

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA VOLUNTARIA COMO PRINCIPIO FUNDAMENTAL DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

THE COLLECTIVE VOLUNTARY NEGOTIATION AS PREMISE OF THE
FUNDAMENTAL PRINCIPLE OF WILL'S A

Francisco Enrique Ferreira Calderón⁽¹⁾

<https://doi.org/10.53766/ESDER/2019.01.01.02>

Recepción: 30 de Diciembre de 2017 Aceptación: 20 de Mayo de 2018

31

RESUMEN

En una clara lectura del Artículo 437 de la Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y Trabajadores (LOTTT) publicada en Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinaria del 07 de Mayo del 2012 puede evidenciarse expresarse “un conflicto normativo” que se encuentra en la LOTTT, cuando ésta estipula la “expresa obligación” que recae sobre el Empleador de “negociar y celebrar” una Convención Colectiva de Trabajo, o, a “negociar y acordar” un Pliego de Peticiones de carácter conciliatorio con la organización sindical que obtenga la mayor representatividad de sus trabajadores, que deriva en una firme violación de los postulados constitucionales enmarcados en los artículos 3 y 19 Constitucionales, que ofrecen una definición de la característica garantista de la Constitución. Los Principios Rectores de la Negociación Colectiva creados por la **OIT-Convenio 98** (1949): “las pautas en que debe enmarcarse la negociación colectiva para ser viable y eficaz parten del Principio de Independencia y Autonomía...y del carácter libre y voluntario de las negociaciones.” Y en fin, el término “Negociación” y la utilización del verbo “Obligar” es paradójico.

Palabras Clave: *Negociación Colectiva, Autonomía Contractual, Coerción, Libertad Sindical.*

ABSTRACT

In a clear reading of article 437 of the Organic Law of Labor, Workers and Workers (LOTTT) published in May 7, 2012 can be evidenced express “a normative conflict” found in the LOTTT, when it stipulates the “express obligation” that falls on the Employer to “negotiate and conclude” a Collective Labor Agreement, or, to “negotiate and agree” a Petition of conciliation with the trade union organization that obtains the greatest representation of its workers, which derives in a firm violation of the constitutional postulates framed in Articles 3 and 19 of the Constitution Law, which it offers a definition of the guarantee characteristic of the Constitution. The Guiding Principles of Collective Bargaining created by the **IJO-Convention 98** (1949): “...the collective in order to be viable and effective are based on the principle of independence and autonomy ... and the free and voluntary nature of negotiations. Finally, “Negotiation “and the verb “Compel” is paradoxical.

Keywords: *Collective Negotiation, Autonomy, Coertion, Associative Freedoms.*

(1) Abogado Egresado de la Universidad de Los Andes (ULA): Mención Summa Cum Laude. 1º de su Promoción. Abogado en Consultoría Jurídica del Ministerio de Agricultura y Tierras (MAT). Cursante de la Especialización en Derecho Laboral y de la Seguridad Social con GLOG-FACES-ULA. Pendiente Entrega de TEG. frankferreira57gmail.com

INTRODUCCIÓN:

Tras un minucioso análisis del Artículo 437 de la Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y Trabajadores (LOTTT) publicada en la Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinaria del 07 de Mayo del 2012 surge la inquietud ¿Priva el Derecho tutelado del Trabajo como hecho social de la Norma 96 Constitucional referente a la Negociación Colectiva Voluntaria y enmarcado en el 437 de la LOTTT sobre el precepto garantista de la autonomía privada, en el contexto del artículo 19 también constitucional, o bajo la premisa universal del Derecho Canónico con el Principio Fundamental de la Autonomía de la Voluntad de las partes?

¿Suprime el Legislador en esta norma el Principio Jurídico inalienable de la Autonomía de la Voluntad de las Partes que tiene la persona del empleador debido al Hecho Social Trabajo?

¿Es posible la aplicación de ambos principios en el mismo cuerpo orgánico legal sin violentar los Derechos Constitucionales contentivos en alguno de ellos?

Siendo, que en la Negociación el consentimiento mutuo “es la piedra angular” como fundamento incuestionable en que se basa el Principio de la Autonomía de la Voluntad; ese principio, de que la voluntad del hombre libremente manifestada es lo único que hace falta para contratar, y que se establece en aceptar el hecho de que toda persona solo puede obligarse en virtud de su propia voluntad ejercida de manera libre, manifiesta, consensuada y espontánea, sin coacción de ningún tipo, ¿Cómo puede entonces entenderse que en el cuerpo orgánico legal 437 LOTTT, se obliga a una de las partes envueltas en el conflicto a negociar, y a acordar un Pliego de Peticiones para celebrar una Convención Colectiva de Trabajo, sin violentar el Principio de Progresividad de los Derechos Humanos contemplado en la Constitución? Si de esa forma se garantiza, también los Derechos Constitucionales que tienen los Trabajadores a realizar Negociaciones y Convenciones Colectivas de Trabajo.

La Constitución de 1.999 instauró una serie de garantías mínimas que deben estar presentes en cualquier tipo de negociación y de procedimiento. Entre ellas “el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los Derechos Humanos”. El ámbito Laboral no escapó de esa premisa fundamental. Razón por el cual, se exigió la transformación medular de los procesos laborales para ajustarlos al nuevo Texto Constitucional, que se constituye como el máximo garante formal de los Derechos Humanos. De allí, la calificación de la Constitución de 1999, como “Garantista”.

Siendo así, la Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y Trabajadores (LOTTT), en el espíritu legislador originario, busca la mayor eficacia al proteger al Trabajador de los potenciales abusos de su Empleador, y con el firme objeto de salvaguardar el Trabajo como el Hecho Social que es. Y garantizar así, los Derechos Constitucionales inherentes a la persona trabajadora, y para estar a la par de los Convenios y Tratados Internacionales firmados y ratificados por la República, esta desarrolla en su texto orgánico legal los dispositivos y mecanismos por el cual la ley regulará la participación de las partes en conflicto al momento de negociar una Convención Colectiva de Trabajo.

Quizás el término “obligar” no es el apropiado en dicho dispositivo orgánico laboral, lo cual llevaría a una posible reformulación del referido artículo, por una acepción mucho más ajustada, y sin irrumpir en el mismo “Espíritu del Legislador,” presente un mandato, acorde con los Principios Constitucionales comprometidos, sin menguar en los Derechos Inalienables, que tiene el mencionado Trabajador en el Hecho Trabajo. Pero, como está formulada la norma, es de una acción “obligante para el empleador negociar,” lo que en la rama del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y en el Constitucional, es contrario a la “letra de la ley” y a los Principios Generales de Derecho.

Como Conclusión Introdutoria puede decirse, que la pretensión del Trabajo Científico, más que una simple propuesta es: a) entender lo importante que es para el legislador tener una clara visión del alcance de las normas que elabora, b) aplicar la hermenéutica jurídica al analizar el propósito de la Ley, el fin que persigue y su alcance, y c) lograr una clara armonía entre el posible conflicto de Principios que pueda suscitarse en la aplicación de esta norma laboral.

DESARROLLO

1.- La Etimología de la Palabra Negociación.

Este término está formado por el verbo transitivo e intransitivo “negociar” y del sufijo “ción” que indica efecto, hecho o acción de, también viene del latín “negotiatio.” La palabra negociación procede del latín negotiatio, -onis.

De hecho, Manuel Ossorio (1984) expresa:

Contrato colectivo de condiciones de trabajo, también llamado contrato colectivo, o convención colectiva, a todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o, una o varias organizaciones de empleadores, por una parte; y por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos, de acuerdo a la legislación nacional.

