

Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
de la Universidad Monteávila

Derecho y Sociedad

11

*Estudios sobre
la LOTT*

María del Rosario Bernardoni

Manuel Díaz Mujica

Juan García Vara

Luis Alfredo Hernández Merlanti

Francisco Javier Marín Boscán

Juan Carlos Pró-Rísquez

Aurora Celina Salcedo Medina

Flavia Ysabel Zarins Wilding

Kathleen Barrios

Noviembre

2012



Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
de la Universidad Monteávila

Derecho
y Sociedad
*11 Estudios
sobre la
LOTTT*

Noviembre 2012

Derecho y Sociedad

Editorial

Carlos García Soto

Las prestaciones sociales en Venezuela, ¿fin de la historia?

María del Rosario Bernardoni

Consecuencias de la supresión legal de las categorías de obrero y empleado, respecto al ámbito de aplicación personal de las convenciones colectivas de trabajo

Manuel Díaz Mujica

La estabilidad y la inamovilidad. Su aplicación

Juan García Vara

La tercerización prohibida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

Luis Alfredo Hernández Merlanti

La inspección del trabajo en Venezuela: Impacto de la nueva Ley del Trabajo

Francisco Javier Marín Boscán

La Tercerización y la Subcontratación en el marco de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (“LOTTT”)

Juan Carlos Pró-Rísquez

Relaciones Triangulares y Relaciones Ambiguas en la Legislación Laboral Venezolana

Aurora Celina Salcedo Medina

La suspensión de la relación de trabajo en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras

Flavia Ysabel Zarins Wilding

La huella del Derecho en la Literatura

Kathleen Barrios

Colaboran en este número

María del Rosario Bernardoni

Doctora en Derecho y Profesora Titular de la Universidad del Zulia; Profesora de Instituciones de Derecho Laboral en la Universidad Monteávila. Ex Ministra del Trabajo; Miembro del Escritorio Jurídico Govea&Bernardoni.

Manuel Díaz Mujica

Universidad Católica Andrés Bello, Profesor de Derecho del Trabajo. Despacho de Abogados Miembro de la Firma Internacional Baker & McKenzie, Socio.

Juan García Vara

Abogado UCV. Magister Scientiarum UCV. Profesor de Postgrado UCV. Estudios completos de doctorado UCV. Juez Superior del Trabajo (J). Autor de publicaciones y ensayos. Expositor en congresos, jornadas y talleres en materia laboral. Miembro del Colegio de Abogados del Distrito Capital. Miembro de diversos Institutos y Asociaciones nacionales e internacionales dedicados al Derecho del Trabajo.

Luis Alfredo Hernández Merlanti

Socio fundador de Grau García Hernández & Mónaco. Socio de la Unidad de Litigios y Derecho del Trabajo. Abogado UCAB 1989. Especialista en Derecho Procesal UCAB 1995. Profesor de Teoría General de la Prueba UCAB y Técnica Probatoria Avanzada Post-Grado UCAB.

Francisco Javier Marín Boscán

Maestría y Doctorado en Derecho del Trabajo (LUZ). Diploma en Derecho Internacional y Comparado del Trabajo (UNAM). Experto Latinoamericano en Relaciones de Trabajo (OIT, Centro de Turín y Universidades de Bolonia y Castilla La Mancha). Profesor en pregrado y posgrado de LUZ. Investigador en el Centro de Investigaciones y Estudios Laborales (CIELDA-LUZ) acreditado en el PEII. Miembro de la Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas (AVAL) y de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Autor del libro: “Curso de Procedimiento Laboral Venezolano” y de artículos en revistas y medios electrónicos. El presente trabajo ha sido concluido en febrero 8 de 2013.

Juan Carlos Pró-Rísquez

Universidad Central de Venezuela, Abogado, mención magna cum laude. Doctorado en Ciencias, Mención: Derecho, con distinción honorífica. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela de Derecho, Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Jefe de la referida Cátedra. Southern Methodist University, Maestría en Derecho (LLM).

Aurora Celina Salcedo Medina

Abogado en ejercicio (UC). Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales (UC). Formación en Derecho de Familia y del Niño (UCAB). Formación en Docencia para la Educación Superior (UC). Formación en Bioética (Redbioética – UNESCO – Argentina). Cursante del Programa Doctorado en Ciencias Sociales Mención Trabajo (UC). Docente Ordinario de Pregrado (UC). Docente de Posgrado Especialización en Derecho Procesal del Trabajo (UAM) Directora del Escritorio Jurídico MS Abogados.

Flavia Ysabel Zarins Wilding

Abogado (1998), Universidad Católica Andrés Bello. Especialista en Derecho Procesal Civil, Universidad Católica Andrés Bello (pendiente la presentación de trabajo de grado). Profesora de Derecho del Trabajo I en la Universidad Católica Andrés Bello desde el año 2010. Jefe de Cátedra de Derecho del Trabajo I de la Universidad Católica Andrés Bello desde el año 2012.

Kathleen Barrios

Estudiante de 3° año de Derecho de la Universidad Monteávila.

Derecho y Sociedad

**REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD MONTEÁVILA**

Final Ave. Buen Pastor, Boleíta Norte, Caracas, Venezuela

derechoysociedad@uma.edu.ve

Teléfonos: (+58 212) 232.5255 / 232.5142 - Fax: (+58 212) 232.5623

Web: www.uma.edu.ve

CONSEJO EDITORIAL

Carlos García Soto

Director

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD MONTEÁVILA

Eugenio Hernández-Bretón

Decano

Carlos García Soto

Director

Geraldine Cardozo Ríos

Secretaria

CONSEJO ASESOR DE DERECHO Y SOCIEDAD

María Bernardoni de Govea

Marcos Carrillo

Résmil Chacón

Rafael J. Chavero G.

Faustino Flamarique

José Antonio Gámez Escalona

Ricardo Henríquez La Roche

Paul Leizaola

Enrique Pérez Olivares †

Pedro A. Rengel N.

