

Dixième réunion des juges des cours européennes du travail
Tenth meeting of European Labour Court Judges
Décima reunión de jueces europeos del trabajo

Stockholm, le 2 septembre 2002
Stockholm, September 2, 2002
Estocolmo, 2 de septiembre de 2002

Le rôle de la négociation collective
The Role of Collective Bargaining
El Rol de la Negociación Colectiva

Questionnaire
Cuestionario

VENEZUELA

General Reporter: Judge Harald Schliemann,
Federal Labour Court of Germany

Nacional Reporter Dr. Juan Rafael Perdomo.
Tribunal Supremo de Justicia,
Sala Social,

Remarques préliminaires

Le rôle et la place des conventions collectives dans le système juridique et des relations professionnelles diffèrent largement d'un pays à l'autre. Afin de placer cette discussion dans leur contexte, les suivants points [contrasting patterns] sur le rôle des cours du travail dans l'application des conventions collectives dans les différents pays ont été pris en compte dans la rédaction de ce questionnaire :

- * les accords collectifs sont juridiquement obligatoires dans certains pays et non pas dans d'autres ;
- * les procédures de la négociation collective et les effets juridiques des accords collectifs sont amplement [extensively] réglementés dans quelques pays et non pas dans d'autres ;
- * certains tribunaux du travail connaissent essentiellement de conflits concernant des négociations ou des accords collectifs, et non pas de conflits individuels en rapport avec l'application de la loi, sauf si celle-ci les [en ??] autorisent. Seules les syndicats et non les travailleurs eux-mêmes ont en principe le droit de porter un cas devant le tribunal du travail ;
- * les accords collectifs ont des effets *erga omnes* dans certains pays sont applicables aux relations individuelles de travail concernant tous les travailleurs et employeurs compris dans leur champ d'application territorial ou sectoriel. Par contre, dans d'autres pays ils s'appliquent seulement aux travailleurs qui sont membres des syndicats signataires de l'accord et aux employeurs qui sont membres des organisations d'employeurs concernées. Aussi l'extension de l'accord à des tiers est possible dans certains pays et non pas dans d'autres.

Preliminary remarks

The role and place of collective bargaining in both the overall legal and the industrial relations systems differ widely from one country to another. To place this discussion in context, the following contrasting patterns relating to the role of labour courts in the application of collective agreements have been taken into account in the preparation of this questionnaire:

- * collective agreements are not legally binding in some countries whereas they are in others ;
- * collective bargaining procedures as well as the legal effects of collective agreements are extensively regulated in some countries, while not in others;
- * some labour courts deal essentially with disputes arising from collective bargaining or from collective agreements, and not with individual disputes which arise from the application of a law, unless otherwise provided for in the law itself. Only unions, and not individual workers, in principle have the right to bring a case before the Labour Court;
- * collective agreements have *erga omnes* effects in some countries, and can apply to the individual employment relationships of all workers and employers included in their territorial or sectoral scope. On the contrary, in other countries they apply only to workers that are members of the unions that have signed the agreement, or to employers that are members of the respective employers' organization. Whereas extension to third parties is possible in some countries, it is not in others.

Consideraciones Previas

El rol y lugar de las negociaciones colectivas, tanto en el sistema legal general como en el sistema de las relaciones industriales difieren ampliamente de un país a otro. Con la finalidad de colocar esta discusión en su contexto, los siguientes puntos contrastantes relacionados con el rol de los tribunales del trabajo en la aplicación de los acuerdos colectivos han sido tomados en consideración en la preparación de este cuestionario:

- * en algunos países, las negociaciones colectivas no son legalmente obligantes, mientras que en otros sí lo son;
- * en algunos países, los procedimientos de las negociaciones colectivas al igual que los efectos legales de los acuerdos colectivos están ampliamente regulados, mientras que en otros países no lo están;
- * algunos tribunales del trabajo conocen esencialmente de las controversias que surgen de la negociación colectiva o de los acuerdos colectivos, y no conocen de las controversias que surgen de la aplicación de una ley, salvo se disponga al contrario en la ley misma. En principio, solo los sindicatos y no los trabajadores individuales tienen el derecho para presentar un caso ante el Tribunal del Trabajo;
- * en algunos países los acuerdos colectivos tienen efectos *erga omnes*, y pueden ser aplicables a las relaciones de empleo individuales de todos los trabajadores y empleadores incluidos en su campo de aplicación territorial o sectorial. Al contrario, en otros países se aplican solamente a los trabajadores que son miembros de los sindicatos que han suscrito el acuerdo, o a los empleadores que

son miembros de la respectiva organización de empleadores. De igual manera, en algunos países, es posible la extensión del acuerdo a terceros, mientras que en otros esto no es posible.

A. Le cadre juridique de la convention collective
The legal framework of collective bargaining
El marco legal de las negociaciones colectivas

Prière de décrire brièvement le cadre juridique de la convention collective dans votre pays:

Please describe the legal framework for collective bargaining in your country:

Sírvase describir brevemente el marco legal para las negociaciones colectivas en su país:

1. **Normes constitutionnelles.** La Constitution ou la loi fondamentale de votre pays consacrent le droit à la négociation collective ? Si oui, prière d'indiquer les dispositions pertinentes à cet égard

Constitutional provisions. Does your country's Constitution or Basic Law include the right to collective bargaining? If it does, please quote the relevant provisions.

Disposiciones constitucionales. La Constitución o Ley Fundamental de su país ¿incluye el derecho a la negociación colectiva? Si lo hace, sírvase indicar las disposiciones relevantes.

Sí, la Constitución vigente en el artículo 96, establece que todos los trabajadores del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas del trabajo, sin más requisitos que lo que establezca la ley. Luego agrega que las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores activos al momento de su firma y a quienes ingresen con posterioridad. Este derecho aparece establecido, además, en los artículos 509 y 528 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

2. **Législation**
Legislation:
Legislación:

- a. Prière d'indiquer si la convention collective est réglementée par :
Please, indicate if collective bargaining in your country is regulated by:
Sírvase indicar si las negociaciones colectivas en su país son reguladas por:

- i) Le Code du travail or une loi générale du travail (e.g. en Espagne, le Statut des travailleurs)
the Labour Code or a general labour law (e.g. the Workers' Charter in Spain)
El Código del Trabajo o una ley general del trabajo (v.g. en España, el Estatuto de los trabajadores)

La Ley Orgánica del Trabajo regula las negociaciones colectivas, en Venezuela, como se indicó antes.