2.- Definición y Naturaleza Jurídica del Convenio Colectivo del Trabajo:

La Doctrina Laboral más calificada del momento señala, a través de Alegría (2005) que un Convenio Colectivo Laboral “es un instrumento de gobierno de las relaciones industriales.” Pág. 219.

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (2018) expone:

f. Acción y el efecto de negociar. 2. f. Der. Serie de tratos dirigidos a la conclusión de un Convenio o Pacto. 3. f. “Tratar y comerciar, comprando y vendiendo, ofertando, o cambiando géneros de mercancía y valores para aumentar el caudal.

Una breve definición de Negociación puede hallarse en el *Business Dictionary* (2019):

Proceso entre una o más partes, cada una con sus propios objetivos, necesidades y puntos de vista, buscando descubrir una base común y alcanzar un acuerdo para solucionar un caso de mutua preocupación o resolver un conflicto. Forma nominal del verbo negociar. Bargaining (give and take) process between two or more parties (each with its own aims, needs, and viewpoints) seeking to discover a common ground and reach an agreement to settle a matter of mutual concern or resolve a conflict.
Noun form of the verb negotiate.

De igual manera, Cabanella (1993) provee la siguiente definición jurídica:

Negociación: Acción o efecto de negociar. Trato mercantil o lucrativo. Comercio. Transmisión o traspaso. Cesión. Endoso. Descuento de valores. Compra o venta de efectos, títulos o valores en bolsa o mercado. Gestión diplomática de cierta importancia o laboriosa; ya sea de tratado de paz, de alianza o de comercio; de alguna dificultad propia o de asunto en el cual se intervenga por iniciativa propia o ante requerimiento de otra potencia. Trámite de canje de prisioneros.

Y para entender, de una forma más amplia ésta definición, se complementará con la definición, que el mismo Diccionario Jurídico anteriormente citado, ofrece acerca del término “*Negociar.*”

Negociar: Comerciar, tratar. Comprar. Vender, o cambiar mercaderías o valores para lucrarse. Ceder, endosar o transmitir una letra de cambio, un cheque u otro documento de crédito mercantil. Descontar valores al cobro. Ocuparse de resolver asuntos públicos o privados. Ventilar o gestionar diplomáticamente, de potencia a potencia, un asunto de interés recíproco o para la causa de un tercero, que requiere negociación, y por el cual se procura algo. Corromper, sobornar.

Por tanto, la conclusión en una definición muy particular de la *Negociación* es:

Aquél proceso por medio del cual las partes interesadas, incursas en un conflicto, de buena fe, se ocupan en resolver un asunto de interés recíproco, concertando líneas de conducta de manera diplomática, buscando las ventajas individuales y/o colectivas más favorables, procurando obtener los resultados que sirvan a sus intereses mutuos, sin olvidar que forma parte de los mecanismos legales para la resolución alternativa de conflictos o situaciones que impliquen una acción multilateral.

Se vislumbra así, porqué la mayoría de los eruditos del mundo del Derecho, consideran a la Negociación como un Arte, del que no todos pueden desempeñar, ni tienen el don para hacerlo.

1.3_. La Negociación Colectiva en la Doctrina.

La Doctrina es amplia en éste especial particular. Se limitará a presentar tan solo algunos criterios de autores ampliamente reconocidos por el Foro Internacional. **Colosi-Berkely** (1981) en la obra “Negociación Colectiva: Arte de Conciliar Conflictos,” halla que “las negociaciones se pueden definir prácticamente como el proceso que les ofrece a los contendientes la oportunidad de intercambiar promesas y contraer compromisos formales, tratando de resolver sus diferencias.”

De igual manera, **Nierenberg** (1981) sostiene:

¿Qué es la Negociación? Nada puede ser tan simple en su definición, y tan amplio en su sentido. Cada deseo, que demanda satisfacción (y todos lo necesitan), es en definitiva, una potencial ocasión para que la gente incite un proceso de negociación. La negociación depende de la comunicación. Esto ocurre entre individuos que actúan ellos mismos, o como representantes. Cada vez que la gente intercambia ideas con la intención de relacionarse, cada vez que intentan acuerdos, uno de ellos está negociando. Pág 211

Así pues, **Monsalve** (1988) en su Obra Estrategias y Técnicas de Negociación, dice:

La Negociación es un proceso, y una técnica mediante los cuales, dos o más partes construyen un Acuerdo. Las Partes empiezan discutiendo sobre el asunto en el cual tienen intereses, lo que genera entre ellas variados sentimientos. Los motivos que asisten a cada negociador generan en ellos conductas que, a menudo, se expresan en propuestas verbales. Este intercambio hace que las partes desarrollen intensos deseos de controlar el tema que les preocupa.

En igual sentido, **Correa y Navarrete** (1997) exponen: “Es el proceso de lograr aceptación de ideas, propósitos e intereses, buscando el mejor resultado posible, de tal manera que todas las partes sean beneficiadas.” Ahora bien, la parte que atañe en este particular análisis, es sobre “La Negociación Colectiva.” **Caldera** (1961) expone:

No es, como se ha dicho varias veces, un contrato; pero participa de la condición de contrato, en cuanto, es un acuerdo de voluntades entre partes de intereses distintos, para regular, en cierto aspecto al menos, derechos patrimoniales. Al mismo tiempo, participa de la Ley, en cuanto significa un ordenamiento colectivo obligatorio que, dentro de muchas legislaciones, no es

susceptible de ser renunciado por acuerdos individuales; y que tiene un carácter neto de institución de Derecho Público, no sólo por tocar materias de gran importancia en la vida social, sino porque en sí misma representa un fenómeno delicadísimo, que regula aspectos vitales de la organización colectiva moderna. Pero tampoco, es propiamente una Ley, porque no es un acto legislativo, sino que tiene el origen de un acuerdo bilateral. Pág. 134.

Por otro lado, **Carnelutti** (1936) sostiene “que la Convención Colectiva es un híbrido que tiene el cuerpo de contrato, y el alma de Ley.” Pág. 56. Jurídicamente, la Constitución de 1999 establece: “que todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria, y a celebrar Convenciones Colectivas de Trabajo, sin más requisitos que los que establezca la Ley.” Entonces, las Convenciones Colectivas en Venezuela son un Derecho Constitucional, que amparará, tutelarán a los trabajadores activos al momento de su suscripción, y a quienes ingresen con posterioridad, sin hacer distinción del sector, público, o privado.

Cabe decir, que el antiguo artículo 507 de la subrogada Ley Orgánica del Trabajo (1998) no establecía mención alguna del condicionamiento impositivo del Derecho a la Convención Colectiva. No obstante, éste artículo legal establecía, que su finalidad era, establecer las condiciones conforme a las cuales, se debe prestar el trabajo, y los derechos, y también, las obligaciones, que correspondan, a cada una de las partes. Y en especial, porque la norma constitucional 96 -todavía vigente- explica dicho derecho como una negociación colectiva voluntaria, esto es, de una manera muy diferente a la prevista a posteriori con el artículo 437 de la LOTT, que niega el carácter libre o voluntario del Derecho a las Convenciones Colectivas.

Por último, es importante señalar, que el Derecho a la Convención Colectiva, pertenece a cualquier tipología de trabajador, sin importar, si estos se encuentran legítimamente sindicalizados o no, conforme con la Administración del Trabajo Venezolano, y su *contenido esencial queda reducido a tres vertientes diferentes en cuanto a las características de las estipulaciones contractuales*: 1) *La Regulación de las condiciones laborales*; 2) *El establecimiento de medios para la solución de los conflictos*; 3) *La protección de los Trabajadores y de sus Familias, en función del interés colectivo, y del desarrollo económico y social de la Nación*.