Aristides Rengel Romberg

Daniela Urosa Maggi

Vicente Villavicencio Mendoza

HECHO EL DEPÓSITO DE LEY

ISSN: 1317-2778

Diagramación: Ediciones Paredes

Departamento de Promoción y Desarrollo Institucional,

Universidad Monteávila

CONTENIDO

Editorial.....	15
----------------	----

DERECHO

Las Prestaciones Sociales en Venezuela, ¿Fin de la Historia? María del Rosario Bernardoni.....	19
---	----

I. INTRODUCCIÓN.....	19
----------------------	----

II. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS.....	20
------------------------------------	----

III. LA REFORMA DE LA LOT DE 19 DE JUNIO DE 1997.....	23
---	----

IV. NATURALEZA JURÍDICA E IMPORTANCIA SOCIAL.....	25
---	----

V. EL PLURAL “PRESTACIONES SOCIALES”.....	27
---	----

VI. EL RÉGIMEN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES EN EL DLOTTT (ARTS. 122 Y 141 Y SIGS.).....	28
--	----

6.1. Recálculo al finalizar la relación laboral.....	29
--	----

6.2. ¿Pago de las prestaciones sociales en base al último salario?.....	29
---	----

6.3. Administración del capital de prestaciones sociales.....	30
---	----

6.4. La indemnización en caso de despido injustificado.....	31
---	----

6.5 El Fondo Nacional de Prestaciones Sociales.....	31
---	----

6.6. Utilización del capital del trabajador antes de la finalización de la relación laboral.....	32
---	----

VII. LOS PASIVOS LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO.....	32
--	----

7.1. Ámbito de los Pasivos Laborales.....	32
---	----

7.2. El Fondo de Ahorro Nacional de la Clase Obrera.....	33
--	----

VIII. CONCLUSIONES.....	35
-------------------------	----

Consecuencias de la supresión legal de las categorías de obrero y empleado, respecto al ámbito de aplicación personal de las convenciones colectivas de trabajo Manuel Díaz Mujica.....	37
--	----

I. INTRODUCCIÓN.....	37
----------------------	----

II. MARCO NORMATIVO.....	39
--------------------------	----

III. ALGUNOS COMENTARIOS.....	41
-------------------------------	----

IV. CONDICIONES DE TRABAJO DIFERENTES SEGÚN LA CATEGORÍA PROFESIONAL.....	43
--	----

ÍNDICE

V.	ALGUNAS DECISIONES JUDICIALES DE IMPORTANCIA	45
VI.	CONCLUSIONES.	51
La estabilidad y la inamovilidad. Su aplicación Juan García Vara		53
I.	INTRODUCCIÓN	53
II.	ESTABILIDAD	55
	2.1 Objeto de la institución de la estabilidad.	56
	2.2. Cumplimiento de la decisión que ordena continuar la relación de trabajo.	58
	2.3. ¿Hay cumplimiento por equivalente?	58
	2.4. Diferencias entre el procedimiento de estabilidad establecido en la LOPT y el previsto en la LOTT	60
III.	INAMOVILIDAD.	60
	3.1 Autorización para proceder al despido del trabajador.	61
	3.1.1. Diferencias entre el procedimiento de inamovilidad contemplado en la LOT y el establecido en la LOTT	62
	3.1.2. Separación temporal del cargo por razones de violencia y peligro, sin esperar la autorización del funcionario adminis- trativo del trabajo	63
	3.2 Autorización para proceder a la desmejora de las condiciones de trabajo o al traslado	64
	3.3. Reenganche	64
	3.3.1 Procedimiento para el reenganche	65
	3.3.2 Sanciones por el desacato u obstaculización	66
IV.	CONCLUSIONES.	66
La tercerización prohibida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Luis Alfredo Hernández Merlanti		69
I.	INTRODUCCIÓN A LA TEMÁTICA	69
II.	SUPUESTOS DE TERCERIZACIÓN PROHIBIDA.	73
	2.1. Primer supuesto. Tercerización genérica	75
	2.2. Segundo supuesto. La Intermediación	77
	2.3. Tercer supuesto. La contratación a través de entidades de trabajo	78
	2.4. Cuarto supuesto. Utilización fraudulenta de figuras contractuales del derecho común	81
	2.5. Quinto supuesto. Cualquier otra forma de simulación o fraude.	88
III.	CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA TERCERIZACIÓN PROHIBIDA	84

ÍNDICE

IV. LA TERCERIZACIÓN PROHIBIDA NO SUPONE EL FIN DE LA FIGURA DE LOS CONTRATISTAS.	87
La inspección del trabajo en Venezuela: Impacto de la nueva Ley del Trabajo Francisco Javier Marín Boscán.	89
I. INTRODUCCIÓN	89
II. PUNTO PREVIO: LA NUEVA LEY DEL TRABAJO EN VENEZUELA, LA LOTTT	92
III. LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO LABORAL EN VENEZUELA	93
IV. EL PAPEL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO EN LA GARANTÍA DE ADECUADAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA LA ARMONÍA Y EL TRABAJO DECENTE	95
V. REFERENTES EN LA NORMATIVA NACIONAL Y LA CONTRIBUCIÓN DE LA NUEVA LEY DEL TRABAJO (LOTTT) A LA EFICACIA DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO	98
VI. CONCLUSIONES.	102
BIBLIOGRAFÍA	103
La Tercerización y la Subcontratación en el marco de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (“LOTTT”) Juan Carlos Pró-Rísquez.	107
I. INTRODUCCIÓN	108
II. LA DESCONCENTRACIÓN PRODUCTIVA	110
III. LA TERCERIZACIÓN EN LA LOTTT.	112
IV. DETERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	117
V. LA SUBCONTRATACIÓN Y EL CONTRATISTA EN LA LOTTT	119
5.1. Consecuencias derivadas de la utilización de Contratistas que ejecuten actividades inherentes o conexas a la del beneficiario	120
VI. LA DETERMINACIÓN DE TERCERIZACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS	124
6.1. Órgano Competente	124
6.2. Consecuencias de la determinación de tercerización	128
VII. REGULACIÓN JURÍDICA DE LA TERCERIZACIÓN EN EL DERECHO COMPARADO LATINOAMERICANO.	129
VIII. CONCLUSIONES.	132