- ii) Une loi sur les conventions collectives
a law on collective bargaining
una ley de negociaciones colectivas .

Son reguladas por la Ley Orgánica del Trabajo vigente.

- iii) Un accord cadre central
a framework (central) agreement
un acuerdo marco (central)

b. Si votre pays n'a pas une loi sur les conventions collectives, est-ce que ce sujet est traité dans la loi civile (par exemple, le Code civil ou le Code des obligations)

If your country does not have a law on collective bargaining, is this subject dealt with under civil law? (for example the Civil Code or the Code on Obligations)

Si su país no tiene una ley de negociaciones colectivas, ¿son éstas consideradas por la ley civil? (por ejemplo el Código Civil o el Código de Obligaciones)

En nuestro país la Ley Orgánica del Trabajo establece el derecho a la negociación colectiva y ella lo regula.

c. Dans quelle mesure les tribunaux du travail ont joué un rôle décisif dans l'élaboration du droit à la négociation collective et la détermination des effets juridiques des accords collectifs ?

To what extent have the labour courts played a decisive role in framing the right to collective bargaining and in determining the legal effects of collective agreements?

¿En qué medida los tribunales del trabajo han desempeñado un rol decisivo en la elaboración del derecho a la negociación colectiva y en la determinación de los efectos legales de los acuerdos colectivos?

Los tribunales del trabajo deciden aspectos jurídicos de la negociación colectiva, cuando son demandados. Puede ocurrir que decidan sobre derechos contenidos en la negociación colectiva, pero no puede decirse que hayan tenido un rol decisivo en la elaboración del derecho a la negociación colectiva, porque hasta la fecha no tienen competencia para establecer precedentes obligatorios, con fuerza de ley, sobre el particular. Sin embargo, influyen mediante la interpretación de las normas legales y reglamentarias y en determinados casos declaran el derecho contenido en el texto de la convención colectiva.

3. **Types d'accords collectifs:**
Types of collective agreements:
Tipos de acuerdos colectivos:

a. Y a-t-il une différence ou une distinction entre les accords collectifs nationaux, régionaux, sectoriels (le "Tarifvertrag" allemand), dont les parties sont les syndicats et (associations d') employeurs; et les accords collectifs d'entreprise (le "Betriebsvereinbarung" allemand), conclus entre le conseil du travail et l'entreprise?

Are there differences or distinctions between "collective agreements" at national, regional or sectoral level (the German "Tarifvertrag"), i.e. collective agreements whose parties are trade unions and (associations of) employers; and "enterprise collective agreements" at the enterprise level (the German "Betriebsvereinbarung"), i.e. collective agreements between the works council and the enterprise?

¿Existen diferencias o distinciones entre los "acuerdos colectivos" a nivel nacional, regional o sectorial (el "Tarifvertrag" alemán), v.g. acuerdos colectivos cuyas partes son los sindicatos y las asociaciones de empleadores y los "acuerdos colectivos de empresas" a nivel empresarial (el "Betriebsvereinbarung" alemán), v.g. acuerdos colectivos entre el consejo de los trabajadores y la empresa?

Si hay diferencia, la mayoría de las organizaciones sindicales solo firman convenios colectivos, ya sea de empresa, profesionales o por industria. A estos últimos se le atribuye el carácter nacionales, regionales o locales, dependiendo de la actividad industrial o de la materia tratada en la convención. En la reciente Ley Orgánica del Trabajo, igual que en el Reglamento de la

misma, por primera vez se habla de acuerdos. Sin embargo, a nivel de empresa, hay acuerdos entre trabajadores y empleadores sobre aspectos específicos, aplicables a la empresa. Hay acuerdos de carácter nacional aplicables también a la industria del petróleo. Además tenemos la Reunión Normativa Laboral por rama de actividad, que puede ser acordada en una reunión normativa laboral, especialmente reconocida entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y uno o varios empleadores, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una misma rama de actividad. Su contenido es amplio.

- b. Y a-t-il d'autres types d'accord collectif dans votre pays ? Lesquels ?
 Are there any other types of collective agreements in your country? Please specify.
 ¿Existen otros tipos de acuerdos colectivos en su país? Sírvase especificar.

El término acuerdo colectivo no es de uso común en nuestro sistema legal. Lo usado en nuestro medio es la convención colectiva de trabajo, o bien la denominada Reunión Normativa Laboral, que puede extenderse obligatoriamente, para uniformar las condiciones de trabajo con autorización del Ministerio del ramo. Obliga a las asociaciones sindicales de trabajadores y a las asociaciones de empleadores. que sean parte en la convención colectiva o laudo arbitral.

4. **Conditions de validité des accords collectifs:** Pour être valides, y a-t-il conditions légales qui doivent remplir les accords collectifs, telles que les suivantes:
Conditions of validity of a collective agreement: Does the law provide for certain requisites to be filled for a collective agreement to become legally binding, such as the following:
Condiciones de validez de los acuerdos colectivos: ¿Existen condiciones legales que deben cumplirse para que un acuerdo colectivo se convierta en acuerdo legalmente obligante? Tales como las siguientes:
- a. L'approbation du gouvernement?
 Governmental approval?
 ¿La aprobación gubernamental ?
- b. Leur enregistrement? ...Si.....
 Registration?
 ¿Su registro ?
 La Convención colectiva será depositada en la inspección del trabajo para tener plena validez.
- c. Leur publication? Si.....
 Publication?
 ¿Su publicación?
- d. Autre?
 Other?
 ¿Otros?
- Ou bien il leur suffit d'être conclus comme tels accords collectifs ?Si.....
 For a collective agreement to be valid, is its conclusion enough?
 ¿Es suficiente esta conclusión para que un acuerdo sea válido?

Cuando se deposita la convención colectiva debidamente firmada por las partes y el Inspector del Trabajo la homologa, ese acuerdo colectivo es válido.

5. **Effets d'un accord collectif:**
Effects of a collective agreement

Efectos de un acuerdo colectivo

Qui est lié ou contraint par les conventions collectives ? Les adhérents au syndicat et/ou à l'association d'employeurs?