No obstante, aunque la anterior Tesis de los contenidos obligacionales de la Convención Colectiva proviene del Derecho Alemán, el francés **Raynaud**, agregó una categoría adicional, y que éste calificó “de la envoltura del Convenio,” constituido por aquellas disposiciones, que tienen como objetivo asegurar la aplicación de la Convención Colectiva. Y esa doctrina Germánica, la Francesa también, fue añadida cabe decir, en el Reglamento actual de la LOTT (1999).

El contenido del primer grupo de los contenidos obligacionales son: a) La Jornada Laboral; b) las Vacaciones; c) Pagos por Trabajos en Días de Descanso o Feriados; d) Utilidades; e) Prestaciones Sociales. El contenido

del segundo grupo, es el tema de las Licencias, los Permisos a Directivos Sindicales, las Inamovibilidades Adicionales, las Contribuciones Económicas a las Organizaciones Sindicales; la duración del Convenio Colectivo, los Plazos de Discusión, los Procedimientos de Conciliación y el Arbitraje Laboral. Cabiendo decir una importante particularidad del tiempo de duración de las Convenciones Colectivas, que si bien es cierto, que puede que no haya acuerdo acerca de la prórroga de las estipulaciones en las Convenciones Colectivas, el Reglamento de la LOT vía artículo 523, establece un lapso máximo de tres años para su duración, en caso de no darse la prórroga.

1.4. La Negociación Colectiva en el Derecho Internacional.

No puede entonces, de dejar de ofrecerse, la definición formal, e institucional, que la OIT (1985) ofrece en cuanto a la *Negociación Colectiva*:

La negociación colectiva se concibe en los instrumentos de la OIT como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo colectivo. El contrato o convenio colectivo se define así en la **Recomendación Núm. 91, Párrafo 2**: [...] todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional. Pág. 856.

A raíz del **Convenio Núm. 154** adoptado en 1981 por la misma OIT, ésta Organización (1985) enuncia una definición minuciosa del concepto de Negociación Colectiva en su Artículo 2:

La expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores u organizaciones, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. Pág. 1626.

A manera de comentario final, se añade que la única “obligación” aquí presente, es aquélla que la misma OIT (1985) establece en:

Todo contrato colectivo ha de obligar tanto a sus firmantes como a las personas en cuyo nombre se celebre, y que las disposiciones de los contratos de trabajo individuales contrarias a aquel deberían considerarse como nulas y sustituirse de oficio por las cláusulas correspondientes del mismo, pese a lo cual deberían respetarse las

disposiciones de los contratos individuales que sean más favorables a los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo. Págs. 856 y 857.

Que interesante, que la **Recomendación Núm. 91** sentó en 1951, el *Principio Jurídico del Carácter Vinculante del Contrato Colectivo, y de su primacía y prioridad sobre el Contrato de Trabajo de Carácter Individual*, con la única salvedad, de garantizar las disposiciones de éste, más beneficiosas para los Trabajadores, sin que con ello se menguara los derechos humanos de las partes intervinientes.

Como se puede notar, solo es vinculante, de estricta, y obligatoria sumisión, el acuerdo suscitado por las partes, no la manera de llegar al acuerdo en sí. No obstante, cabe mencionar la opinión de Alegría (2005) al decir:

Que las estipulaciones de la Convención Colectiva se convierten en Clausulas obligatorias, y en parte de los contratos de trabajo celebrados, o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de la Convención, aún para aquéllos trabajadores, que no sean miembros del Sindicato que haya suscrito la Convención. Pág. 224.

Dicho fenómeno, es llamado por los juristas del mundo Laboral como la *Tesis de la Incorporación*, que cabe puntualizar, opera, tan sólo con los contenidos normativos, más no con los referidos contenidos obligacionales de las Convenciones.

En este sentido, el autor Agüero (1991) expone:

Que el artículo 508 consagra el efecto automático de los Convenios Colectivos de Trabajo, al ordenar, que las estipulaciones de dichos convenios se conviertan en Clausulas Obligatorias, y en parte integrante de los Contratos Individuales. En consecuencia, toda estipulación del contrato laboral individual, menos favorable, o violatoria de alguna norma contenida en la Convención, carece de validez, y por tanto, debe ser aplicada la norma convencional. Pág. 113.

Claro, que lo anterior, obedece el antiguo Artículo 508 de la LOT, que todavía hoy, tiene una fuerte vigencia, a la luz de la progresividad de los derechos laborales, en éste caso, de los derechos laborales colectivos, pues el anterior núcleo duro de tipo constitucional, para los derechos laborales, constituye un principio, de contención, que obliga: *a) A Reformar en Condiciones Más Favorables: Reformatio in melius, esto es, la reformatio in pejus queda completamente prohibido; b) El Principio de Extensión a Terceros (Artículo 173RLOT); c) Principio de Inderogabilidad; d) El principio de ultra-actividad; y e) el Principio de Intangibilidad (Artículo 190RLOT)*. De donde Villasmil (1995) dice: “que una Convención Colectiva que persiga sustituir las condiciones de trabajo, hasta ese entonces vigentes, debe concertarse en unas condiciones más favorables a las contenidas en los contratos de trabajo celebrados bajo su ámbito.” Pág. 118.

2_. Los Principios Rectores de la Negociación.

2.1_. El Principio de la Negociación Libre y Voluntaria.

La misma OIT establece en el Artículo 4 del **Convenio Núm. 98**, el carácter voluntario de la Negociación Colectiva, pues establece en su postulado que dicho carácter “se constituye en un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical.” (OIT, 1996a, Párrafo 844). Se entiende, pues, que para la OIT, el deber de fomentar la Negociación Colectiva exceptúa, el recurso a medidas de coacción (OIT, 1981, Pág. 22/6).

Como dice un dicho popular: “Lo que es bueno para el Pavo, también es bueno para la Pava.” De esta manera, se encuentra, que el principio jurídico rector de toda negociación voluntaria, es la libre voluntad de las partes intervinientes, tanto para los Trabajadores, como para el propio Empleador. Es por ello, por lo que en los *Convenios de la OIT Sobre la Negociación Colectiva*, se hace clara su posición al respecto, pues nunca se promueve a la obligación formal de negociar. Lo que si fomentan, es que los órganos del Estado, que regulan las Convenciones Colectivas de Trabajo prevean, que las Organizaciones Sindicales más representativas tomen parte en las negociaciones colectivas (OIT, 1994a, párrafo 245).

Asimismo, la OIT insiste en que los mecanismos de auxilio a la negociación, es decir, los Medios Alternativos para la resolución de conflictos (Negociación, Conciliación, Mediación o Arbitraje) tengan un carácter voluntario, no entendiéndose como algunas legislaciones obligan a las partes a seguir un procedimiento fijo que regula todas las etapas e incidentes del proceso y que prevé intervenciones obligatorias y sucesivas de la autoridad administrativa, con arreglo a plazos predeterminados (ibíd., párrafo 246).

Para completar lo aquí expuesto, se permite citar a la **OIT**, ya que la principal organización internacional en materia laboral, es sumamente clara y concisa, en vista de que el Comité de Libertad Sindical, desarrolló, aún más explícitamente, los principios rectores anteriormente citados:

Todo contrato colectivo ha de obligar tanto a sus firmantes como a las personas en cuyo nombre se celebre, y que las disposiciones de los contratos de trabajo individuales contrarias a aquel deberían considerarse como nulas y sustituirse de oficio por las cláusulas correspondientes del mismo, pese a lo cual deberían respetarse las disposiciones de los contratos individuales que sean más favorables a los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo. Págs. 856 y 857.

