



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**LA CONTRATACIÓN COLECTIVA PARA EL RESGUARDO
DE LOS BENEFICIOS LABORALES DEL TRABAJADOR
EN EL SECTOR PÚBLICO. CASO DE ESTUDIO:
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO NAGUANAGUA**

Autora:
Pinto González, Génesis Mariany
C.I. 19.755.760

Tutor(a):
Juliet González Sánchez

Bárbula, Noviembre de 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**LA CONTRATACIÓN COLECTIVA PARA EL RESGUARDO
DE LOS BENEFICIOS LABORALES DEL TRABAJADOR
EN EL SECTOR PÚBLICO. CASO DE ESTUDIO:
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO NAGUANAGUA**

**Trabajo de grado presentado ante la Universidad de Carabobo, para optar
al título de Magister en Derecho del Trabajo**

Autora:
Pinto González, Génesis Mariany
C.I. 19.755.760

Tutor(a):
Juliet González Sánchez

Bárbula, Noviembre de 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**LA CONTRATACIÓN COLECTIVA PARA EL RESGUARDO
DE LOS BENEFICIOS LABORALES DEL TRABAJADOR
EN EL SECTOR PÚBLICO. CASO DE ESTUDIO:
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO NAGUANAGUA**

**Trabajo de grado presentado para optar al título de Magister en
Derecho del Trabajo**

Tutora: Juliet González Sánchez

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Dirección de Postgrado
Maestría en Derecho del Trabajo

Juliet González Sánchez
C.I. 16.052.504

Bárbula, Noviembre de 20



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

VEREDICTO DEL JURADO

Nosotros, miembros del jurado designado por la comisión coordinadora de la "MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO" de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, para la evaluación del trabajo de grado mencionado: "LA CONTRATACIÓN COLECTIVA PARA EL RESGUARDO DE LOS BENEFICIOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN EL SECTOR PÚBLICO. CASO DE ESTUDIO: ALCALDÍA DEL MUNICIPIO NAGUANAGUA" presentado por PINTO G. GENESIS M, titular de la cedula de identidad N° 19.755.760, acordamos que dicha investigación, cumple los requerimientos de forma y fondo para optar por el título de "MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO", consideramos que el mismo reúne los requisitos para ser calificado como:

Apellidos y Nombres

AREAS GUILLO ANELIS 7013832
BOGAVEZA HERRERA LUIS MARLEON
JANSEN R, VICTOR BRUNO.

Firma

[Handwritten Signature]
[Handwritten Signature]
[Handwritten Signature]

Valencia, noviembre 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el reglamento de estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **JULIET GONZÁLEZ SÁNCHEZ**, titular de la cédula de identidad N° V- C.I. 16.052.504, en mi carácter de Tutor Académico del Trabajo de Maestría titulado: “**LA CONTRATACIÓN COLECTIVA PARA EL RESGUARDO DE LOS BENEFICIOS LABORALES DEL TRABAJADOR EN EL SECTOR PÚBLICO. CASO DE ESTUDIO: ALCALDÍA DEL MUNICIPIO NAGUANAGUA**”, presentado por la ciudadana **GENESIS MARIANY PINTO GONZALEZ**, titular de la cédula de identidad N° V- C.I. 19.755.760, para optar al título de **MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Naguanagua a los 06 días del mes de Noviembre del año Dos mil Diecisiete (2017).

Juliet González Sánchez
C.I. 16.052.504



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: GÉNESIS MARIANY PINTO GONZÁLEZ, titular de la cédula de identidad No. V-19.755.760.

Tutor: Juliet González Sánchez, titular de la cédula de identidad No. 16.052.504

Título del Trabajo: La Contratación Colectiva para el Resguardo de los Beneficios Laborales del Trabajador en el Sector Público. Caso de Estudio: Alcaldía del Municipio Naguanagua

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	
1	01/10/2015	2:00 a 4:00 p.m.	Definición del Título	
2	14/10/2015 al 23/11/2015	5:00 a 7:00 p.m.	Capítulo I: El Problema	Elaborado en la catedra seminario I. Revisión y corrección
3	26/05/2016 al 05/08/2016 13/10/2016 al 01/12/2016	5:00 a 7:00 p.m.	Capitulo II: Marco Teórico Capitulo III: Marco Metodológico	Elaborado en la catedra seminario II y III. Revisión
4	16/11/2016	2:00 a 4:00 p.m.	Proyecto de Grado	Revisión y corrección
5	06/12/16	2:00 a 4:00 p.m.	Proyecto de Grado definitivo para inscripción	Revisión final
6	09/10/2017	2:00 a 4:00 p.m.	Capitulo IV: Análisis de los Resultados	Revisión y recomendaciones sobre el contenido
7	30/10/2017	2:00 a 4:00 p.m.	Capitulo V. Conclusions	Revision
8	06/11/2017	2:00 a 4:00 p.m.	Lectura Trabajo de Grado.	Revisión final

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de grado arriba mencionado.

Tutor: Juliet González Sánchez
C.I: 16.052.504

Participante: Génesis M. Pinto
C.I: 19.755.760



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**LA CONTRATACIÓN COLECTIVA PARA EL RESGUARDO
DE LOS BENEFICIOS LABORALES DEL TRABAJADOR
EN EL SECTOR PÚBLICO. CASO DE ESTUDIO:
ALCALDÍA DEL MUNICIPIO NAGUANAGUA**

Autora: Génesis Mariany Pinto González

Tutor(a): Juliet González Sánchez

RESUMEN

El presente Proyecto de Trabajo de Maestría tiene como objetivo general analizar la contratación colectiva como medio de resguardar los beneficios laborales de los trabajadores del sector público, específicamente en el caso de los trabajadores de la Alcaldía de Naguanagua. Metodológicamente, la investigación se realizará con un diseño mixto, documental y de campo, con nivel descriptivo. Las unidades de estudio estarán conformadas por los documentos que conforman la legislación laboral venezolana, especialmente la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Asimismo, su población estará conformada por los trabajadores del mencionado ente municipal, tendiendo como muestra a los directivos del sindicato que participaron en las negociaciones de la contratación colectiva, a quienes se aplicará una entrevista del tipo semi-estructurada con la finalidad de recolectar información de fuentes primarias. Para conducir dicha entrevista se diseñará un instrumento tipo guion de entrevista, el cual será debidamente validado a través del Juicio de Expertos. Las respuestas serán clasificadas y analizadas con la finalidad de extraer las conclusiones pertinentes que permitan dar respuesta a las interrogantes de la investigación.

Palabras Claves: Contratación Colectiva. Sector Público. Beneficios Laborales.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN.....	III
AVAL DEL TUTOR.....	IV
INFORME DE ACTIVIDADES.....	V
RESUMEN.....	VI
ÍNDICE DE CUADROS.....	IX
ÍNDICE DE TABLAS.....	X
ÍNDICE DE GRAFICOS.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	14
Objetivos de la Investigación.....	18
Justificación de la Investigación.....	18
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación.....	20
Bases Teóricas.....	23
Bases Legales.....	45
Definición de Términos.....	48
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Tipo, Diseño y Nivel de la Investigación.....	50
Unidades de Estudio.....	52
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	54
Validez y Confiabilidad de los Instrumentos.....	57
Técnicas de Análisis e Interpretación de los Datos.....	59
CAPÍTULO IV	
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	
Presentación y Análisis de resultados.....	60

	Pág.
CONCLUSIONES.....	102
RECOMENDACIONES.....	106
REFERENCIAS.....	108
ANEXOS.....	112

ÍNDICE DE CUADROS

No.		Pág.
1	Cuadro Técnico Metodológico - Operacionalización de Variables...	56
2	Criterio para el Alpha de Cronbach	59

ÍNDICE DE TABLAS

No.		Pág.
1	Salario o remuneración.....	72
2	Horas Extras.....	75
3	Pago día descanso laborado.....	77
4	Utilidades.....	79
5	Vacaciones.....	81
6	Bono de Alimentación.....	83
7	Prestaciones Sociales.....	85
8	Fondo de Ahorro	86
9	Bonificaciones extras.....	88
10	Dotación de Uniformes	89
11	Pólizas HCM.....	91
12	Pago de Estudios	92
13	Juguetes para los Hijos	94
14	Becas y Útiles para Hijos	96

ÍNDICE DE GRÁFICOS

No.		Pág.
1	Salario o remuneración.....	73
2	Horas Extras.....	75
3	Pago día descanso laborado.....	77
4	Utilidades.....	79
5	Vacaciones.....	81
6	Bono de Alimentación.....	83
7	Prestaciones Sociales.....	85
8	Fondo de Ahorro	87
9	Bonificaciones extras.....	88
10	Dotación de Uniformes	90
11	Pólizas HCM.....	91
12	Pago de Estudios	93
13	Juguetes para los Hijos	94
14	Becas y Útiles para Hijos	96

INTRODUCCIÓN

El hombre siempre ha buscado la convivencia armoniosa con otras personas en su entorno, reconociendo sus necesidades de relacionarse con el mundo externo, con la finalidad de dar solución a los diferentes problemas que se le presentan en la vida diaria. Por ello, ha tratado de establecer relaciones o interacciones con otras personas, tanto en el ámbito personal como en el laboral y profesional, tratando de comprender a los demás y de contrarrestar todo aquello que se oponga al correcto entendimiento entre los individuos, en busca de hacer valer sus derechos sin violar los ajenos.

En el ámbito laboral, las tendencias actuales de las relaciones laborales se orientan a la valoración del capital humano, comprendiendo que el trabajador no es una pieza u otro objeto cualquiera dentro de la organización, sino el activo más importante entre los recursos con que cuenta la empresa para alcanzar sus objetivos; por lo que crece la preocupación por hacer que su lugar de trabajo y las condiciones del mismo sean lo más propicias posibles para alcanzar los propósitos que originaron su contratación; por lo que las empresas han pasado a ofrecer beneficios contractuales, orientados a resguardar los derechos de los trabajadores.

En ese contexto, la legislación en materia de derecho del trabajo en Venezuela, en especial la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en conjunto con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, proporcionan la base legal, en lo concerniente a las relaciones entre los patronos y los trabajadores, garantizando un conjunto mínimo de condiciones favorables tanto para el empleador, así como para el trabajador, pues tanto uno como otro, contribuyen a propiciar relaciones de trabajo que respeten los derechos humanos y laborales más elementales.

En ese contexto, surgen las convenciones colectivas como medio de garantizar los derechos laborales de los trabajadores, así como sus beneficios, dando a los patronos la seguridad de contar con una relación laboral que se mueva a la par de la realidad financiera tanto de la empresa como de su entorno y por ende que sea tan flexible como la economía misma.

En ese sentido, surge el interés por dar respuesta a la pregunta ¿Qué tan efectiva es la negociación colectiva en el resguardo de los beneficios laborales en las empresas e instituciones del sector público en Venezuela? y se pretende realizar la presente investigación, la cual se estructura de la siguiente manera.

El Capítulo I corresponde a El Problema y presenta su planteamiento, así como los objetivos, general y específicos, además de las razones que justifican el estudio. El Capítulo II aborda el Marco Teórico y en el mismo se dan a conocer los antecedentes de la investigación, así como las bases teóricas y las bases legales que inciden en la problemática estudiada.

El Capítulo III expone el Marco Metodológico y presenta la naturaleza de la investigación, la estrategia metodológica a utilizar, la población y muestra del estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez y confiabilidad del instrumento de recolección.

El Capítulo IV presenta los resultados de la revisión documental elaborado por la autora y los obtenidos a través del instrumento de recolección de datos aplicado a los trabajadores, de igual manera se muestra el análisis e interpretación de los mismos mediante cuadros y gráficos, y una conclusión preliminar de estos resultados. Por último, se exponen las conclusiones y recomendaciones finales de la presente investigación, complementándola con una lista de las referencias de la bibliografía consultada.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En los últimos años, Venezuela viene enfrentando una economía debilitada por la escasez de inversiones sólidas que se integren con un país rico en recursos naturales, humanos y excelente ubicación en el continente americano, pero que manifiesta una seria incertidumbre e inestabilidad económica y social que viene afectando a todos los servicios de la sociedad, incluyendo a la industria y el comercio, generando el cierre de numerosas empresas, con un incremento de la inestabilidad laboral aumentando así el desempleo y subempleo, lo cual se convierte en un motivo de preocupación para un amplio sector de la población.

Por otro lado, el debilitamiento de la economía, marcada por altos índices inflacionarios, sucesivas devaluaciones del bolívar, el desmejoramiento del poder adquisitivo del Bolívar, afectan seriamente a la economía causando deterioro adicional en los factores sociales, económicos y políticos del país, además de pérdida en la capacidad de los trabajadores de lograr satisfacer sus necesidades básicas a través de su trabajo y sus salarios, generando insatisfacción en la masa laboral, llevándola a buscar mediante la negociación con el patrono mejorar sus condiciones laborales.

En ese sentido, cabe destacar que el trabajo remunerado además de ser considerado una necesidad básica, o un derecho fundamental, por su condición como principal fuente de ingresos del hombre, forma parte de la naturaleza del ser humano; comportando relaciones que surgen, se construyen y desarrollan como consecuencia de la condición laboral y actividad económica del mismo, conformando lo que se conoce como relaciones laborales; las cuales se rigen por normas a desarrollar para

establecer sus condiciones, preservando y garantizando los derechos de trabajadores, definiendo además las maneras en la cual se solucionarán los conflictos que puedan surgir, constituyéndose en la base de la relación.

