



Reflexiones sobre La Reforma In Peius de la Convención Colectiva de Trabajo a la luz de la Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela¹

María Fátima Pinho De Oliveira

Abogado. Especialista y Magister en Derecho Penal. Doctorando en Ciencias Jurídicas. Coordinadora de la carrera de T.S.U en Administración Aduanera de la Universidad Simón Bolívar.
E-mail: mpinho@usb.ve.

Resumen

La presente investigación describe la Reforma In Peius de la Convención Colectiva del Trabajo, con base en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT); las reflexiones propuestas se perfilan particularmente muy importantes, pues, por una parte resulta escasa la bibliografía sobre el tema, y por la otra siendo la LOT, resultado de un proceso de compilación de normas de distinto rango y que responden a diversas épocas históricas, devienen comunes las antinomias a lo interno del instrumento legal, tras las cuales subyacen principios contradictorios que evidencian el conflicto entre el Derecho del Trabajo clásico y aquel derecho de excepción producto de la crisis económica. Las principales bases teóricas fueron la LOT (1990), Sagardoy (1991) y Carballo (2001), entre otros. La investigación se aborda desde una metodología de tipo documental, basada en un diseño bibliográfico. Se concluye que la LOT consagra la facultad patronal de iniciar un procedimiento conflictivo con el objeto de reformar la convención colectiva de trabajo, en detrimento de los trabajadores, toda vez que circunstancias económicas ponen en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa.

Palabras clave: Reforma in Peius, trabajadores, patronos, convención colectiva.

1 Esta Ley ha sido reformada parcialmente en 1997 y 2011. Tales modificaciones no inciden en el objeto de estudio.

Reflections on the In Peius Reform of the Collective Labor Convention in the Relation to the Organic Labor Law in Venezuela

Abstract

This research describes the In Peius Reform of the Collective Labor Convention, established in the Organic Labor Law (Ley Orgánico de Trabajo-LOT). The proposed reflections are considered particularly important, because, on the one hand, there is little literature on the subject. On the other hand, since the LOT is the result of a process of compiling standards of different ranks related to different historical periods, antinomies internal to the legal instrument are common, under which contradictory principles lie that demonstrate conflict between traditional labor law and the law of exception, product of the economic crisis. The main theoretical bases were the LOT (1990), Sagardoy (1991) and Carballo (2001), among others. The research is approached from a documentary-type methodology, based on a bibliographic design. Conclusions are that the LOT enshrines the right employer's right to initiate a conflictive procedure to reform the collective bargaining agreement at the workers' expense as long as economic conditions threaten the existence or activity of the company.

Key words: in peius reform, workers, employers, collective labor convention.

1. Introducción

Es bien sabido que en el Derecho del Trabajo clásico, se desarrolló en torno a la necesidad de brindar una plena y eficaz protección al trabajador, con la ocasión de la venta de su fuerza de trabajo al patrono. En este sentido, se reparaba en las notorias desigualdades que caracterizaban a los sujetos de la relación de trabajo, en particular al desequilibrio en la negociación que ostentaban, y se limitó severamente la eficacia de la autonomía

de la voluntad entre las partes; procediéndose a dictar un conjunto de normas tendentes a asegurar la vida, la salud y la dignidad del trabajador.

Por otra parte, el ordenamiento jurídico venezolano, presuponía su evolución a través de la incorporación de nuevas normas, que brindaran beneficios de mayor trascendencia para los trabajadores, e introdujeran mecanismos de protección más estrictos. En este orden de ideas, se inserta la negociación colectiva como un proceso idóneo para que sus sujetos, en ejercicio

de la autonomía de la voluntad colectiva, fijaran condiciones de empleo más favorables que las previstas en las normas del derecho positivo, fungiendo éstas de contenidos mínimos de la relación de trabajo o, como se le denomina comúnmente, de suelo normativo intangible al referido proceso de negociación.

Puede decirse que el ordenamiento jurídico-laboral es de origen ético, ya que la negociación colectiva se desarrolla a la luz de principios, que pretendían asegurar una tendencia que se creía irreversible al mejoramiento sostenido por las condiciones de empleo reconocidas a los trabajadores en un determinado ámbito de validez, como por ejemplo el principio de irrenunciabilidad de derechos, consagrado en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo, en adelante LOT².

En este contexto, en Venezuela se consagra el principio de la Reforma In Melius (reforma para mejor o reforma en sentido favorable) de la convención colectiva del trabajo al disponer que ésta "...no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes" (Artículo 502 LOT).

No obstante, la crisis económica que afecta a prácticamente todos los países del globo, el debilitamiento del movimiento sindical y las ideas liberales que han resurgido con contundencia, han demostrado una vez más

que el Derecho del Trabajo no puede pretenderse ajeno a los fenómenos históricos que se suscitan. Se observa el resquebrajamiento de los principios del Derecho del Trabajo Clásico, que se creían íntegros e inmutables.

Resulta imperativo apuntar, que el ordenamiento jurídico laboral venezolano, a pesar de nutrirse en esencia de normas tuitivas que dimanaron de las concepciones que lo inspiraron, lo incorpora preceptos que se insertan en las tendencias flexibilizadoras y regresivas, a las que se hizo referencia. La LOT admite en su artículo 516 la Reforma In Peius (reforma en sentido desfavorable) de la convención colectiva del trabajo, lo cual constituye objeto del presente estudio. La LOT es resultado de un proceso de compilación de normas que responden a diversas épocas históricas, basado en principios contradictorios, de los cuales serán abordados los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad de las convenciones colectivas, establecidos en la citada Ley.

Posteriormente será analizado el contenido y alcance de las normas previstas en el artículo anteriormente descrito, para así determinar a groso modo los sujetos legitimados para negociar la reforma de la convención colectiva de trabajo, el procedimiento que deberá observarse, los límites materiales del acuerdo pactado entre los sujetos de la negociación, los efectos que se derivarán para los trabajado-

2 En este trabajo se refleja la modificación de la secuencia del articulado de la LOT, producto de la reforma de 2011.

res y para aquellos que ingresaren a la unidad productiva con posterioridad, las facultades patronales frente a la oposición de los trabajadores a admitir la reforma in peius de sus condiciones de empleo y, por último, la posibilidad de oposición al procedimiento por parte de los trabajadores individualmente considerados.

