defensa Nacional. Lo ex-

presado, obviamente, no es más que una ligera panorámica del contexto socio-político en el cual se desenvuelve e inscribe la contratación colectiva en Venezuela ²⁶.

B. Por un marco normativo que produzca cambios en el sistema de negociación colectiva

1. Como vieja costumbre política de nuestro país, el actual Gobierno Nacional ha anunciado que procederá a la elaboración de un nuevo proyecto de legislación para transformar y modernizar el régimen laboral.

2. Por tratarse de una materia cuyo tratamiento no es del caso en esta oportunidad, no nos extenderemos en relación a ella; sin embargo, es pertinente desde ya puntualizar las principales bases que deben propugnar el movimiento sindical y los trabajadores en general, en lo que respecta a la contratación colectiva:

a. Obligatoriedad del patrono de celebrar la convención colectiva con el sindicato interesado o con grupos de trabajadores en casos excepcionales;

b. Aplicabilidad de la contratación colectiva a todos los trabajadores de la empresa, sindicalizados o no, con exclusión del personal de dirección en lo que se refiere a las cláusulas sindicales;

c. Prohibición de modificación de las condiciones de trabajo vigentes en la empresa por el nuevo convenio colectivo;

d. Aplicabilidad del contrato colectivo más favorable a las empresas que aún teniendo distinta personalidad jurídica, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan de hecho un grupo industrial, comercial o de cualquier otro orden;

e. Habilitación de los colegios profesionales para celebrar convenciones o pactos colectivos de condiciones de trabajo en representación de sus agremiados que laboren en determinadas industrias;

f. Obligatoriedad de las convenciones colectivas de establecer normas para la conciliación entre las partes de las divergencias o contro-

26. Es realmente interesante la ponencia presentada por el Sindicato UTIT de Caracas al Seminario aludido en la nota 4 sobre el tema El papel de la contratación colectiva en la relación capital-trabajo (La experiencia textil). Al referirse a la contratación colectiva, este sindicato de un nuevo tipo en la vida laboral venezolana, dice: "Puede servir de base para un amplio proceso de movilización y organización de los trabajadores; para el desarrollo de mecanismos democráticos de participación que contribuyan a hacer del sindicato un instrumento de lucha contra la explotación; puede significar un avance importante en el desarrollo de la conciencia anti-capitalista; puede contribuir al desarrollo de la unidad de clase" (pág. 1).

versias surgidas con motivo de la interpretación y aplicación de las estipulaciones del convenio;

g. Publicación de las convenciones colectivas de trabajo en un órgano divulgativo del Ministerio del Trabajo;

h. Amplitud de los sujetos laborales para convenir en todo tipo de cuestiones de índole laboral o social que directa o indirectamente tengan relación con las partes;

i. Aplicabilidad de la convención colectiva aún a los trabajadores no sindicalizados;

j. Nulidad absoluta e ineficacia de las cláusulas o estipulaciones del contrato individual de trabajo que sean contrarias o incompatibles con la convención colectiva y sustitución automática por las disposiciones de ésta;

k. Prorrogabilidad de la eficacia de la convención colectiva en su totalidad aun cuando se venza el período de duración pactado;

l. Legitimidad de la huelga para exigir el cumplimiento total o parcial de la convención colectiva cuando se hubiesen agotado las instancias conciliatorias; y exigibilidad de la reparación del incumplimiento por los sindicatos o trabajadores interesados;

m. Término de vigencia no superior a los dos años;

n. Pérdida de la titularidad del sindicato sobre la convención colectiva cuando se produzca la pérdida de la mayoría absoluta de los trabajadores al servicio de la empresa; o de las federaciones sindicales en igual situación con respecto a los sindicatos miembros;

o. Formalidades para la estipulación de la cláusula sindical sin que se viole la libertad de sindicación de los trabajadores;

p. Obligatoriedad de la consulta con los trabajadores en cuanto al desarrollo y las incidencias de la negociación colectiva y deber de información de las representaciones sindicales sobre la marcha de la misma;

q. Revisibilidad del contrato colectivo a instancia del sindicato o de los trabajadores cuando se produzcan situaciones de emergencia o crisis que puedan afectar las condiciones de vida y de trabajo.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. Conclusiones

1. La contratación colectiva, al igual que las otras instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, surge en la sociedad capitalista industrial como resultante de la contradicción entre el capital y el trabajo.