Relaciones Triangulares y Relaciones Ambiguas
en la Legislación Laboral Venezolana
Aurora Celina Salcedo Medina 135

I. INTRODUCCIÓN 135

II. RELACIONES TRIANGULARES Y RELACIONES AMBIGUAS
EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA. 136

2.1 Relaciones de Trabajo Bilaterales 136

2.2 Relaciones de Trabajo Triangulares 137

2.3 Relaciones De Trabajo Encubiertas, Disfrazadas o Ambiguas 138

2.4 Test de Laboralidad. 142

2.5 Tercerización Prohibida en la Nueva LOTTT. 144

III. REFLEXIÓN FINAL 147

La suspensión de la relación de trabajo en la Ley Orgánica
del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras
Flavia Ysabel Zarins Wilding 149

I. INTRODUCCIÓN 150

II. DEFINICIÓN Y NOTAS CARACTERÍSTICAS 150

III. SUSPENSIONES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO 152

3.1. Enunciación legal taxativa o enunciativa 152

3.2. Causas de suspensión 153

IV. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. 167

4.1. Suspensión de las obligaciones fundamentales
del contrato de trabajo 167

4.2. Cómputo del tiempo de suspensión en la antigüedad
del trabajador. 168

4.3. Obligaciones que deben cumplirse durante la suspensión. 169

V. LA REINCORPORACIÓN AL TRABAJO 170

VI. CONCLUSIONES. 171

La Huella del Derecho en la Literatura
Kathleen Barrios 173

I. INTRODUCCIÓN 173

II. UNA RELACIÓN SINALAGMÁTICA: DERECHO Y LITERATURA. 174

III. LA REALIDAD ENTRE DERECHO Y LA SOCIEDAD 178

IV. CONCLUSIÓN 185

V. BIBLIOGRAFÍA. 186

EDITORIAL

Este número 11 de *Derecho y Sociedad* se ha dedicado monográficamente a la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, publicada en la Gaceta Oficial N° 6.076 extraordinario del 7 de mayo de 2012. La Ley vino a derogar la Ley Orgánica del Trabajo que estaba vigente desde 1997.

Una de las Leyes más importantes para la sociedad es, a no dudarlo, la Ley del Trabajo, que viene a regular esa actividad principalísima de las personas, que tantas consecuencias tiene en el ámbito personal y familiar, como en el social, económico y político.

Por ello, el contenido de una Ley del Trabajo no es inocuo para las personas y para la sociedad en la cual se dicta. La orientación de las normas laborales pueden configurar en uno u otro sentido el bienestar de los ciudadanos. Una Ley Laboral puede ocasionar consecuencias negativas para personas específicas y para la sociedad en su conjunto, pero también puede contribuir al crecimiento de esa sociedad.

Las instituciones fundamentales del Derecho del Trabajo se han mantenido bajo el esquema de la nueva Ley, como no podía sino ser. Los cambios puntuales que contiene, sin embargo, han generado preocupación. Desde *Derecho y Sociedad* hemos querido dar un lugar para el estudio científico de tales reformas en el régimen laboral venezolano.

Carlos García Soto
Director

Derecho

Consecuencias de la supresión legal de las categorías de obrero y empleado, respecto al ámbito de aplicación personal de las convenciones colectivas de trabajo

*Manuel Díaz Mujica*¹

SUMARIO: I. Introducción. II. Marco normativo. III. Algunos comentarios. IV. Condiciones de trabajo diferentes según la categoría profesional. V. Algunas decisiones judiciales de importancia. VI. Conclusión.

I. INTRODUCCIÓN

La Ley del Trabajo del 16 de julio de 1936 diferenciaba al obrero del empleado con base en el predominio del esfuerzo manual o físico sobre el intelectual. Esta distinción no era meramente semántica sino que tenía repercusiones legales y prácticas bien importantes.

Así por ejemplo, hasta que entró en vigencia la Ley de 1990, la jornada semanal máxima de trabajo era de cuarenta y ocho horas para los obreros y de cuarenta y cuatro horas para los empleados. La proporción de venezolanos y extranjeros permitida por la ley debía ser computada separadamente para obreros y empleados según el artículo 8 del Reglamento de la Ley del Trabajo del 30 de noviembre de 1938, y luego el artículo 24 del Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973 mantuvo la norma, agregando que igual cómputo separado debía aplicarse a las remuneraciones de cada categoría para determinar si se excedía o no el porcentaje máximo permitido de remuneraciones del personal extranjero.

¹ Universidad Católica Andrés Bello, Profesor de Derecho del Trabajo. Despacho de Abogados Miembro de la Firma Internacional Baker & McKenzie, Socio.

Los obreros podían celebrar válidamente contratos de trabajo por tiempo determinado hasta por un año, mientras que los empleados podían celebrar esa clase de contratos primero hasta por cinco años y luego, a partir de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, hasta por tres años. La Ley del Trabajo de 1936 permitía la constitución de sindicatos de obreros, de empleados y mixtos, y esa posibilidad de sindicatos que podían agrupar únicamente a obreros o empleados se mantuvo hasta la entrada en vigencia de la Ley de 1990.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que entró en vigencia el 7 de mayo de 2012² (la “LOTTT-2012”) mantuvo la distinción pero sólo para el sector público, cuando estableció en su artículo 6 que dicha ley aplica a los “*obreros y obreras al servicio de los órganos y entes públicos nacionales, estatales y municipales, centralizados y descentralizados*”, mientras que los funcionarios públicos nacionales, estatales y municipales se rigen por las normas sobre la función pública en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones, régimen jurisdiccional, y sólo se benefician de la LOTTT-2012 en forma supletoria, en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.