2. Los Contratos Laborales o Convenciones Colectivas

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), consagra en su artículo 96, que:

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

Así nace la potestad de los trabajadores en convenir o negociar normas de protección con los patronos, llamados contratos laborales o convenciones colectivas, pero, muchos factores externos como la convivencia, y la necesidad de realizar dichas contrataciones colectivas laborales, hace que se generen discrepancias doctrinales como el hecho de beneficiar a los trabajadores, y de alguna manera perjudicar a la parte patronal, lo que origina que no sea congruente el objetivo o

el alcance que se le deba dar a tales pactos colectivos con las necesidades de ambas partes (trabajador-patrono).

De conformidad con lo establecido en el artículo 498 de la LOT, la convención colectiva de trabajo se define como:

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

Como bien lo establece el artículo citado, las partes se reúnen para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo, lo que constituye el contrato de trabajo, que es una institución definida por Cabanellas (1997:244) como:

“El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra...”

3. La intangibilidad del principio de irrenunciabilidad de los beneficios conferidos a los Trabajadores

En primer término, se debe plantear la posibilidad de que, en el ámbito del ordenamiento jurídico-laboral venezolano, pudiese admitirse la reforma de las condiciones de empleo consagradas en la convención colectiva

va de trabajo, en detrimento de los trabajadores, es decir la reformatio in peius de un convenio. Este planteamiento es a todas luces pertinente, por la coexistencia en el seno de la LOT de un mecanismo que permita generar cambios en una contratación colectiva, adecuándola a las distintas realidades que pudieren ocurrir a lo largo de los años, ya que es la fusión de normas propias del Derecho del Trabajo clásico con otras de carácter excepcional, que resultan de las nuevas condiciones sociales imperantes y que, de facto, supone una desviación frente a los principios y técnicas que hoy caracterizan dicha disciplina.

En el marco expuesto, debe destacarse en primer lugar, que el ordenamiento jurídico consagra la tesis de la incorporación, a modo introductorio, de las cláusulas normativas en los contratos individuales vigentes en su ámbito de validez, así el artículo 499 de la LOT, dispone que:

“Las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos de trabajos celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de la convención, aun para aquellos trabajadores que no sean miembros del sindicato que haya suscrito la convención”.

El artículo transcrito prevé el denominado efecto erga omnes (contra todos, es decir, que abarca a todos) de la convención colectiva de trabajo, que resulta impropio desde el punto de vista técnico-jurídico, que se fundamenta en la incorporación de las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo en los contratos de

trabajo vigentes dentro de su ámbito de validez.

A partir de la supuesta integración de las cláusulas normativas de la convención colectiva de trabajo a los contratos individuales de trabajo, tal como refiere el artículo 500 de la LOT, podría argumentarse que los beneficios consagrados en aquellas cláusulas gozarán de, por lo menos, una doble protección; de una parte, el principio de irrenunciabilidad o indisponibilidad (artículo 3 LOT), por virtud de la cual son declarados nulos, los actos de renuncia del trabajador de los derechos que le fueren conferidos por normas de fuente etática o autonómica, y esto se debe según Sagardoy (1991:26), “...por estimar(se) en materia de orden público los beneficios y garantías que con carácter mínimos de la Ley (o los contratos) otorga(n) a los trabajadores...”.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) de 1999, al respecto señala en su artículo 89, que el trabajo es un hecho social y goza de protección del Estado, y la ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado, se establecen los siguientes principios:

1. Intangibilidad de los derechos y beneficios laborales.
2. La irrenunciabilidad de los derechos.

Por otra parte, podría argumentarse que incorporados los beneficios de la convención colectiva de trabajo a los contratos individuales de trabajo

vigentes en su ámbito de validez, la reforma de este último instrumento, no podría por virtud de lo dispuesto en el artículo 502 de la LOT, lesionar los derechos adquiridos de los trabajadores beneficiados por el efecto erga omnes de la convención colectiva.

En este sentido, el referido artículo establece que "...la convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes..." (Artículo 502 LOT).

Sin embargo, la observancia de la norma citada, en conjunción con la tesis de la incorporación, parecería sugerir que, en todo caso, la convención colectiva que sea objeto de reformas en perjuicio de los trabajadores, sólo regiría para aquellos que ingresaren en la empresa con posterioridad a la entrada en vigencia del instrumento reformado, pues las normas del nuevo convenio (menos beneficiosas) chocarían con las normas del contrato individual (más beneficiosas) y estas últimas seguirían prevaleciendo en virtud del principio de favor. (Raso, 1989).

Habida cuenta de los argumentos antes descritos, se procederá a fijar posición en torno a la tesis de la incorporación, y los pretendidos límites que impondría al proceso de reforma in peius de la convención colectiva de trabajo. Cabe destacar, que debe admitirse que la convención colectiva constituye una verdadera ley material, una ley profesional dictada por los sujetos del Derecho Colectivo del Trabajo en ejercicio de la autotutela normativa.

De este modo, se crean normas jurídicas generales, abstractas y coercibles por delegación del legislador que tienen por objeto regular las relaciones de trabajo que luego se incorporan a los contratos individuales de trabajo y, ocasionan el surgimiento de normas negociadas por los sujetos (trabajadores).

Ahora bien, al igual que la Ley cuyas normas no se integran a los contratos individuales, las cláusulas de la convención colectiva constituyen mínimos irrenunciables (principios) que deben ser obligatoriamente observados en su ámbito de validez, salvo que los sujetos del contrato individual de trabajo hubieren fijado condiciones más favorables a los intereses del trabajador.

En otros términos, la convención colectiva al igual que la norma, sólo establece un marco de referencia que determina parámetros los cuales no pueden ser desconocidos en las relaciones individuales existentes al momento de la entrada en vigencia de la LOT, o que se iniciaren con posterioridad a dicha oportunidad.

En el Derecho del Trabajo como es bien sabido, los mínimos y máximos fijados por el legislador o por los interlocutores sociales en el ejercicio de la autotutela normativa, restringen el ámbito de la autonomía de la voluntad individual de las partes del contrato de trabajo, permitiéndoles, por lo general, mejorar las condiciones a favor de los trabajadores.

Si se violare lo antes expuesto, no sólo lo convenido sería nulo, sino que

adicionalmente, la norma transgresora del orden público laboral, sería inmediata y automáticamente sustituida por la respectiva norma de mayor favor.