En ese orden de ideas, estas normas que rigen las relaciones laborales, establecidas comúnmente en lo que se conoce como convención colectiva, se desarrollan dentro del marco jurídico establecido por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), gravitando en regulaciones que importan al orden público y por su dinámica adecuación a la realidad laboral buscando garantizar su aplicación eficaz, convirtiéndose en un reglamento en el cual se fijan las condiciones generales de trabajo, siendo reiteradamente asumida como un término intermedio entre el contrato y la norma.

Asimismo, la convención colectiva de trabajo, también llamado contrato colectivo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, un sindicato y una organización o varias representativas de empleadores (comités de empresa). También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

En el caso particular de Venezuela, la convención colectiva en las entidades de trabajo, se rigen por lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (en lo adelante LOTTT) (2012) que introduce reformas a la derogada Ley Orgánica del Trabajo anterior conteniendo una serie de nuevas exigencias y regulaciones que se le formulan a las organizaciones sindicales que restringen el ejercicio de su libertad sindical y establecen límites a la negociación colectiva y al ejercicio al derecho de huelga.

Sin embargo, las convenciones colectivas en Venezuela, se han visto afectadas en los últimos años por una alta polarización política, que impacta a las organizaciones sindicales evitándose su completo desarrollo, sumiéndolas en una gran crisis que termina por afectar el diálogo social y generar una confrontación permanente, impidiendo no sólo la unión entre los sindicatos; cuya finalidad debería ser la más importante que es, defender al trabajador, sin importar su inclinación política, sino que los ha convertido en herramientas de acción política, generando un incremento de conflictividad, entendiéndose esto, en líneas generales, como un debilitamiento de la organización sindical.

En ese sentido, de acuerdo al Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (2015), las negociaciones colectivas, tanto en del sector público como privado, han estado marcadas por diferentes conflictos, especialmente como consecuencia de nuevos sindicatos, alineados al gobierno, los cuales más que luchar por los derechos de los trabajadores, han servido como herramienta política, llevando a que las negociaciones colectivas del sector público, el mayor empleador del país, se hayan visto estancadas observándose reclamos por diferentes gremios profesionales que agrupan trabajadores públicos por el atraso en la firma de sus convenios

En ese orden de ideas, llama la atención como en los últimos años se han hecho públicos y notorios los reclamos de los trabajadores del sector público venezolano por el rezago observado en la firma de la convención colectiva que rige las condiciones laborales de aquellos al servicio del Estado, lo cual ha venido generando descontento e inconformidad de la masa laboral, en momentos en que Venezuela atraviesa la peor crisis económica de su historia contemporánea, marcada por una elevada inflación y sucesivas devaluaciones que han mermado el poder adquisitivo de la moneda nacional.

En consecuencia, persisten los reclamos sindicales por mejoras de sus condiciones laborales, exigiendo la discusión y firma de la convención colectiva en

busca de mejorar sus condiciones salariales, así como la previsión social, especialmente en el sector público, lo cual cobra relevancia considerando que el Estado venezolano es en la actualidad el mayor empleador a nivel nacional, e involucra a sectores neurálgicos de la economía nacional como el petrolero, principal generador de ingresos públicos, y de los más importantes servicios públicos como son salud, educación y electricidad.

Por otro lado, cabe recordar que ha sido política del Estado decretar, de forma unilateral, el aumento del salario mínimo, eliminando el diálogo social que establecía los aumentos salariales a través de una discusión entre trabajadores y empleadores, con la mediación del Estado, lo que se conocía como Comisión Tripartita, en la cual se debía promover un acuerdo justo entre las partes para definir anualmente el salario mínimo; lo cual terminó por restar protagonismo a los trabajadores, minimizando su capacidad de negociar sus condiciones laborales.

En ese sentido, el Estado venezolano ha decretado regularmente el aumento del salario mínimo y el factor de cálculo del bono alimenticio en busca de mejorar los ingresos de los trabajadores, lo cual, sin medidas que contribuyan a controlar la inflación, solo consigue disimular las necesidades del trabajador, lo que conduce al reclamo por mejores condiciones salariales para dar una solución más efectiva a las expectativas de la masa laboral.

En ese sentido, surge el interés en realizar esta investigación con la finalidad de analizar la contratación colectiva en la Alcaldía del Municipio Naguanagua, afiliados al Sindicato Único de Trabajadores del Sector Público de Naguanagua (Sutraspacomasimnagua), entidad que agrupa a los trabajadores del ente municipal y los representa en las discusiones de la contratación colectiva como medio de resguardar los beneficios laborales como trabajador en el sector público, por lo que se plantea la siguiente interrogante:

¿Qué tan efectiva es la contratación colectiva en el resguardo de los beneficios laborales de los trabajadores en las empresas e instituciones del sector público en la Alcaldía del Municipio Naguanagua?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la contratación colectiva como medio de resguardar los beneficios laborales de los trabajadores del sector público, adscritos a la Alcaldía del Municipio Naguanagua.

Objetivos Específicos

Identificar los principios y regulaciones establecidos en la legislación laboral venezolana que rigen las contrataciones colectivas en el sector público.

Describir los beneficios laborales establecidos para los trabajadores en el marco de la contratación colectiva con el ente municipal ajustados a la legislación venezolana.

Establecer la contratación colectiva como medio de resguardar los beneficios laborales de los trabajadores en el sector público adscritos a la Alcaldía del Municipio Naguanagua.

Justificación de la Investigación

En Venezuela, en los últimos años se han incrementado los reclamos de los trabajadores por el atraso en la firma de los contratos colectivos en el sector público, generando la insatisfacción de los trabajadores, por lo que esta investigación pretende

analizar las relaciones laborales en las empresas e instituciones dependientes del Estado, con la finalidad de analizar los principios y regulaciones establecidos en la legislación laboral venezolana y determinar como la contratación colectiva ha contribuido a resguardar los diferentes beneficios establecidos en la ley.

Asimismo, desde el punto de vista metodológico, se pretende una revisión documental formal que aporte elementos de análisis que sirven para comprender la interrelación existente, los diferentes factores de la contratación colectiva a fin de identificar y describir diferentes beneficios laborales determinados por la ley, así como aquellos logrados en los procesos de negociación colectiva, para establecer así los niveles de efectividad.

Por otro lado, cobra importancia analizar los diferentes medios utilizados para la negociación colectiva a fin de comprender el alcance del marco legal que permite dar sustento a las contrataciones colectivas, ya que contribuye a solidificar la paz social al reducir a niveles de conflictividad en las relaciones laborales, dada la importancia de las organizaciones e instituciones públicas en el desarrollo de la sociedad y su contribución al bienestar social de la población.

De igual manera, se espera que la investigación proporcione elementos teóricos relacionados con los novedosos y significativos aportes del papel de la contratación colectiva en la resolución de conflictos, permitiendo el crecimiento personal y profesional de la investigadora, pudiendo servir de referencia a otros estudios relacionados con el derecho laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Al abordar un estudio, se deben delimitar los referentes teóricos que permitirán ampliar la descripción de la problemática o fenómeno que se investiga, con el objetivo de lograr la interacción y relación de la teoría con la investigación que se está llevando a cabo. Al respecto del marco teórico, Sabino, C. (2002) señala que éste “tiene como propósito dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema” (p. 59). Es decir, busca integrar al problema dentro de un ámbito donde cobre sentido, incorporando los conocimientos previos referentes al mismo y ordenándolos de modo tal que resulten útiles en el trabajo propuesto.

En ese sentido, se realizará una revisión documental, consistente en recopilar de ideas, posturas de otros autores, conceptos y definiciones, que sirvan de sustento a la investigación, desarrollándose los puntos relacionados con los medios alternativos de la solución de conflictos en el derecho procesal laboral.

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes de una investigación, según Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006), permiten conocer cómo ha sido tratado un problema específico de investigación con anterioridad, es decir qué tipos de estudios se han efectuado, con qué tipo de sujetos, cómo se han recolectado los datos, en qué lugares se han llevado a cabo y qué diseños se han utilizado, reflejando los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada. En ese sentido, a través de la revisión bibliográfica se ubicaron estudios previos, como trabajos y tesis de grado relacionados los medios alternativos de la solución de conflictos en el derecho

procesal laboral. De estos estudios previos se toman diferentes aportes que se consideran contribuyen al proceso investigativo.

Bohórquez, J. (2013) presentó su trabajo de grado titulado **Análisis del Derecho a la Contratación Colectiva a la luz de las Reformas a Legislación Laboral en Venezuela**, ante la Universidad Rafael Urdaneta, para optar a la Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social; cuyo objetivo fue analizar los efectos de las reformas en la legislación laboral venezolana en los procesos de negociación y contratación colectiva, explicar la representatividad de los sujetos colectivos en Venezuela; identificando los procedimientos colectivos en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en Venezuela.

En cuanto a su metodología, se utilizó una investigación documental descriptiva y se estableció como conclusión que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, acorde con el Convenio 87 de la OIT. Atribuyó la titularidad de la libertad sindical a todos los trabajadores y trabajadoras. tanto del sector privado como del sector público, al tiempo que el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo asumió la esfera colectiva de este derecho, confiriendo la titularidad de la libertad sindical, a los denominados sujetos colectivos del trabajo, conceptualizando de esta manera otras formas colectivas de organización de los trabajadores, para la defensa y promoción de sus intereses, de lo cual se colige la desadaptación de la Ley Orgánica del trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras, a las tendencias modernas del derecho colectivo del trabajo, en cuanto a la titularidad de los sujetos llamados tanto a negociar convenios colectivos, como a conflictuar.

Este estudio muestra como la legislación laboral venezolana, presenta diferentes concepciones sobre la representatividad de los trabajadores en las negociaciones de los contratos colectivos, lo que pudiera interferir en el logro de una convención colectiva que resguarde el derecho de todos los trabajadores. Esta información puede ser relevante para la presente investigación al ampliar la perspectiva de análisis de los

diferentes factores que intervienen en la contratación colectiva y de esa manera profundizar en el mismo.

Belloso, L. (2011) presentó su Trabajo Especial de Grado titulado **La contratación colectiva como derecho del trabajador en el ordenamiento jurídico Venezolano**, ante la División de Estudios para Graduados de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia, para optar a la Maestría en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, el cual tuvo como finalidad analizar la contratación colectiva como un derecho fundamental de los trabajadores consagrado en la Legislación Laboral Venezolana y la titularidad del derecho a su ejercicio.

En cuanto a su metodología, el estudio se enmarcó dentro de una investigación cualitativa del tipo documental, con un nivel descriptivo. Las unidades de análisis estuvieron representadas por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica del Trabajo para verificar como privilegian los derechos fundamentales del trabajador, en especial la libertad de asociación y la contratación colectiva en Venezuela. Como técnica para la recolección de datos se utilizó la revisión documental. La información recabada a través de estos instrumentos fue procesada por medio de un análisis deductivo que permitió extraer las conclusiones pertinentes.

Los datos recolectados permitieron concluir que los derechos fundamentales están resguardados en la legislación venezolana, aunque en la práctica, en los últimos años han surgido conflictos colectivos de trabajo, ante las políticas del Estado que condicionan la participación sindical, han llevado a la politización y polarización del sector sindical, anteponiendo el proselitismo a los derechos del trabajador; por lo que existe una brecha y una deuda social entre los derechos consagrados en el marco jurídico y la realidad laboral venezolana, especialmente en el sector público.

Este estudio permite evidenciar la importancia de evaluar los diferentes factores que intervienen en la negociación colectiva en el sector público a fin de comprender como interfieren en el resguardo de los beneficios laborales de los trabajadores. Esta información aporta orientación importante para el análisis que debe realizar para establecer la efectividad de la contratación colectiva como garante de dichos beneficios.

Masini, P. (2011) presentó su Trabajo Especial de Grado titulado **Análisis Comparativo entre los Beneficios Consagrados en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y los Derivados de la Convención Colectiva de la Empresa Privada (Caso: Cervecería Polar, Planta San Joaquín)**, ante la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo, para optar a la Maestría en Derecho del trabajo, cuyo objetivo general fue analizar comparativamente los beneficios consagrados en la LOT y los derivados de la convención colectiva en una empresa del sector privado.

Este estudio muestra que la contratación colectiva logra mejorar los beneficios que recibe el trabajo producto de las negociaciones de las condiciones de trabajo, lo cual permite establecer un parámetro de comparación que puede contribuir a la presente investigación al exponer la efectividad de la convención colectiva al momento de resguardar, e incluso mejorar, los beneficios establecidos en la ley laboral.

Bases Teóricas

Las bases teóricas permiten organizar y agrupar, de una manera intencional, las teorías que le dan base a una investigación. Al respecto, Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006), señalan que: “La función más importante de una teoría es explicar: decimos por qué y cuando ocurre el fenómeno” (p.41), por lo que su racionalidad, estructura lógica y consistencia interna permitirán el análisis de hechos

conocidos y orientar la búsqueda de otros datos relevantes para la investigación que se propone.

Los Derechos Fundamentales del Trabajo

El trabajo es el principal medio a través del cual el hombre, como ser inteligente y capaz, puede realizarse a plenitud como persona, como miembro de una familia y como participante de una sociedad. Su importancia tiene una dimensión solo superada por el derecho a la vida; ya que por medio de él, la persona desarrolla toda su capacidad física, intelectual y social, logrando la empatía que requiere en lo material y en lo espiritual, convirtiéndolo en el camino correcto para hacer realidad un mundo de convivencia humana en paz y justicia.