To whom are collective agreements and/or enterprise collective agreements or work agreements binding or compulsory? Are they related to union membership and/or to the association of employers?

¿Para quién son obligantes o exigibles los acuerdos colectivos y/o acuerdos colectivos empresariales o acuerdos de trabajo ? ¿Están ellos relacionados con la membresía en un sindicato y/o asociación de empleadores ?

Son obligantes para los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores firmantes, de una parte y para los sindicatos o asociaciones de empleadores, de la otra. La Ley Orgánica del Trabajo reserva este derecho a los sindicatos, federaciones o confederaciones. No se permite a los grupos de trabajadores negociar una convención colectiva, en forma autónoma. Sin embargo, conforme al artículo 508 de la Ley Orgánica del Trabajo, las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de la convención, aun para aquellos trabajadores que no sean miembros del sindicato que haya suscrito la convención; y de acuerdo con el artículo 509 *eiusdem*, las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos los trabajadores de la empresa, explotación o establecimiento, aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración.

6. **Extension of collective agreements:** Est-ce que dans votre système juridique il est possible l'extension de l'accord collectif aux non-membres de l'organisation d'employeurs qui l'a signé, de manière qu'il produise des effets *erga omnes* dans une branche d'industrie ou un secteur donnés?

In your legal system, is it possible to extend a collective agreement to non members of the employers' association that has signed it so that it can have *erga omnes* effects in a branch of industry or a sector?

Extension de acuerdos colectivos: ¿Es posible en su sistema legal extender un acuerdo colectivo para incluir aquellos que no son miembros de una asociación de empleadores que lo haya suscrito, para que pueda tener efectos *erga omnes* en una rama de la industria o de un sector? ...Si.

Una convención colectiva se puede aplicar a las personas que no sean miembros de la asociación de los empleadores que los suscribieron, de una misma rama de industria o un sector determinado, siempre que se haya acordado su extensión.

- a. L'extension est-elle fréquente dans la pratique, ou non?
Is extension frequently or rarely used in practice?
La extension se aplica ¿frecuentemente o en raras ocasiones?

Se aplica con frecuencia en ciertas ramas industriales: textil, construcción, trigo, calzado, automóviles, metales y muebles, o en determinados servicios. (Gastronomía.)

- b. Lorsque l'extension est possible
When extension is possible:
Cuando la extensión es posible :

La convención colectiva suscrita en una Reunión Normativa Laboral o mediante un laudo arbitral, puede ser declarada de extensión obligatoria por el Ejecutivo Nacional para los demás empleadores y trabajadores de la misma rama de actividad (art. 553 de

la LOT)., a solicitud de la propia reunión normativa o de cualesquiera de las partes celebrantes.

- i) Quelle procédure doit être suivie pour qu'un accord collectif soit étendu à des tiers?
what procedure has to be followed for an agreement to be extended to third parties?
¿Cuál es el procedimiento que se sigue para que un acuerdo se extienda a terceros?

... El procedimiento de extensión de una Convención Colectiva a terceros está previsto en los artículos 553 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo, la solicitud se presenta en el seno de la convención colectiva y será de obligatorio cumplimiento para los demás sujetos y tales extensión la hace el Ministerio del Trabajo. Para tal efecto se sigue el criterio de mayoría de los patronos de la rama de actividad de que se trate y de los trabajadores de dicha actividad. Debe comprender al sindicato, sindicatos, federaciones confederaciones de sindicatos, que a juicio del Ministerio del ramo representen la mayoría. El decreto de extensión debe ser aprobado por el consejo de Ministro. Se aplicará obligatoriamente dicho texto.

- ii) Quelle est normalement la couverture des accords collectifs étendus (i.e. une province, une région, le pays)?
what is the usual coverage of an extended collective agreement (i.e. a province, a region, the whole state)?
¿Cuál es la cobertura normal de un acuerdo colectivo extendido (v.g. una provincia, una región, todo el país)?

a) Puede ser extendido a una región, b) a una localidad, c) y a todo el país.

.....
.....
.....

B. Les parties de la convention collective
The parties to collective bargaining
Las partes de un acuerdo colectivo

7. Quelles sont les parties de la convention collective? Syndicats? Associations de syndicats et/ou conseils du travail (the "Betriebsrat" allemand) d'un côté ? Employeurs, entreprises, associations d'employeurs d'un autre côté ? Autres ?
Who are the parties of collective agreements? Trade unions? Associations of Trade Unions and /or works Council (the German "Betriebsrat") on the one side? Employers, enterprises, associations of employers on the other side? Who else?
¿Cuáles son las partes de un acuerdo colectivo? ¿Los sindicatos? ¿Asociaciones de Sindicatos y/o Consejos de trabajo (el "Betriebsrat" alemán)? por una parte , ¿Empleadores, empresas, asociaciones de empleadores? por la otra parte, ¿Quién más?

Las partes de una convención colectiva están indicadas en el artículo 507 de la ley Orgánica del Trabajo en la forma siguiente: 1) Pueden ser, uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores. 2) Uno o varios empleadores o sindicatos o asociaciones de empleadores.

.....
.....
.....
.....
.....

8. Représentation des travailleurs par un syndicat:
Workers' representation by a trade union:
Representación de los trabajadores por un sindicato:

- a. La représentativité syndicale est une issue importante dans votre pays?
Is trade union representativeness an important issue in your country?
Es la representatividad sindical una consideración importante en su país?

Si, lo es, pues la ley establece que un empleador esta obligado a negociar y a celebrar una negociación colectiva con el sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores bajo su dependencia. En el caso de los sindicatos profesionales para ejercer el derecho de negociación colectiva, deberá representar la mayoría absoluta de los trabajadores de la respetiva profesión. Los trabajadores de dirección o de confianza dice la ley, no se tomarán en cuenta para determinar esa mayoría. Este mismo criterio se aplica en el caso de la Reunión Normativa Laboral.