Por tanto, no se incorporan las cláusulas de la convención colectiva a los contratos individuales, sólo constituyen aquellas un marco de referencia obligatorio o inderogable por las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad, que sustituye las cláusulas que las partes hubieren negociado en perjuicio del trabajador en el ámbito de su contrato de trabajo (Carballo, 2001).

En idéntico sentido se ha pronunciado el profesor Giugni (1993:192), al sostener que:

“...la cláusula del contrato individual de trabajo, conformada según la norma colectiva, sigue naturalmente la suerte de aquélla, las vicisitudes de ésta última, estando permanentemente sometida al efecto integrativo de parte de aquélla. O sea, que en caso de sucesión de convenios colectivos, la nueva reglamentación del trabajo, teniendo el carácter de generalidad respecto a la actividad, sustituye a la precedente, sea o no más favorable al trabajador”.

Por su parte, Badaró (1985:220), afirma que la teoría de la incorporación “...significa un modo erróneo de entender la integración del contrato de trabajo y un notable empobrecimiento de la función normativa de la convención colectiva de trabajo, reducida a una suerte de duplicación acumulativa del contrato individual”.

Por último, se sostiene que las cláusulas de la convención colectiva de trabajo sólo se incorporan a los contratos individuales de trabajo en forma condicionada, esto es, mientras dure el convenio colectivo, ya que en la convención colectiva no podrán concertarse condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes.

Es por ello que la teoría de la incorporación, no es más que una forma de decir que las cláusulas normativas contenidas en un convenio colectivo, deben ser cumplidas en cada relación de trabajo que se desarrolle en el marco de su ámbito de validez. En definitiva, se impone admitir una compleja estructura normativa que rige las relaciones de trabajo, las cuales se desarrollan bajo su vigencia, dejando claro que “... cada norma que integra ese complejo normativo, sigue su propia vida, sus reglas y su duración. Mientras rija debe obedecerse...” (Plá, 1993:166).

Por todo lo antes expuesto, puede concluirse que lo consagrado en el artículo 499 de la LOT, según el cual las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en parte integrante de los contratos de trabajo, no es más que una expresión no acertada, que quizá pretende enfatizar el carácter de derecho objetivo de la convención colectiva, pero que debe ser rechazada, por lo menos en su contenido literal, por resultar ilógica.

Siendo la convención colectiva derecho objetivo, no puede admitirse que su contenido se incorpore a los contratos individuales de trabajo vigentes en su ámbito de validez. El contenido de dicho instrumento normativo podría eventualmente regir las relaciones de trabajo que se ejecuten en su marco de aplicación, por virtud del principio de jerarquía o ley superior.

Se puede considerar, que las normas contenidas en las leyes y en las convenciones colectivas de trabajo, no se integran a los contratos individuales y, por tanto, no se incorporan al patrimonio de los trabajadores. Lo que ocurre, es que, todas las normas en materia laboral pueden regular las relaciones laborales existentes en su ámbito de validez, ante el silencio de las partes que nada previnieron en su contrato individual de trabajo, respecto de ciertos institutos laborales o en el caso de cláusulas del contrato individual, que transgredieron lo dispuesto en aquel instrumento, en detrimento del trabajador, desaplicándose la regulación y sustituyéndose por la respectiva norma más favorable, sin que por ello se transmute su naturaleza jurídica.

Por una parte, el principio de irrenunciabilidad o indisponibilidad, se encuentra consagrado para tutelar al trabajador individualmente considerado, y no a las organizaciones sindicales u otras instancias de representación colectiva de los trabajadores, como sería el caso de las coaliciones o grupos de trabajadores. Ello resulta evidente, si se repara en el hecho de que el referido principio tiene por finalidad:

“La protección de quien, por su situación económica y social menos privilegiada, pueda ser fácilmente coaccionado y obligado a renunciar al ejercicio de un derecho muchas veces presunto o discutible, frente a una oferta que venga a remediar, con un valor numérico inferior, una necesidad de atención urgente, incluso en los casos en que no fuera posible probar debidamente el fraude a la Ley ni la existencia de una vis compulsiva suficiente para invalidar el acto de renuncia” (Sagardoy, 1991:26).

En el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, la autonomía de la voluntad de las partes entraña un equilibrio, por lo menos teórico, del poder negocial, restableciéndose de este modo la igualdad entre los contratantes. En este orden de ideas, se observa que las normas del convenio colectivo, como lo explica Raso (1989:191):

“...se imponen a las partes no en virtud de la imperatividad u orden público legal, vigente por encima de las partes, sino en virtud de una imperatividad negocial, obligacional, derivada del contrato colectivo mismo. Nada impide por lo tanto que lo que las partes hayan acordado, las mismas partes lo deshagan. Debe señalarse además, que en el caso de un sujeto autónomo colectivo desaparece la presunción del vicio del consentimiento, porque se considera... que la voluntad colectiva gremialmente organizada no está condicionada por ese estado de subordinación jurídica que condiciona la voluntad individual...”

En síntesis, el principio de irrenunciabilidad, tutela el interés de los trabajadores individualmente conside-

rados, por virtud de la merma que sufre la autonomía de la voluntad de las partes en el ámbito del contrato de trabajo.

En consecuencia, los sujetos del derecho colectivo del trabajo estarán legitimados para disponer de aquellos derechos consagrados en normas productivas de la autonomía de la voluntad colectiva, con el obvio respeto de las normas de origen ético y carácter imperativo, y de aquellas que pudieren derivar de la autonomía privada individual.

4. Régimen legal de la reforma in peius de la convención colectiva de trabajo

El tema de la presente investigación aparece regulado básicamente en los artículos 516 y 517 de la LOT. Puede señalarse, como otro ejemplo de reforma In Peius, lo previsto en el artículo 34 de la LOT. En dicho artículo se consagra una negociación que tiene por objeto de una parte, convenir con la respectiva organización sindical aquellos trabajadores que serán afectados por procesos de reducción de personal y el quantum de las prestaciones e indemnizaciones que pudieren corresponderles por virtud de la extinción del vínculo laboral.

