

República Bolivariana de Venezuela

Universidad Católica Andrés Bello

Facultad de Derecho

Derecho Colectivo del Trabajo

INFORME FINAL MOCID

Evolución y Perspectivas del Derecho Colectivo del Trabajo en el Sector Petrolero Venezolano
(1936-2026)

Integrantes:

De Luca, Loredana

Flores, Nelson

García, Manuel

Guerrero, María Paula

Reverol, Marian

Caracas, mayo 2026

Índice

Resumen.....	2
Introducción	3
1. Análisis de la influencia del negocio petrolero en la Ley del Trabajo de 1936.....	3
2. Evaluación del impacto de la negociación colectiva petrolera sobre el régimen de las prestaciones sociales y la estabilidad laboral.....	4
3. Identificación de los actores sindicales y patronales, y definición del régimen sindical y del modelo de negociación colectiva	6
4. Análisis del influjo de la Ley Orgánica de Hidrocarburos (2026) sobre el modelo venezolano de relaciones colectivas de trabajo	7
Conclusiones Generales	8
Referencias Bibliográficas	9

Resumen

El presente informe integra cuatro fases de investigación enfocadas en la evolución del Derecho Colectivo del Trabajo en Venezuela, tomando como eje transversal la industria petrolera. El estudio inicia analizando el impacto de las movilizaciones obreras en la promulgación de la Ley del Trabajo de 1936, para luego evaluar los hitos de 1974 que consolidaron la estabilidad laboral y las prestaciones sociales dobles. Seguidamente, se examina la Convención Colectiva Petrolera 2019-2021, caracterizando su modelo de negociación centralizada y el rol protagónico de la FUTPV. Finalmente, se proyectan los desafíos contemporáneos introducidos por el Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica de Hidrocarburos de 2026, el cual impone una transición hacia la descentralización de las relaciones laborales ante la apertura al capital privado. El trabajo concluye destacando la necesidad de un diálogo social tripartito que garantice el trabajo decente y resguarde los derechos adquiridos frente a los nuevos esquemas operativos.

Palabras clave: Derecho Colectivo del Trabajo, Sector Petrolero, Negociación Colectiva, Sindicatos, Legislación Laboral, Venezuela.

Introducción

La historia contemporánea de Venezuela y el desarrollo de su ordenamiento jurídico-laboral están intrínsecamente ligados a la industria petrolera. Desde la transición de una economía agraria a una rentista a principios del siglo XX, las dinámicas en los enclaves de extracción de hidrocarburos sirvieron como catalizador para el surgimiento de las organizaciones sindicales y la materialización de los derechos colectivos. El presente informe final, correspondiente a la asignatura Derecho Colectivo del Trabajo, consolida los hallazgos de cuatro entregas previas (MOCID) para ofrecer una visión panorámica y crítica de esta evolución temporal (1936-2026).

El documento se estructura en cuatro secciones fundamentales, precedidas por este preámbulo y culminando con unas conclusiones generales. En el primer apartado se aborda el nacimiento del derecho laboral moderno venezolano tras la muerte de Juan Vicente Gómez y la histórica huelga petrolera de 1936. La segunda sección evalúa la década de 1970, específicamente el año 1974, donde la abundancia rentista y la presión sindical cimentaron la garantía de prestaciones sociales y estabilidad. En el tercer capítulo, se analiza la contemporaneidad a través de la Convención Colectiva Petrolera 2019-2021, desglosando el modelo de negociación socialista, el papel de la FUTPV y los mecanismos de control como la Comisión 440. Finalmente, la cuarta sección discute el panorama actual y futuro ante la Ley Orgánica de Hidrocarburos de 2026, reflexionando sobre cómo la descentralización y la entrada de capitales privados retan a las instituciones colectivas a salvaguardar los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

1. Análisis de la influencia del negocio petrolero en la Ley del Trabajo de 1936

Con el pasar del tiempo, la frase del autor Mariano Picón Salas al expresar que Venezuela entró en el siglo XX, 35 años después, se vuelve más relevante (Picón Salas 1987). Con la muerte del entonces dictador Juan Vicente Gómez, se comenzaron a dar una serie de "aperturas" en el ámbito laboral, político y económico (Croes 1973). Así se vio reflejado en el año 1936, donde el movimiento de masas, reprimido por tantos años, entró en un período de inusitado auge (Gindin 2016). Obteniendo como resultado de las luchas, la promulgación de la Ley del Trabajo reemplazando así la del año 1928, en donde se implementaron jornadas de trabajo de 8 horas, estableciendo explícitamente el derecho a la organización sindical de los trabajadores igual que

otros beneficios (Venezuela 1936).