Si tel est le cas:

If so:

De ser así:

- i) Comment la représentativité syndicale en vue de la négociation collective est-elle déterminée aux différents niveaux (i.e. de l'établissement, l'entreprise, l'industrie ou la branche d'économie, un secteur professionnel ou au niveau national)?
how is the representativeness of a trade union for collective bargaining purposes determined at the different bargaining levels (i.e. the establishment, the enterprise, the industry or branch of economy, an occupational group or at national central level)?
¿Cómo se determina la representatividad de un sindicato para los propósitos de las negociaciones colectivas a diferentes niveles de negociación (v.g. el estrato dirigente, la empresa, la industria o rama de la economía, un grupo ocupacional o a nivel central nacional)?
- a) **En el caso de los sindicatos de empresa, esa representatividad se establece por mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato.**
- b) **En el caso de los sindicatos de industria se recurre al procedimiento de la Reunión Normativa Laboral. Según esta, se prevé que el Ministerio del Trabajo debe comprobar que las organizaciones sindicales de empleadores o trabajadores representen a juicio del Ministerio la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la rama de actividad de que se trate, en escala local, regional o nacional y que presten sus servicios a empleadores. Es una practica común establecerla en asamblea de trabajadores, otra modalidad es la elección en planchas o en listas. También se utiliza el sistema del referéndum sindical. Los tribunales no tienen competencia para dirimir controversias en cuanto al reconocimiento o representatividad de un sindicato para la negociación, para determinar la representatividad.**

No obstante lo señalado, la Constitución vigente, ha creado el Poder Electoral en el artículo 292, que se ejerce por el Consejo Nacional Electoral. De conformidad con la Constitución vigente se ha establecido en el artículo 262, que el Tribunal Supremo de Justicia funcionará en Sala Plena, en las salas Constitucional, Político Administrativa, Electoral, de casación Civil, De Casación Penal y de casación Social, cuyas integraciones y competencias serán determinadas por la ley. A la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia, le compete organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los terminos que señale la ley. Este organismo conoce los casos de representatividad sindical, de conformidad con el artículo 293 de la Constitución Venezolana. Existe jurisprudencia en materia electoral de los sindicatos que esta Sala ha elaborado.

Por otra parte, la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia , resuelve en el contencioso administrativo, los temas de los funcionarios públicos en diversas materias, siempre que se trate de nulidades de actos.

- ii) Quelles procédures existent pour la solution des conflits en matière de représentativité syndicale? Les tribunaux du travail sont compétents pour décider des conflits sur la reconnaissance d'un syndicat ou la représentativité syndicale en vue d'une négociation collective ? Celui-ci est un sujet important dans votre pays? What procedures are available to settle disputes, when trade union representativeness has been challenged? Are Labour Courts competent to settle disputes on union recognition or union representativeness for collective bargaining purposes? Is this an important issue in your country?

¿Cuáles son los procedimientos de que se dispone para dirimir controversias, cuando ha sido impugnada la representatividad de los sindicatos? Tienen los Tribunales del Trabajo competencia para dirimir controversias en cuanto al reconocimiento o representatividad de un sindicato para propósitos de negociación? ¿Es esto una consideración importante en su país?

El artículo 219 del Reglamento de la Ley del Trabajo vigente establece que cuando fuera necesario constatar la representatividad de las organizaciones sindicales de trabajadores, con motivo de negociación o conflicto colectivo de trabajo, el Inspector del Trabajo organizará un referéndum para la determinación de la Organización Sindical más representativa. La mayoría se establece con base al resultado de la elección de trabajadores que acudan al acto de votación. Los tribunales del trabajo no tienen competencia para revisar este procedimiento. Sin embargo, la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia, viene ocupándose de las elecciones sindicales y ha resuelto algunos casos de esa materia.

- b. En cas de multiplicité syndicale:
Where there is trade union multiplicity:
En el caso de multiplicidad de sindicatos :

- i) Comment est organisée la représentation syndicale en vue des négociations collectives?
how organized is the workers' representation for collective bargaining purposes?
¿Qué tan organizada está la representación sindical para propósitos de las negociaciones colectivas?

Hay en el país, federaciones y sindicatos que están organizados para realizar negociaciones colectivas. Debe observarse que el sindicalismo venezolano no tiene una militancia mayoritaria. El sector sindical de mayor fuerza relativa es el de los empleados públicos, pero para este momento la negociación colectiva carece de fuerza. Existe una división del movimiento sindical que afecta sus posibilidades de negociación. Además, el desempleo y la economía informal afectan gravemente la tasa de sindicación que está calculada en un 14% aproximadamente, y por ende la negociación colectiva.

.....
.....
.....
.....
.....

- ii) Les minorités syndicales ont des droits concernant la négociation collective? Celle-ci est une question importante dans votre pays ? Y a-t-il une jurisprudence à ce sujet ?
 can minority unions claim collective bargaining rights? Is this an important issue in your country? Does your country have a case law on this issue?
 ¿Pueden los sindicatos minoritarios reclamar derechos de negociación colectiva? ¿Es esto una consideración importante en su país? ¿Tiene su país una jurisprudencia a este respecto?

Los sindicatos minoritarios tienen dificultades para impulsar sus derechos. Las empresas evaden el diálogo con los sindicatos minoritarios. Como la convención se aplica a todos los trabajadores, estos sí pueden reclamar los derechos derivados de la convención colectiva. Pero el derecho a la negociación colectiva en sí corresponde a los sindicatos mayoritarios. En esto no hay duda.

.....

- iii) Est-ce qu'un syndicat peut adhérer à une convention collective déjà existante et qu'il n'aurait pas signé? Si c'est le cas, quels sont ses droits en tant qu'adhérant à la convention collective? Est-ce que, par exemple, le syndicat adhérent a le droit de *locus standi* devant un tribunal pour ester en cas de violation d'un accord collectif ?
 can a union join an existing collective agreement to which it has not originally been a signatory party? If it can, what rights does a union enjoy as a result of its adhesion to that agreement. For example, is the union recognized as *locus standi* before a tribunal to engage in litigation in case of breach of a collective agreement?
 ¿Puede un sindicato adherirse a un acuerdo colectivo existente, al cual no haya sido una de las partes que lo suscriben? En caso de poder hacerlo, ¿Cuáles son los derechos que adquirirá un sindicato como resultado de su adhesión a dicho acuerdo? Por ejemplo, ¿es el sindicato reconocido como *locus standi* ante un tribunal, para emprender un litigio en caso de violación de un acuerdo colectivo?