De otra parte, se consagra en el artículo comentado un procedimiento conflictivo, de carácter defensivo, en cabeza del patrono a quien se le imputare un despido masivo y, por tal razón, el Ministerio del ramo hubiere ordenado la suspensión de los mismos y la consecuente reinstalación en la empresa de los trabajadores afectados. En todo caso, sólo se pretende destacar la existencia en el marco de la

LOT, de otro supuesto que podría calificarse de reforma In Peius de los trabajadores.

Por su parte, el artículo 516 de la LOT, prevé que:

“Cuando el patrono, en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, decida proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo, presentará ante el Inspector del Trabajo un pliego de peticiones en el cual expondrá sus planteamientos y aspiraciones.

El inspector lo notificará de inmediato a los trabajadores o a la organización sindical que lo represente, por lo cual dará comienzo a un procedimiento conciliatorio, el cual no podrá exceder de quince (15) días hábiles.

Vencido este lapso sin acuerdo entre las partes o si alguna de ellas no asistió a dichas reuniones haciendo imposible la conciliación, se entenderá agotado el procedimiento conciliatorio”.

Mientras que el artículo 526, prevé los efectos básicos del eventual acuerdo referente a la inamovilidad laboral, al disponer que:

“En caso de lograrse acuerdo, las condiciones de trabajo modificadas permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine su vigencia la convención colectiva que rijan las relaciones laborales en la empresa, y durante dicho lapso, los trabajadores afectados quedarán investidos de inamovilidad en condiciones similares a las previstas en el artículo 497 de esta ley”.

4.1. Negociación Colectiva de iniciativa patrimonial y carácter defensivo

Como se observa el artículo 516 de la LOT establece la facultad patronal de iniciar una negociación colectiva, proceso en el cual se invierte (negociación invertida) la iniciativa tradicionalmente confiada a los trabajadores; como se plantea en el supuesto de la Reunión Normativa Laboral contemplada en el artículo 520 de la LOT, y en el régimen de reducción de personal y despido masivo a que se refiere el artículo 34.

Asimismo, esta negociación reviste carácter defensivo, toda vez que la iniciativa negocial del patrono se fundamenta en un requisito establecido en la Ley, basado en determinadas circunstancias económicas que coloquen a la empresa en riesgo fundado de extinción o, por lo menos, de sufrir graves trastornos que pongan en peligro la ejecución de las actividades productivas.

Por lo tanto, debe señalarse que del contenido de la norma bajo análisis se desprende que es la conservación del empleo, de puesto de trabajo, el bien jurídico que se tutela, y en aras del cual se admite, excepcionalmente, que se pacten desmejoras a los beneficios que se consagraban en la convención colectiva, relajándose lo dispuesto en el artículo 502 ejusdem, es decir, el principio de la reforma in Peius de tales convenios.

Resulta evidente que la negociación colectiva no puede pretenderse inmune a los cambios que, en general, la crisis económica y la ideología imperante han generado sobre el orden jurídico y social. Así, se suele traer a colación en

los tiempos que corren, que en caso de conflicto entre el interés grupal de los trabajadores, y el interés nacional o el bien común general, deberá prevalecer el bien común, por encima del interés de los trabajadores.

A propósito de lo anterior, algunos autores consideran a esta posibilidad de contratación colectiva, en algunos aspectos como un retroceso, entre ellos Borrajo (1989:299), quien expresa:

“...la garantía y defensa del interés general a cargo del Estado se presenta como más democrática; y si se busca la asociación de las fuerzas sociales interesadas es tan sólo para reforzar la forma democrática para adopción y posterior aplicación de esas medidas reductivas de beneficios sociales que (se dice) están legitimadas por la crisis económica y que se traducen, según sus defensores, en la necesidad de exigir sacrificios en los afectados para promover el bienestar conjunto. Una de las consecuencias más notables ha sido el abandono del principio de irregresividad de las normas sociales (de fuente estática o autonómica) para posibilitar la aplicación de esta nueva versión del principio de solidaridad forzosa”.

En síntesis, se observa como la crisis económica ha impulsado el nacimiento de normas de excepción en el ámbito del Derecho del Trabajo, que podrían eventualmente, consolidarse y articular una disciplina laboral alejada de los principios que inspiraron al Derecho del Trabajo Clásico. En el ínterin toca convivir con normas propias de ambas esferas ideológicas, del régimen clásico, profundamente protectorio y rígido, y de aquel nuevo or-

denamiento, inspirado en las ideas liberales en boga y, sobre todo, impulsado por la necesidad de sortear la crisis económica que agobia a la población mundial. En todo caso, el supuesto de hecho previsto en el artículo 516, desde una óptica estrictamente jurídica, vendría a evidenciar la virtualidad, en el ámbito de la convención colectiva de trabajo, de la cláusula *rebus sic stantibus* y la eventual denuncia, en el ámbito negocial, de la convención colectiva del trabajo, por imposibilidad del patrono de dar cumplimiento a las obligaciones asumidas en el referido instrumento.

4.2. Objeto de la negociación colectiva

La negociación colectiva prevista en el referido artículo 516 de la LOT, tiene por objeto modificar condiciones establecidas en la convención colectiva celebrada. No obstante, podría repararse en el hecho de que la norma en estudio no hace referencia de modo expreso, a la aludida intención peyorativa de las condiciones disfrutadas por los trabajadores, en virtud de lo pactado en la convención colectiva vigente.

Efectivamente, quizá por un exceso de rubor legislativo, en el artículo 516 de la LOT, no se hizo explícito el objeto de la negociación regulada pero, ello se desprende con nitidez de los presupuestos de procedencia de la negociación que se consagraron en dicha norma.

De este modo se pauta, que el patrono en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, podrá proponer a los trabajadores aceptar determinadas modifica-

ciones en las condiciones de trabajo. Si bien pueden verse como desmejora las aludidas modificaciones, es igualmente un re equilibrio en los beneficios sociales consagrados legalmente, puesto que, la premisa considerada al efecto para legitimar esta especie de negociación invertida, es la situación de la crisis económica que amenaza, incluso, con extinguir la unidad productiva. De tal suerte que resultaría absurdo pretender atribuirle a la referida negociación, una intención in *Melius* de las condiciones de trabajo vigentes para el momento en que fuere planteada por el patrono. De otra parte, en sustento de esta posición pueden apreciarse los efectos que el Artículo 517 le atribuye al acuerdo que, en tales circunstancias, fuere pactado. Así, establece:

“...las condiciones de trabajo modificadas permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine su vigencia la convención colectiva... y durante dicho lapso, los trabajadores afectados quedarán investidos de inamovilidad...”