Es imperioso acotar que las condiciones laborales en los campos petrolíferos eran deplorables e inhumanas, con ausencia total de servicios médicos, carencia de agua potable y proliferación de plagas transmisoras de enfermedades (Salazar 2013). Siendo estas las semillas que posteriormente dieron fruto a las huelgas, iniciando con la movilización político-sindical de 1919 (Machado de Acedo 2010); posteriormente, en 1925 los trabajadores de Mene Grande realizan dos movimientos huelguísticos, el primero en el sector de transporte y el segundo entre los obreros de campo. Luego, en 1928, surgen las protestas estudiantiles contra la dictadura de Juan Vicente Gómez, contando con la participación de sectores obreros exigiendo mejores condiciones laborales.

La Gran Huelga Petrolera de 1936, que se extendió hasta enero de 1937, representó una prueba de fuego de la recién promulgada Ley del Trabajo de julio de 1936. Más que originar la legislación, la huelga fue el escenario donde los trabajadores pusieron a prueba los derechos recién adquiridos, exigiendo mediante la presión colectiva el cumplimiento de condiciones dignas: contratos formales, construcción de viviendas, servicios médicos y escuelas. Aunque terminó abruptamente mediante un decreto del General Eleazar López Contreras que ordenaba la reanudación de faenas, esta gesta marcó un precedente histórico, demostrando que la ley no era un ente aislado, sino una herramienta de lucha que transformaría para siempre la relación entre las transnacionales, el Estado y el obrero venezolano.

Adicionalmente, en la Ley de 1936 se consagró en el artículo 16 el deber del patrono de formalizar un contrato con su trabajador u obrero, además de la obligatoriedad de la presentación del contrato colectivo por parte del sindicato ante la Inspectoría del Trabajo, permitiendo al Estado tener un control sobre el mismo. Finalmente se estipuló la participación de los empleados y obreros en las utilidades líquidas de las empresas. Estos sin duda fueron unos de los impactos principales del negocio petrolero en el modelo sindical.

2. Evaluación del impacto de la negociación colectiva petrolera sobre el régimen de las prestaciones sociales y la estabilidad laboral

En 1974, empiezan a producirse y crearse normas jurídicas en el ámbito laboral y petrolero en Venezuela, esto debido a las exigencias de los trabajadores, y la gran producción de petróleo

del momento (Grisanti 2025). Para ello, se crea la gran mesa tripartita, donde participan sindicatos, el Estado, y sectores empresariales.

En esta oportunidad, se mencionan los tres regímenes creados, más importantes para la fecha: el primero era el proyecto de Ley que se estaba empezando a fungir sobre la Nacionalización del Petróleo y publicándose en 1975. El segundo, el 8 de agosto de 1974, se promulga la Ley contra Despidos Injustificados la cual nos legisla la estabilidad laboral; y el último, el Decreto N° 124 del 31 de mayo de 1974, siendo una nueva reforma para la Ley del Trabajo en Venezuela, dicha ley consagra las prestaciones sociales como un derecho del trabajador (Bernardoni 2022).

Esta reforma produjo el siguiente cambio más importante: consideró las prestaciones sociales un derecho adquirido por el transcurso del tiempo, procedentes cualquiera fuere la causa de terminación de la relación de trabajo y extendió los beneficios de la contratación colectiva existente en las grandes empresas.

Sobre este último punto, cabe destacar el concepto de prestaciones sociales dobles: concepto que surge de la Ley contra Despidos Injustificados, la cual instituyó un régimen donde el trabajador recibe dos indemnizaciones: una por concepto de antigüedad y otra por auxilio de cesantía, funcionando esta última como un respaldo ante el desempleo. Para que este "pago doble" proceda, es indispensable que se cumplan dos condiciones: que exista un tiempo de servicio ininterrumpido y que el trabajador sea objeto de un despido injustificado por causas ajenas a su voluntad.

Y por otra parte, los beneficios de la contratación colectiva, la cual se produjo a través del Decreto N° 124 del 31 de mayo de 1974, el cual funcionó como una reforma de la Ley del Trabajo que extendió formalmente los beneficios ya existentes en las convenciones colectivas de las grandes empresas a un marco legal más amplio. A su vez, legaliza las prestaciones sociales como un derecho adquirido por el simple transcurso del tiempo, independientemente de cuál fuera la causa que diera fin a la relación de trabajo.

Por otro lado, el derecho de la garantía de estabilidad laboral, de la Ley Contra Despidos Injustificados, establece en su Art. 1 que tiene por objeto proteger a los trabajadores contra despidos sin causas justificadas. Instituye una indemnización por despido injustificado, garantizando dos indemnizaciones tanto por la antigüedad y el auxilio de cesantía que es una garantía o un respaldo cuando el trabajador queda desempleado, lo que llaman "pago doble". Para que esto ocurriera debían darse dos causas: tiempo de servicio ininterrumpido o despido

injustificado por causa ajena, cuando esto ocurre podríamos decir que existe el derecho a las prestaciones sociales.

