

Convenciones colectivas, difícil desarrollo

Héctor Lucena*



6TOPODER.COM

Las convenciones colectivas son hijas de la libertad sindical. En tanto tal libertad experimente restricciones, el desenvolvimiento de las convenciones se afectará; es necesario tener presente el contexto que permite su evolución

En las relaciones de trabajo primero surgen las organizaciones de trabajadores y luego las convenciones colectivas. Para ambas instituciones un marco favorable para la libertad sindical es imprescindible. El marco comprende varias dimensiones, pero es esencialmente político. Es decir, que las fuerzas dominantes en una determinada etapa histórica convengan en facilitar el desarrollo de estas instituciones. Por supuesto que la conveniencia de las fuerzas en el poder está sujeta al peso de las presiones y demandas de los diversos sectores. Promover un determinado modelo, gobernar, mantenerse en el poder, son razones y motivaciones que mueven a quienes están gobernando. Qué representan en ello la libertad sindical y las negociaciones colectivas es una inquietud que se aborda en el presente documento.

Alienta el análisis el hecho de haberse decretado por vía habilitante una nueva ley del trabajo llamada Ley del Trabajo, de Trabajadores y Trabajadoras y que introduce nuevas regulaciones al desenvolvimiento sindical y al de las negociaciones colectivas.

ANTECEDENTES

En las relaciones de trabajo venezolanas la negociación y la convención colectiva se instalaron positivamente en la práctica de los actores laborales directos. En los antecedentes de las negociaciones colectivas se cuenta que es una institución que recibió su mayor impulso de los años sesenta en adelante, al tiempo que se extendía la sindicalización en el marco del fomento de la industrialización por sustitución de importaciones, y de la instalación de las empresas básicas por parte del Estado.

En líneas generales el Gobierno ha sido poco amigable con el desarrollo sindical. En un principio entendió que el sindicalismo era una base de sustentación del antiguo régimen, y por tanto debía mantenerlo a distancia. Agréguese que el liderazgo sindical hizo causa común con el empresariado en acciones de confrontación abierta con el régimen, y de ellas salió derrotado.

Luego, en los años setenta, la institución experimenta otro salto en su desarrollo al extenderse el mecanismo al ámbito de las entidades estatales. En los primeros años de la década del ochenta, consecuencia de las primeras manifestaciones de dificultades económicas, luego de varias décadas de crecimiento sostenido, la institución se resiente.

También hay que destacar que a fines de la década del setenta ocurre una disminución de los convenios negociados, ya que la economía venezolana experimenta una contracción. El gobierno de Luis Herrera Campins afirmaba que la economía estaba recalentada, y por tanto había que enfriarla. Esto afectó el desarrollo de las negociaciones colectivas, sin embargo, el movimiento sindical apeló a otros mecanismos de recuperación salarial: mediante movilizaciones logró, en 1980, la aprobación por primera vez en Venezuela de una ley general de aumentos de sueldos y salarios. Hasta entonces solo existía, de manera general, el establecimiento del salario mínimo, desde 1975, que formó parte de las medidas adoptadas en el marco del primer boom petrolero.

La negociación colectiva está descentralizada, predomina la negociación por empresas; sin embargo, existe un régimen legal que permite la negociación por rama de industria, la cual se ha desarrollado discretamente. El escaso desarrollo de la negociación por rama de industria va asociado al hecho de predominar como unidad de organización de los trabajadores, el sindicato de empresa. Además, los empleadores privilegian negociar por empresa, incluso en aquellos grupos que están conformados por varias empresas vinculadas entre sí.

Se mantiene como negociación más importante a nivel nacional de rama productiva, la del sector de la construcción. Otros sectores practican este tipo de negociación, pero no a nivel nacional, sino regional; tales son los casos de gráficos, lavanderías, estaciones de expendio de gasolina; por cierto, se trata de unidades productivas en donde predominan pequeñas y medianas industrias.

En las más importantes negociaciones colectivas, como en la industria petrolera, siderúrgica, hierro, empresas estatales en general, existe una notable intervención política orientada a impedir la ocurrencia de conflictos como consecuencia de las negociaciones colectivas. Tradicionalmente estos contratos han

ejercido una notable influencia en el resto de las convenciones colectivas.