De tal manera que la estricta limitación temporal impuesta en el artículo mencionado da cuenta del carácter atípico del acuerdo surgido y, en el mismo sentido, opera la inamovilidad reconocida a los afectados, con el ánimo de evitar despidos abusivos, con el objeto de abaratar los costos aparejados a tales causas de extinción de las relaciones laborales.

Por último, deberá admitirse como límite material del acuerdo peyorativo de iniciativa patronal que se estudia, por un lado, las normas

imperativas de fuente ética (Plá, 1993), y que fungen de suelo normativo insoslayable por el ejercicio de la autonomía de la voluntad y, por el otro lado, las normas de favor producto del ejercicio de la autonomía de la voluntad, intangible al acuerdo colectivo In Peius por virtud del principio de conservación de la condición laboral más beneficiosa.

4.3. Sujetos Legitimados

Según se ha expresado reiteradamente, la iniciativa de la negociación colectiva prevista, en los Artículos 516 y 517 corresponde al patrono, quien podrá ejercerla directamente o a través de una organización sindical (Artículo 410 LOT) o una cámara de comercio o industria (Artículo 396 LOT).

Mientras que de parte de los trabajadores, se prevé la facultad negocial concurrente de las organizaciones sindicales, y las coaliciones o grupos de trabajadores (Artículo 114 LOT).

En efecto, una vez que el patrono presentare ante el Inspector de Trabajo el pliego contentivo de los planteamientos y aspiraciones a la reforma In Peius de la convención colectiva, aquel funcionario "...lo notificará de inmediato a los trabajadores o a la organización sindical que los represente, con lo cual dará comienzo a un procedimiento conciliatorio..." (Artículo 516 LOT).

A primera vista, pudiere estimarse que el Inspector del Trabajo en el supuesto planteado podrá discrecionalmente, notificar de las pretensiones patronales a los trabajadores o a la organización sindical que representa-

re sus intereses; no obstante tal interpretación debe ser rechazada conforme al Artículo 498 de la LOT, el cual establece "la convención colectiva es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra ..." Como se observa, la norma en comentario sindicalizó la negociación y celebración de convenciones colectivas de trabajo.

En este sentido, cabe recordar que la derogada Ley del Trabajo de 1936, reconocía a las coaliciones o grupos de trabajadores, cualidades para negociar convenciones colectivas de trabajo en igualdad de condiciones que las organizaciones sindicales.

Esta equiparación negocial, de la precitada ley, fue vulnerada por el Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973, a través de normas que privilegiaron la sindicalización de la negociación de convenciones colectivas en detrimento de las coaliciones de trabajadores.

El derogado instrumento de rango sub-legal, estableció la prohibición de suscribir contratos colectivos de trabajo con una coalición de trabajadores, cuando en la respectiva empresa presten servicio trabajadores afiliados a una o varias organizaciones sindicales. La coalición sólo podía obligar al patrono a negociar y celebrar un contrato colectivo, cuando representaba al setenta y cinco por ciento (75%) de los trabajadores de la empresa o de la respectiva profesión, mientras que las organizaciones sindicales sólo requerirían la representación de

la mayoría absoluta de los trabajadores. El convenio colectivo celebrado por la coalición debía ser suscrito por el mencionado porcentaje de los trabajadores de la empresa o de la respectiva profesión, so pena de nulidad y adicionalmente, la duración de la convención colectiva celebrada por la coalición o grupo de trabajadores no podían exceder de un (1) año, mientras que en aquella, celebrada por una organización sindical, podía pactarse con una duración hasta de tres (3) años.

De allí que, se previó en el Reglamento de 1973 "...los pasos que conducirían, indefectiblemente, a la desaparición de los grupos de trabajadores no sindicalizados como sujetos intervinientes en la negociación colectiva..."

Lo que trajo consigo que en efecto, la LOT reservara exclusivamente la negociación de convenciones colectivas de trabajo a las organizaciones sindicales, según se deduce de la definición que de tales pactos se consagra en su artículo 498.

No obstante, la coalición o grupo de trabajadores preserva su condición de sujeto del Derecho Colectivo del Trabajo y, por tal virtud, goza de cualidad para negociar colectivamente y suscribir pactos o acuerdos que, evidentemente, no gozarán de las características y efectos de la convención colectiva de trabajo, entendida 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, 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..." (Badaro, 1985:38).

5. Procedimiento de Negociación Colectiva: Carácter Conflictivo

En primer término, el contenido del Artículo 516 de la LOT, parecería indicar que se está en presencia de un procedimiento de carácter conflictivo y de iniciativa patronal, basado en el principio de la reforma In Peius. En realidad, el mencionado Artículo no señala a texto expreso, si prevé un procedimiento de negociación colectiva en clave conflictiva, pero se considera que ello se desprende de los términos empleados por el legislador, y que serán destacados a continuación:

1. El mencionado Artículo 516 consagra que el inicio del procedimiento implica la presentación ante el Inspector del Trabajo, por parte del patrono interesado, de un pliego de peticiones. El referido término es reservado por el legislador, para referirse a aquel instrumento cuya presentación ante la autoridad competente, da inicio al procedimiento contradictorio. Así el Artículo 466 (ejusdem) declara que "...el procedimiento conflictivo comenzará con la presentación de un pliego de peticiones..."

Luego, el Artículo 478 del mismo texto legal dispone que "los trabajadores interesados no suspenderán las la-

bores colectivamente hasta tanto hayan transcurridos ciento veinte (120) horas contadas a partir de la presentación del pliego de peticiones”.

Contradictoriamente, en el supuesto de la negociación de una convención colectiva de trabajo en clave conciliatoria, el legislador alude a la presentación del proyecto de convención colectiva. En efecto, el Artículo 507 indica que “el sindicato que solicite celebrar una convención colectiva presentará ante la Inspectoría del Trabajo el proyecto de convención redactado en tres (3) ejemplares y el acta de asamblea en la cual se acordó dicha presentación”.

Asimismo, el artículo 508 (eiusdem) precisa que “presentado el proyecto de convención colectiva, el Inspector del Trabajo transcribirá al patrono el proyecto presentado, a los efectos de iniciar las negociaciones”.