3. Identificación de los actores sindicales y patronales, y definición del régimen sindical y del modelo de negociación colectiva

La Convención Colectiva Petrolera establecida para el periodo 2019-2021 constituye el marco regulador de las relaciones laborales entre la empresa PDVSA Petróleos S.A., en su condición de patrono, y la Federación Unitaria de Trabajadores del Petróleo y Gas (FUTPV), como ente sindical principal junto a sus organizaciones afiliadas (PDVSA Petróleos S.A. 2021). Este acuerdo se fundamenta en un modelo de negociación de corte socialista que prioriza el "Proceso Social de Trabajo", otorgando al movimiento sindical un rol protagónico en la planificación y seguimiento de las metas de producción nacionales.

Bajo esta visión, el régimen sindical no solo garantiza el derecho a la libre afiliación para todo el personal, incluyendo la Nómina No Contractual amparada por la LOTTT, sino que también reconoce a los trabajadores como sujetos políticos históricos en la construcción del socialismo bolivariano (Cáceres Rondón 2026). Dentro de las particularidades de este régimen, destaca el otorgamiento de beneficios exclusivos para la FUTPV y sus sindicatos designados, tales como el uso de locales de oficina, permisos para misiones especiales y una inamovilidad laboral para directivos que se extiende hasta por cinco meses adicionales a lo dispuesto por la ley.

Para velar por el cumplimiento de estas disposiciones, existe la Comisión 440, un organismo bipartito permanente encargado de monitorear la aplicación de la convención y la legislación laboral vigente; además, actúa como el brazo ejecutor y supervisor que garantiza que lo escrito en la Convención Colectiva se traduzca en una realidad operativa y legal dentro de PDVSA. Asimismo, el documento establece una vigencia determinada de dos años, con protocolos claros de renovación que obligan a presentar pliegos de peticiones 150 días antes del vencimiento y a iniciar discusiones formales 30 días después, asegurando así la continuidad de los beneficios alcanzados.

Finalmente, el modelo busca garantizar la estabilidad y la paz laboral mediante el compromiso de las organizaciones sindicales de no reintroducir peticiones ya discutidas durante la vigencia del contrato. En caso de surgir discrepancias en la interpretación o ejecución del

convenio, se establece un procedimiento de resolución de conflictos que privilegia el trato amigable en los centros de trabajo. De no lograrse un consenso, el sistema prevé el recurso de arbitraje obligatorio en la ciudad de Caracas, cuyo laudo resultante posee carácter definitivo e inapelable, cerrando así el ciclo de protección y ordenamiento jurídico de la industria petrolera venezolana.

4. Análisis del influjo de la Ley Orgánica de Hidrocarburos (2026) sobre el modelo venezolano de relaciones colectivas de trabajo

El Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica de Hidrocarburos de enero de 2026 introduce un cambio estructural que desplaza el modelo de gestión estatal hacia una apertura casi total al capital privado mediante los Contratos de Participación Productiva, lo cual fragmenta la unidad patronal histórica que representaba PDVSA (Aporrea 2026). Este influjo normativo impactará el sistema de relaciones colectivas de trabajo al diversificar las condiciones de empleo, obligando a las instituciones del Derecho Colectivo a transitar desde una negociación centralizada y politizada hacia un modelo descentralizado por empresa o unidad de producción.

Bajo este nuevo paradigma, la autonomía colectiva deberá fortalecerse para evitar que la búsqueda de eficiencia operativa, mencionada por Brewer-Carías como eje del proyecto, se traduzca en una flexibilización de los derechos fundamentales de los trabajadores en las nuevas operadoras privadas (Brewer-Carías 2026). En este contexto, la adecuación institucional para garantizar el trabajo decente según los estándares de la OIT requiere que el Estado venezolano tutele de forma efectiva la libertad sindical y la negociación colectiva genuina, impidiendo actos de injerencia patronal en las nuevas empresas mixtas o privadas.

Un escenario propositivo implica la creación de cláusulas de responsabilidad social en los contratos de hidrocarburos que vinculen la explotación del recurso con el cumplimiento de los pilares de la OIT, tales como la seguridad y salud en el trabajo y la protección contra la discriminación (OIT 2019). Para ello, es imperativo que los mecanismos de arbitraje contemplados en la reforma no solo protejan la inversión económica, sino que también sirvan como espacios de resolución de conflictos laborales bajo criterios de justicia social, asegurando que la productividad sectorial se traduzca en salarios dignos y entornos laborales seguros.