- La adhesión en el caso concreto esta sometida a dos requisitos:**
- 1) **Cuando el adherente fuere una o varias organizaciones sindicales de trabajadores, deberán acompañar la nómina de los trabajadores sindicalizados que presten servicios al empleador o empleadores requeridos a negociar.**
 - 2) **Cuando el adherente fuere uno o varios empleadores o sindicatos de empleador deberá anexar la nómina de los trabajadores correspondientes. Los derechos que adquiere el Sindicato son los establecidos en la convención colectiva, ya que tiene los mismos derechos y las mismas obligaciones. Este trámite lo conduce el Ministerio del Trabajo.**

- c. Est-ce qu'un syndicat peut représenter des travailleurs non syndiqués, pour des questions concernant la négociation collective ?

Can a union represent non unionized workers for collective bargaining purposes?

¿Puede un sindicato representar a trabajadores no pertenecientes al mismo para propósitos de negociaciones colectivas?

No.

- d. Est-ce qu'un accord collectif peut être applicable à des non syndiqués ?
Can a collective agreement be applied to non union members?
¿Puede aplicarse un acuerdo colectivo a trabajadores no pertenecientes al sindicato?

Aunque el trabajador no pertenezca al sindicato, el es beneficiario de la convención colectiva que se firme, siempre que preste servicio al empleador, o bien sea de la misma profesión o industria afectada por la convención colectiva que pretenda solicitar.

- e. Quels droits et quelles obligations de procédure sont accordés aux Syndicats ayant signé un accord collectif ? Par exemple :
What procedural rights and obligations are granted to Trade Unions that have signed a collective agreement? For example:
¿Cuáles derechos y obligaciones de procedimiento se le otorgan a los Sindicatos que hayan suscrito un acuerdo colectivo? Por ejemplo:
- i) Peuvent-ils initier un litige au nom des travailleurs ?
can they initiate litigation on the workers' behalf?
¿Pueden ellos iniciar un litigio en nombre de los trabajadores?
 - ii) Peuvent-ils initier un litige dans leur propre nom ?**Si.....**
can they initiate litigation on their own behalf?
¿Pueden ellos iniciar un litigio en su propio nombre?
 - iii) D'autres
Others
Otros

...**Si.....**

.....
.....
.....

- f. De quelles procédures et quels recours disposent dans votre pays les syndicats et les employeurs pour demander l'application d'un accord par l'autre partie ?
What procedures and recourses are available in your country for unions or employers to demand the enforcement of an agreement by the other party?
¿De cuáles procedimientos y recursos disponen los sindicatos o empleadores en su país para exigir que la otra parte de cumplimiento a un acuerdo?

Según el art. 475 de la Ley Orgánica del Trabajo el Sindicato puede exigir que el patrono tome o deje de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo; o para que celebre una convención colectiva o se dé cumplimiento a la que se tiene pactada. El procedimiento pasa por las siguientes fases:

- a) Presentación del pliego de peticiones
 - b) Fase conciliatoria
 - c) El procedimiento conflictivo
 - d) El arbitraje
 - e) La huelga
- g. Quelle solution peut être applicable en cas de violation d'un accord collectif ? Est-ce que, par exemple, dans ces cas le tribunal du travail peut imposer une amende à la partie légalement tenue d'appliquer l'accord ou lui ordonner de respecter?

What remedies are available when it is held that one of the parties is in breach of a collective agreement by which it is legally bound? For example, can a labour court impose a fine or issue an injunction in these cases?

¿De qué recursos disponen al mantener que una de las partes incumple un acuerdo colectivo al que está obligada legalmente? Por ejemplo, ¿Puede en estos casos un tribunal del trabajo imponer una sanción o emitir un mandato judicial? ...No...

En este caso, agotada la vía conciliatoria, el sindicato puede presentar un pliego de peticiones para ser tramitado ante el inspector del trabajo y convenir con el empleador la solución del problema. Si las diferencias no se solucionan durante la tramitación del pliego conflictivo, el sindicato tiene el derecho de ejercer la huelga. Los tribunales del trabajo no tiene intervención, salvo cuando se ejerza un recurso de amparo por alguna medida administrativa que lesione derechos colectivos y de carácter constitucional. Igualmente si se trata del tema de la representatividad, una vez tramitada la solicitud ante el Consejo Electoral Nacional, puede la Sala Electoral conocer dicho problema.

Accords d'établissement non signés par une organisation syndicale :

Work agreements concluded by a non union body:

Acuerdos de trabajo concluidos por una organización no sindical:

- a. Prière d'indiquer si dans votre pays il existent des règles légales ou conventionnelles permettant la représentation de tous les travailleurs au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, par une entité ou représentation élue par tous les travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement,, syndiqués ou non (e.g. conseils du travail, comités d'entreprise, représentants syndicaux, délégués du personnel). Si de telles entités ou représentations existent, comment sont elles désignées ou élues ?

For your country, please indicate whether there are legal or collectively agreed rules that provide for the representation of all workers, at enterprise or establishment level, by a body elected by all the workers of the enterprise or the establishment whether unionized or not (e.g. works councils, enterprise committees, shop stewards, staff delegates). If such bodies exist, how are they appointed or elected?

Sírvase indicar si en su país existen reglamentaciones bien sea legales o acordadas colectivamente, para proveer la representación de todos los trabajadores a nivel de la empresa o del establecimiento por un cuerpo elegido por todos los trabajadores de la empresa o del establecimiento, bien sea que pertenezcan al sindicato o no pertenezcan al mismo (v.g. consejos de trabajo, comités de empresa, enlaces sindicales, delegados del personal). En caso de que tales entes existan, ¿Cómo son nombrados o elegidos?

La reglamentación que existe es la prevista en el Reglamento de la Ley del Trabajo, en las convenciones colectivas suscritas que prevean la elección de representantes de los trabajadores ante la empresa o ante otras instituciones. Pueden ser electos directamente por los trabajadores en Asamblea. Puede ser que en la convención colectiva se haya acordado designar un comité representativo de delegados para cumplir determinadas funciones. El Reglamento prevé el referéndum sindical que resuelve problemas parecidos al expuesto en la pregunta.

9. Quelle relation - légale or *de facto* - existent entre ces entités ou ces représentations et les syndicats?

What kind or relationship - legal or *de facto* - exists between these bodies and the unions?