2. Por otra parte, se establece que el Inspector del Trabajo notificará la presentación del pliego de peticiones, a los trabajadores o a la organización sindical que los represente, con lo cual dará comienzo a un procedimiento conciliatorio.

De esta forma, resulta imperativo destacar que el legislador, a pesar de que el Inspector del Trabajo ejerce funciones de conciliador en el seno de la negociación de una convención colectiva de trabajo, reserva la referencia a la conciliación para los procedimientos denominados de carácter conflictivo.

Así, la Sección Tercera del Capítulo III del Título VII de la LOT, titulado “De la Conciliación”, regula la fase de

impasse previo del procedimiento conflictivo, caracterizada por la instalación y funcionamiento de una Junta de Conciliación, presidida por el Inspector del Trabajo. Dicha fase de conciliación obligatoria se extenderá, como mínimo, por un lapso de ciento veinte (120) horas, transcurridas las cuales, devendrá legitimado el ejercicio del derecho de huelga por parte de la organización sindical representante del pliego de peticiones, si así lo estimare conveniente.

De tal manera que las funciones de conciliación en cabeza del Inspector del Trabajo, sólo le son atribuidas expresamente en el ámbito de los procedimientos conflictivos, y se omite su referencia, aún cuando, como antes se advirtió, es obvio que éste ejerce idénticas funciones durante la negociación de una convención colectiva. En especial, el Artículo 509 de la LOT, dispone que el sindicato o el patrono podrán:

“...solicitar que la discusión de un proyecto de convención colectiva se efectúe en presencia de un funcionario del Trabajo, quién presidirá las negociaciones y se interesará en lograr un acuerdo inspirado en razones de convivencia y equidad...”

Como es posible constatar, el artículo transcrito le atribuye al funcionario del Trabajo un rol de conciliador, con ocasión de la negociación de una convención colectiva de trabajo efectuada en su presencia; no obstante, el legislador omite la referencia expresa al modo de autocomposición de conflictos.

3. En idéntico sentido, el artículo 516 consagra que vencido el lapso de quince (15) días hábiles, atribuido al procedimiento conciliatorio, "...sin acuerdo entre las partes o si alguna de ellas no asistió a las reuniones haciendo imposible la conciliación, se entenderá agotado (el referido) procedimiento..." La norma transcrita reproduce, de alguna manera, lo establecido en los Artículos 476 y 479 (eiusdem), relativos al procedimiento conflictivo, y de los cuales se desprende que el legislador distingue en dicho procedimiento una fase conciliatoria, también denominada impropriadamente procedimiento de conciliación.

Así pues que el mencionado artículo 479 prevé que:

"...Agotado el procedimiento de conciliación (...), la Junta de Conciliación o su presidente expedirá un informe fundado que contenga la enumeración de las causas en conflicto, un extracto de las deliberaciones y una síntesis de los argumentos expuestos por las partes..."

4. Al Reconocer el legislador inamovilidad a los trabajadores afectados por el procedimiento de la reforma In Peius de la convención colectiva de trabajo, se fundamenta en lo dispuesto en el Artículo 497 de la LOT, que prevé, precisamente, la tutela de los trabajadores durante los conflictos colectivos de trabajo.

5. Por último, se observa que en el Artículo 516 de la LOT, se estableció un lapso de quince (15) días, durante el cual deberá desarrollarse el procedimiento conciliatorio.

Los argumentos antes explicados, permiten concluir que el procedimien-

to de negociación previsto de modo excesivamente breve en el nombrado Artículo 516 de la LOT, es concebido en clave conflictiva, lo cual resultará de interés para establecer con precisión las consecuencias que de él se derivarán.

5.1. Presentación del pliego de peticiones

El procedimiento que establece la LOT, inmerso en su artículo 516, dispone que el patrono podrá, cuando la empresa se encuentre en peligro por circunstancias económicas, presentar ante el Inspector del Trabajo, un pliego de peticiones con el objeto de reformar la convención colectiva inicial. Esta iniciativa de reforma de la convención colectiva de trabajo, podrá plantearse antes del vencimiento del término pactado en ésta, con lo cual se transgrede el supuesto principio de la intangibilidad de la convención colectiva, como lo emana la cláusula de paz inmanente a dicho instrumento.

De este modo, el referido pliego de peticiones podrá ser presentado por el patrono ante el funcionario del Trabajo en cualquier momento, sin importar el lapso que hubiere transcurrido desde la entrada en vigencia de la convención colectiva que se pretende reformar in Peius de los trabajadores.

Por otro lado, el Inspector del Trabajo competente para conocer del procedimiento conflictivo, será el de la jurisdicción donde se encuentra domiciliada la organización sindical que representa los intereses de los trabajadores afectados.

Si el proceso involucrare a diversas organizaciones sindicales domicilia-

das en distintas jurisdicciones administrativas, el funcionario competente para conocer del mismo será el Inspector Nacional del Trabajo, o quizá el respectivo Coordinador de Zona, bajo la óptica de la nueva estructura organizativa del Ministerio, implementada a partir de 1997.

En ausencia de organización sindical, deberá presentarse el pliego de peticiones ante el Inspector del Trabajo competente en la jurisdicción donde presten servicios los trabajadores potencialmente afectados por la pretensión del patrono.

En el pliego de peticiones, el patrono deberá exponer sus planteamientos y aspiraciones, esto es las circunstancias económicas que legitiman la iniciativa negocial y sus pretensiones específicas, es decir, con las condiciones de empleo o los términos de interdependencia con la organización sindical que hubiere suscrito la convención colectiva de trabajo, que estime necesario reformar en detrimento de los trabajadores o de la organización sindical. Igualmente, por tratarse de un procedimiento que se ventilará en sede administrativa, dicho pliego de peticiones deberá cumplir con los requisitos de forma previstos en el artículo 49 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (LOPA) que se transcribe a continuación:

“Cuando el procedimiento se inicie por solicitud de persona interesada, en el escrito se deberá hacer constar:

1. El organismo al cual está dirigido;
2. La identificación del interesado, y en su caso, de la persona que actúe como su representante con expresión de los nombres y apellidos, do-

micilio, nacionalidad, estado civil, profesión y número de la cédula de identidad o pasaporte;

3. La dirección del lugar donde se harán las notificaciones pertinentes;

4. Los hechos, razones y pedimentos correspondientes, expresando con toda claridad la materia objeto de la solicitud;

5. Referencia a los anexos que lo acompañan, si tal es el caso;

6. Cualesquiera otras circunstancias que exijan las normas legales o reglamentarias;

7. La firma de los interesados”

El Inspector del Trabajo sin prejuizar sobre el fondo de la controversia, deberá dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes (Artículos 5 y 42 de la LOPA), a la fecha de presentación del pliego de peticiones, informar al patrono interesado la omisión o incumplimiento por éste de algún requisito.