El trabajo, de acuerdo con Ferrero (1999), consiste en el ejercicio de facultades intelectuales y manuales y no debe ser mirado como una simple prestación económica, ya que no puede separarse del cuerpo y del espíritu, como sucede en la entrega de un bien; ni ser considerado como una mercancía porque atañe al ser humano totalmente. Es una actividad voluntariamente elegida, que tiene la dignidad esencial de la persona humana.

En ese sentido, a lo largo de los siglos diversos acontecimientos han sido testimonios elocuentes de cuanto se ha buscado por hacer del trabajo el medio para lograr una vida digna y justa; entre los cuales destaca la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, suscrito en la antigua Francia en 1789, que definía los derechos personales y colectivos como universales, entre ellos el derecho natural e imprescriptible a la resistencia a la opresión.

Sin embargo, es después de finalizada la Primera Guerra Mundial, cuando consideraciones sobre las condiciones humanitarias, políticas, económicas y de seguridad se fortalecieron, generaron la convicción de que la justicia social era

esencial para alcanzar una paz universal y permanente; y como parte del Tratado de Versalles que selló el final de la guerra, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y se comenzarían a investigar las condiciones de trabajo en el mundo y a proponerse normas y medidas para el respeto de este derecho. Los gobiernos comenzaron a intervenir en la relación entre trabajadores y empleadores para facilitar acuerdos entre ellos y luego garantizar que se cumplieran.

En consecuencia, señala Marín (2008), la OIT, como organismo especializado de carácter social en el Sistema de las Naciones Unidas, con el paso del tiempo emitió importantes declaraciones con respecto al trabajo como derecho humano. Así, en 1944 dictó la Declaración relativa a los Fines y Objetivos de esa Organización (Declaración de Filadelfia), en la que enfatiza sobre el valor y dignificación del trabajo, al reafirmar entre otros aspectos: "el trabajo no es una mercancía" (Parte I, letra a). Igualmente, en 1998 emitió la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, donde en todo caso la finalidad es promover el respeto de los derechos humanos, no castigar las omisiones.

En ese sentido, los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo se enuncian en los ocho convenios fundamentales ratificados por la OIT:

- a) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)
- b) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949)
- c) Convenio sobre el trabajo forzoso (1930)
- d) Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1957)
- e) Convenio sobre la edad mínima (1973)
- f) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (1999)
- g) Convenio sobre igualdad de remuneración (1951)
- h) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958)

Ahora bien, en Venezuela existen diferentes instrumentos normativos generales y específicos, orientados a garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, entre los que se pueden enumerar los siguientes:

- a) Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999);
- b) Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)
- c) Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras
- d) Ley Orgánica de Protección al Niño y al Adolescente (1998);
- e) Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (1999)

Asimismo, la Nación ha suscrito y ratificado, según el caso, los siguientes instrumentos internacionales relacionados con derechos económicos, sociales y culturales, a saber:

- a) Declaración Universal sobre Derechos Humanos (ONU, 1948);
- b) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1978);
- c) Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, OEA, 1977);
- d) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 2005);
- e) Convención sobre los Derechos del Niño (ONU, 1990);
- f) Carta Democrática Interamericana (OEA, 2001).

Por otra parte, la República Bolivariana de Venezuela propuso en el año 2005, ante la Asamblea General de la OEA, la Carta Social de las Américas, orientada por el propósito de un nuevo orden económico y social para América Latina y el Caribe, que comprende los aspectos siguientes: 1) Derechos Sociales Fundamentales; 2)

Derechos Comunitarios; 3) Derechos Económicos; 4) Derechos Culturales; 5) De los Pueblos Indígenas; 6) Medios de Protección; y 7) Disposiciones Finales.

En ese contexto, vale destacar que la Declaración de la OIT (1998), los Derechos Fundamentales en el Trabajo son: la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, sobre los cuales han de hacerse consideraciones que corresponde a un conjunto de normas internacionales, calificadas como Convenios Fundamentales.

En el caso de esta investigación, conviene destacar el derecho a la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; los cuales son derechos fundamentales, cuyas raíces se pueden encontrar tanto en la Constitución de la OIT así como en la Declaración de Filadelfia, anexa a ella. La comunidad internacional reafirmó el valor medular de estos derechos, especialmente en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en 1995 y en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

Estos derechos permiten promover las condiciones de trabajo decentes y hacerlas una realidad. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada en 2008, subraya que la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de todos los objetivos estratégicos de la OIT, ya que proporcionan medios para generar confianza entre las partes mediante la negociación, mediante la articulación y la satisfacción de los intereses diversos de las partes negociadoras. La negociación colectiva desempeña esta función mediante la promoción de una participación pacífica, integradora y democrática de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores

Si la negociación colectiva sigue revistiendo tanta importancia en el siglo XXI es por las posibilidades que ofrece, al ser un instrumento potente para lograr un compromiso entre los empleadores y los trabajadores con objeto de atender las preocupaciones económicas y sociales. En ese sentido, señala el documento de la OIT (1998), El reconocimiento del derecho a la negociación colectiva es esencial para la representación de los intereses colectivos. Esta negociación se basa en la libertad sindical y da cuerpo a la representación colectiva. Además, propicia el acuerdo entre trabajadores y empleadores sobre las cuestiones que afectan al mundo del trabajo, está vinculada indisolublemente a la libertad sindical.

Por otro lado, señala Marín (2008), el derecho de huelga ha sido reconocido internacionalmente como un derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones y como un corolario indisociable del derecho de sindicación. Sin embargo, aún hay en todo el mundo millones de personas que no gozan de esos derechos, e incluso cuando éstos son reconocidos, siguen presentándose obstáculos para su aplicación.

El ejercicio de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva requiere un entorno habilitante y propicio. Este presupone esencialmente la existencia de un marco legislativo que brinde la protección y garantías necesarias, prevea instituciones destinadas a facilitar la negociación colectiva y resolver los conflictos que puedan presentarse, garantice una administración de trabajo eficiente y, factor de suma importancia, potencie la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas

En ese contexto, Marín (2008) refiere que en el ordenamiento jurídico venezolano destaca lo previsto en la Constitución Nacional, la Ley Orgánica del Trabajo, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo y las leyes aprobatorias de los Convenios afines (Convenio 87 sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de

Sindicación, Gaceta Oficial No. 3.011 de fecha 3-09-1982 y Convenio 98 sobre Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, Gaceta Oficial No. 28.709 de fecha 22-08-1968).

La Negociación

Es una forma de resolver un conflicto mediante la que las partes intentan llegar a una decisión conjunta en asuntos de interés mutuo y en situaciones conflictivas donde tienen desacuerdos. No implica la participación de un tercero, participando sólo las partes y sus representantes, tratando de buscar un acuerdo y presentarán propuestas para ello. Es un proceso privado que no tiene carácter de cosa juzgada y a pesar que las decisiones son tomadas por las partes, no son de obligatorio cumplimiento.

Al respecto de la negociación, Fisas (2003) señala que es un proceso de comunicación dinámico, en mérito del cual dos o más parte tratan de resolver sus diferencias e intereses en forma directa a fin de lograr con ello una solución que genere mutua satisfacción de intereses. Estas diferencias deben ser resueltas por las partes aprovechando los distintos valores que cada una de ellas asigna a la toma de decisiones.

Existen ciertas características institucionales y estructurales de las situaciones de negociación que pueden facilitar la táctica del compromiso, o hacerla más accesible a una de las partes que a la otra o afectar a la probabilidad de un compromiso simultáneo o de un punto muerto. Jaramillo (1996) señala que entre otras se pueden mencionar:

- Utilización de un agente negociador.
- Secreto contra publicidad
- Negociaciones entrecruzadas.
- Negociaciones continuas.
- Agenda restringida

- La posibilidad de compensación.

Cuando se habla de negociar, señala Jaramillo (1996); en términos generales, “nos referimos a una actividad propia de los seres humanos, frecuente e importante porque se toman decisiones trascendentes” (p. 97). Para negociar se requiere preparación, planeación, estudio, concentración y mucha creatividad.

Por su parte, Fisher, Ury y Patton, citados por León (2009), definen la negociación como “un medio básico para lograr lo que queremos de otros. Es una comunicación de doble vía para llegar a un acuerdo cuando usted y otra persona comparten algunos intereses en común, pero que también tienen algunos intereses opuestos” (p. 41).

Para Ríos, citados por León (2009), “negociar es la acción mediante la cual dos o más personas tratan de resolver un asunto”. Donde se tiene, que resolver es: “encontrar la solución al asunto que se está negociando, y asunto “es la materia que se trata en la negociación” (p. 42).

En ese orden de ideas, se puede decir que cuando se habla de negociar, se refiere a una manera civilizada de resolver conflictos mediante un proceso de búsqueda y formalización de acuerdos, que satisfagan los intereses de cada parte. En el fondo, lo que se busca es obtener aquello que por otros medios sería más costoso, esto asegurando compromisos duraderos de las partes, con el fin de lograr acuerdos útiles para las mismas. Para negociar, señala Fisas (2003), se requiere que las partes sean identificables, que estén dispuestas a pensar acuerdos y contraer compromisos.

La negociación, según Jaramillo (1996), comúnmente puede ser dividida en negociación no asistida y en negociación asistida. La no asistida es aquella en la que las partes mismas, sin la necesidad de tener a alguien presente, resuelven sus

diferencias hacen sus transacciones. La asistida, en cambio requiere la presencia de otra parte que intervenga y ayude a que la negociación se lleve a cabo.

Asimismo, señala el mencionado autor, que no siempre es posible llevar a la otra parte a negociar en la forma deseada, conforme a los intereses particulares o al modo para adelantar la negociación escogida, por lo que dentro de la negociación de conflictos se encuentran distintos estilos básicos de negociación, los basados en las posiciones y los basados en los intereses, los cuales muestran diferentes características. Es posible, y frecuente, encontrarse tratando de establecer frente a la contraparte la mejor técnica para resolver un conflicto, sin que se logre avanzar, generando un desgaste que en la mayoría de los casos ayuda a incrementar el conflicto.

En consecuencia, surgen diferentes estilos de negociación, de manera que puedan manejarse adecuadamente los diferentes eventos que pueden presentarse, adaptándose a las necesidades y de esa manera lograr mejores resultados, siguiendo las reglas de la contraparte. Según Jaramillo (1996), los estilos más utilizados son:

a) **Negociación posicional:** Es una estrategia, señala Jaramillo (1996) en la que “los negociadores asumen una postura incluso antes de entrar en la negociación, y la defienden con una vehemencia creciente” (p. 203). En la mayoría de los casos, estas defensas se transforman en ataques contra la posición de otro negociador y contra el mismo negociador. Esto hace que a medida que pasa el tiempo se pueda dificultar la solución del problema y se convierta en una lucha de voluntades y de personas.

En este estilo de negociación, un negociador selecciona una serie de posiciones o soluciones alternativas que recogen intereses o necesidades particulares, ordenadas secuencialmente de acuerdo con resultados preferentes y presentados a la otra parte en un esfuerzo por llegar a un acuerdo. La primera posición o posición de apertura corresponde al beneficio máximo que se calcula o espera en las negociaciones. Cada

posición posterior exige menos de la contraparte y produce beneficios más bajos a la parte que promete. El acuerdo se alcanza cuando las posiciones de los negociadores convergen y se concreta un espacio de acuerdo, aceptable para ambas partes.

En la negociación posicional, de acuerdo con Fisas (2003), los negociadores comúnmente asumen diversas actitudes que pueden ser descritas de la siguiente manera: Asumen que el recurso es limitado y que el otro negociador es un contrincante y hay que ser duro con él. Su objetivo es ganar lo más posible, ya que considera que toda concesión, es un signo de debilidad. Existe una solución correcta, la propia, además de que se mantiene todo el tiempo a la ofensiva. Por otro lado, cada negociador expone lo que va a hacer y lo que no va a hacer.

Asimismo, señala Fisas (2003), es necesario que los negociadores asuman comportamientos que contribuyan al acuerdo negociado como una posición de apertura amplia para que la contraparte entienda lo que se desea o para que estimen hasta donde tendrán que rebajar sus posturas iniciales, de manera que se pueda alcanzar un espectro de posturas aceptable. Se debe ser transparente, y dejar de lado los comportamientos reservados y desconfiados, escondiendo esconder el espectro de posiciones posibles y el límite inferior. También son poco convenientes las estrategias de amenazas para incrementar los costos de la otra parte, en caso de no lograr un acuerdo o de bluf para lograr concesiones de la contraparte, con base en el suministro de información falsa sobre los deseos, fuerzas o costos por la otra parte.

En otro contexto, Jaramillo (1996) hace referencia a los costos y beneficios de una negociación posicional, señalando entre los costos:

- Con frecuencia daña las relaciones entre las partes porque las polariza (mi planteamiento contra el suyo).
- Bloquea la exploración de opciones alternativas creativas, y con frecuencia,
- impide que se llegue a la solución del caso concreto.

- Provoca que cada parte se aferre firmemente a sus posiciones.
- Obstaculiza enfocar los intereses, porque las partes se empeñan en dar una solución prematura a soluciones específicas.
- Produce compromisos cuando podrían haberse encontrado soluciones mejores.