¿Qué tipo de relación - legal o *de facto* - existe entre dichos entes y los sindicatos ?

Un Comité, expresa la voluntad de los trabajadores de determinada área o actividad o servicio. Pero es un organismo que pertenece al sindicato, acordado en la convención colectiva, sin autonomía en la toma de decisiones. Igualmente se puede convenir en

designar comisiones de trabajadores o bien una junta tripartita que actúe como tribunal. Con la salvedad de esta última situación, los organismos sindicales intermedios no tiene competencia para resolver asuntos importantes.

- b. Quelle est la compétence spécifique de ces entités ou ces représentations, et dans quelle mesure peuvent-elles négocier des accords collectifs ou d'autres accords ayant des effets juridiques, tel que les accords d'établissement (*Betriebsvereinbarung*)?
What specific competences do these bodies have, and to what extent can they negotiate collective agreements, or other legally binding agreements such as work agreements (*Betriebsvereinbarung*)?
¿Cuáles son las competencias específicas que tienen esos entes, y en qué medida pueden ellos negociar acuerdos colectivos u otros acuerdos legalmente obligantes, tales como acuerdos de trabajo (*Betriebsvereinbarung*)?

Las competencias de los comités de empresa vienen dadas por los estatutos de la organización. En segundo lugar, la convención colectiva determina el marco de actuación del comité de trabajadores, que nunca está al margen de las líneas sindicales. Por otra parte, existen los comités de higiene y seguridad industrial, que cumplen sus funciones como vigilantes de las condiciones higiénicas del trabajo y están establecidos en la Ley. Los comités de empresa pueden discutir en sus centros de trabajo las materias propias de ese centro pero cualquier acuerdo con la empresa debe contar con la autorización del sindicato. Es decir, no son autónomos ni en ningún caso están facultados para celebrar convenciones colectivas.

- c. Les accords d'établissement sont-ils courants dans votre pays?
Are enterprise collective agreements or work agreements common in your country?
¿Son comunes en su país los acuerdos colectivos empresariales o los acuerdos de trabajo?

En Venezuela existen convenciones colectivas de trabajo, de empresa, la industria o profesionales. Esta es la regla, no obstante pueden establecerse acuerdos muy particularizados, específicamente en áreas técnicas. Para el momento actual la negociación colectiva esta deprimida.

- d. Ces accords contiennent des règles ou des procédures pour la solution de conflits sur leur interprétation ou application?
Do these agreements include rules or procedures to settle disputes concerning their interpretation or application?
¿Incluyen estos acuerdos reglas o procedimientos para decidir controversias, en lo que a su interpretación o aplicación se refiere?

En algunos sectores empresariales existen procedimientos de conciliación. En ocasiones existen comisiones tripartitas para resolver sobre condiciones de trabajo, o bien sobre despidos de trabajadores. En el sector público se utiliza las juntas de avenimiento para resolver diferentes materias. Destituciones, pagos insolutos.

- e. L'application de ces accords peut-être demandée auprès du tribunal du travail?
Can these agreements be enforced before a Labour Court?
¿Pueden hacerse valer estos acuerdos ante el Tribunal del Trabajo?

Como se dijo antes las convenciones colectivas regulan las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores en las cláusulas suscritas. Si la aplicación e interpretación

de la cláusula es controversial, sobre todo en el aspecto jurídico, pueden las partes (sindicatos, empresas) acudir ante el tribunal y solicitar la correcta interpretación de la misma, o bien su nulidad. La sentencia debe resolver la pretensión interpuesta. También pueden solicitarse asuntos de carácter económico en la vía jurisdiccional.

Si c'est le cas:

If they can:

Si ello es posible:

- i) qui peut porter le cas devant un tribunal? (e.g. un syndicat, le conseil du travail, un travailleur)
who can bring litigation before the Court? (e.g. a union, a works council, the individual worker)
¿Quién puede presentar un litigio ante un Tribunal? (v.g. un sindicato, consejo de trabajo, el trabajador individual)

Lo puede promover el Sindicato o la Federación, porque son los representantes de los trabajadores o sindicatos, respectivamente. Igualmente los trabajadores pueden ejercer las acciones judiciales que estimen pertinentes, inclusive sin asistencia del sindicato.

- ii) quelles mesures peut adopter le tribunal du travail pour faire appliquer ces accords?
what measures can a labour court take to enforce these agreements?
¿Cuáles son las medidas que puede tomar un tribunal del trabajo para hacer cumplir los acuerdos mencionados?

La sentencia dictada tiene efectos declarativos o constitutivos, pues resuelve asuntos jurídicos, salvo el caso donde un sindicato pide el pago de acreencias. En esta situación, la sentencia que declare la existencia de un crédito a favor del sindicato (cuotas, intereses etc.) puede ejecutarse si que da definitivamente firme contra el empleador. Si se trata de violaciones constitucionales se puede utilizar el recurso de amparo, cuya sentencia repara la infracción constitucional y se ejecuta contra el empleador. Puede utilizarse las medidas cautelares que prevé el Código de procedimiento Civil para obligar al cumplimiento de lo decidido.

C. Le rôle et l'importance (politique) des accords collectifs
The role and (political) importance of collective agreements
El rol y la importancia (política) de los acuerdos colectivos

- 10. S'il y a des données disponibles, prière de fournir information sur les aspects suivants:
If data are available, please provide information on the following:
En caso de haber datos disponibles, sírvase proveer la información acerca de los siguientes aspectos:
 - a. Nombre d'accords collectifs en vigueur ;
The number of collective agreements that are in force in your country;
El número de acuerdos colectivos en vigor en su país;

Según estadísticas del Ministerio del Trabajo, entre el 1º de enero del año 1999 y el 31 de diciembre de 2001, se firmaron los siguientes acuerdos:

- a) En el año de 1999 se suscribieron 418 Convenciones Colectivas en todo el país.
- b) En el año 2000 se celebraron 630 Convenciones.
- c) En el año 2001 658, cifras éstas que representan la mitad o algo más de aquellas convenciones que se firmaban para el año 80.

En cuanto a las convenciones colectivas suscritas en una reunión normativa laboral las no hay incremento digno de mencionarse.