El patrono por su parte, deberá proceder a subsanar los errores u omisiones que le fueren indicados por el Inspector del Trabajo, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la respectiva notificación (Artículos 50 y 42 de la LOPA).

5.2. Efectos de la reforma de la convención colectiva

De una parte, el Artículo 516 no precisa si la presentación del pliego de peticiones origina, en beneficio de los trabajadores afectados, similares efectos al fuero sindical a que se refieren los artículos 449 y 497 de la LOT.

Pudiere considerarse que si se generan similares efectos al fuero sindical, por cuanto los artículos mencionados reconocen el fuero sindical a los

trabajadores involucrados en un conflicto colectivo de trabajo sin distinguir si el mismo fuere de iniciativa de éstos o del patrono. En consecuencia, desde la presentación del pliego de peticiones y hasta tanto el conflicto fuere resuelto, los trabajadores afectados gozarán de inamovilidad, en los términos previstos en el Artículo 440 de la LOT, por virtud del fuero sindical que les reconoce el Artículo 497 e jusdem.

De tal modo que, durante el lapso ya antes fijado, los trabajadores afectados por la pretensión patronal de reformar la convención colectiva de trabajo, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados sin que medie justa causa previamente calificada como tal, por el Inspector del Trabajo.

Por otra parte, con la presentación del pliego de peticiones, se apertura de pleno derecho un procedimiento conciliatorio que no podrá exceder de quince (15) días hábiles. Es por ello, que resulta claro que corresponde al Inspector de Trabajo ejercer funciones de conciliador, con el objeto de coadyuvar a las partes a alcanzar términos de acuerdo que aseguren la composición del conflicto.

A falta de norma expresa, resultará aplicable analógicamente al régimen previsto en el supuesto de los conflictos colectivos iniciados por las organizaciones sindicales. De este modo, el Inspector del Trabajo procederá a notificar a la organización sindical que represente los intereses de los trabajadores involucrados y, en ausencia de la referida organización, a los propios trabajadores interesados, al efecto de constituir una Junta de Conciliación.

De lo antes expuesto, el procedimiento objeto de comentarios sería expresión de un conflicto desvirtuado o atípico, no sólo por ser de iniciativa patronal sino, además, por prever una fase de conciliación extendida respecto de la que rige de ordinario en los procedimientos conflictivos. En efecto, el procedimiento conciliatorio, o con mayor precisión, la fase conciliatoria del procedimiento conflictivo, reviste carácter obligatorio y se desarrollará durante un lapso que no podrá ser inferior a ciento veinte (120) horas, transcurridas las cuales la organización sindical accionante quedará habilitada para ejercer el derecho de huelga. Por el contrario, el Artículo 516 dispone que la fase de conciliación se extenderá por un lapso no mayor de quince (15) días hábiles.

5.3. De los Resultados del Procedimiento Conflictivo

El procedimiento analizado podrá concluir con el acuerdo de las partes, ahora reformando las condiciones de empleo que pudieren ir en detrimento de los beneficios que ya habían negociado con anterioridad los trabajadores, y desistiendo el patrono de su propósito a cambio de ciertos compromisos asumidos con la organización sindical.

Igualmente, las partes podrían someter el conflicto a un arbitraje. El autor Villasmil (1993:19), expresa en este sentido "... hubiésemos estimado prudente que el legislador estableciera en el Artículo 516 que, en caso que las partes no pudieren avenirse en sus intereses contrapuestos, el conflicto se sometiere a un arbitraje".

De este modo se estaría consagrando un arbitraje de oficio, al igual que el previsto en los Artículos 34 y 495 de la LOT, con el objeto de evitar la exteriorización del conflicto a través de sus actos de perfeccionamiento, con lo cual, las partes podrían prolongar las negociaciones conciliatorias e, incluso, designar comisiones técnicas con el objeto de analizar las condiciones económicas de la empresa, y rendir un informe que le permita a las partes conocer con certeza el alcance de la crisis que afecta a la unidad productiva.

Pero podría acontecer, como prevé el Artículo 516, que la fase de conciliación obligatoria se agotará, sin que las partes hubieren alcanzado un acuerdo y decidieren no someter el conflicto a un arbitraje. En este caso, el patrono podrá ejercer como típico acto de perfeccionamiento del conflicto, el cierre patronal. En sustento de lo expuesto cabe destacar que el Artículo 461 de la LOT, prevé el supuesto de suspensión de las labores en el seno de la empresa por iniciativa patronal. El referido Artículo dispone que:

“... en una empresa... en que presten servicios más de diez (10) trabajadores, no podrán interrumpirse las labores, ya sea de parte del patrono, ya de parte de los trabajadores, antes de que se hayan agotado los procedimientos de negociación y conciliación previstos en las disposiciones de éste capítulo ...”

Así mismo, el artículo 34 de la LOT, prevé la posibilidad del ejercicio del cierre patronal, al disponer que el procedimiento conflictivo de iniciativa patronal que se origina ante la sus-

pensión de un despido masivo por parte del Ministerio, se regirá por lo dispuesto en el Capítulo III del título VII de la LOT. En este sentido, el cierre patronal revestiría en el ámbito de la LOT, carácter excepcional, limitado sólo a aquellos casos en que expresamente fue previsto por el legislador, como sería el supuesto de los artículos 34 y 516 de la LOT.

Es decir, que el legislador remite plenamente al procedimiento pautado para la tramitación de conflictos colectivos de trabajo, el cual contempla una primera fase de conciliación obligatoria y, posteriormente, la regulación del ejercicio de la figura del arbitraje o del derecho de huelga por parte de los trabajadores.