Entre los beneficios, Jaramillo (1996) menciona:

- Puede propiciar que se hagan concesiones prematuras
- Es útil para decidir el reparto y la forma de distribuir una suma fija de recursos.
- No requiere confianza para que funciones
- No exige una revelación total de la información confidencial.

b) **Negociación fundamentada en intereses:** En este estilo de negociación, señala Jaramillo (1996) “la meta fundamental es llegar a descubrir las razones que llevan a los negociadores a estar sentados a la mesa de negociación, es decir, a conocer los intereses reales de los negociadores” (p. 209). La satisfacción de estos intereses se convierte en el objetivo de los negociadores, involucrándose las partes se involucran en un esfuerzo de cooperación para afrontar conjuntamente las necesidades de cada una y satisfacer sus mutuos intereses.

En la negociación fundamentada en interés, más que variar de una posición a otra tras analizar una contrapropuesta, para llegar a un compromiso acordado, los negociadores se dedican a la búsqueda de un enfoque común que les permita resolver el problema que comparten, e intentan identificar sus intereses antes de examinar soluciones específicas. Por ello, tras haber identificado sus intereses, buscan conjuntamente una variedad de alternativas que pudieran satisfacer sus intereses mutuos. En vez de desgastarse argumentando en favor de una posición única; las partes seleccionan una solución entre una serie de acciones que han construido

durante el proceso de negociación, aunando esfuerzos para lograr la decisión más acertada y benéfica para todos.

Un enfoque de solución conjunta, es mucho más que un compromiso que tiene obligatoriedad jurídica, es un compromiso con el propio esfuerzo. De allí que, de acuerdo a Jaramillo (1996), en este tipo de negociación haya cuatro puntos básicos:

- Las personas: Deben separarse las personas de los intereses.
- Los intereses: Hay que concentrarse en los intereses, no en las posiciones.
- Opciones: Es conveniente generar una variedad de posibilidades antes de decidirse a actuar.
- Criterios: Debe insistirse en que el resultado se base en algún criterio objetivo.

En otro contexto, Fisas (2003) refiere que los negociadores por intereses tienden a asumir las siguientes actitudes:

- No consideran que el recurso es limitado.
- Buscan que los intereses de las partes se dirijan a lograr un acuerdo mutuamente satisfactorio, explorando múltiples posibilidades y fórmulas.
- Tienen la convicción de que existen múltiples soluciones satisfactorias de sus intereses.
- Se perciben mutuamente como cooperadores para resolver un problema, no como contrincantes.
- Separan a las personas de los problemas y se tratan con respeto, al fin están del mismo lado.
- Buscan soluciones ganar/ganar, es decir que beneficie a ambas partes.

En otro orden de ideas, Jaramillo (1996) plantea que el uso del estilo de negociación fundamentada en interés tiene sus costos y beneficios. Entre sus costos, señala que: exige alguna confianza inicial y que las partes revelen información y

descubran sus intereses. Por otro lado, puede sacar a la luz valores e intereses profundamente divergentes, por lo que se requiere de la sinceridad y transparencia de los negociadores. En cuanto a sus beneficios, se pueden mencionar que produce soluciones que satisfacen necesidades y colman intereses específicos; creando, manteniendo y desarrollando buenas relaciones de cooperación; al promover la confianza. Asimismo, moldea un comportamiento de cooperación, que puede resultar valioso para el futuro de la relación.

La Negociación Colectiva

La negociación colectiva, que a veces se conoce como contratación colectiva, es uno de los elementos más importantes de la libertad sindical en su ámbito colectivo. Es un derecho laboral fundamental que puede ser abordado desde diversos ámbitos y cada uno de ellos hará énfasis en alguno de sus aspectos o implicaciones.

Modelos y niveles de negociación colectiva

Uno de los aspectos más importantes que define el modelo de negociación colectiva tiene que ver con su estructura, es decir, la unidad o nivel predominante en que se realiza la negociación. Para Villavicencio y otros (2000), “la estructura es el ámbito o marco en el que se desarrolla la actividad negociadora, es decir la unidad o nivel de contratación en la que se lleva adelante la negociación y se arriba a un determinado convenio (p. 12).

Sobre este mismo tema, los autores señalan que las más generalizadas, son las negociaciones a nivel de establecimiento, centro de trabajo o empresa y las negociaciones a nivel de rama de actividad o industria o, más aún, de toda la actividad económica, dando lugar a los denominados modelos de negociación descentralizada o centralizada, respectivamente.

El modelo de negociación descentralizado es aquel que favorece la negociación colectiva por empresa, lo que implica de hecho la fragmentación de la negociación por unidades productivas, muchos sindicatos negociando y con muy variados resultados dependiendo de la capacidad y fuerza de negociación de cada uno de ellos.

Por el contrario, el modelo de negociación colectiva centralizado favorece la negociación sectorial o de rama de actividad. En estos casos, negocian las federaciones o los sindicatos nacionales con las respectivas organizaciones de empleadores de esos sectores. Su cobertura es mayor, abarcando a un conjunto de unidades productivas y a un número mucho más vasto de trabajadores.

En cuanto a los niveles, Villavicencio y otros (2000), señalan que se pueden establecer diferentes niveles de negociación colectiva, los cuales pueden resumirse de la siguiente manera:

a) Nivel nacional: Este es el nivel más alto de negociación e involucra a todas las centrales sindicales de un país negociando generalmente con las confederaciones empresariales y cuando es tripartito se involucra también al Estado. Este tipo de negociación se enmarca dentro de un modelo de negociación laboral, sustentado en la concertación social como instrumento para la definición de políticas laborales, como por ejemplo de empleo, salariales, de formación profesional, de seguridad social.

b) Negociación sectorial o por rama de actividad: La negociación colectiva sectorial tiene como objetivo definir, a través de acuerdo colectivo, las relaciones contractuales de trabajo entre los trabajadores y empleadores de un determinado sector de la economía. En este caso participan, en representación de los trabajadores, federaciones de rama o sindicatos nacionales y en representación de los empleadores; sus organizaciones.

c) Negociación colectiva a nivel de empresa: El primer nivel de negociación colectiva es la negociación por empresa, que incluye la negociación a nivel de establecimiento. Este tipo de negociación toma como referencia los acuerdos contenidos en un convenio colectivo nacional (cuando existe) y/o en un convenio local/ territorial. Así por ejemplo el contrato a nivel de empresa puede ser una integración o una adaptación del acuerdo para el sector de la economía.

Teorías que sustentan la Negociación Colectiva

Se puede decir, que la conceptualización del Derecho del Trabajo, está conformada por el conjunto de preceptos, de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tiene por causa el Trabajo, por cuenta y bajo dependencias ajenas, con el objeto de garantizar a quien lo ejecute, su pleno desarrollo como persona humana; y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social, y la regularización de los conflictos entre los sujetos de estas relaciones. Lacónicamente su fin es la Protección del Trabajador por consiguiente sus elementos principales son: El Trabajo Humano Libre y Personal, la Relación de Dependencia, caracterizada por la subordinación y el trabajo efectuado por cuenta ajena y el pago de la Remuneración como Contraprestación.

En ese orden de ideas, Carballo (2009) señala que el derecho del trabajo, como una rama jurídica de relativa y reciente data, y en constante evolución, cobró relevancia en la vida jurídica como medio de regular las relaciones de trabajo subordinado y asalariado; cuando luego de la revolución industrial y la lucha de las masas trabajadoras organizadas contra la explotación inhumana de las clases proletarias, los infelices, de los desheredados, de los anónimos, siendo la contratación colectiva el producto institucional de ese derecho.

La negociación colectiva participa del doble carácter de contrato normativo y de ley material. En principio es ley, ya que fija normas abstractas y de cumplimiento

obligatorio, tanto para los pactantes como para los miembros futuros de la organización que entren a formar parte de ella, aun cuando no hayan asistido a la celebración del pacto. Por otro lado, es contractual, por lo que el acuerdo de voluntades que de manera expresa se incluyen en el mismo, obliga a los celebrantes, dentro de su ámbito de validez, a cumplirlo tal como fue contraído.

Asimismo, el contrato colectivo tiene la función especial de crear normas de carácter general y abstracto de cumplimiento obligatorio por parte de personas que aún no han sido individualizadas, es decir, fija las condiciones en que han de prestar sus servicios a la empresa firmante, por lo que su naturaleza jurídica debe participar de la de la ley. Por consiguiente, queda claro que el imperio de sus normas no puede ser extendido a otras empresas que no intervinieron en su formación, porque su naturaleza jurídica, no puede asimilarse a la de la ley; lo cual demuestra la complejidad de su naturaleza jurídica y la dificultad de explicarla por medio de otras instituciones que no sean propias del derecho social.

Teoría de la Representación y la Representatividad

La representación y la representatividad sindical evocan dos situaciones jurídicas diferentes que atañen al grupo sindical. Dentro de la representación sindical se ubica a un sindicato responsable de la conducción del gremio. En cambio, la representatividad indica la existencia de varias organizaciones que de manera conjunta o separadamente se disputan el privilegio de que dentro de ellas una represente a las demás. La representación indica el principio de la unicidad sindical. La representatividad el de la pluralidad sindical.

En ese sentido, Villasmil (2007) señala que hay quienes han considerado que la pluralidad sindical es un estadio de la evolución sindical mucho más democrático que el de la representación sindical, debido a que ésta se presenta en un cuadro superior

de la empresa al abarcar, por ejemplo, una rama de actividad, una región, toda una profesión y hasta la sindicación a nivel nacional.

Por consiguiente, puede decirse que la representación sindical constituye el aspecto inmediato de organizarse sindicalmente, mientras la representatividad representa un estado de evolución del sindicato mucho más complejo, regido por una serie de normas que han generado no solamente los más enjundiosos estudios, sino que el contencioso sindical aquí adopta singularidades que exigen su correspondiente estudio, sobre todo, dentro de la hipótesis de elegir al sindicato más representativo.

En ese orden de ideas, de acuerdo con Carballo (2009), la representación es la facultad general de algunas personas de suplir las limitaciones a la capacidad legal de otros, así como aquella que tiene por objeto delegar en otras personas las facultades o derechos que le son propios. En cuanto a la protección y defensa de los intereses profesionales o generales de las sociedades o defensa sobre vigilancia de normas protectoras de condiciones laborales. Cabe destacar, señala el autor, que siempre será necesaria la autorización de los trabajadores para facultar al sindicato para celebrar en nombre y representación de ellos convenciones colectivas, pues la Ley exige la representación de la mayoría absoluta de los trabajadores.

En cuanto a la representatividad, Villasmil (2007) expresa que el concepto de organización profesional más representativa no es una constante en el derecho laboral, ya que no constituye un concepto de vigencia general, ni un principio básico de aplicación en toda la disciplina, ni siquiera una solución normal recurrible en todos los casos en que no haya norma diferente, sino que es un criterio especial empleado esporádicamente en la legislación laboral.

Sin embargo, señala que sigue siendo un elemento especial o extraordinario dentro del conjunto heterogéneo y complejo que es el Derecho Laboral, pues junto al

criterio de organización profesional más representativa, hay muchos otros criterios diferentes como es el del sistema de elecciones, o la designación de una entidad gremial con nombre propio o la calificación de otros calificativos para distinguir a la entidad gremial que debe intervenir.

En ese sentido, Urquijo (2004) refiere la existencia de “una dificultad creciente en los sindicatos para agregar los intereses de las complejas y diversificadas clases de trabajadores de nuestro tiempo” (pág. 177), señalando que la clase trabajadora actual presenta una gran diversidad de cualificaciones, formación, ingresos y niveles de vida, entre otros. Sus intereses dependen del tipo de trabajo que realizan (manual u operativo), del nivel al que pertenecen (obrero, empleado, técnico, profesional), de la forma de contrato (eventual o fijo, individual o colectivo), de la clase de empresa en que trabajan (pública o privada).

Esta teoría, señala Urquijo (2004) postula que el estado ideal para una empresa es que sus trabajadores estén representados por un sindicato que abogue por sus beneficios, permitiéndole a este grupo de trabajadores (sindicato), participar de la discusión de la convención colectiva y de esa manera no tener que discutir con la totalidad de la masa de los trabajadores, lo cual haría más difícil lograr acuerdos.

Teoría de la Unidad y Pluralidad Sindical

La sindicalización constituye uno de los derechos más importantes del derecho Colectivo del Trabajo; conformando una trilogía con los derechos de negociación y a la huelga. A través de la historia, según Villasmil (2007) se constata una permanente pugna entre quienes son partidarios de la vigencia de este derecho y quienes no lo son. No obstante, dicha pugna la Libertad Sindical, tal como lo reconoce la doctrina, es funcionalmente positiva a la sociedad; de aquí la necesidad de su protección frente a cualquier tipo de actos que impidan su ejercicio, ya sea que atenten contra la constitución de los sindicatos, su fortalecimiento o su actividad.

Al respecto, Sussekind, citado por Urquijo (2004) expresa que la libertad sindical de los individuos se halla garantizada por el hecho de que dentro de la asociación única los asociados pueden hacer prevalecer su criterio mediante el sistema de mayorías. La libertad de manifestación estará asegurada en uno u otro caso, y el interés del grupo dependerá del pronunciamiento de la mayoría. Si el interés de una comunidad es, jurídica y sociológicamente, uno e indivisible, no se comprende que se atribuya a más de un órgano la facultad de representarlo

En ese sentido, dentro del sindicato debe existir un espíritu de unidad en donde las decisiones se tomen en colectivo preferiblemente democráticamente, donde se discutan y se lleguen a acuerdos a través del dialogo y no a través de criterios impuestos.