En este sentido, el Artículo 166 del RLOT instituye, que la iniciativa en la elaboración del Proyecto y la Elaboración del mismo antes de su presentación a la Administración del Trabajo corresponde a los Sindicatos, pero ésta también, dice que podrá corresponder al mismo Patrón. Aunque, no son frecuentes esos casos. Y de igual forma ocurre con los trabajadores no organizados sindicalmente (Artículo 168 RLOT); con los Colegios Profesionales (Artículo 144 RLOT). Las Convenciones Colectivas serán desarrolladas siguiendo el referido procedimiento establecido en los Estatutos Sindicales, de

ser el caso, por supuesto, pues de lo contrario, en el caso de los Trabajadores no Sindicados, éstos deberán seguir el Procedimiento de la LOTTT y su Reglamento Ejecutivo.

2.2_. El Principio de Progresividad de los Derechos Humanos.

De una clara lectura de una Sentencia dictada por la Sala Única de la Corte de Apelaciones del Circuito Judicial Penal del Estado Aragua, ésta pauta lo siguiente:

El Artículo 19 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece el deber del Estado de garantizar “a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen. Corte de Apelaciones, Circuito Judicial Penal estado Aragua. (19 Octubre 2014) Sentencia N° 488 [P. Alejandro Perillo].

En dicha norma constitucional se reconoce claramente el **Principio Jurídico de la Progresividad en la Protección de los Derechos Humanos**, según el cual, el Estado se encuentra en el deber de garantizar a toda persona natural o jurídica (en éste caso el Empleador y a los Trabajadores), sin exclusión de ninguna especie, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de tales derechos.

Dicho principio jurídico, se resume en el progreso consecutivo de la esencia de los Derechos Fundamentales, en tres aspectos fundamentales: 1.- Ampliación de su número, 2.- Desarrollo de su contenido y 3.- Fortalecimiento de los mecanismos institucionales para su protección. En este contexto, surge la imperiosa necesidad de que la creación, interpretación y aplicación del universo de Leyes que cuadran el ordenamiento, se realice venerando el contenido de los Derechos Fundamentales aquí descritos.

Es importante resaltar, que la norma constitucional 19 no debe aislarse de su entorno sistémico, sino que ésta norma debe interpretarse concomitantemente con los Artículos 22 y 23 de la Constitución de 1999, que complementan de una manera integral su contenido, declarando de ésta manera el fundamento para la protección de los Derechos Humanos.

Por consiguiente, en dichos preceptos constitucionales se establecen, que:

Los Tratados, Pactos y Convenciones en materia de derechos humanos, que hayan sido suscritos y ratificados por Venezuela, predominarán en el orden jurídico interno en la medida en que contengan normas referidas al goce y ejercicio de los derechos humanos más favorables que las contenidas en la Constitución y en

las leyes de la República, es decir, cuando tales Tratados reconozcan y garanticen un derecho o una garantía de forma más amplia y favorable que la Constitución -u otra normativa- dichos instrumentos internacionales se usarán inmediata y directamente por todos los órganos del Poder Público, especialmente cuando se trate de operadores de justicia...

Cabe señalar, que la misma Sala de Apelaciones en **Sentencia N° 1654** del 13 de Julio de 2005, referente al Principio de Progresividad de los Derechos Humanos el Juzgador acota “que la tendencia general, es la de mejorar cada vez más, la protección y el tratamiento de estos derechos”, y manifiesta que “la progresividad de los derechos humanos de unos, no puede ir en detrimento de los derechos humanos del resto de las personas, pues sería contradictorio con el verdadero sentido de la Justicia y la Equidad perseguido por el Constituyente de 1999.”

Peña Solís (2008) dice “que éste rasgo de los Derechos Humanos involucra reconocer que éstos se encuentran en un continuo de perfección con la finalidad de promoverlos y protegerlos al máximo. Pág. 479. Y bajo ningún concepto, un acto jurídico puede modificar desfavorablemente el contenido de un Derecho Laboral. Y es porque entonces, constitucionalmente, vía artículo 19, esa posibilidad queda completamente prohibida.

En este sentido, **Ayala** (1994):

Que ese principio es aplicado por los organismos internacionales puede incluso llevar a la aplicación del Derecho Constitucional con preferencia al Derecho Internacional, en aquéllos casos, en que el primero consagre en la instancia internacional de protección, la norma constitucional sobre derechos humanos más beneficiosa sobre la norma internacional. Pág. 171.

Un buen ejemplo, es el punto relacionado con la jornada laboral, pues la Constitución estipula un número de horas laborales semanales: y la nueva LOTTT estipula una jornada laboral semanal inferior a la contemplada en la Constitución 1999, que, si bien es cierto, termina siendo incompatible por vulnerar el principio de supremacía constitucional, la regulación legal termina siendo progresiva, frente a la normativa constitucional. Desde luego, que el principio jurídico también puede operar en un sentido inverso: la aplicación de la norma internacional más favorable, sobre la norma interna.

De al manera, que la progresividad constituye un rasgo característico de los Derechos Laborales bajo examen, que encuentran concreción en la indicada regla, que en el área hermenéutica se traduce como: *principio pro hominen o favor libertatis*, pues la progresividad de los derechos se encuentra contemplado como una norma preliminar en la parte dogmática de la Constitución de 1999, que sirve entonces, de antesala para la totalidad de los Derechos Constitucionales, entre ellos, como es obvio, los Derechos Laborales.

2.3_ El Principio de la Autonomía de la Voluntad.

La Autonomía de la Voluntad es un Principio General del Derecho Civil, del Derecho Contractual, del Derecho Privado, que gravita en la total, plena o absoluta libertad, que reconoce el ordenamiento a las personas, bien sean éstas, naturales o jurídicas, con el nítido propósito de que las mismas autorregulen sus actuaciones e intereses. Ésta autonomía se materializa a través del acto jurídico, útil herramienta, que el Derecho otorga para crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones.

El valor de el Principio se fundamenta en el **Derecho Canónico (Siglos XII, XIII y XIV)**, en el hecho, de considerarse, como una expresión de la libertad plena del individuo, cuyo reconocimiento por todas las Legislaciones se impone. Y que se traduce, en la voluntad del hombre libremente manifestada, como lo único, que hace falta para contratar, naciendo de un consentimiento libre y autónomo. Lo cual indica la posibilidad, que tienen las personas de regular libremente sus negocios e intereses; y, ejercitar los Derechos Subjetivos de los cuales son titulares y concertar negocios jurídicos.

En este orden de ideas, el autor **Pergolessi** (1955) habla “de un derecho de todos los ciudadanos a la negociación jurídica.” Pág. 449. Y el Italiano **Virga** (1955) sostiene “que la autonomía privada es un Derecho Fundamental, o un Derecho de Libertad, como el Derecho a la Libertad Económica; un Derecho que vale frente al Estado, y además, frente a todos los miembros de la Comunidad.” Pág. 541. Y en su clasificación de los derechos públicos subjetivos, **Biscarretti Di Ruffia** (1956) dice “que la propia autonomía privada forma parte de una categoría aparte con los Derechos de Libertad Civil, entre los que coloca los derechos de libertad con contenido económico, o libertad patrimonial.” Pág. 588. Que entre tantas cosas, otros autores como **Luigi Ferri** (1969) catalogan a tales Libertades Públicas, “como unos Derechos Esenciales de la persona.” Pág. 295.