Por tanto, la LOT, sugiere que en el supuesto de que los trabajadores no alcanzaren un acuerdo, debe designarse una Junta de Conciliación, y en caso de que la junta recomiende que el conflicto sea sometido a arbitraje, se procederá a la constitución de una Junta de Arbitraje, tal como lo señalan los artículos 481 y 482 de la LOT.

Por lo antes expuesto, se considera que agotado el procedimiento conciliatorio o, con mayor rigor técnico, la fase conciliatoria del procedimiento conflictivo, el patrono quedará habilitado para ejercer el cierre temporal de la unidad productiva, como acto de perfeccionamiento del conflicto. No parece lógico entender que, frustrada la etapa conciliatoria, se extinguiría el proceso conflictivo, aun cuando persistieren inalteradas las causas del mismo, esto es, las circunstancias de

crisis económica que ponen en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa.

En todo caso, el patrono podría, si la organización sindical o los trabajadores se opusieron a la reforma de la convención colectiva de trabajo, cambiar sus pretensiones en una solicitud de reducción de personal establecida en el ex artículo 34 de la LOT, con lo cual se estaría afectando el empleo de los trabajadores a su servicio, que constituye el bien jurídico tutelado o protegido, precisamente por el Artículo 516.

En este supuesto, el patrono inicia un procedimiento conflictivo con el objeto de negociar con la organización sindical que representa los intereses de sus trabajadores o, en ausencia de ésta, con los trabajadores mismos, el despido de un cierto número de trabajadores que asegure la subsistencia de la unidad productiva (Villasmil, 1993).

Si no fuere posible el acuerdo, el conflicto será de oficio sometido a un arbitraje, toda vez que éste se fundamenta en razones de carácter económico.

Conclusiones

Primeramente es importante destacar que los trabajadores se encuentran amparados por varios derechos en materia laboral consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como lo es el derecho al trabajo y la protección del trabajador; así mismo, la LOT, como instrumento normativo en materia laboral, consagra principios que también protegen al trabajador, como por

ejemplo, el principio de irrenunciabilidad de sus derechos.

El ejercicio del trabajo, está consagrado en la Constitución como un hecho social, en el cual se vinculan dos sujetos, el patrono y el trabajador, otorgándole a los trabajadores la posibilidad de agruparse para convenir y establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, la LOT reservó exclusivamente la negociación de convenciones colectivas de trabajo a las organizaciones sindicales.

Esa convención es denominada en materia laboral convención colectiva, la cual presenta pros y contras; cada trabajador presta un servicio de forma particular según su capacidad de trabajo, motivo por el cual nacen contratos individuales de trabajo, pero los mismos no llenan todas las condiciones deseadas, por lo tanto, no se incorporan las cláusulas de la convención colectiva a los contratos individuales, sólo constituyen aquellas un marco de referencia obligatorio o inderogable por las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad, que sustituye las cláusulas que las partes hubieren negociado en perjuicio del trabajador en el ámbito de su contrato de trabajo lo que hace que se aplique la convención colectiva.

La reforma in Peius, o reforma menos favorable, se evidencia en la LOT en su artículo 516 que consagra la facultad patronal de iniciar un procedimiento conflictivo con el objeto de re-

formar, la convención colectiva de trabajo en perjuicio de los trabajadores, toda vez que circunstancias económicas pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, y se expresa la palabra perjuicio ya que puede encaminarse a que se limiten algunos beneficios laborales ya planteados en un primer momento.

La LOT establece la forma para proceder a la reforma de la convención colectiva a través de un procedimiento conciliatorio, y una vez agotado, el patrono quedará habilitado para ejercer el cierre temporal de la unidad productiva como acto de perfeccionamiento del conflicto.

Aunque así parece desprenderse de la interpretación del señalado artículo, no parece lógico entender que, frustrada la etapa conciliatoria, se extinguiría el proceso conflictivo aun cuando persistieren inalteradas las causas del mismo, esto es, las circunstancias de crisis económica que ponen en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa.

En todo caso, el patrono podría, si la Inspectoría decreta agotado el procedimiento por oposición del sindicato sin haberse llegado a un acuerdo, cambiar sus pretensiones en una solicitud de reducción de personal conforme lo establece el artículo 34 de la LOT, con lo cual se estaría afectando el empleo de los trabajadores a su servicio, pero no disminuirían los beneficios de la contratación y podría darle un respiro temporal a la empresa mientras aplica mecanismos que recuperen su situación económica.

Referencias Bibliográficas

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela". Gaceta Oficial No 36.860. Caracas, 30 de Diciembre de 1999.

BADARO (1985). **Contrato Colectivo y Derecho Individual del Trabajo**. Milán. Editorial Trotta.

BORRAJO, E. (1989). **Introducción al Derecho del Trabajo**. Madrid. Editorial Tecnos.

CABANELLAS, G. (1997). **Diccionario Jurídico**. Buenos Aires. Editorial Heliasta.

CARBALLO MENA, C. (2001). **Derecho Laboral Venezolano**. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA. Reformas 1997 y 2011. "Ley Orgánica del Trabajo". Gaceta Oficial No. 4.240, Extraordinario. Caracas, 20 de Diciembre de 1990.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos". Gaceta Oficial N° 2.818. Caracas, 01 de julio de 1981.

GIUGNI, G. (1993). **Derecho Sindical**. Madrid. Servicio de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social.

PLA RODRIGUEZ, A. (1993). **La revisión del convenio para disminuir los beneficios, en la negociación colectiva en América Latina**. Madrid. Instituto Europeo de Relaciones Industriales.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. "Reglamento de la Ley Orgánica

del Trabajo". Gaceta Oficial N° 38.426. Caraca, 28 de abril de 2006.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. "Decreto con rango, valor y fuerza de la Ley Orgánica de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo". Gaceta Oficial N° 6.024, Extraordinario. Caraca, 6 de mayo de 2011.

RASO, J. (1989). "El Principio de la Irrenunciabilidad y la Negociación Colectiva en Uruguay." En: **Debate Laboral. Revista Americana e**

Italiana de Derecho de Trabajo. Iscos CISL Editor. Año II. N° 4.

SAGARDOY B., J. (1991). **Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo.** 2da. Edición. Madrid. Editorial Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales.

VILLASMIL PRIETO, H. (1993). "Introducción a la Libertad Sindical." En: **Revista de la Facultad de Ciencias Políticas y Jurídicas.** Caracas: Universidad Central de Venezuela.