Por otro lado, al referirse al tema de la representación de los trabajadores en las negociaciones colectivas, se debe considerar la Pluralidad Sindical, es decir, según Urquijo (2004), el reconocimiento por parte del empleador de los negociadores, lo cual, en la mayoría de los casos, obedece a relaciones preexistentes de carácter obrero patronal, existiendo la posibilidad que este reconocimiento también tenga un origen legal, ya que el mismo es decretado por la propia Inspectoría del Trabajo.

Sin embargo, señala el autor, que el sistema de pluralidad sindical trae consigo la desventaja de la posibilidad que surja lo que se ha llamado el paralelismo sindical, que en la práctica se da en la formación de organizaciones sindicales no formadas por la iniciativa de grupos de trabajadores y obedeciendo a verdaderas razones de necesidad de los mismos, sino que por el contrario son creadas para debilitar o disminuir la influencia de estas organizaciones sindicales formales, esto se considera negativo por cuanto el paralelismo sindical resta estatura moral a las organizaciones sindicales y tiende a confundir a los trabajadores. La solución ideada en otros países es la de otorgar el reconocimiento al sindicato más representativo, sin menoscabar la

libertad sindical ni el derecho de los individuos a agruparse en sindicatos de su libre elección.

La convención colectiva y su marco regulatorio en el ordenamiento jurídico venezolano:

La Convención Colectiva de Trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.

La convención colectiva está establecida en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 96, y en el mismo se establece que todos los trabajadores del sector público y del privado tiene el derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley, el estado garantizara su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales, estas convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores activos al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

Por otro lado el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, define los sujetos colectivos de derecho del trabajo y, por tanto titulares de la libertad sindical, las organizaciones sindicales, las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado; los colegios profesionales y las cámaras patronales, en los términos y condiciones de la Ley Orgánica del Trabajo; y las demás organizaciones de representación colectiva de los intereses de trabajadores y empleadores.

Al respecto, la LOTTT, en sus artículos 35 al 39, califica a los sujetos de derecho en la relación laboral como:

- a) Trabajador dependiente: toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado.
- b) Trabajador no dependiente: Trabajador por cuenta propia es aquel que en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno o patrona alguna.
- c) Trabajador o trabajadora de dirección: Es el trabajador que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros, y puede sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones.
- d) Trabajador de inspección o de vigilancia: Se entiende por trabajador de inspección quien tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros y por trabajador de vigilancia, quien tenga a su cargo el resguardo, la custodia y seguridad de bienes.

Asimismo, son sujetos de derecho en la relación laboral, los patronos, es decir toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo; o a sus representantes a los efectos de la Ley.

Por otro lado, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), reitera la presencia del Estado en lo atinente a las relaciones colectivas de trabajo, estableciendo que 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.

En ese sentido, la LOTTT (2012), en su Título VII, Del Derecho a la Participación Protagónica de los Trabajadores, Trabajadoras y sus Organizaciones Sociales, Capítulo II, De la Convención Colectiva de Trabajo, Sección Primera:

Disposiciones Generales, reconoce el derecho a la negociación colectiva y establece en su Artículo 431 que se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado.

Asimismo, el mencionado artículo señala que todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

En cuanto a los efectos, la LOTTT (2012) en su artículo 432 señala que lo que se estipule en la convención colectiva de trabajo se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de aplicación de la misma, favoreciendo incluso a los trabajadoras que no forman parte de la organización sindical que haya suscrito la convención, así como beneficiará a todos los trabajadores de la entidad aun cuando ingresen después de su celebración.

En cuanto a la duración de la convención colectiva, el artículo 435 señala que no podrá durar más de tres años ni menos de dos, sin perjuicio que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores. Asimismo, señala que los beneficios económicos, sociales y sindicales de los trabajadores continuarán vigentes hasta que se celebre otra que la sustituya. Por otro lado, el artículo 436 señala que cuando la entidad tenga centros de trabajo en distintas localidades, podrá optar por diferentes modalidades y celebrar convenciones colectivas de trabajo en cada uno de los centros de trabajo o una convención colectiva de trabajo de ámbito de aplicación nacional.

Cuando varias entidades de trabajo pertenezcan a una misma corporación, podrán existir convenciones colectivas de trabajo con ámbito de aplicación en cada entidad de trabajo o una única convención colectiva de trabajo con ámbito de aplicación en todas las entidades de trabajo de la corporación.

Con relación a los acuerdos colectivos de trabajo, la legislación venezolana reconoce los derechos de los trabajadores no sindicalizados, o en la entidad donde no existan sindicatos, a celebrar acuerdos similares a las convenciones colectivas de trabajo.

Asimismo el artículo 136 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) señala que:

En las empresas donde no hubiere trabajadores y trabajadoras sindicalizados o el número de éstos fuere insuficiente para constituir una organización sindical, podrán celebrarse acuerdos colectivos sobre condiciones de trabajo entre el grupo o coalición de trabajadores y trabajadoras y el patrono o patrona, siempre que sean aprobados por la mayoría absoluta de los trabajadores y trabajadoras interesados.

Dichos acuerdos colectivos deberán ser depositados ante el Inspector o Inspectora del Trabajo de la jurisdicción y tendrán una duración que no excederá de dos (2) años. Los mismos establecerán su ámbito de validez.

Ahora bien, se diferencia de las convenciones colectivas en el hecho que son negociados entre el patrono y los trabajadores sin que intervenga las organizaciones sindicales, con objeto de determinar las condiciones de trabajo, de regular las remuneraciones, y demás aspectos de las relaciones laborales, además de establecer las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a las partes trabajadores y patrono.

Bases Legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

En su Capítulo III, Del Poder Judicial y el Sistema de Justicia, en su Sección Primera: De las Disposiciones Generales, en su Artículo 253, establece que la potestad de administrar justicia emana de los ciudadanos o ciudadanas y se imparte en nombre de la República por autoridad de la ley, correspondiendo a los órganos del Poder Judicial conocer de las causas y asuntos de su competencia mediante los procedimientos que determinen las leyes, y ejecutar o hacer ejecutar sus sentencias; e incluye dentro de la constitución del sistema de justicia, al Tribunal Supremo de Justicia y los demás tribunales que determine la ley, además el Ministerio Público, la Defensoría Pública, a los medios alternativos de justicia.

Asimismo, el artículo 258, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) señala que:

La ley garantizara la justicia de paz en las comunidades. Los jueces o juezas de paz serán elegidos o elegidas por votación universal, directa y secreta, conforme a la ley.

La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos. (p. 62)

Es decir, el Estado deberá promover el uso de medios alternativos que contribuyan a evitar la judicialización de los conflictos, para lo cual incluye el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos, entre ellos la negociación.

De igual manera, el artículo 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece que:

Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad (p. 16).

Este artículo constitucional prevé la obligación del Estado de garantizar el establecimiento de acciones que coadyuven a la solución de los conflictos laborales, cuyo alcance fue ampliado y desarrollado en la reforma del Reglamento de la Ley Laboral de fecha 28 de abril de 2006, el cual incorporó la clasificación tradicional de medios de solución de conflictos autónomos y medios de solución de conflictos heterónomos, incorporando en cada uno de ellos un catálogo de modos, que los sujetos en conflicto pueden utilizar para la resolución de los conflictos colectivos.

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012)

La Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012), en su Artículo 6 señala que

Artículo 6°. Los funcionarios públicos y funcionarias públicas nacionales, estatales y municipales se regirán 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 los beneficios acordados por esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.

Los funcionarios públicos y funcionarias públicas que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a la negociación

colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a ejercer el derecho a la huelga, de conformidad con lo previsto en esta Ley, en cuanto sea compatible con la naturaleza de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública (p. 6)

Asimismo, en Artículo 23, referidos a los Principios de la administración de justicia, señala que

La legislación procesal, la organización de los tribunales y la administración del trabajo, se orientarán con el propósito de ofrecer a los trabajadores y a las trabajadoras, patronos y patronas, la solución de los conflictos sobre derechos individuales o colectivos que surjan entre ellos, mediante una administración de justicia orientada por los principios de uniformidad, brevedad, gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad, rectoría del juez en el proceso, sencillez, eficacia, accesibilidad, imparcialidad, idoneidad, transparencia, autonomía, independencia, responsabilidad, atendiendo el debido proceso, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles. (p. 11)

En otro orden de ideas, el artículo 502, referido a Funcionarios y funcionarias especiales, establece que

Artículo 502. El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social podrá designar funcionarios o funcionarias especiales, para intervenir en la conciliación y el arbitraje de conflictos individuales, colectivos y demás competencias que se les asignen. (p. 208)

Estos artículos fortalecen establecido en los artículos 253 y 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), los medios alternativos integran el sistema de justicia y se encuentran estrechamente vinculados con la oralidad como principio esencial para coadyuvar a las partes a alcanzar un acuerdo, mediante el restablecimiento del diálogo y la búsqueda de la auto composición del conflicto.

Definición de Términos

Contratación Colectiva: instrumento de la administración de personal por medio del cual el patrono y los trabajadores y/o sus representantes legítimos de mutuo acuerdo, libre y voluntariamente establecen relaciones y condiciones de trabajo que le regirán durante un tiempo determinado manteniéndose en todo momento un genuino y profundo respeto al derecho de las partes a la condición humana y a los fines de la organización todo ello enmarcado dentro del régimen legal existente.

Cláusula: Son los componentes básicos y específicos en que se divide un Contrato Colectivo de trabajo.

Cogestión: Formas de participación a través de la cual los trabajadores intervienen en las decisiones de la empresa.

Documento de negociación: Conjunto de alternativas viables preparado por los especialistas de la empresa para llevar a cabo la negociación de un contrato con los representantes laborales.

Huelga: Es la no asistencia de los trabajadores a su trabajo para forzar al patrono a hacer determinadas acciones, o tomar determinadas decisiones.

Negociaciones Colectivas: Según la O.I.T (1991): negociaciones que se efectúan entre un empleador, un grupo de empleadores o una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra, y una o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el objeto de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo y de contratación.

Organización Internacional del Trabajo (.O.I.T.): Organismo que agrupa las organizaciones del trabajo del mundo entero, encargado de formular las normas laborales internacionales y en la divulgación e intercambio de ideas, resultados y observaciones con ella relacionados.

Partes: Son los representantes laborales y patronales que intervienen en la discusión del contrato colectivo de trabajo.

Patrono: Según la Ley del Trabajo Art. 20. “Se entiende por patrono la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tiene a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en donde trabajen obreros o empleados, sea cual fuere su número”.

Pliego de peticiones: documento que presenta el sindicato ante la Empresa y contiene los aspectos que se desean lograr para el próximo período del contrato.

Prerrogativas: Son todos aquellos aspectos y funciones propios de la Gerencia de cada empresa y que debe tratar de mantener para garantizar el óptimo manejo de los recursos.

Sindicatos: grupos de trabajadores que se organizan con el objeto de estudiar, defender, desarrollar y proteger sus intereses profesionales y mejorar la situación social, económica y moral de sus asociados.

Trabajador: persona natural que realiza cualquier clase de tarea para otra persona, por lo que trabaja por cuenta ajena bajo su dependencia y subordinación y por una remuneración.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Toda investigación requiere el planteamiento de una metodología adecuada que garantice que las relaciones que se establecen entre el problema objeto de estudio con los datos de la realidad, permitan el desarrollo de sus objetivos de manera que los resultados o nuevos conocimientos obtenidos tengan el máximo grado de exactitud y confiabilidad.

En ese sentido, Tamayo y Tamayo (2005), expresa que la metodología es “un procedimiento general para lograr de manera precisa el objetivo de la investigación, por lo cual nos presenta los métodos y técnicas para la realización de la misma” (p.175). De allí, que este capítulo expone la metodología que se utilizará para conducir el estudio, definiendo su naturaleza, la estrategia metodológica a emplearse, las unidades de análisis, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así su validez y confiabilidad; los cuales servirán para analizar la contratación colectiva como medio de resguardar los beneficios laborales de los trabajadores del sector público.

Tipo, Diseño y Nivel de la Investigación

Este estudio se considera de tipo mixto documental y de campo, debido a que la información que se obtuvo es tanto de primera mano, como de fuentes secundarias, pues algunos datos de interés fueron recogidos en forma indirecta de la realidad; es decir se tratan de datos secundarios que ya previamente han sido presentados por otros investigadores.

Al respecto de la investigación documental, Palella y Martins (2006), expresan que es aquella en la cual “la fuente principal de información está integrada por

documentos que representan la población y cuando el interés del investigador es analizarlos como hechos en sí mismos o como documentos que brindan información sobre otros hechos” (p.99). Es decir, se recopila de diferentes documentos o fuentes, información previamente elaborada por alguien para luego, mediante la manipulación sistemática, organizarla, describirla e interpretarla, produciendo nuevos conocimientos.

Este ese sentido, este estudio, se apoya principalmente en la revisión de medios impresos tales como textos, leyes, trabajos previos, y otros documentos que permiten obtener información pertinente y relevante para dar respuesta al problema planteado. Para ello, se realizará una revisión bibliográfica de las diferentes fuentes, tales como hemerotecas y la red de internet, con la finalidad de ubicar los diferentes documentos que permitirán recolectar la información necesaria para alcanzar los objetivos establecidos.