De igual forma, **Cassarino** (1969) expone:

La autonomía privada no es sólo, ni principalmente libertad; sus manifestaciones, no son mero ejercicio de un Derecho Subjetivo, como lo son andar o arar las fincas propias. La autonomía privada es, ante todo, poder, y los negocios jurídicos son manifestaciones de poder concreto del libre desenvolvimiento de la personalidad del individuo. Pág. 297.

Concluir un contrato, en el presente caso, una Convención Colectiva entre las partes intervinientes: *Patrono y Trabajadores*, es disciplinar minuciosamente una actividad negocial, como ocurre con el andar, o el arar, de la cita; y ni siquiera, se limita a prohibir cualquier tipo de acción dirigida a impedir su libre acción, sino, que interviene, ante todo, para conferir a los particulares contratantes, un poder jurídico concreto de determinar los efectos de sus tratos con un carácter vinculante, de una forma similar, que una Ley: Y precisamente, por así permitirlo la Ley.

La libertad Negocial entonces, es un poder jurídico plenamente reconocido por el ordenamiento jurídico, salvo prohibición expresamente instituida por la Ley. Y salvo, que, dicha prohibición, sea compatible con el ordenamiento constitucional. La autonomía contractual, o mejor dicho, la propia libertad contractual o negocial, es un poder jurídico normativo de legislar, propio, de los particulares, en sus áreas de competencia, y esa es, precisamente, la concepción jurídica que tiene el clásico del Derecho Público, Georges Jellinek (1900) en su **Staatlehre**.

Y tal como lo ratifica Delgado (2003) "*Obviamente la Autonomía de la Voluntad no puede verse al margen del ordenamiento jurídico existente*, su existencia emana de él, pues su reconocimiento en la Ley, constituye un presupuesto indispensable para su ejercicio." Pág. 41. (*Cursivas Añadidas*). Y en ese sentido, **Trabuchi** (1959) "la idea del poder no es en absoluto extraña a la idea del negocio, y, que es común, la intuición de que el poder, es un presupuesto subjetivo del negocio jurídico." Pág. 300. Esto es, que inclusive, los actos contractuales entre Patronos y Trabajadores derivan de un poder jurídico antes reconocido por el ordenamiento. Siempre, que, cabe decir, que se fundamente en una norma previa, que en el presente caso, es la norma constitucional del Derecho, o de la Libertad Sindical.

Y es bastante particular, decir, que la libertad contractual en materia sindical es un poder jurídico reconocido constitucionalmente en primera instancia, y luego, desarrollado de una manera legislativa. De tal modo, que el desarrollo legislativo posterior del derecho subjetivo posee primero, un origen constitucional primero, al cual, debe primero, y en todo momento, sujetarse plenamente, desde un sentido reglamentario, como también, principista. Al respecto, Hernández, K. & Guerra, D. (2012) refieren lo siguiente:

Pues precisamente, la esencia del principio radica en el poder que el ordenamiento reconoce a los particulares de regular por sí sus intereses o relaciones jurídicas con los demás sujetos. Sin que ello implique que al proceder a hacerlo no deban observar los requisitos exigidos, o que no obedecen a razones tocantes con la protección de los propios agentes, de los terceros y del interés general de la sociedad. Pág. 75.

De hecho, es de observarse, que, el *Derecho Laboral Individual* no está nunca por arriba del *Derecho Laboral Colectivo*. En definitiva, la autonomía de la voluntad, debe ser valorada, como uno de los principios más importantes del Derecho, en virtud del cual los particulares, libremente, y según su mejor conveniencia, son llamados a determinar el contenido, el alcance, las condiciones y las modalidades de sus actos jurídicos; principio, que posee un mayor reconocimiento en el ámbito contractual, pero, que bajo el amparo del ordenamiento constitucional, según el artículo 20, posee limitaciones inmanentes, pues, si bien es cierto, que los poderes jurídicos privados no se ejercen por un deber, sino de manera espontánea, los actos contractuales o convencionales del *Derecho Laboral Colectivo* deben ser compatibles con la integridad del sistema jurídico. Pero, una Ley no puede obligar a ejercer un poder privado, que por su misma naturaleza, depende de la libertad inmanente del individuo.

En el Derecho Laboral Colectivo Venezolano cabe destacar, los grandes aportes de Caldera Pietri (1991) al expresar “que la Administración del Contrato incluye la Resolución de toda clase de problemas, verdaderos o imaginarios, que surgen día a día, y que supone una interacción permanente, entre la empresa y sus trabajadores, organizados o no.” Pág. 32.

Esa amplia gama de situaciones muy diversas, y la necesidad, que existe de cumplir de buena fe, lo que se tiene acordado, obliga a la implementación de unas políticas, y de orientaciones, que puedan hacer posible una correcta aplicación del Convenio, del que se tiene firmado; es decir, políticas para la administración de ese Convenio.

No obstante, la misma autora Caldera Pietri (1991) afirma:

Que con la Administración del contrato, se busca crear el contexto adecuado para facilitar la interdependencia entre las unidades participantes en él (capital y trabajo). Esto es, establecer las condiciones necesarias para su aplicación, y de esa manera, prever el incumplimiento de las normas creadas. Y si sus preceptos son transgredidos, la Administración debe establecer los mecanismos propios para restaurar el orden violado. Pág. 32.

Convirtiéndose, la Administración Laboral en un árbitro concedor de los conflictos normativos e interpretativos derivados de las Convenciones Colectivas, que en líneas generales, promueven las bases para una rápida y adecuada revisión, y resolución de las diferencias de interpretación de los términos del Contrato, así como de su aplicación a cada caso particular.

2.4.- La Norma, y la Norma Contractual, y sus Características.

En este particular, y por efecto de espacio, no se ahondará mucho en éste sentido, limitándose por presentar algunos tópicos sobre la norma, donde hay, una definición, que Cabanellas (2003) da, en su Diccionario Jurídico Elemental:

Norma. Regla de conducta. Precepto. Ley. Criterio o patrón. Práctica. Jurídica. Regla de conducta cuyo fin es el cumplimiento de un precepto legal. Para **Otto Von Gierke**, “la norma jurídica es aquella regla que, según la convicción declarada de una comunidad, debe determinar exteriormente, y de modo incondicionado, la libre voluntad humana.

Que interesante entonces, notar acá la expresión “la libre voluntad humana” en la definición de “Norma.” Pues bien, desde el punto de vista socio-económico del Derecho, la norma no es más que un “Hecho Social, ya que ésta nace de la sociedad. Se nutre de ella, y va a regular todo lo concerniente al desenvolvimiento de la persona con ese entorno social. De ésta manera, normará el comportamiento de los integrantes entre sí y sus congéneres, muy independientemente de la voluntad de sus integrantes, pues tiene carácter de Orden Público, por lo que no puede ser relajado por las partes.

Es evidente, que la persona dentro de esa libertad personal, que propugna la norma escrita reglamentará su libre desenvolvimiento, en concordancia con lo que el ordenamiento jurídico de la Sociedad promulgue, pues además, “mi derecho termina donde comienza el del otro.” Y es que esta característica de la norma está dada en función de la voluntad del individuo, y se corresponde a una clasificación de ésta, que se denomina Normas Imperativas, porque “obligan independientemente de la voluntad del individuo.”

Es menester, mencionar entonces, que en ésta clasificación de la norma se encuentran también, las normas dispositivas, pues estas “obligan cuando no existe una voluntad expresa en contrario del individuo.” Algunos autores incluyen dentro de ésta categoría a las Normas Supletivas. También creerse como Norma Dispositiva, la Norma Interpretativa, es decir, aquella que va orientada a determinar e interpretar la voluntad de las partes.