SITUACIÓN ACTUAL

Las negociaciones colectivas han venido paulatinamente reduciéndose. De los cerca de dos mil convenios colectivos alcanzados anualmente en los años de la década del setenta, en los que corren de 1999 al presente hubo dos años que apenas se superaron las setecientas negociaciones: 1999 y 2000, con 753 y 741 respectivamente. Se destaca que no obstante las dificultades financieras de la economía venezolana en los años noventa –el precio del barril del petróleo llegó a bajar hasta ocho dólares–, no hubo menos de mil convenios negociados y firmados en cada año. En los años del presente siglo, el número de convenios negociados ha oscilado entre un mínimo de 360 (año 2009) y un tope de 680 (año 2007) anualmente (Memorias del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social - Mpptss).

¿Qué factores contribuyeron al decaimiento de las negociaciones colectivas? En líneas generales el Gobierno ha sido poco amigable con el desarrollo sindical. En un principio entendió que el sindicalismo era una base de sustentación del antiguo régimen, y por tanto debía mantenerlo a distancia. Agréguese que el liderazgo sindical hizo causa común con el empresariado en acciones de confrontación abierta con el régimen, y de ellas salió derrotado. Ante el vacío dejado por el sindicalismo opositor, el Gobierno fomentó un sindicalismo propio, pero con limitada autonomía, que no facilitaba el fomento de negociaciones colectivas como práctica reivindicativa propia del movimiento.

REGULACIONES RESTRICTIVAS

En lo constitucional se introdujo una disposición que tiene graves repercusiones en el desenvolvimiento sindical, como fue subordinar las elecciones sindicales a un órgano ajeno al movimiento, el Poder Electoral. Este órgano emite la certificación electoral, con la cual las autoridades de la Administración del Trabajo admiten las tramitaciones fundamentales de los sindicatos, de no tenerla se les señala estar en *mora electoral*, y el sindicato queda de hecho paralizado –ver artículo 402.

Ya veremos empresas estatales invocando al Ministerio, y al sindicato en situación de desventaja; y en otros casos el sindicato convocando al Ministerio y el empleador será entonces el que estará en desventaja.

Esto colide con el convenio número 87 sobre Libertad Sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, que el Estado venezolano ratificó en 1989. La OIT ha formulado observaciones y recomendaciones en innumerables ocasiones pero el Gobierno ha hecho caso omiso. Recién con la aprobación de la Lottt se consolida este mecanismo de intervención estatal en la vida interna sindical. En algún momento se observó lo que parecía una rectificación, ya que en la propuesta de reforma constitucional promovida por el Gobierno en 2007 se corregía esta anomalía; pero la propuesta, que acompañaba otros asuntos de relevancia más general, no fue aprobada.

Analizando en concreto la Lottt, se observa un conjunto de regulaciones en la vida interna de los sindicatos que extreman su control, restándoles autonomía. En ese orden cabe destacar la norma que niega que los sindicatos puedan recibir apoyo financiero o de otra naturaleza de parte del patrono –artículo 358 c. Si se tiene en cuenta que los sindicatos son entidades que deben atender necesidades de sus afiliados y de la propia organización, introducir esta norma no apoya el fomento del desarrollo sindical. Además es evidencia de una postura de desconfianza hacia la institución. También hay que mencionar que el sindicato es una parte en el proceso de administración de los convenios y de la vigilancia de las condiciones de trabajo, para lo cual requiere estudios y análisis que lo apoyen en este proceso, lo cual implica costos de funcionamiento.

Las atribuciones y finalidades de los sindicatos –artículo 367– son ampliadas, colocando en el primer plano otras de naturaleza diferente y marginando un tanto su papel en las negociaciones colectivas.

La afiliación sindical es ampliada más allá de los trabajadores activos –artículo 370– “Las personas en situación de desempleo, pensionados, pensionadas, jubilados o jubiladas podrán afiliarse a organizaciones sindicales ..”. Es un planteamiento novedoso en la estructura sindical venezolana. Existe en las organizaciones gremiales de los profesores y empleados universitarios. Es importante que el gremio tenga capacidad de ofrecer servicios, ya que ese es un estímulo para la afiliación. Servicios que generalmente resultan de compromisos negociados con el empleador.