Al amparo de esta tradicional distinción entre obreros y empleados se hizo costumbre en Venezuela que los contratos colectivos de trabajo, ahora convenciones colectivas de trabajo, se celebrasen en muchos casos sólo para obreros, a los que comúnmente se aludía como trabajadores de nómina diaria. En esos casos era usual que los principales beneficios de la contratación colectiva, como las mejoras en utilidades y bono vacacional, fuesen extendidos voluntariamente a los empleados, mientras que otras condiciones -como las referidas a los aumentos salariales-, eran convenidas directamente por los empleados con su patrono. Esta práctica ampliamente difundida se mantiene hasta nuestros días, aun cuando la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 eliminó la norma que expresamente establecía la posibilidad de que se constituyeran sindicatos de obreros o de empleados únicamente.³

Luego de la supresión de la distinción legal entre obreros y empleados como categorías distintas del género trabajador, en 2012, surge la duda si sería válido o no negociar convenciones colectivas de trabajo en el sector pri-

² Publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinario, del 7 de mayo de 2012.

³ Lo que ocurría era que los sindicatos de trabajadores negociaban convenciones o contratos colectivos para los obreros o personal de nómina diaria, únicamente, y no comprendían a los empleados en su ámbito personal de validez.

vado que apliquen a una sola de estas categorías, o si aún comprendiéndolas a ambas en el ámbito de aplicación personal de una determinada convención colectiva, cada grupo podría tener condiciones o beneficios diferentes, en atención a sus funciones y responsabilidades en la entidad de trabajo.

En nuestro criterio la respuesta a ambas preguntas es afirmativa, porque a pesar que la ley no haga expresa distinción entre ambas categorías (obreros y empleados), cada grupo tiene funciones y responsabilidades diferentes. En esos casos la diferenciación no resulta de un capricho del empleador sino de una necesidad real y de una situación fáctica que no debe ser ignorada.

II. MARCO NORMATIVO

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece en su artículo 96 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.”* La Carta Magna agrega que *“las convenciones colectivas deben amparar a todos los trabajadores y trabajadoras activos al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.”*

Por su parte, la LOTT-2012 elimina toda distinción entre obreros y empleados relativa al sector privado de la economía, repite el postulado constitucional de que las normas de la convención colectiva benefician a todos los trabajadores y las trabajadoras de la entidad de trabajo aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración, y agrega que sólo están exceptuados de la aplicación de la convención colectiva de trabajo *“los representantes del patrono o patrona a quienes le corresponde autorizar y participan en su discusión, salvo disposición en contrario de las partes.”*

Aunque estas normas pueden llevar a concluir que la convención colectiva de una entidad de trabajo debe aplicarse a todos sus trabajadores, con la única excepción de los representantes del patrono que la negociaron o autorizaron su celebración, existen otras normas en la misma LOTT-2012 que hacen pensar que lo anterior no es una verdad absoluta. En este sentido podemos citar los artículos 366, 371 y 463 de la LOTT-2012:

“Principio de pureza

Artículo 366. No podrá constituirse una organización sindical que pretenda representar, conjuntamente, los intereses de trabajadores y trabajadoras y de patronos y patronas, ni que tenga afiliados indistintamente a patronos y patronas y a trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras de dirección no podrán constituir sindicatos de trabajadores y trabajadoras o afiliarse a éstos.”

“Clases de sindicatos de trabajadores y trabajadoras

Artículo 371. Los sindicatos de trabajadores y trabajadoras pueden ser de entidad de trabajo, profesionales, de industria o sectoriales:...

- b) Son sindicatos profesionales, de artes u oficios los integrados por trabajadores y trabajadoras de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas entidades de trabajo. Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios en forma no dependiente...”

“Protección a la pequeña y mediana industria

Artículo 463. Cuando en una rama de actividad existan diferencias sustanciales entre las entidades de trabajo grandes y las pequeñas o medianas, la convención colectiva discutida en Reunión Normativa Laboral, deberá establecer condiciones diferentes para la aplicación de cláusulas a los fines de protegerlas como fuentes de trabajo y de producción de bienes o servicios.”

En el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006⁴, que no ha sido expresamente derogado y cuyas disposiciones deberían mantener vigencia a menos que contradigan aquellas de la LOTTT-2012, encontramos algunas otras normas que refuerzan nuestra conclusión, como las contenidas en los artículos 145 y 148 que regulan el ámbito personal y espacial de validez de la convención colectiva:

“Ámbito personal de validez de la convención colectiva

Artículo 145. La convención colectiva beneficiará a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa que pertenezcan a la categoría profesional objeto de regulación, aun cuando hubieren ingresado con posterioridad a su celebración e independientemente de su condición de miembros del sindicato que la hubiere suscrito.”

“Ámbito espacial de validez de la convención colectiva

Artículo 148. La convención colectiva que se celebre con el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores y trabajadoras regirá en los diversos departamentos o sucursales de la empresa, salvo que expresamente se pactare lo contrario en atención a las peculiaridades del trabajo que se ejecuta en dichas áreas.”

⁴ Publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.426, del 28 de abril de 2006.

III. ALGUNOS COMENTARIOS

El nivel de la negociación colectiva deben determinarlo las partes contratantes en ejercicio de la autonomía de su voluntad, y no debería ser impuesto de manera unilateral por la legislación o las autoridades. Así lo ha entendido el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, cuando ha expresado que *“En base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la autoridad administrativa.”*⁵

Al referirse al Convenio No. 154 y a la Recomendación No. 163 sobre la negociación colectiva, la Organización Internacional del Trabajo expresa que el objetivo es permitir *“que tenga lugar la negociación colectiva a cualquier nivel, desde lugares de trabajo individuales, la organización o empresa, la ocupación, la industria, o a nivel regional o nacional”*, y agrega que *“las partes en la negociación colectiva deberían poder elegir los niveles más apropiados en los cuales tiene lugar la negociación colectiva. La negociación colectiva debería tener lugar en los niveles que las propias partes negociadoras decidan que son los más apropiados. La Recomendación núm. 163 dispone que se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, entre otros, “a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional”. No existe un nivel que sea mejor que otros para una negociación colectiva. Cada uno tiene sus propias características y las partes deberían elegir por sí mismas el nivel que desean.”*⁶

⁵ Tomado del artículo intitulado “Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”, de Bernard GERNIGON, Alberto ODERO y Horacio GUIDO, publicado en la *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119 (2000), núm. 1, página 46. Consultado en: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/germigon.pdf>. En el mismo ensayo los autores citan que en un caso relativo a Bulgaria, *“tras examinar la queja de la organización querellante de que algunos convenios colectivos se aplicaban sólo a las partes contratantes y a sus afiliados, y no a todos los trabajadores, el Comité de Libertad Sindical declaró: «Se trata de una opción legítima – como también podría serlo la contraria – que no parece violar los principios de la libertad sindical y que, además, es seguida en muchos países»* (OIT, 1996b, caso 1765, párrafo 100).” Página 42.