Se ha notado, la claridad de la norma, en cuanto a la voluntad de la persona, pues esta voluntad va a estar regulada por la sociedad, a través del sistema jurídico, sin que ello menoscabe en el libre desenvolvimiento de la voluntad humana. Y es que así, es el deber ser, pues constitucionalmente está establecida en el dispositivo Constitucional 20 “Toda persona tiene derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público y social”. (Cursivas Añadidas).

La norma entonces regulará la Autonomía de la Voluntad, que es un principio básico del Derecho Contractual. Anteriormente, se ha manifestado el valor de éste principio, que se aprecia en el hecho de considerarse como una manifestación de la libertad del individuo, cuyo reconocimiento por la misma norma, como Derecho Positivo, se impone, el cual se traduce en la posibilidad, que tienen las personas dentro de la Sociedad, de regular libremente sus intereses, y ejercitar los derechos subjetivos de los cuales son titulares y concertar negocios jurídicos. Hernández y Guerra (2012) dicen:

Independientemente de ser creído como uno de los principios más importantes en el Derecho Civil y específicamente en el Derecho de Contratos, no es admitida de forma absoluta, por cuanto tiene restricciones previstas en la Ley y otras, que se desprenden de las circunstancias o de las situaciones de hecho. Dichas restricciones se manifiestan en forma de límites y limitaciones que la norma establece. Págs. 72.

Es interesante resaltar la clasificación de la norma que Hart (1961) ofrece:

Que lo que diferencia al Derecho de otros sistemas normativos, es que está formado por otros sistemas de normas: Normas Primarias y Normas Secundarias; en donde las Normas Primarias son las normas de conducta, normas de comportamiento, y que califican de prohibido, de permitido y de obligatorio, ya que éstas imponen obligaciones... Pág 303

Como es el caso, del ya mencionado Artículo 437 de la LOTT, mientras que las secundarias, ungen potestades, y procedimentalizan, las normas potestativas, y que, está en consonancia con la posición de **Richard Schmidt y Burkhard**.

Y para finalizar lo relativo a la Norma, contractual, se mostrará los elementos interpretativos de la Ley, y, que según Anchondo (2012) son “los medios de que dispone el intérprete para establecer el o los posibles sentidos y alcances de la ley interpretada.” Págs. 98. Estos medios, son comúnmente aceptados por la doctrina, y en ocasiones consagrados expresamente por los propios ordenamientos jurídicos. Estos elementos, son el elemento gramatical, el histórico, el lógico, el sistemático y el teleológico.

El Elemento Gramatical o elemento literal, es aquel que permite establecer el o los sentidos, y alcances de la ley, inclusive de una Ley Contractual, pero haciendo uso del tenor de las propias palabras de la Ley Contractual, es decir, al significado de los términos y frases de que se valió el legislador o las partes en el Contrato, para expresar y comunicar su pensamiento. Éste método interpretativo parte del supuesto, de que la voluntad e intención del Legislador está impregnada en la Ley Escrita; y como, la referida Ley, está escriturada, entonces, la mejor manera, de descifrar, la verdadera intención legislativa, es a través de las palabras de que hace éste.

El Elemento Histórico permite interpretar el derecho legislado, aludiendo para ello a la historia del texto legal que se trata de interpretar. Esta historia se ve reflejada en cada una de las historias o etapas del proceso de formación de la ley.

El Elemento Sociológico, es el que debe atenderse, al interpretar las normas, a la “realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas”. Si una norma nacida en un contexto histórico estipulado, se debe aplicar en un tiempo diferente, puede producir un resultado indeseable si el cambio de las circunstancias es lo suficientemente sensible. No basta con saber, por qué, y para qué, se dictó la norma en concreto, sino también, por si las nuevas ocurrencias reinantes consienten o no, que permanezca invariado el sentido original.

El Elemento Sistemático permite interpretar a la Legislación, atendiendo a las conexiones de ésta, con la totalidad del ordenamiento jurídico del cual forma parte, incluso los mismos Principios Generales del Derecho. Se trata, de considerar a la norma jurídica, no como un enunciado aislado, sino como una parte de un conjunto mucho más amplio, que le proporciona sentido, fundamento, y coherencia, y, por último...

El Elemento Teleológico, que es aquél, que permite establecer el sentido o el alcance de un precepto legal atendiendo al fin de ésta, esto es, a los objetivos que se buscó conseguir, mediante su establecimiento.

Aplicando entonces, lo aquí transcrito referente a la norma, no es difícil descifrar el verdadero alcance jurídico del Artículo 437 LOTT, cuando en la letra de su grafía:

Ordena la obligación de negociar y de celebrar una Convención Colectiva de Trabajo, o a negociar y a acordar un Pliego de Peticiones de carácter conciliatorio o conflictivo, con la organización sindical de mayor representatividad entre los Trabajadores de la Empresa...

Con un elemento gramatical imperativo como lo es “la expresa obligación al Empleador de negociar,” lo que es, totalmente contrario a los principios constitucionales, doctrinales y generales del Derecho, anteriormente mencionados; un elemento histórico, en donde se evidencia las luchas sindicales y sociales por lograr los beneficios, y Derechos en los Trabajadores; un elemento Sociológico, en donde se evidencia la realidad del Trabajo, como un Hecho Social, y que la norma debe ser interpretada, bajo la lupa de éste criterio social, por lo que los Derechos de los Empleados y los Trabajadores, son de un primer orden constitucionalmente; un elemento sistemático, en donde se evidencia, que ésta norma, no esta cónsona con los postulados constitucionales de los DDHH, en cuanto al consentimiento y a la libre voluntad de la persona, ya que ésta no proporciona un sentido, fundamento y coherencia con los otros Principios Constitucionales, los Principios Generales del Derecho, y los Convenios y Tratados suscritos y ratificados por la República.

Y por último, un elemento teleológico, que es aquél espíritu del legislador originario, el que con ésta norma busca preservar al trabajo como un Hecho Social, y así garantizar, “a los trabajadores como creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado,” tal cual lo expresa la Disposición Preliminar 1 de la Ley. Con la pequeña acotación, que, más que el Estado mismo, el objetivo de la Ley Orgánica del Trabajo debería ser, repercutir de una manera positiva en la sociedad, sin desmejorar las condiciones jurídicas, de tipo económico, social y cultural del entorno laboral. Y tal como Viñuela (2016) explica “acerca de la asertividad, en como hacer valer y defender nuestros derechos, sin violar o alterar, los derechos de los demás; premisa fundamental, que la norma debe tener en cuenta para encontrar una plena aceptación, o una legitimidad, de cara a los individuos de la sociedad.” Pág. 38.

2.5.. La Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y Trabajadores.

La Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y Trabajadores (LOTTT), en el Artículo 437 reza lo siguiente:

El patrono o la patrona estará obligado u obligada a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo, o a negociar y acordar un pliego de peticiones de carácter conciliatorio o conflictivo con la organización sindical de mayor representatividad entre los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia y que tenga la junta directiva dentro de su periodo estatutario (*Negritas Personal*).