En los países subdesarrollados, en la generalidad de los casos, es una fórmula trasplantada o concedida paternalmente por el Estado cuya falta de eficacia obedeció a diversidad de factores políticos, económicos y sociales.

2. La contratación colectiva es una institución compleja y dual, pues además de ser un instrumento para el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, puede constituir, o un factor de consolidación del *statuo quo*, de pacificación social, de reproducción de la fuerza de trabajo para el mantenimiento del capital y legitimador de la explotación de los trabajadores, o un instrumento para acelerar cambios sociales y políticos en la sociedad, para la democratización y la conquista de parcelas de poder para los trabajadores.

3. Para que se cumpla la última finalidad, se requiere la reforma total de las estructuras sindicales y un cambio de rumbo en los métodos y en las prácticas sindicales, cumpliendo no sólo un papel activo en el campo de la disputa salarial, sino en otros ámbitos tanto de la empresa como de la sociedad.

4. La contratación colectiva en Venezuela es una institución laboral que se ha desarrollado en razón de las transformaciones socio-políticas ocurridas a partir de 1936 pero fundamentalmente ha estado vinculada a la consolidación de la democracia a partir de 1958.

5. La contratación colectiva ha sido un factor dinámico y progresivo en la vida laboral venezolana en algunos aspectos pero en otros ha sido un factor de integración y desmovilización de los trabajadores; por las peculiaridades de la formación económica-social venezolana, prolifera a niveles de empresas aun cuando la tendencia es hacia la contratación por ramas industriales; cubre las áreas más importantes de la vida económica nacional; es cada vez más una función privativa de las organizaciones sindicales; cubre una tercera parte de la población laboral, porcentaje que se considera superior aún al de países de Europa occidental; se ha pronunciado la tendencia positiva hacia la reducción de su período de duración; cumple un importante papel en la distribución del ingreso aun cuando se registran estancamientos en actividades económicas significativas en el país; se concentra en pocas zonas del país, las más dinámicas y desarrolladas; tiende a la expansión en cuanto a las materias que forman su contenido económico y social; presenta un desfase en relación con las conflictividad laboral en el país y constituye, en síntesis, la principal actividad del sindicalismo venezolano.

B. Recomendaciones

1. Que el movimiento sindical venezolano en sus diversos niveles propicie el estudio del fenómeno de la contratación colectiva y su vinculación a la vida del sindicato;
2. Que se inicie un proceso de consultas y estudios para establecer las bases de una futura reforma de la legislación laboral en lo que respecta a las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, y específicamente de la contratación colectiva;
3. Que se estimule a nivel de las bases sindicales su participación y movilización en la lucha por la renovación de los contratos colectivos en función de la situación de la crisis social y económica por la cual atraviesa el país y que en tan alto grado afecta a las masas trabajadoras;
4. Que los sindicatos inicien tareas de penetración hacia áreas industriales afines o colindantes donde el sindicato esté ausente para incrementar los niveles de afiliación sindical actualmente existentes.

PLIEGOS CONFLICTIVOS, HUELGAS Y CONTRATOS COLECTIVOS
1958-1978

Años	Pliegos Conflictivos	Total Huelgas	Huelgas Legales	Huelgas Ilegales	Contratos Colectivos según Ley del Trabajo	Contratos Colectivos según Decreto-Ley 440
58	78	22	15	7	1.012	3
59	63	15	10	5	4.659	4
60	91	36	6	30	3.684	3
61	40	14	5	9	684	2
62	40	19	8	11	642	6
63	24	9	8	11	783	5
64	45	27	7	20	884	2
65	52	24	4	20	1.004	5
66	28	12	1	11	1.066	15
67	59	34	5	29	1.051	19
68	78	13	4	9	1.062	15
69	113	86	3	83	1.140	11
70	173	66	2	64	1.422	13
71	287	233	5	228	1.445	24
72	287	179	7	172	1.292	15
73	274	154	4	150	1.401	12
74	236	119	3	116	1.171	15
75	195	103	3	100	1.446	12
76	210	172	1	171	1.754	10
77	183	214	0	214	1.735	18
78	112	140	0	140	1.681	11
	2.668	1.701	101	1.600	24.018	220

FUENTE: Memorias del Ministerio del Trabajo; 1958-1978.