⁶ Tomado de: “Promoción de la negociación colectiva Convenio núm. 154”, consultado en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172300.pdf.

Además, la posibilidad de que existan diversas condiciones de trabajo en el marco de una misma empresa, incluso si hubieran sido pactadas colectivamente, es una realidad aceptada por nuestra legislación interna.

Cuando la LOTTT-2012 permite que existan sindicatos profesionales (artículo 371), que sólo pueden representar a trabajadores de una misma profesión u oficio, está validando que en una misma entidad de trabajo puedan coexistir varias convenciones colectivas. Así por ejemplo, en una empresa manufacturera podría existir una convención colectiva de trabajo para el personal de planta, negociada con un sindicato de empresa o de entidad de trabajo, otra convención colectiva para los vendedores de la empresa, negociada con un sindicato profesional de vendedores, y una tercera convención colectiva de trabajo para los choferes de la empresa que transportan la materia prima y los productos terminados de ésta, negociado y suscrito con un sindicato profesional del transporte. Tres convenciones colectivas de trabajo –y podrían ser más–, negociadas en condiciones diferentes con tres sindicatos distintos.

En la misma línea de pensamiento, cuando la LOTTT-2012 permite que en el marco de una convención colectiva por rama de actividad se establezcan “*condiciones diferentes para la aplicación de cláusulas*” a fin de proteger a la pequeña y mediana empresa (artículo 463), está reconociendo que existen situaciones en las cuales no sólo es posible sino necesario establecer condiciones de trabajo diferentes, dependiendo de la realidad que se debe regular.

Por otra parte, si los trabajadores de dirección tienen prohibición legal expresa de afiliarse o pertenecer a los sindicatos de trabajadores (artículo 366 de la LOTTT-2012), luce lógico que tal categoría debería poder quedar excluida de la aplicación de la convención colectiva de trabajo y tener sus propias condiciones y beneficios, aunque la legislación vigente no lo disponga así de manera categórica.

Finalmente, cuando el Reglamento de 2006 regula el efecto expansivo de la convención colectiva, lo limita a los trabajadores que pertenezcan a la categoría profesional objeto de regulación. Y cuando permite al patrono y al sindicato mayoritario acordar que la convención colectiva de trabajo no aplique a algunos departamentos o sucursales de la empresa, en atención “*a las peculiaridades del trabajo que se ejecuta en dichas áreas*”, está reconociendo que la convención colectiva no necesariamente ha de aplicarse por igual a todos los trabajadores de una misma empresa o entidad de trabajo.

IV. CONDICIONES DE TRABAJO DIFERENTES SEGÚN LA CATEGORÍA PROFESIONAL

Es evidente que con el tiempo se han ido eliminando las diferencias entre obreros y empleados, en cuanto a su regulación laboral. Ya no existe entre nosotros diferencia alguna respecto a la duración máxima de la jornada ni tampoco respecto al tiempo por el cual cada categoría puede contratar por tiempo determinado, y tampoco hay diferencias en materia sindical.

Sin embargo, lo anterior no significa que no existan diferencias entre grupos de trabajadores, y que no se puedan justificar tratamientos distintos. Evidentemente es diferente el trabajo que realiza el operario de una máquina al que lleva a cabo su supervisor, un oficinista, o un chofer de la misma entidad de trabajo.

Entonces, si la legislación laboral venezolana permite que los trabajadores se agrupen en sindicatos por su profesión, arte u oficio, y que tales sindicatos celebren convenciones colectivas para los trabajadores de esa profesión y no para el resto de los trabajadores de la empresa o entidad de trabajo, debería ser válido y permitirse que un sindicato de empresa negocie una convención colectiva para los trabajadores de la planta industrial y otra o ninguna para los trabajadores administrativos, por ejemplo. Y, en ese mismo caso, los trabajadores administrativos no podrían pretender la aplicación de la convención colectiva suscrita para los trabajadores de la planta industrial, ni siquiera invocando el efecto expansivo que nuestra legislación reconoce a sus disposiciones, precisamente por tratarse de trabajadores que pertenecen a categorías profesionales diferentes.

En otras palabras, si concluimos que hay diferencias reales y objetivas, susceptibles de justificar un tratamiento laboral distinto, en atención a las características de las labores que se realizan, o a las responsabilidades del trabajador, o al lugar en que se prestan los servicios, o a cualquier otra circunstancia objetiva que no sea fruto del capricho ni suponga una discriminación arbitraria, deberían poder existir condiciones de trabajo diferentes, incluso colectivas.

En estos casos, más que excluir de la aplicación de la convención colectiva a un grupo de trabajadores, se trata de negociarla para una categoría profesional específica, o incluso para diferentes categorías profesionales pero estableciendo razonables diferencias entre ellas. De esta manera, debería ser válida una convención colectiva de trabajo para el personal de nómina diaria o personal de nómina menor, únicamente. Esta posibilidad tendría aún menos discusión si el empleador garantiza que el personal no amparado por la convención colectiva, o excluido de la misma, disfrutará de

condiciones y beneficios que, en su conjunto, sean equivalentes o superiores a las que disfruta el personal amparado.⁷

Un ejemplo reciente que valida nuestra posición, tan importante como para calificar de precedente, se puede observar en la convención colectiva de trabajo de la industria petrolera que debe regir entre el primero de octubre de 2011 y similar fecha de 2013, la cual fue acordada después de la entrada en vigencia de la LOTTT-2012.