- b. Leur distribution suivant leur champ d'application et couverture:
 Their distribution, according with their coverage:
 Su distribución, de acuerdo con su cobertura:
- i) Sectoriel, industriel, d'entreprise;
 sectorial, industrial, and enterprise level agreements;
 a nivel sectorial, industrial y empresarial;
 - ii) National, regional, provincial ou local;
 national, regional, provincial or local agreements;
 acuerdos nacionales, regionales, provinciales o locales;
 - iii) Pourcentage de travailleurs couverts par les accords collectifs;
 the percentage of the workforce that are covered by collective agreements;
 El porcentaje de la mano de obra cubierta por los acuerdos colectivos;
 - iv) Pourcentage d'entreprises couvertes par les accords collectifs;
 the percentage of enterprises that are covered by collective agreements.
 El porcentaje de empresas cubiertas por acuerdos colectivos;
11. En général, quels sont les sujets traités par les conventions collectives, ou les accords d'établissement conclus avec les conseils du travail ou d'autres représentations du personnel ?
 What subjects are generally addressed in collective agreements, or in work agreements concluded with works councils or other staff representation bodies?
 En general, ¿Cuáles son los temas abordados en los acuerdos colectivos, o en los acuerdos de trabajo concluidos con los consejos de trabajo u otros entes de representación del personal?
- a. Conditions de travail ? (e.g. salaires, heures de travail, heures supplémentaires, classification des postes)
 Terms and conditions of employment? (e.g. wages, overtime, hours of work, job classification)
 ¿Términos y condiciones de trabajo? (v.g. salarios, sobretiempo, horas de trabajo, clasificación de cargos)
- SI**
- b. Règles concernant le contrat de travail: recrutement, période de preuve, discipline, contrats à durée déterminé, terminaison du contrat, d'autres
 Provisions concerning the contract of employment: hiring, probation, discipline, fixed-term contracts, termination of employment, other?
 Disposiciones concernientes al contrato de empleo: ¿contratación, período de prueba, disciplina, contratos a tiempo determinado, terminación del contrato, otros?
- c. Hygiene et sécurité?**Si**.....
 Health and safety?
 ¿Higiene y seguridad?
- d. Formation ?**Si**.....
Training?
 ¿Entrenamiento?

- e. Bien-être des travailleurs ?Si.....
Workers' welfare
¿Bienestar de los trabajadores?
- f. Droits des travailleurs dans l'entreprise: liberté d'expression, protection
des données, autre?Si.....
Workers' rights in the enterprise: right of expression, data protection,
other?
Derechos de los trabajadores en la empresa: ¿libertad de expresión, protección de los datos,
otros?
- g. Droits syndicaux et facilités pour les délégués syndicats ?Si.....
Trade union rights and facilities to be afforded to union stewards?
¿Derechos sindicales y facilidades a ser otorgados a los enlaces sindicales?
- h. Solution de conflits?Si...
Settlement of disputes?
¿Solución de controversias ?
- i. Obligation de paix sociale?Si.....
Peace obligation?
¿Obligación de paz social?
- j. Interprétation et gestion [?????] de l'accord?Si.....
Interpretation and administration of the agreement?
¿Interpretación y administración del acuerdo?
- k. Procédures pour la dénonciation et pour le renouvellement d'un accord?Si.....
Procedures for denunciation and renewal of the agreement?
¿Procedimientos para la denuncia y la renovación del acuerdo?
- l. Autre?
Other?
¿Otros?

12. Lesquels des sujets mentionnés ci-dessus sont normalement traités dans des accords collectifs conclus avec un syndicat et lesquels dans des accords d'établissement entre l'employeur et les représentants du personnel? (i.e. conseils du travail ou analogues)
Which of the above subjects are normally addressed by collective agreements concluded with a union, and which by work agreements between an employer and staff representatives (i.e. works councils or the like)?
¿Cuáles de los temas antes mencionados son considerados normalmente por los acuerdos colectivos suscritos con un sindicato, y cuáles por acuerdos de trabajo entre el empleador y los representantes del personal (v.g. consejos de trabajo o similares)?

Las convenciones colectivas del trabajo vigentes en Venezuela consideran normalmente los puntos indicados en el número 11 desde la letra A hasta letra L y quizás otros no mencionados. No existe el otro tipo de acuerdo que cita en la interrogante. Las convenciones colectivas tienen que suscribirse de acuerdo con lo señalado en la Ley.

13. Quelles sont les questions régies par la loi et / ou qu'il est défendu de traiter dans des conventions collectives ?
Which issues are governed only by law and / or are not allowed to be dealt with in collective agreements or work agreements?

¿Cuáles asuntos son regidos por la ley y/o no se permite que sean tratados en los acuerdos colectivos o acuerdos de trabajo?

La mayoría de las convenciones colectivas superan a la Ley, por lo tanto no existe la exclusión a que se refiere la interrogante. La Ley rige todo lo relativo a la convenciones colectivas. En general ningún convenio colectivo debe apartarse de la ley, desmejorarla, sus beneficios constituyen un mínimo que puede ser rebasado por la negociación colectiva.

14. Est-ce que les salaires fixés dans une convention collective sont des salaires minimums ou moyens (standard)?

In collective agreements, are the wages and other conditions of employment minimum or standard terms of employment?

En los acuerdos colectivos, los salarios y otras condiciones de empleo ¿son términos mínimos o términos estándar?

Las convenciones colectivas normalmente, superan los términos mínimos legales , salarios, horas de trabajo, condiciones de higiene de seguridad.

D. Le rôle des tribunaux du travail dans la négociation collective

The role of Labour Courts in the collective bargaining process

El rol de los Tribunales del Trabajo en el proceso de negociación colectiva

15. Quels sont les moyens utilisés pour conclure des accords collectifs ?

(Négociation? En cas d'échec: grève ou autre moyen de pression? Médiation? Arbitrage?)

By what means are collective agreements achieved? (Bargaining, or if not successful, striking, or by taking another industrial action? Mediation? Arbitration?)

¿Cuáles son los medios por los que se logran los acuerdos colectivos? ¿Negociación? o en caso de no tener éxito, ¿huelgas u otros medios de presión? ¿Mediación? ¿Arbitraje?