Por otro lado, en este estudio se recolectó información directamente de la realidad de los trabajadores del Sindicato de la Alcaldía de Naguanagua, es decir se realizó como una investigación tipo de campo, la cual Arias (2006), señala que consiste "en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” (p.31). En este caso, la investigación se llevó a cabo en los ámbitos dentro de la institución donde laboran los trabajadores caso de estudio.

En cuanto a su diseño, este estudio se enmarcó en un diseño bibliográfico, ya que estuvo orientado a la recolección de información respecto a la contratación colectiva como medio de resguardar los beneficios laborales de los trabajadores del sector público. Sobre los diseños bibliográficos, Palella y Martins (2006), señalan que éste “se fundamenta en la revisión sistemática, rigurosa y profunda de material documental de cualquier clase. Se procura el análisis de los fenómenos o el establecimiento de la relación entre dos o más variables” (p.96). Este diseño se

corresponde con la presente investigación ya que en su desarrollo se revisó material documental respecto a la contratación colectiva como medio de resguardar los beneficios laborales de los trabajadores del sector público.

Por otro lado, se utilizó un nivel descriptivo, toda vez que se pretendía describir la contratación colectiva como medio de resguardar los beneficios laborales de los trabajadores del sector público. Sobre los estudios descriptivos, Arias (2006), señala que consiste en “la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.24). Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos.

Unidades de Estudio

En las investigaciones documentales, la población y muestra están representadas, por los diferentes documentos que servirán de fuentes de la información que permitirán sustentar el desarrollo de la investigación. Al respecto, Palella y Martins (2006), expresan que en este tipo de estudios, cuando el interés del investigador es “analizar los documentos que constituyen la fuente principal de información, como hechos en sí mismos o como documentos que brindan información sobre otros hechos, éstos representan la población”. (p.99).

En ese sentido, la población estuvo representada por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y lo que contemplan respecto a la contratación colectiva como medio de resguardar los beneficios laborales de los trabajadores del sector público.

Asimismo, este estudio se orienta a analizar la contratación colectiva como garante de los beneficios laborales de los trabajadores de la Alcaldía del Municipio

Naguanagua; por lo que estos conformaron su población. Sobre la población, Tamayo y Tamayo (2003) la define como el "conjunto de entidades que participan de una determinada característica y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación" (p.176). De allí, que el investigador debe definir y delimitar con claridad la población, tal como lo resalta Arias (2002), cuando señala "que no se debe confundir a los individuos que se les administra un instrumento con la población" (p:62).

En ese sentido, la población estuvo conformada por 342 trabajadores que forman parte del personal que labora en la Alcaldía del Municipio Naguanagua, que se encuentra sindicalizado, es decir, están formalmente afiliados al sindicato. Sin embargo, cabe destacar que aproximadamente unas 750 personas trabajan en el ente municipal, entre los fijos amparados por la Ley de Carrera Administrativa y los contratados, quienes en su totalidad disfrutaban de los beneficios de la contratación colectiva.

En cuanto a la muestra, ésta es definida por Palella y Martins (2006) como "la escogencia de una parte representativa de una población, cuyas características reproduce de la manera más exacta posible" (p.116); es decir, representa una parte limitada de la población a la cual puede accederse y sobre la cual puede realizarse las mediciones o el experimento con la idea de obtener conclusiones generalizables a la población. Para realizar esta investigación, se utilizó un muestreo no probabilístico, de tipo intencional, en el cual, de acuerdo con Palella y Martins (2006), "el investigador establece previamente los criterios para seleccionar las unidades de análisis" (p. 116);

En ese sentido, se estableció como criterio de selección que la persona tuviera entre sus funciones, actividades y responsabilidades relacionadas en la directiva del sindicato o que hayan participado en la negociación del contrato colectivo y pudieran

dar respuesta a las preguntas del estudio. Los trabajadores con dicha condición o criterio, sumaron ocho (08) personas.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Para recolectar la información necesaria sobre los diferentes aspectos relacionados con el análisis de la contratación colectiva como garante de los beneficios laborales de los trabajadores de la Alcaldía del Municipio Naguanagua, será necesario utilizar técnicas operacionales para el manejo de fuentes documentales, con un criterio técnico común a todas las ciencias, como son el subrayado, el fichaje bibliográfico, las anotaciones interpretativas, las citas y notas de referencias bibliográficas. Es por ello que, para recabar la información necesaria se utilizará como técnica la revisión bibliográfica con la finalidad de obtener la información necesaria para establecer el soporte teórico del análisis. Al respecto de la revisión documental, Ramírez (2007) expresa lo siguiente:

La revisión de la documentación existente sobre el tema nos permitirá reconocer el estado del arte sobre el área de nuestro interés (cuántos y cuáles estudios se han realizado, etc.), además de darnos los elementos teóricos que nos ayudarán a comprender mejor el problema de investigación planteado (p.18).

Asimismo, se utilizaron técnicas acordes para una investigación documental como la técnica de la lectura, el subrayado, resúmenes, fichas y análisis de contenido. Según Díaz (2008) “Esta técnica se emplea cuando se hace una lectura de investigación y crítica. Su finalidad es destacar, poner de relieve, aquellas ideas que interesan” (p.49). Es decir, con el subrayado, se van marcando en el texto aquellas ideas de interés, las cuales conviene profundizar con otras fuentes bibliográficas.

Adicionalmente, se utilizó la técnica del resumen, el cual según Díaz (2008), es una “una versión reducida de un texto, en el que se expresan las ideas del autor siguiendo un proceso de desarrollo en el cual se destacan las ideas principales” (p.54).

En este sentido, se puede realizar, bien siguiendo el orden de exposición del autor, o bien jerarquizando las ideas contenidas en esa exposición”. Así, se hará más fácil obtener información precisa y concisa.

Para complementar todas estas técnicas anteriormente mencionadas, se emplearon las fichas, las cuáles según Hochman (2000) “Es la memoria fiel del investigador, es el almacén de sus ideas y el propósito donde se acumulan los datos que se obtienen en el Trabajo.” (p.60). Con esta técnica se procede a colocar la información previamente subrayada y resumida, haciendo referencia a la obra de donde se extrajo, para facilitar la elaboración de la lista de referencias. Por su parte, Sabino (2002) define las fichas bibliográficas como “pequeñas cartulinas rectangulares, en donde se anotan datos generales, bibliográficos, entre otros, con el fin de facilitar el archivo de la información recolectada para la investigación”(p.15).

Por último, se utilizó la encuesta, técnica que según Palella y Martins (2006), está destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador y para la cual se utiliza “un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito” (p.134). Por consiguiente, se empleó como instrumento, un cuestionario con una escala tipo Likert, la cual de acuerdo con los autores antes mencionados consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones sobre los cuales los sujetos que conforman la muestra expresan su opinión. En el caso de esta investigación, se aplicó un cuestionario de 14 ítems, con una escala con cinco alternativas de respuesta (Totalmente de acuerdo, De Acuerdo, Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo, En desacuerdo, Totalmente en Desacuerdo) las cuales permitieron conocer la opinión de los trabajadores encuestados.

Para el diseño de las preguntas y facilitar la recolección de la información, se utilizará un cuadro técnico metodológico, el cual permitirá especificar con mayor precisión la información que se requerirá conocer para alcanzar los objetivos del

estudio. De acuerdo con Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003), este cuadro permite resumir los aspectos más relevantes de la investigación, descomponiéndolos luego sus aspectos más generales hasta llegar a los elementos más específicos y acercarse así a la realidad que se estudia.

Cuadro No. 1
Cuadro Técnico Metodológico - Operacionalización de Variables

Objetivo General: Analizar la contratación colectiva como medio de resguardar los beneficios laborales de los trabajadores del sector público, adscritos a la Alcaldía del Municipio Naguanagua.

Objetivo Específicos	Variables	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos	Fuentes
Identificar los principios y regulaciones establecidos en la legislación laboral venezolana que rigen las contrataciones colectivas en el sector público.	Regulaciones de la legislación laboral venezolana	Estipulaciones establecidas en el marco jurídico venezolano pertinentes a la celebración de contrataciones colectivas	Normativa	- Derechos - Efectos - Retroactividad - Duración - Obligaciones del patrono - Representatividad		Revisión documental	Legislación laboral Venezolana
Describir los beneficios laborales establecidos para los trabajadores en el marco de la contratación colectiva con el ente municipal ajustados a la legislación venezolana.	Beneficios laborales de la contratación colectiva	Factores que propician o dificultan el logro de los objetivos del proceso de selección interno de una empresa	- Económicos	- Salario o remuneración	1	- Encuesta - Cuestionario	Directivos del Sindicato
				- Horas Extras	2		
				- Pago día descanso laborado	3		
				- Utilidades	4		
				- Vacaciones	5		
				- Bono de Alimentación	6		
				- Prestaciones Sociales	7		
				- Fondo de Ahorro	8		
				- Bonificaciones extras	9		
			- Sociales	- Dotación de Uniformes	10		
				- Pólizas HCM	11		
				- Pago de Estudios	12		
				- Juguetes para los Hijos	13		
				- Becas y Útiles para Hijos	14		

Fuente: Pinto (2017)

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

La validez de un instrumento, según Hernández, Fernández y Batista (2006), se refiere “al grado de grado con que un instrumento mide lo que se supone debe medir”(p.224). De allí, que para determinar la pertinencia de un instrumento de recolección, se realizará un análisis de su construcción para evaluar su validez de contenido; la cual los autores antes mencionados, señalan que se refiere a la manera cómo “un instrumento de medición debe contener todos los ítems del dominio de contenido de los aspectos a medir” (p. 225). A ese respecto, se verifica que el instrumento incluya los diferentes indicadores que se expresan en la tabla de especificaciones sobre los aspectos a investigar.

En ese orden de ideas, para estimar la validez de contenido se utilizó el juicio de expertos, mediante un equipo constituido por tres (3) profesionales de la Universidad de Carabobo, vinculados con el tema de la investigación en curso, a quienes se entregará la Operacionalización de las Variables, junto con el guion de cuestionario diseñado, con la finalidad de que evalúen, bajo criterios de claridad, congruencia, redacción y pertinencia, si las preguntas se corresponden con los objetivos e indicadores de las dimensiones en estudio. Sus observaciones y consideraciones servirán para corregir el instrumento y orientarán su diseño final para luego ser conducidas las entrevistas.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, Palella y Martins (2006), la definen como “la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos” (p.176), es decir el grado de consistencia que debe existir entre los resultados observados al aplicar un instrumento de recopilación de datos en dos ocasiones al mismo grupo de sujetos bajo condiciones muy semejantes, es decir sí el instrumento produce iguales resultados cuando se aplica repetidamente al mismo sujeto.

En cuanto a la confiabilidad del instrumento de recolección de datos, ésta es definida como la ausencia de errores de tipo aleatorio en el mismo. Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, descrito por Palella y Martins (2006) como “una técnica que permite establecer el nivel de confiabilidad que es, junto con la validez, un requisito mínimo de un buen instrumento de medición presentando con una escala tipo Likert” (p.180). Los mencionados autores, presentan la siguiente ecuación para el cálculo de este coeficiente:

$$\alpha = \frac{N}{N-1} * \left[1 - \frac{\sum Si^2}{S_{Total}^2} \right]$$

Dónde:

α \equiv Coeficiente Alpha de Cronbach

$\sum Si^2$ = Sumatoria de la varianza de los ítems

S_{total}^2 = Varianza de los puntajes de cada unidad maestra

N = Total de ítems

Sustituyendo

$$\alpha = \frac{14}{14-1} * \left[1 - \frac{12,6}{70,21} \right]$$

$$\alpha = 1,0769 * [1 - 0,1795] =$$

$$\alpha = 1,0769 * 0,8205 = \mathbf{0,88}$$

El resultado de 0,88 para el Coeficiente de Alpha de Cronbach indica que el instrumento tuvo una capacidad muy alta de confiabilidad, es decir, la información a través de él recolectada tiene una posibilidad muy alta de ser congruente y confiable. (Ver Anexo C). Los criterios de decisión de la confiabilidad son presentados por Palella S. y Martins F. (2006) mediante el siguiente cuadro:

Cuadro No. 2

Ponderación de la Confiabilidad por Alpha de Cronbach

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 – 1	Muy alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Media
0,21 – 0,40	Baja
0,0 – 0,20	Muy Baja

Fuente: Palella S. y Martins F. (2006)

Técnicas de Análisis e Interpretación de los Resultados

El último paso del proceso de investigación consiste en analizar e interpretar los resultados, presentando argumentos que permitan conocer los diferentes hallazgos derivados del alcance de cada uno de los objetivos propuestos. En ese sentido, Ramírez (2007), señala que muchos proyectos no incluyen una descripción de las técnicas utilizadas para analizar los datos recolectados, pero que su “inclusión hace suponer que el investigador posee claridad mediana sobre la información que desea conseguir y mostrar a través del procesamiento de los datos que obtendrá” (p.138).