Esta convención colectiva utiliza los términos obrero y empleado cuando define quién es trabajador y también en su tabulador de cargos y salarios básicos, y la misma sólo aplica, regula y beneficia, al personal de la Nómina Diaria y la Nómina Mensual Menor de PDVSA Petróleo, S.A. Se excluye expresamente de su ámbito personal de aplicación, de ésta la más importante convención colectiva de trabajo del país, a los trabajadores de dirección y a los representantes del patrono, como éstos son definidos en los artículos 37 y 41, respectivamente, de la LOTTT-2012, a quienes por la parte patronal autorizan la celebración de la convención y participan en su discusión (artículo 432 de la LOTTT-2012) y a los empleados que pertenecen a la llamada “Nómina No Contractual”.⁸ De acuerdo con el texto de dicha convención, la

⁷ Ésta ha sido la condición impuesta por el legislador venezolano para permitir excluir válidamente, antes de la entrada en vigencia de la LOTTT-2012, a los empleados de dirección y a los trabajadores de confianza del ámbito de validez personal de una convención colectiva de trabajo.

⁸ La primera parte de la cláusula 2 de la citada convención colectiva de trabajo expresa textualmente lo siguiente: “CLÁUSULA 2: ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL DE LA CONVENCION. Se encuentra amparado por esta CONVENCION, el TRABAJADOR de la Nómina Contractual, comprendida por la Nómina Diaria y la Nómina Mensual Menor de la EMPRESA; no así, aquél que atendiendo al principio de la primacía de la realidad sobre las formas y apariencias, desempeñe los puestos o trabajos contemplados en los Artículos 37, 41 y 432 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras. La promoción de un TRABAJADOR se realizará sin perjuicio de que la vacante que resulte con ocasión de la misma, sea cubierta conforme a lo previsto en las cláusulas 35 y 56 de esta CONVENCION.

Asimismo, queda exceptuado de la aplicación de esta CONVENCION, el empleado de la EMPRESA que pertenezca a la Nómina No Contractual; la cual está conformada por un personal que disfruta de una serie de beneficios y condiciones de trabajo, regidos por la Normativa Interna de la EMPRESA, cuyas normas y procedimientos contemplan condiciones que en su conjunto no podrán ser inferiores a las existentes para el personal amparado por la presente CONVENCION. No obstante esta excepción, la EMPRESA manifiesta su respeto a la libertad que tiene todo TRABAJADOR de afiliarse o no a una organización sindical, y de ejercer todos los derechos que en este aspecto la legislación laboral le concede; en virtud de lo cual, el personal de la Nómina No Contractual no será afectado en los derechos sindicales que le consagran la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras. Y su Reglamento, y en este sentido no podrán ser impedidos de participar en actividades de mero ejercicio sindical.

Nómina No Contractual está conformada por personal “*que disfruta de una serie de beneficios y condiciones de trabajo, regidos por la Normativa Interna de la EMPRESA, cuyas normas y procedimientos contemplan condiciones que en su conjunto no podrán ser inferiores a las existentes para el personal amparado por la presente CONVENCIÓN.*”

Si esta convención colectiva fuese homologada por la Dirección de Inspectoría Nacional del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social⁹, ello sería un reconocimiento oficial, de la autoridad administrativa del trabajo, a que distintas categorías de trabajadores de una misma empresa pueden tener condiciones de trabajo diferentes, y que ciertas categorías de trabajadores, como el personal de la llamada nómina no contractual, los trabajadores de dirección y el resto del personal que califica como representante del empleador, pueden ser expresamente excluidos de la aplicación de una convención colectiva de trabajo.

V. ALGUNAS DECISIONES JUDICIALES DE IMPORTANCIA

La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia ha opinado en varias oportunidades que es perfectamente posible limitar el ámbito de aplicación de las convenciones colectivas de trabajo a determinadas categorías profesionales de trabajadores, y ha entendido que obreros y empleados son categorías profesionales diferentes.

VI En su sentencia N° 1124 dictada el 29 de septiembre de 2004, con ponencia del Magistrado Omar Mora Díaz (caso: Raúl Flores Díaz y otros vs. Snacks América Latina Venezuela, S.R.L.), el Máximo Tribunal aceptó la validez y eficacia de una norma

A los efectos de la aplicación de los mencionados Artículos de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, cualquier TRABAJADOR que no estuviere de acuerdo con su exclusión, podrá acogerse al Procedimiento en Caso de Diferencias estipulado en la Cláusula 75 de esta CONVENCIÓN.

Si la decisión fuere favorable al TRABAJADOR, éste comenzará a disfrutar de todos los beneficios de la presente CONVENCIÓN, a partir de la fecha de la sentencia del tribunal o del Laudo Arbitral, sin que ello implique duplicidad con los beneficios que le han venido siendo aplicados como parte del personal no amparado por esta CONVENCIÓN, ni la retroactividad de los beneficios contractuales.

En todo caso, la política laboral de la EMPRESA con relación a la implementación de beneficios sociales y en particular, los referidos a vivienda, salud, educación y alimentación, se seguirán con base a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, teniendo como propósito elevar la calidad de vida de todo su personal en consideración a su entorno familiar.”