Finalmente, la sostenibilidad del nuevo marco legal dependerá de un diálogo social

tripartito que incluya a las operadoras, las organizaciones sindicales y el Estado, bajo un enfoque de debida diligencia en derechos humanos conforme al módulo de formación de la OIT. Este esquema normativo debe garantizar que la transferencia de operaciones al sector privado no erosione los pasivos laborales ni los beneficios sociales adquiridos, sino que potencie la creación de empleo de calidad mediante la formación profesional continua. La meta debe ser la consolidación de un modelo donde la competitividad internacional del crudo venezolano, apalancada en la reforma de 2026, sea directamente proporcional al respeto de los derechos fundamentales del trabajo, evitando que el sector se convierta en un enclave de precariedad laboral bajo el pretexto de la recuperación económica.

Conclusiones Generales

A través del recorrido histórico y analítico plasmado en el presente informe, se evidencia que el Derecho Colectivo del Trabajo en Venezuela ha sido moldeado indiscutiblemente por las dinámicas del sector petrolero. La Gran Huelga de 1936 no solo probó la eficacia de la incipiente legislación laboral, sino que instauró la cultura de la reivindicación obrera frente al capital transnacional. Posteriormente, las conquistas de la década de 1970 consolidaron garantías fundamentales como la estabilidad laboral y las prestaciones sociales, cimentando un modelo protector para la clase trabajadora.

En el plano contemporáneo, la Convención Colectiva 2019-2021 refleja un modelo altamente politizado y centralizado, en el que la FUTPV y el Estado asumen roles que, si bien persiguen el control operativo a través de organismos como la Comisión 440, también presentan rigideces frente a escenarios de diversificación económica. Esto resulta particularmente crítico de cara a la Ley Orgánica de Hidrocarburos de 2026, la cual propone una apertura al capital privado y el establecimiento de Contratos de Participación Productiva.

En definitiva, el principal desafío para las relaciones laborales en la Venezuela actual radica en adaptar las instituciones del derecho colectivo a un modelo más descentralizado, sin que ello signifique una regresión en las conquistas históricas. El éxito de esta transición dependerá de la capacidad del Estado y de los actores sociales para implementar un diálogo tripartito genuino, garantizando el trabajo decente, protegiendo la libertad sindical y asegurando que la recuperación económica de la industria hidrocarburífera no se construya en detrimento de la justicia social y los

derechos adquiridos.

Referencias Bibliográficas

- Aporrea. 2026. "Observaciones al Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica de Hidrocarburos 2026". Accedido el 29 de abril de 2026.
- Bernardoni, María del Rosario. 2022. "Las prestaciones sociales en Venezuela, ¿fin de la historia?". *Derecho y Sociedad*, no. 11: 19-35.
- Brewer-Carías, Allan R. 2026. *Comentario explicativo sobre el alcance del Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica de Hidrocarburos de enero de 2026*. Nueva York: Edición del Autor.
- Cáceres Rondón, Julio. 2026. "El régimen sindical en Venezuela (II): patronos, afiliación y participación". *El Estado.net*.
- Croes, H. 1973. *El movimiento obrero venezolano (Elementos para su historia)*. Ediciones Movimiento Obrero (E.M.O.).
- Gindin, Julián. 2016. "El sindicalismo como actor político: una reflexión a partir de la experiencia venezolana (1958-1998)". *Revista de Instituciones, Habitus y Lógica de Acción en Cuanto Conceptos en las Ciencias Sociales*, no. 1: 1-28.
- Grisanti, Luis X. 2025. "Medio Siglo de Nacionalización Petrolera: Un balance ecuánime". UCAB.
- Machado de Acedo, Clemy. 2010. "Congreso Obrero de 1936". En *Diccionario de Historia de Venezuela*. Caracas: Fundación Empresas Polar.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2019. *Los estándares internacionales del trabajo en las cadenas mundiales de suministro: Módulo de formación de la OIT para PYMES y otras empresas*. Ginebra: OIT.
- PDVSA Petróleos S.A. 2021. "CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO PDVSA PETRÓLEO, S.A. 2019-2021". Archive.org.
- Picón Salas, M. 1987. *Suma de Venezuela*. Monte Ávila Editores.
- Salazar, I. 2013. "Génesis de los movimientos obreros y sindicalismo petrolero en el Estado Zulia. Perspectivas". *Revista de historia, geografía, arte y cultura* 7, no. 12: 127-141.
- Venezuela. 1936. Ley del Trabajo. *Gaceta Oficial de los Estados Unidos de Venezuela*, n° extraordinario, 16 de julio de 1936.