En ese sentido, cabe decir que los datos recolectados se agruparon en función de sus características para así establecer cuál es la relación que existía entre ellos, para luego tabularlos y presentarlos indicando la frecuencia absoluta y porcentual de cada respuesta, acompañándolas de gráficos que facilitarán su análisis e interpretación. Posteriormente, a través de la lógica deductiva e inductiva se establecieron las relaciones entre las variables con la finalidad de establecer las conclusiones correspondientes y realizar las recomendaciones que se consideren pertinentes.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Este capítulo está orientado a presentar los resultados obtenidos a través de las diferentes técnicas utilizadas, como fueron la revisión documental y los datos recolectados con la aplicación del instrumento a 8 trabajadores que conformaron la muestra, bajo el criterio de formar parte de la directiva del sindicato o haber participado en la negociación de la contratación colectiva. Se presentan en función de los objetivos establecidos.

Identificar los principios y regulaciones establecidos en la legislación laboral venezolana que rigen las contrataciones colectivas en el sector público.

La revisión documental de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) permitió identificar los principios rectores de la contratación colectiva en Venezuela, de los que se describen:

En el artículo 32 de la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), se observa la consagración constitucional de los derechos colectivos a los funcionarios públicos, reconociendo expresamente que éstos pueden celebrar convenios colectivos, sindicalizarse y ejercer el derecho de huelga, de conformidad con la legislación laboral, en cuanto sean compatibles con la índole de sus servicios y con las exigencias de la Administración Pública, reservándose el control jurisdiccional de los conflictos que pudieran suscitarse a los tribunales de lo contencioso administrativo.

Por otro lado, de acuerdo con el Artículo 443 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), “El Presidente o Presidenta de la República

Bolivariana de Venezuela, en Consejo de Ministros y Ministras, establecerá los criterios técnicos y financieros que deberán atender quienes representen en las negociaciones colectivas al Poder Público Nacional, sus órganos y entes”. En tal sentido, la negociación colectiva de trabajo es importante para la entidad de trabajo del estado que persigue unas relaciones laborales armoniosas; para el trabajador y trabajadora que aspira tener en cuenta beneficios económicos y sociales satisfactorios, y para los representantes de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus sindicatos el lograr reivindicaciones para su gremio y representados.

Cabe destacar que la negociación colectiva de trabajo es un proceso en el que predomina el protagonismo, el respeto de los intereses y la reproducción de iniciativas de las partes en un cuadro de confidencialidad. En el mismo, se trabaja para lograr un fin único, como lo es para que la solución de interés de las partes quede bien definida en la ulterior convención colectiva.

Por otro lado, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, no define la Convención Colectiva de Trabajo, como lo indicaba la Ley Orgánica del Trabajo derogada, en su artículo 498:

La Convención Colectiva de Trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.

Esta definición no se encuentra en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, para ello, se puede basar en su segundo párrafo del artículo 431, el cual señala:

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

La Convención Colectiva de Trabajo puede reglar los aspectos de la relación laboral tal como salarios, jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, permisos para trabajadores y dirigentes sindicales, condiciones de trabajo, capacitación profesional, política de despidos, jubilaciones, tabuladores de cargos, así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores, cartelera sindical, entre otros. Aplicándose el mismo a todos los trabajadores de la entidad de trabajo, también beneficiándose los trabajadores que no estén afiliados al sindicato firmante.

Asimismo, La LOTTT (2012) no prevé la negociación de la convención colectiva de trabajo, con grupo de trabajadores, de allí que se tenga una de las partes, solo a las organizaciones sindicales para tal efecto, y que a la vez cumplan con los requisitos legales para ello.

En este orden de ideas, cabe destacar que la Constitución de República Bolivariana de Venezuela, establece el derecho de la negociación colectiva de trabajo de acuerdo a su artículo 96, en los términos siguientes:

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. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

Por consiguiente, se tiene que el referido artículo de la Constitución, determina que los trabajadores y trabajadoras del sector público tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley, es decir, le da rango constitucional.

De Las Partes

Además de los representantes de la entidad del Estado, la otra titularidad para la negociación colectiva de trabajo está representada por la organización sindical con más representatividad, y cuya junta directiva no tenga su período vencido, esto de acuerdo al artículo 437 de la LOTTT. Esta representatividad de la organización sindical se determinará con su nómina de afiliados que conste en el registro nacional de organizaciones sindicales. Y si ello no es posible, se parte de la posibilidad de un referendo, tal como lo prevé el artículo 438 de la LOTTT.

La organización sindical debe estar inscrita en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, de acuerdo a la Gaceta Oficial N° 40.146 de fecha 12 de abril de 2013, que contiene la Resolución N° 8.248 de la misma fecha, del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Debiendo realizarse esto hasta el 31 de diciembre de 2013. Sin embargo, esta fecha fue prorrogada hasta el 31 de marzo de 2014. Dicha prorroga indicó que los sindicatos y federaciones en mora, deberían tomar en cuenta algunas dificultades para su funcionamiento, entre ellas no podrán aprobar cuotas extraordinarias, sancionar ni excluir afiliados, ni remover directivos sindicales hasta tanto no adecuen sus estatutos al artículo 384 de la LOTTT.

Asimismo, el artículo 115 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) establece que:

Cuando se exigiere al patrono o patrona negociar colectivamente o se ejerciere el derecho al conflicto, la organización sindical solicitante o, en su defecto, el sujeto colectivo legitimado, deberá representar a la mayoría absoluta de los trabajadores y trabajadoras interesados.

A estos fines, si el patrono o patrona u otra organización sindical interesada negare la referida representatividad, el Inspector o Inspectora del Trabajo competente la determinará a través del procedimiento de referéndum sindical previsto en la Sección Quinta del Capítulo III del presente Título o, cuando ello no fuere posible o resultare inconveniente, por cualquier otro mecanismo de constatación siempre que garantice imparcialidad y confidencialidad.

Parágrafo Único: Dos o más organizaciones sindicales podrán actuar conjuntamente a los fines de obligar al patrono o patrona a negociar colectivamente o para ejercer el derecho al conflicto

Etapas Preliminares para la Negociación Colectiva

Cuando un sindicato o varios sindicatos estén en la fase de vencimiento de su convención colectiva o deseen implementar una convención colectiva en las entidades de trabajo del Estado, deben empezar por preparar un anteproyecto de convención colectiva, requiriendo la participación de los trabajadores y trabajadoras, y así lograr su estímulo y apoyo.

Una vez elaborado el anteproyecto, deben someter en Asamblea General de trabajadores y trabajadoras para su respectiva aprobación, y así pasar el mismo a formar lo que denominamos proyecto de convención colectiva de trabajo. Es importante que esa convocatoria de asamblea se cumpla con los requisitos estatutarios y legales para la convocatoria, desarrollo y aprobación del proyecto de convención.

Presentación del Proyecto

El proyecto de convención colectiva de trabajo debe ser presentado por la organización sindical ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción administrativa donde tenga domicilio la entidad de trabajo del Estado, para nuestro caso en estudio. Este proyecto de convención debe ser presentado en tres ejemplares, acompañado del acta de asamblea debidamente aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores y trabajadoras donde aprueban con sus respectivas firmas este proyecto; estando el patrono obligado a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo, con la organización sindical de mayor representatividad entre los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia y que tenga la junta directiva dentro de su período estatutario.

La representatividad de la organización sindical para la negociación de la convención colectiva se determinará con base a la nómina de afiliados y afiliadas que conste en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, tal como lo establece el artículo 438 de la LOTTT:

En caso de que no fuese posible determinarlo por esta vía se realizará una consulta directa a los trabajadores y trabajadoras interesados mediante la realización de un referéndum. Si existe una única organización sindical entre los trabajadores y trabajadoras interesados en la negociación colectiva esta será la organización sindical más representativa.

Presentado el proyecto con sus anexos requeridos por parte de la representación sindical ante la Inspectoría del Trabajo, en el supuesto que el Inspector del Trabajo observe errores u omisiones en la documentación presentada, este podrá ordenar sus subsanaciones. En el caso de estar el proyecto y sus anexos admitidos por el Inspector del Trabajo, remitirá el proyecto y sus anexos a la empresa del Estado, para que

realice los análisis técnicos y financieros con base a los lineamientos emitidos por el Ministerio de Planificación y Desarrollo, fijando para ello treinta (30) días.

En ese sentido, cobra importancia señalar que a pesar de no estar fijada la primera reunión por parte del inspector, el patrono, al recibir, la documentación puede hacer valer sus alegatos y defensas contra el proyecto presentado, a pesar de que la Ley lo indica en su primera reunión de las partes y vencida esa oportunidad no podrán oponer otras defensas.

Posterior a estos, el patrono realizará en su tiempo reglamentario y con los parámetros exigidos por el respectivo Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y finanzas, el estudio económico del proyecto presentado, estableciendo el costo de la convención colectiva vigente vs el proyecto presentado. Al tener el estudio, lo remite al Inspector del trabajo en físico y en un disco compacto (CD) para que este mismo lo envíe el Ministerio con competencia, solicitando se revise el estudio y notificándole de los treinta (30) días que éste tiene para analizar y expresarse sobre el estudio presentado.

Recibida la remisión por parte del Inspector del Trabajo del estudio económico por parte del Ministerio con competencia en materia de planificación y finanzas, y de ser positivo el estudio, el inspector notificará a las partes (sindicato-patrono) para fijar la primera reunión de las negociaciones de ese proyecto de convención colectiva de trabajo, también notificará a la Procuraduría General de la República como abogado del Estado para que asista a las reuniones de esa negociación colectiva.

La Inamovilidad

A partir del día y hora en que sea presentado un proyecto de convención colectiva por ante la Inspectoría del Trabajo, ninguno de los trabajadores interesados

podrá ser despedido, trasladado, suspendido o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa calificada previamente por el Inspector del Trabajo. Esto se encuentra establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su artículo 94:

Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.

Los representantes del patrono deben estar muy pendientes de este proceso, para así no caer en despidos de trabajadores que están investidos de esta inamovilidad, y que recaerá en estos representantes del patrono el tener que reenganchar al trabajador por haber procedido a un despido sin cumplir los procedimientos de ley.

Duración de las Negociaciones

Tal como lo prevé el artículo 441 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), “Las negociaciones de la convención colectiva de trabajo no excederán de ciento ochenta (180) días continuos. Las partes podrán, de mutuo acuerdo, establecer prorrogas a este lapso, cuando lo consideren conveniente”.

Estas prórrogas acordadas por las partes deben quedar en las actas de las reuniones de negociación y ser remitidas al Inspector del Trabajo y la Procuraduría General de la República o las personas a quienes ellos hallan delegado sus funciones. Con el fin de proveer unas negociaciones colectivas sin conflictos, y que tengamos el tiempo suficiente para unas negociaciones en un ambiente acogedor y armonioso,

debemos buscar que en la convención colectiva se indique que la parte sindical presentará su proyecto de convención colectiva con seis (6) meses de anticipación al vencimiento de la misma.

Duración de la Convención

De acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su artículo 435,

La convención colectiva de trabajo tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres (3) años ni menor de dos (2) años, sin perjuicio que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores.

Vencido el período de una convención colectiva de trabajo, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que benefician a los trabajadores y las trabajadoras, continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya.

Las partes podrán, mediante Acta Convenio, prorrogar la duración de la convención colectiva por un límite que no excederá de la mitad del período para la cual fue pactada.

En especial este punto transgrede la propia Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) , al no permitirse con esta prórroga la justa distribución de la riqueza y el desarrollo de los trabajadores y trabajadoras, así mismo compromete el principio de progresividad que establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Función de la Negociación Colectiva

Una de las funciones esenciales que el Estado se atribuye alcanzar es la negociación colectiva de trabajo, el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora, establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo

y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

En la primera reunión las partes presentaran su equipo negociador, fecha, lugar y hora de reuniones. En ese mismo acto, el Procurador General de la República, o su representante, darán a conocer los lineamientos técnicos y financieros aprobados en Consejo de Ministros y que deben cumplirse en la respectiva negociación colectiva de trabajo.

Tanto el Procurador General de la República como el Inspector del trabajo pueden delegar sus funciones en esas negociaciones. Hasta el punto que, en oportunidades solo asisten (sindicato-patrono) previo acuerdo de las partes a consignar copias de las actas de cada reunión, para su análisis. El patrono, que en este caso es la entidad del Estado, tiene previsto en el mismo instructivo donde se establecen los criterios técnicos y financieros para la negociación, que deben preparar para cada reunión de negociación propuestas y contra propuestas para esas reuniones de negociaciones de la convención colectiva de trabajo.

Cada negociación colectiva de trabajo es diferente, pero su naturaleza fundamental no cambia. Se trata de una experiencia sustentada en preparaciones para lo cual es necesario conocer los principios en los que se funda. Estas preparaciones para negociar se deben planificar para establecerla en una negociación.

La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes; pero no obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas cláusulas establecidas por otra aún de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores.

Las partes de la convención colectiva cumplirán de buena fe los deberes y obligaciones que de ella dimanen para cada uno, en los términos y condiciones en que fueron pactados, y los sindicatos serán responsables de su cumplimiento frente a los trabajadores y el patrón respectivamente.

Incumplimiento de los Lineamientos Técnicos, Financieros

De acuerdo al artículo 446 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

El incumplimiento de los lineamientos técnicos, financieros y de la normativa legal por parte de los y las representantes de los órganos y entes del Poder Público involucrados, dará lugar al establecimiento de su responsabilidad de conformidad con la Ley que rige la materia contra la corrupción, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, penales y civiles a que hubiere lugar.