⁹ Entendemos que para la fecha de este ensayo la citada convención aun no ha sido homologada.

de la convención colectiva de trabajo que limitaba el efecto de aquella únicamente a los obreros, a pesar que desde la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 ya se establecía que la calificación de un trabajador como obrero o empleado no podía establecer diferencias entre uno y otro, “*salvo en los casos específicos que señala la Ley.*”¹⁰ En su decisión, la Sala de Casación Social expresó lo siguiente:

“Finalmente, con relación a la aplicación de la Convención Colectiva suscrita entre la empresa y el Sindicato Unión de Trabajadores de la Galleta, Nutrimentos y Similares del Distrito Federal y Estado Miranda, a los empleados demandantes, debe la Sala declarar improcedente tal solicitud, por cuanto, la misma rige y está dirigida a amparar a los obreros, definidos en la Cláusula N° 1 como empleados de nómina diaria, siendo tal convención suscrita por un Sindicato Profesional, tal como lo señaló la representación de la parte accionada y por lo tanto, no resultan extensibles los beneficios a otros trabajadores que no sean obreros. Así se decide.”¹¹

VII. En una sentencia posterior, la N° 0527 del 22 de marzo de 2006 (caso: Alejos Antonio Guédez Yépez y otros vs. Alcaldía del Municipio Iribarren del Estado Lara), la Sala precisó que la convención colectiva puede aplicar a determinadas categorías de trabajadores en atención a su profesión, arte u oficio, y concluyó que una convención colectiva dirigida a los empleados públicos de la Municipalidad no podía extenderse a los obreros de dicho ente, en los siguientes términos:

“Conteste con el criterio citado, es necesario advertir que la convención colectiva dentro de sus cláusulas, delimita el ámbito personal y temporal de validez de la misma. En efecto, la convención colectiva tendrá por objeto regular las condiciones de trabajo en una empresa o establecimiento, o incluso, lo que respecta a determinada categorías de trabajadores en atención a su profesión, arte u oficio. Por tanto, del marco de eficacia del

¹⁰ Artículo 48 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990. La Ley de 1990 también establecía que las estipulaciones de la convención colectiva debían beneficiar a todos los trabajadores de la empresa, y sólo se permitía exceptuar de su ámbito de aplicación personal a los trabajadores de confianza y a los empleados de dirección (Artículo 509).

¹¹ Consultada en: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/septiembre/1124-290904-04588.htm>;

artículo 509 de la Ley Orgánica del Trabajo, se desprende que de las estipulaciones de una convención colectiva serán beneficiarios los trabajadores de la respectiva empresa o establecimiento, o si sólo se regulare una determinada categoría profesional, la totalidad de los trabajadores pertenecientes a ésta.

En consecuencia, conteste con lo antes esgrimido, al estar dirigido el ámbito de aplicación subjetiva de la mencionada convención colectiva a quienes prestan servicio a la Municipalidad como empleados públicos, los obreros están excluidos del mismo, por lo que mal pudiese ordenarse pagar un beneficio contemplado en una convención colectiva que no ampara a dichos trabajadores. Así se decide.”¹²

VIII. En sentencia N° 0015 del 1° de febrero de 2006 (caso: Wilfredo Alexis Noguera González vs. Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela C.A.N.T.V.), la Sala de Casación Social opinó que un plan convencional de retiro que ofrecía beneficios diferentes a distintos grupos de trabajadores no era discriminatorio sino válido. La Sala acogió el criterio expresado por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en el sentido que no todo trato desigual es discriminatorio, y que lo que se prohíbe es dar un trato desigual a situaciones idénticas. En lo particular, esta decisión validó que alguien que no calificaba como empleado de dirección o trabajador de confianza pero cuyo cargo no figuraba tampoco en el tabulador de la convención colectiva de trabajo, pudiera tener condiciones distintas y recibir a su retiro un número menor de mensualidades que los trabajadores que sí estaban amparados por la convención colectiva. En su decisión la Sala señaló:

“Ahora bien, no todo trato desigual es discriminatorio, sólo lo será el que no esté basado en causas objetivas y razonables, pero el Legislador puede introducir diferencias de trato cuando no sean arbitrarias, esto es, cuando estén justificadas por la situación real de los individuos o grupos, es por ello, que el derecho a la igualdad sólo se viola cuando se trata desigualmente a los iguales, en consecuencia, lo constitucionalmente prohibido es el trato desigual frente a situaciones idénticas.

¹² Consultada en: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/marzo/0527-220306-05382.htm>;

Como conclusión de lo antes expuesto, esta Sala considera necesario señalar, que la cláusula de igualdad ante la ley, no prohíbe que se le confiera un trato desigual a un ciudadano o grupo de ciudadanos, siempre y cuando se den las siguientes condiciones: a) que los ciudadanos o colectivos se encuentren real y efectivamente en distintas situaciones de hecho; b) que el trato desigual persiga una finalidad específica; c) que la finalidad buscada sea razonable, es decir, que la misma sea admisible desde la perspectiva de los derechos y principio constitucionales; y d) que la relación sea proporcionada, es decir, que la consecuencia jurídica que constituye el trato desigual no guarde una absoluta desproporción con las circunstancias de hecho y la finalidad que la justifica. Si concurren las condiciones antes señaladas, el trato desigual será admisible y por ello constitutivo de una diferenciación constitucionalmente legítima.

Ahora bien, de las actas que conforman el expediente, y en especial de las comunicaciones consignadas por el demandante, relacionadas con el “Plan Único Especial”, cursantes del folio 16 al 18 de la primera pieza del expediente, se observa que la empresa especificó en qué consistía dicho plan y el incentivo que recibirían los trabajadores que decidieran suscribirlo. En tal sentido se evidencia al folio 18 del expediente (primera pieza) la siguiente inscripción: “Los trabajadores amparados por la Convención Colectiva de trabajo vigente en la empresa y que desempeñen alguno de los cargos comprendidos en el Anexo “A” de dicha convención, recibirán (...) Los trabajadores de Dirección o Confianza, o que no desempeñen ninguno de los cargos comprendidos en el Anexo “A” de la Convención Colectiva de trabajo vigente en la empresa, recibirán (...)”.

De manera pues, que en el Programa Único Especial, se contemplaban dos (2) categorías de grupos para la aplicación del incentivo económico que ofreció la empresa, es decir, en la primera se reflejaban los trabajadores que se encontraban amparados por la Contratación Colectiva cuyos cargos estaban descritos en el anexo “A”, y la segunda categoría estaba dirigida a los trabajadores de Dirección o Confianza, o que no desempeñaran ninguno de los cargos comprendidos en el anexo “A” de la Convención Colectiva de Trabajo.