Esta norma legal esta enlazada con el Artículo 115 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, y el cual establece lo siguiente:

Cuando se exigiere al patrono o patrona negociar colectivamente o se ejerciere el derecho al conflicto, la organización sindical solicitante o, en su defecto, el sujeto colectivo legitimado, deberá representar a la mayoría absoluta de los trabajadores y trabajadoras interesados. A estos fines, si el patrono o patrona u otra organización sindical interesada negare la referida representatividad, el *Inspector o Inspectora del Trabajo* competente la determinará a través del procedimiento de referéndum sindical previsto en la Sección Quinta del Capítulo III del presente Título o, cuando ello no fuere posible o resultare inconveniente, por cualquier otro mecanismo de constatación siempre que garantice imparcialidad y confidencialidad. **Parágrafo Único:** Dos o más organizaciones sindicales podrán actuar conjuntamente a los fines de obligar al patrono o patrona a negociar colectivamente o para ejercer el derecho al conflicto". (*Cursivas Añadidas por el Autor*).

Como se ha indicado inicialmente, se nota acá "la obligación" o "la exigencia" que tiene el empleador de negociar un contrato colectivo con el sindicato que posea la mayor representatividad. La doctrina es clara en este particular. Y los Principios Generales del Derecho también, cuando "se habla de Negociación." Y los términos que subyacen relacionados a ella, son los Principios de la Autonomía y la Voluntad contractual. No se puede usar el término "obligar," "exigir", ya que eso iría en contraposición al derecho individual que posee el empleador, pues estaría en detrimento de la voluntad de la persona, libremente manifestada y que ella tiene como un derecho individual reconocido por casi todas las legislaciones del mundo de decidir sin coacción alguna lo que atañe a sus intereses y negociaciones.

Peces-Barba (1980) dice "la finalidad genérica, que puede englobar a todas las categorías de los derechos fundamentales, es favorecer el desarrollo integral de la persona humana, potenciar todas las posibilidades derivadas de su condición." Pág. 119. Un Comerciante: enfoque de Derecho Mercantil; con su Patrono: Enfoque de Derecho Laboral, no ve respetada su condición humana bajo ninguna de las dos perspectivas, que puntualizan la doctrina. Desde la perspectiva liberal: a través de la creación de un ámbito de autonomía y de libertad, en este caso contractual; y en sus perspectivas democráticas, a través de la creación de cauces de participación. Dando a entender, con lo anterior, de la norma transcrita, que, sustantivamente, ni adjetivamente, el patrono -comerciante- ve respetada su libertad económica, vista desde un enfoque contractual, laboral, porque no respeta el dialogo ordenado por el Constituyente, o la LOTTT, como base axiológica de convivencia de dos derechos antagónicos como la libertad económica y el derecho de los trabajadores. No obstante, ¿Y los derechos colectivos o difusos de los consumidores o usuarios como destinatarios de la actividad comercial

de la sociedad mercantil con ayuda de los trabajadores? Son dos derechos individuales: Patrono y Trabajador, pero, vale la pena sacrificar uno u otro, para satisfacer la masa de consumidores y usuarios.

El Artículo 18.5 de los Principios Rectores indica:

Que el trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza. La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios: (...) 5. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma **se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad (...)** (*Negritas Añadidas*).

Como se ve, la Ley es clara, y estipula, la imperiosa necesidad de aplicarla siempre en favor del Trabajador: *In Dubio Operario* del Artículo 89.4 Constitucional. Y es que se entiende, el propósito de la Ley en este aspecto, velar por los Derechos de los Trabajadores, y que estos son de suma relevancia, pero sin menoscabar los Derechos que como persona tiene el Empleador, en el legítimo ejercicio de su Derecho a la Propiedad y la Libertad Económica. A veces,

En el Artículo 24 y 25 de la LOTT se transcribe la “*concepción del Trabajo como Proceso Social fundamental, para alcanzar los fines esenciales del Estado,*” tal cual crea, el dispositivo constitucional 3 en su último aparte, el cual dice “La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.” Es curioso, y digno de notar, que dicho aparte constitucional está precedido de unas “Garantías Constitucionales,” en donde se afirma que:

El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución.

Y el Artículo 2 LOTT refrenda lo que constitucionalmente se afirma:

Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y *el respeto a los derechos humanos.*” (*Cursivas por el autor*).

No obstante, hay una crítica a las normas constitucionales, y legales también. Que son vistas, tan sólo, unidimensionalmente, no desde la perspectiva tridimensional: Empresario-Patrono; Trabajador; y Consumidores

y Usuarios. No hay un enfoque sistemático. No hay puentes, a nivel de las normas, o conexiones, que permitan armonizar diferentes intereses envueltos en un mismo entorno, pues el conflicto, es principalmente enfocado, con el entorno laboral, o interno, de dicha organización empresarial; pero no, desde el enfoque jurídico-externo con el público en general. La Constitución señala limitaciones legales a la huelga como Derecho. En si, la Ley del Estatuto de la Función Pública (LEFP) considera, que el Derecho Constitucional, Legal también, de los referidos Funcionarios Públicos a la Huelga, que si no se respeta, la continuidad del servicio administrativo vinculado por su Estatuto, y que debe prestarse al público, incurre en una infracción. Hay requisitos, limitaciones, entonces, a nivel de los derechos de los trabajadores también, frente al público en general. Y no sólo, de los Empresarios, como se acostumbra a ver en las declaraciones Oficiales. Los Trabajadores y Funcionarios Públicos violan también, los Derechos que algunos autores llaman prestacionales. Posiblemente, esa sea la razón para, OBLIGAR a sentar a las partes del conflicto a resolver el problema. No obstante, la libertad del patrono, implica paralelamente la libertad del trabajador. Y la libertad es un valor clave la Constitución de 1999 según el artículo 2. Y puede considerarse, que esa norma, es más importante, que cualquier otra norma jurídica, porque es una Disposición Preliminar de la Constitución.

La norma analizada es, desde cualquier ángulo o enfoque, de los derechos individuales, inconstitucional. Sin lugar a dudas, pero, habria, que ver, también el enfoque de los derechos colectivos o difusos, frente a los conflictos laborales de las características de la Huelga. Otros estudios deberán, analizar ese enfoque también.

CONCLUSIÓN

Ha sido interesante reflexionar en este Trabajo sobre lo que la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras establece en el Artículo 437 y en el Reglamento de la Ley -el artículo 115- cuando se establece en ambos articulados “la obligación o exigencia” al empleador de firmar algún acuerdo con un Sindicato.

La Ley debe ser clara, concisa, explícita, asertiva y entendible en términos regulares, cuya interpretación sea práctica, de manera que se entienda su alcance y propósito, y que su contenido a normar no sea contrario a ella misma.

Cuando se explica en Hermenéutica Jurídica ésta normativa, y se entienden los fines del Estado y el propósito de la Constitución, y de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, se puede encontrar que el objetivo supremo del Ordenamiento Jurídico, es establecer las condiciones jurídicas para que el Hecho Social Trabajo alcance su plenitud en cuanto al precedente doctrinario más importante en materia social en Venezuela, la doctrina social de El Libertador, Simón Bolívar, el cual se resume de la mejor manera en la proposición recogida en su célebre Discurso al Congreso Constituyente de Angostura, el 15 de Febrero de 1819: “El Sistema de Gobierno más perfecto, es aquel que produce la mayor suma de felicidad posible, la mayor suma de seguridad social, y la mayor suma de estabilidad política.”

Se puede entonces afirmar, de manera categórica, que el Estado Venezolano, en su afán de proteger al Trabajo como un Hecho Social, ha velado en cuanto a sus Leyes, la idea de proveer las garantías necesarias para que el Trabajador pueda alcanzar “la mayor suma de felicidad posible y mayor suma de seguridad social.”