La negociación directa es el medio utilizado para resolver los temas puntuales contenidos en las convenciones colectivas. Se utiliza la conciliación como un método idóneo para resolver los conflictos colectivos. Eso implica negociar todo el material planteado en el pliego de peticiones. Luego se acude al denominado pliego conflictivo como la antesala de la huelga. Aquí puede darse el arbitraje para resolver las dificultades presentadas. En el sector privado la huelga no es nada frecuente, en cambio en el sector público los paros intempestivos o la huelga son mecanismos frecuentes. La negociación colectiva es la que ha dado mejor fruto en esta materia.

16. Est-ce qu'un tribunal du travail peut mettre fin à une grève ou à un autre moyen d'action collective :

Can a labour court stop a strike or other form of industrial action:

¿Puede un tribunal del trabajo dar fin a una huelga u otra forma de acción colectiva?

a. Pendant la négociation d'un accord collectif ?

.....**No**.....

While negotiating a collective agreement?

¿Mientras se negocia un acuerdo colectivo?

.....**No**.....

Si tel est le cas, comment il procède dans ces cas (par exemple, par une decision ordonnant le retour au travail)?

If it can, how does it proceed (for example, by issuing an injunction)?

En caso de poder hacerlo, ¿de qué manera procede (por ejemplo, a través de un requerimiento

judicial)?

En Venezuela este mecanismo no se utiliza. Siempre la vía administrativa es la que se utiliza, o bien el ejercicio de la autonomía de las partes.

- b. En cas de violation de l'obligation de paix sociale?
Where such action is in breach of the peace obligation?
¿En caso de que tal acción viole la obligación de paz social?

No debe ni puede violar la paz social. Algunas huelgas en materia de educación y de salud, afectan el derecho de los ciudadanos. Pero no existe sanción, salvo la destitución o despido, la suspensión o el no pago de salarios.

El uso de huelga en el sector público tiene por objeto que el Gobierno pague acreencias o cumpla la convención pactada. En el criterio de los trabajadores está la idea de la amenaza al Gobierno para que pague o cumpla. Por eso se ha hecho frecuente este mecanismo porque no necesita acudir al tribunal de trabajo. No se acude a ninguna instancia.

17. Est-ce que le tribunal du travail peut proposer sa médiation dans un conflit collectif**No**.....
Can a labour court mediate in a collective dispute?
¿Puede un tribunal del trabajo mediar en una controversia colectiva?
18. Est-ce que le tribunal du travail imposer un arbitrage obligatoire**No**.....
Can a labour court impose binding arbitration?
¿Puede un tribunal del trabajo imponer un arbitraje obligante?

E. L'interprétation des accords collectifs par les tribunaux du travail
Interpretation of collective agreements by the labour courts
Interpretación de los acuerdos colectivos por los tribunales del trabajo

19. Est-ce qu'il y a des règles en ce qui concerne les méthodes d'interprétation des accords collectifs ? (Interprétation comme pour une loi? comme pour un traité? selon la pratique courante?)

Are there rules of interpretation of collective agreements (Interpretation as a <written> law?

Interpretation as a treaty? Interpretation with respect to the usual practice?)

¿Existen reglas para la interpretación de los acuerdos colectivos (Interpretación como una ley <escrita>? Interpretación como un tratado? Interpretación con respecto a las prácticas usuales?)

No. La interpretación judicial es la regla. En algunos contratos, como es el caso de la industria petrolera o de la electricidad, existen algunas reglas de interpretación de los acuerdos pero siempre va tener la última palabra la ley. Las minutas de las reuniones se utilizan para resolver dudas en el caso de cláusulas violadas.

20. Est-ce qu'une priorité est accordée à la lettre du texte, aux motifs, au sens d'une clause ou d'un terme dans un accord collectif ?

Is there any ranking between the wording, motives, sense of a clause or term in a collective agreement?

¿Se establece alguna prioridad entre el texto, los motivos, el sentido de una cláusula o término en un acuerdo colectivo?

No. En general se siguen las reglas de interpretación de los contratos y leyes, tomando en cuenta el texto de la cláusula, pero también el sentido general del contrato y los motivos que se tuvieron para contratar. Pero, diría que siempre nos guiamos por lo escrito.

.....
.....
.....
.....
.....

21. Est-ce courant, permis ou interdit qu'un juge demande aux parties concernées par un accord collectif leur interprétation?

Is it common, allowed or prohibited, that a labour court asks the parties of the collective agreement for their interpretation?

¿Es común, permitido o prohibido que un tribunal del trabajo le solicite su interpretación a las partes al acuerdo colectivo?

En nuestro ordenamiento jurídico no se utiliza este tipo de interpretación. La interpretación siempre se hace de acuerdo con Ley y nuestros Tribunales no están facultados para esa misión.

.....
.....
.....
.....
.....

22. Est-ce qu'un tribunal du travail peut étendre ou restreindre la portée des règles ou des termes d'un accord collectif ?

Is a labour court allowed to extend or restrict the rules or terms of a collective agreement?

¿Se le permite al tribunal del trabajo que extienda o restrinja las reglas o términos de un acuerdo colectivo?

..No.. Este es un material que sólo compete a las partes y se rige por lo previsto en la Convención Colectiva.

23. A quelle fréquence (par rapport à d'autres cas) les tribunaux du travail sont ils impliqués dans l'interprétation des conventions collectives ?

How much or how often (in relation to other cases) do labour courts deal with the interpretation of collective agreements?

¿En qué medida y con qué frecuencia (en relación con otros casos) participan los tribunales del trabajo en la interpretación de los acuerdos colectivos?

Muy esporádicamente. Puede esta afirmación constatarse con la escasa jurisprudencia de los Tribunales del Trabajo durante los 66 años de aplicación de la Ley del Trabajo. Aproximadamente de uno a tres casos mensuales, según la revisión estadística del año 2000 ubicado por la jurisprudencia Ramírez y Garay.

24. Est-ce que les juges sont autorisés à annuler une clause d'un accord collectif qui ne peut être interprété du à son manque de clarté ?

Are labour courts allowed to void a "not interpretable" (i.e. extremely unclear) term of a collective agreement?

¿Se le permite a los tribunales del trabajo invalidar un término "no interpretable" (v.g. extremadamente falta de claridad) de un acuerdo colectivo?

Puede un sindicato solicitar ante un tribunal una acción mero declarativa para que defina el alcance del término utilizado en la cláusula que sea oscuro o ambiguo y dificulte la eficacia del derecho.