En tal sentido, el cargo del demandante se encuentra en la segunda categoría, en virtud de que su cargo, aun y cuando no es de Dirección o de Confianza, no se encontraba dentro de la categoría de los que aparecen en el anexo “A”.

Aunado a lo antes expuesto, cabe señalar, que cursa a los folios 136, 137 y 138 de la segunda pieza del expediente, comunicación enviada por el demandante a la empresa CANTV, notariada por ante la notaría undécima del Municipio Libertador, en la que expresa: ...”después de haber analizado conscientemente las ventajas económicas que pueden obtener los trabajadores que libremente suscriban dicho Plan ... **manifiesto mi voluntad de acogerme al referido “Programa Único Especial”**, así mismo señaló en dicha comunicación que tomaba la decisión sin ninguna presión y estando en conocimiento que como trabajador tenía la opción de continuar laborando en la empresa y las ventajas y desventajas de acogerse al Programa Único Especial, recibiendo por lo tanto “una cantidad importante de dinero” para el momento de su retiro, de lo cual se evidencia que el trabajador estaba en conocimiento del incentivo económico que recibiría en caso de acogerse al citado Programa Único Especial, en virtud del lugar en la escala que ocupaba el cargo por él desempeñado.

En consecuencia, de todo lo antes expuesto, no evidencia la Sala, que en el presente caso exista por parte de la empresa demandada un trato desigual o discriminatorio en contra del demandante, tal como lo estableció la recurrida, pues, como antes se indicó, existían varias categorías de cargos en el Plan Único Especial, y dependiendo de su ubicación se estableció proporcionalmente la bonificación a percibir por los interesados en acogerse al citado plan propuesto por la empresa y siendo que dicho trabajador manifestó expresamente su voluntad de acogerse al P.U.E., considera la Sala que incurrió la recurrida en la infracción de los artículos 21 de la Constitución Nacional de la República, 26 de la Ley Orgánica del Trabajo y 13 del Reglamento de la citada ley, al no existir en el caso bajo estudio discriminación alguna.”¹³

¹³ Consultada en: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/febrero/0015-010206-04583.htm>

IX. Al conocer de la decisión de un tribunal superior que opinó que la Constitución de 1999 *“enerva esa distinción entre obreros y empleados y entre trabajadores de confianza y empleados de dirección, pasando a considerarlos a todos por igual, esto es, como prestadores de servicios personales en relación de subordinación, sin distinción de clases o categorías”*, y con base en ello concluyó que no era válido excluir de la aplicación de una convención colectiva a los trabajadores de confianza y a los empleados de dirección, la Sala Social casó la sentencia y opinó que tal exclusión era válida y no discriminatoria. En su decisión, la Sala expresó lo siguiente:

“El artículo 509 de la ley Orgánica del Trabajo, señala: “las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos los trabajadores de la empresa...” sin embargo, “...Las partes podrán exceptuar de su aplicación a las personas a que se refieren los artículos 42 y 45 de esta ley”, es decir, tal disposición legal permite la exclusión de dichas convenciones a los trabajadores de confianza y empleados de dirección.

Ahora bien, nuestro Texto Constitucional (artículos 95 y 96) establece que todos los trabajadores sin distinción alguna gozarán de plena libertad sindical, es decir, tienen el derecho de constituir libremente sindicatos, así como también derecho a la negociación colectiva y a la celebración de convenciones colectivas las cuales ampararán a todos los trabajadores, colocándolos en un plano de igualdad.

En este sentido, la exclusión a la que hace referencia la Ley Sustantiva laboral, no implica discriminación alguna a los trabajadores de dirección y de confianza, que genere violación al derecho que los trabajadores tienen de constituir sindicatos, así como de la posible aplicabilidad, a estos, de una convención colectiva cuando así lo deseen las partes contratantes, la voluntaria exclusión de dichos trabajadores, considera esta Sala es producto de las labores que los mismos desempeñan, lo cual hace que se diferencien del universo de los trabajadores, sin que ello implique desigualdad discriminatoria alguna.

Considerar, tal como lo hizo la Alzada, que la sustracción de tales trabajadores, a la que hace referencia la contratación colectiva en comento, quebranta, vulnera el texto Constitu-

cional, crearía un grave precedente al orden público laboral, ya que de esta forma se estaría privilegiando a una categoría de trabajadores que dadas sus características se encuentran en condiciones de tiempo, modo y lugar diferentes a aquellos que se encuentran bajo su subordinación, generando graves consecuencias al alto interés Público Nacional, tanto en el sector público como en el sector privado.

Así pues, existen razones suficientes para casar de oficio el fallo recurrido, quedando así nula dicha decisión...”¹⁴

VI. CONCLUSIONES

- ▶ Es factible que puedan existir condiciones de trabajo diferentes para las distintas categorías de trabajadores de un empresa o entidad de trabajo, siempre que ello se justifique en razones objetivas que no supongan discriminación arbitraria, como el tipo de actividades, la ubicación geográfica, el nivel de responsabilidad de los trabajadores y su lugar en la organización, entre otros.
- ▶ El ámbito personal de aplicación de una convención colectiva de trabajo debe ser decidido de manera autónoma por las partes que la negocian. Si las partes deciden que la convención colectiva sólo aplica a una categoría de trabajadores, ello debería ser válido.
- ▶ En ejercicio de esa misma autonomía de voluntad, las partes de una convención colectiva de trabajo pueden decidir negociarla para varias categorías distintas de trabajadores, estableciendo diferencias entre ellas en el texto de la convención, o que determinadas cláusulas sólo apliquen a una u otra de dichas categorías.

Noviembre de 2012

¹⁴ Sentencia N° 1629 del 14 de diciembre de 2004 (caso: Rafael Guillermo Cabrera Arteaga vs. Casa Propia Entidad de Ahorro y Préstamo, C.A.). Consultada en: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/diciembre/1629-141204-041242.htm>.