Si bien lo anterior es un hecho positivo, por otro lado al registro sindical se

le agregan más exigencias, y se crea una entidad para el proceso –Registro Nacional de Organizaciones Sindicales. Cuando el convenio número 87 establece como condición de la libertad sindical no someter a los trabajadores a registros para su constitución, en nuestro caso persisten mecanismos que limitan el registro, y la Lottt lo amplía y profundiza –artículo 387.

Se eliminan dos conquistas históricas del movimiento sindical que han contribuido a su fortalecimiento. Nos referimos a la capacidad de ofrecer personas para su ingreso al empleo. Es una vieja conquista que proviene de los gremios de oficios, ya que eran los certificadores de los conocimientos. Modernamente los sindicatos predominantes son de empresa y de industria, pero esta conquista se preservó, ya que fortalecía a las organizaciones. Se ha argumentado que la situación extrema de violencia sindical, especialmente en el sector de la construcción, deriva de que los sindicatos sean oferentes de trabajadores. Destaquemos que es una cualidad que han ejercido los sindicatos desde tiempos remotos; en cambio, la violencia desbordada en el ámbito sindical vinculada con ventas de empleos y cobros compulsivos a los empleadores es un fenómeno de los últimos años y está muy ligada al fomento del paralelismo sindical, y a la desidia de las autoridades en atender estos asuntos.

La otra conquista eliminada son las cuotas extraordinarias para los no afiliados por la firma de una convención. Fue conquistado en los años ochenta, y representa una fuente de ingresos para el fortalecimiento sindical. Sí nos parece positivo que las erogaciones que los patronos emitan para el sindicato sean a nombre de la organización sindical y que sean del conocimiento de los afiliados. Esto es válido para todas las erogaciones en ámbitos laborales y de cualquier naturaleza.

Una tendencia compleja que se ha venido observando en las relaciones de trabajo es el fomento de la participación de entes ajenos al espacio productivo, como ha sido el caso de los consejos comunales. En esta nueva ley, se agregó como parte del artículo 439. “Los convocados y las convocadas para la negociación de una convención colectiva de trabajo, o aquellos terceros y aquellas terceras afectados y afectadas por ella , solo podrán formular alegatos y oponer

Analizando en concreto la Lottt, se observa un conjunto de regulaciones en la vida interna de los sindicatos que extreman su control, restándoles autonomía. En ese orden cabe destacar la norma que niega que los sindicatos puedan recibir apoyo financiero o de otra naturaleza de parte del patrono

defensas sobre la improcedencia...”
¿Cuáles terceros? Además de las comunidades, cabe inferir a los usuarios o clientes del servicio. Es una norma que requiere una reglamentación cuidadosa.

Se ha destacado el enorme peso que se le otorga a las autoridades del trabajo y, en particular, al Inspector del Trabajo. Reflejo notorio del mismo es el trámite de la homologación, el cual convierte el texto negociado entre las partes en la posibilidad de ser modificado por este funcionario, al dejar a su discreción “homologar aquellas cláusulas que no contraríen el orden público” (artículo 451).

El último elemento a comentar es el llamado Comité de Evaluación y Seguimiento (artículo 440). Se corresponde con situaciones en las relaciones de trabajo que funcionan fluidamente en cuanto a la comunicación entre las partes. Lo crítico de este texto es que: “A petición de ambas partes, o de una de ellas, el ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social podrá participar de ella o convocar la reunión de esta instancia, en el marco de sus competencias”. Evidentemente es otro mecanismo interventor. El comportamiento de las autoridades del trabajo no son neutras, y ello implica colocar en la administración cotidiana del convenio un mecanismo que desequilibra la relación entre las partes. Ya veremos empresas estatales invocando al Ministerio, y al sindicato en situación de desventaja; y en otros casos el sindicato convocando al Ministerio y el empleador será entonces el que estará en desventaja.

*Profesor de Relaciones de Trabajo.