Cuando leemos los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por la República Bolivariana de Venezuela, específicamente, los establecidos con la OIT, adentrándose a lo que la doctrina ha afirmado en lo que respecta a los Principios Universales del Derecho, como la Autonomía Contractual y los DDHH, vigentes, en el sistema jurídico internacional, no se puede percatar que el Ordenamiento Jurídico, no puede estar al margen de dichos postulados universales.

Ahora bien, el espíritu del Legislador ha sido proteger al Trabajador. Y por ello, el Artículo 437 LOTTT establece la condición de “débil jurídico” al Trabajador, porque considera al Empleador como el ente “capaz de explotar” a sus empleados, emitiendo normas que “obliguen” al Empleador a controlar sus actuaciones en pro de los trabajadores.

Es por ello, que los mencionados artículos “establecen una obligación, una exigencia,” que no es más, que firmar un Acuerdo con el Sindicato, que obtenga la mayor representatividad en la Empresa. A mi parecer, y aplicando los principios de la hermenéutica jurídica, noto, que la LOTTT, lo que ha querido, es que el Empleador se vea “obligado, exigido” de firmar dicho acuerdo con el sindicato de mayor representatividad, no la de llegar al acuerdo en sí, pero como bien se analizó, los principios jurídicos de autonomía y de Convenios Colectivos de la OIT, estipulan todo lo contrario. Haciendo al artículo 437 LOTTT, en inconstitucional.

Se recomienda, que el Legislador modifique de manera técnica, la redacción de ese artículo, y que en su enunciado sea eliminado el término de “obligar, exigir,” e incluir en dicho postulado un término acorde con los principios ya expuestos, para que no haya contradicción entre el propósito, y el alcance legislativo de ésta norma. Dicho esto, si la norma cuestionada estuviese redactada de la siguiente manera, no tendría sentido lo hasta aquí presentado:

Artículo 437 LOTTT: La organización sindical de mayor representatividad entre los trabajadores y las trabajadoras bajo la dependencia del patrono o patrona y que tenga la junta directiva dentro de su período estatutario, es la legitimada a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo, o a negociar y acordar un pliego de peticiones de carácter conciliatorio o conflictivo con el patrón o patrona. **Artículo 115 RLOT:** Cuando se solicite al patrono o patrona negociar colectivamente o se ejerciere el derecho al conflicto, la organización sindical solicitante o, en su defecto, el sujeto colectivo legitimado, deberá representar a la mayoría absoluta de los trabajadores y trabajadoras interesados. (...).”
(*Cursiva por el Autor*).

No cabe duda, que de esta forma, el contenido de la norma no ha variado, pues se mantiene vivo su espíritu, su razón de ser. Que el Hecho Social Trabajo no ha sido vulnerado, y que lo más importante, la norma es cónsona con el ordenamiento existente, con los principios jurídicos de la autonomía de la voluntad contractual y los principios generales del derecho, aparte de que cumple con los requerimientos establecidos por la OIT.

REFERENCIAS

Agüero, E. (1991) “*La Convención Colectiva en la Ley Orgánica del Trabajo. Derecho del Trabajo,*” En XVII Jornadas J.M. Domínguez Escobar. Homenaje a la Memoria de Anselmo Riera Zubillaga. Talleres Diario de Tribunales. Barquisimeto, Venezuela.

Alegría, M. (2005) “*Derecho Colectivo del Trabajo: Sindicatos, Conflictos, Negociación y Seguridad Social,*” en Libros del Nacional. Colección Minerva. Caracas, Venezuela.

Anchondo, P. (2012) “*Métodos de Interpretación Jurídica*” (PDF). Quid Iuris 16: 41-58. ISSN 1870-5707. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/quid-iuris/article/viewFile/17406/15614>.

Ayala, C. (1994) “El Derecho de los Derechos Humanos.” En Lecturas Constitucionales Andinas. Comisión Andina de Juristas. Lima, Perú.

Biscarreti Di Ruffia, P. (1955) “*Diritto Costituzionale.*” Nápoles, Italia.
Cabanella, G. (1993) “El Diccionario Jurídico Elemental.” Editorial Hellasta. Buenos Aires, Argentina.

Caldera, R. (1961) “*Derecho del Trabajo.*” Segunda Edición. Editorial El Ateneo. Caracas, Venezuela.

Caldera, M. (1991) “*La Administración de los Contratos Colectivos.*” Vadell Hermanos Editores. Caracas, Venezuela.

Cassarino, F. (1956) “*Le Situazioni Giuridiche e L'oggetto della Giurisdizione Amministrativa.*” Milán, Italia.

Carnelutti, F. (1936) “*Teoría del Reglamento Colectivo del Raporti di Lavoro.*” Cedam, Padova.

Colosi, T.-Berkely, A. (1981) “*Negociación Colectiva: El Arte de Conciliar Conflictos.*” Primera Edición. Editorial Limusa. México D.F., México.

Correa, J.-Navarrete, M. (1997) “*Técnicas y Métodos de Negociación.*” Ediciones Linka. México D.F., México.

Delgado, T. (2003) “*El Derecho de los Contratos. Tomo I.*” Editorial Felix Varela. La Habana, Cuba.

Ferri, L. (1969) “*La Autonomía Privada en el Aspecto Formal.*” Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, España.

Hart, H. L. A. (1961) *"The Concept of Law."* Editorial Abeledo-Perrot. Buenos Aires Argentina.

Hernández F-Guerra C. (2012) *"El Principio de Autonomía de la Voluntad Contractual Civil. Límites y Limitaciones."* Revista Científica Rejie 2012, issue 6. México, D.F., México.

Monsalve, T. (1988) *"Estrategias y Técnicas de Negociación."* Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. Caracas, Venezuela.

Nierenberg, G. (1981) *"The Art of Negotiating."* Business & Economics. Connerstone Library. New York, U.S.A.

Peces-Barba, G. (1980) *"Los Derechos Fundamentales."* Biblioteca Universitaria Guadiana. Segunda Edición. Madrid, España.

Peña, J. (2008) *"Lecciones de Derecho Constitucional General. Volumen I. Tomo II."* UCV. Caracas, Venezuela.

Pergolesi, A. (1955) *"Diritto Costituzionale."* Padua, Italia.

Trabuchi, B. (1959) *"Istituzioni di Diritto Civile."* Padua, Italia.

Viñuela, A. (2016) *"Liderar Desde el Corazón: La Guía Definitiva Sobre el Liderazgo Emocional que le ayudará a Fortalecer sus Competencias de Líder Gestionando el Corazón de sus Personas."* Bebookness.

Virga, F. (1955) *"Diritto Costituzionale."* Palermo, Italia.

OIT Convenio 91 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación en los Contratos Colectivos. 1951.

OIT Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, 1949.

OIT Convenio 154 sobre Negociación Colectiva. 1981. Párrafo 3, Págs. 856 y 857.

OIT (1996) "La Libertad Sindical. Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración." Cuarta Edición. Ginebra, Suiza.

OIT (1951) "Recomendación Sobre los Contratos Colectivos" (Núm. 91). Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.

Villasmil, H. (1995) *"Apuntamientos de Derecho Colectivo del Trabajo: Negociaciones y Conflictos."* Paredes Editores. Caracas, Venezuela.

Sentencia N° 488 de Corte de Apelaciones de Aragua, de 19 de Octubre de 2010.

Gaceta Oficial N° 5.908 Extraordinario. Reimpresión por Error Material del 20 Marzo de 2000. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del Año de 1999.

Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinaria del 07 Mayo de 2012. Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y Trabajadores.

Gaceta Oficial N° 38.426 Extraordinaria del 28 de Abril de 2006. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Recuperado <http://www.businessdictionary.com/definition/negotiation.html>