Estas responsabilidades no son nuevas, también estaban previstas en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Siendo las mismas leídas en todo inicio de las negociaciones de las convenciones colectivas del trabajo, por el representante de la Procuraduría General de la República.

Comité de Evaluación y Seguimiento

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su artículo 440 establece que las partes deben prever un comité de carácter permanente para la evolución y seguimiento de la convención colectiva de trabajo e indicar en la misma un procedimiento para la actuación de ese comité, que permitan solucionar los conflictos que puedan presentarse en la administración y aplicación de la convención colectiva, y que estas soluciones sirvan para las siguientes convenciones colectivas.

Este artículo nuevo se basa para las negociaciones de las convenciones colectivas, y que debemos incluir en las mismas, así como también, poder hacer valer su cumplimiento antes de la presentación de un pliego por parte del sindicato ante la inspección del trabajo.

Firma de la Convención Colectiva de Trabajo

Ya cumplidos legalmente el proceso legal y acordadas las cláusulas que regirán ese cuerpo de la Convención Colectiva del Trabajo, en un primer término, debe considerar el sindicato convocar a una Asamblea de trabajadores y de allí tener la debida autorización de esa Asamblea debidamente constituida que los autorice a firmar esa convención colectiva, y de allí se realizará la reunión en el Ministerio del ramo con los representantes negociadores del mismo, para que así las partes y los organismos involucrados plasmen su respectiva firma de aprobación de esa Convención Colectiva de Trabajo.

Describir los beneficios laborales establecidos para los trabajadores en el marco de la contratación colectiva con el ente municipal ajustados a la legislación venezolana.

Para recolectar los datos que permitieran describir los beneficios laborales establecidos para los trabajadores en el marco de la contratación colectiva con el ente municipal ajustados a la legislación venezolana, se utilizó como instrumento un cuestionario tipo Escala de Likert, que contaba con 14 afirmaciones y con cinco diferentes alternativas de respuesta: (Totalmente de acuerdo, De Acuerdo, Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo, En desacuerdo, Totalmente en Desacuerdo); el cual fue diseñado de acuerdo con la operacionalización de las variables utilizando el Cuadro Técnico Metodológico. Sus resultados se presentan tabulados detallando su

frecuencia absoluta y porcentual, acompañados de un gráfico que facilita su interpretación.

Variable: Beneficios laborales de la convención colectiva

Dimensión: Económica

Indicador: Salario o remuneración

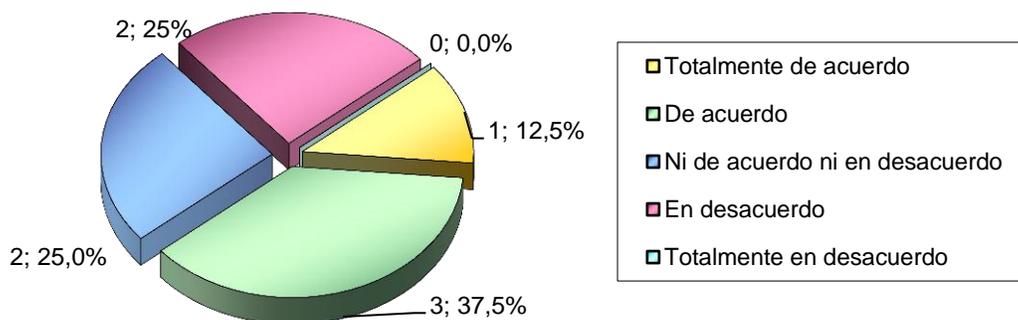
Ítem 1: La negociación de un tabulador salarial que satisfaga las expectativas de los trabajadores se ve limitada por normativas de la administración pública.

Tabla 1. Salario o remuneración

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	12,5 %
De acuerdo	3	37,5 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	25,0 %
En desacuerdo	2	25,0 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	8	100 %

Fuente: Elaborado con datos recolectados en la encuesta.

Gráfico 1. Salario o remuneración



Análisis de los datos

Un 37,5 por ciento de las personas encuestadas está de acuerdo con que la negociación de un tabulador salarial que satisfaga las expectativas de los trabajadores se ve limitada por normativas de la administración pública, mientras un 25,0 por ciento indico que no está de acuerdo ni en desacuerdo, otro 25,0 por ciento se manifestó en desacuerdo y el restante 12,5 por ciento respondió que está totalmente de acuerdo. Las respuestas muestran una tendencia que permite inferir que las normativas salariales de la administración pública limitan la negociación de un tabulador salarial que satisfaga las expectativas de los trabajadores.

Al respecto, conviene destacar que el derecho a la celebración de convenciones colectivas de trabajo por parte de los funcionarios públicos, no es totalmente equiparable al que asiste a los trabajadores del sector privado, toda vez que las condiciones técnicas y financieras en el caso de convenciones colectivas de los funcionarios públicos, son establecidas unilateral y obligatoriamente por la Administración Pública, que debe observar el principio de legalidad del gasto público toda vez que priva en estas negociaciones, las necesidades de la Administración Pública y la inderogable vigencia del régimen estatutario del funcionario público.

En ese sentido, cabe recordar que existen disposiciones que contienen limitaciones para la celebración de estas convenciones colectivas en el sector público, entre las que se pueden mencionar la obligación que tienen las autoridades nacionales, estatales y municipales de observar el Principio de Legalidad del Gasto Público establecido en los artículos 313 y 314 de la Constitución y en el artículo 12 de la Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público.

Igualmente, la negociación de un tabulador salarial se ve limitada por la obligación establecida en el artículo 147 de la Constitución de la República

Bolivariana de Venezuela (1999), dirigida a la Administración Pública, de prever en el presupuesto anual los emolumentos correspondientes a los cargos públicos, así como el establecimiento, por vía reglamentaria, de las escalas salariales, lo cual se realiza a través de los Decretos No. 2.968 y 2.969 mediante los cuales se establecen la Escala General de Sueldos para Funcionarias y Funcionarios Públicos de Carrera y el Tabulador General Salarial para las Obreras y los Obreros que participan en el proceso social de trabajo en la Administración Pública Nacional.

Variable: Beneficios laborales de la convención colectiva

Dimensión: Económica.

Indicador: Horas Extras

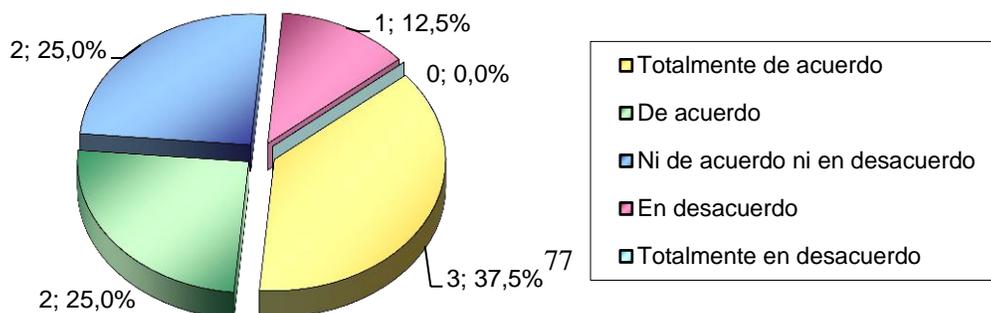
Ítem 2: Se ha acordado la cancelación de las horas extras en concordancia con la LOTTT.

Tabla 2. Horas Extras

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	37,5 %
De acuerdo	2	25,0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	25,0 %
En desacuerdo	1	12,5 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	8	100 %

Fuente: Elaborado con datos recolectados en la encuesta.

Gráfico 2. Horas Extras



Análisis de los datos

Un 37,5 por ciento de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo con que se ha acordado la cancelación de las horas extras en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, mientras un 25,0 por ciento indicó que está de acuerdo, otro 25,0 por ciento manifestó no estar de acuerdo ni en desacuerdo y el restante 12,5 por ciento respondió que está en desacuerdo. Las respuestas muestran una tendencia que permite inferir que se ha acordado la cancelación de las horas extras en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Al respecto, conviene destacar que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su artículo 118, señala que “Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria”.

Se entiende por horas extras las que realizan los trabajadores(as) en exceso de la jornada ordinaria diurna, nocturna o mixta y son de carácter eventual o accidentales que se justifican para atender: imprevistos, labores de emergencia que se puedan presentar en toda entidad de trabajo del sector público o privado. En ese sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su Artículo 90 señala que los patronos no podrán obligar a los trabajadores a laborar sobretiempo, para señalar que las mismas no son de carácter mandatorio para los laborantes salvo, por supuesto, de casos de accidentes, emergencias o urgencias.

Variable: Beneficios laborales de la convención colectiva

Dimensión: Económica

Indicador: Pago por día de descanso laborado

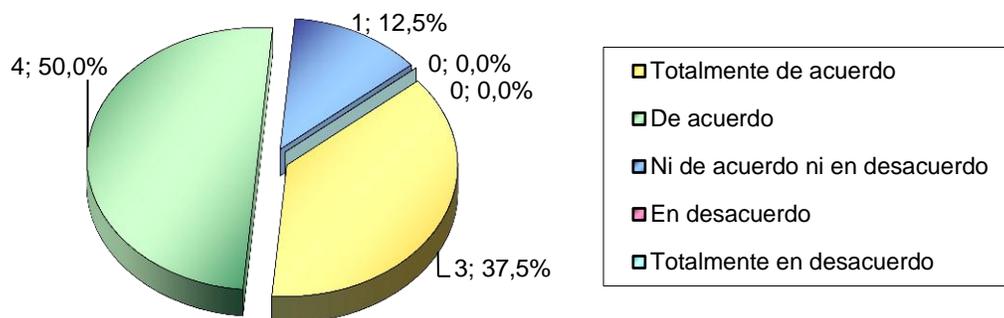
Ítem 3: Los trabajadores reciben pago extra por los días de descanso laborados.

Tabla 3. Pago por día de descanso laborado

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	37,5 %
De acuerdo	4	50,0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	12,5 %
En desacuerdo	0	0 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	8	100 %

Fuente: Elaborado con datos recolectados en la encuesta.

Gráfico 3. Pago por día de descanso laborado



Análisis de los datos

Un 50,0 por ciento de las personas encuestadas está de acuerdo con que los trabajadores reciben pago extra por los días de descanso laborados, mientras un 37,5 por ciento indicó que está totalmente de acuerdo y el restante 12,5 por ciento

respondió no estar de acuerdo ni en desacuerdo. Las respuestas permiten concluir que los trabajadores reciben pago extra por los días de descanso laborado, lo cual está estipulado en los Artículos 119 y 120 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, .

En ese sentido, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su artículo 119, señala que “El trabajador o trabajadora tiene derecho a que se le pague el salario correspondiente a los días feriados o de descanso cuando haya prestado servicio durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo”. Por otro lado, el Artículo 120, se refiere al pago cuando el trabajador labora en el día de descanso o feriado y señala: “Cuando un trabajador preste servicio en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con recargo del cincuenta por ciento sobre el salario normal”

Por consiguiente, debe decirse que la convención colectiva vigente reconoce y respeta los derechos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en cuanto al pago con recargo por el trabajo realizado en los días de descanso o feriado, sin menoscabo a sus derechos legales.

Variable: Beneficios laborales de la convención colectiva

Dimensión: Económica

Indicador: Utilidades

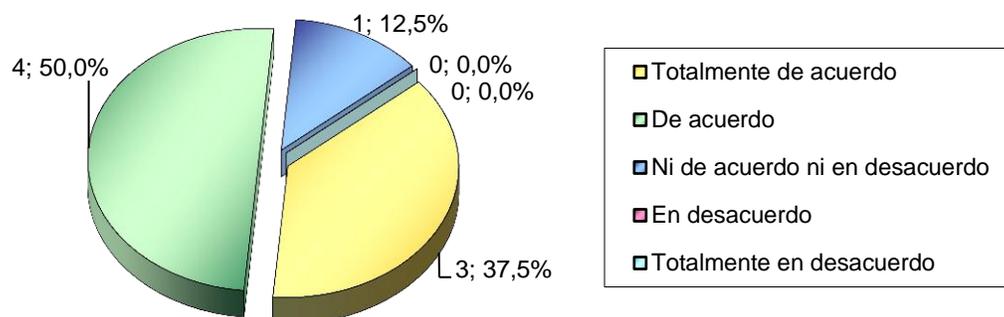
Ítem 4: Por contratación colectiva los trabajadores reciben una bonificación de fin de año mayor que la establecida en la ley.

Tabla 4. Utilidades

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	25,0 %
De acuerdo	2	25,0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	50,0 %
En desacuerdo	0	0 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	8	100 %

Fuente: Elaborado con datos recolectados en la encuesta.

Gráfico 4. Utilidades



Análisis de los datos

Un 50,0 por ciento de las personas encuestadas respondió no estar de acuerdo ni en desacuerdo con que por contratación colectiva los trabajadores reciben una bonificación de fin de año mayor que la establecida en la ley, mientras un 25,0 por

ciento indico que está totalmente de acuerdo y el otro 25,0 por ciento que está de acuerdo. Las respuestas muestran una tendencia que permite inferir que los trabajadores han logrado como beneficio de la contratación colectiva recibir una bonificación de fin de año mayor que la establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

En ese sentido, cabe destacar que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su artículo 140, señala que “Los patronos y las patronas cuyas actividades no tengan fines de lucro, estarán exentos del pago de la participación en los beneficios, pero deberán otorgar a sus trabajadores y trabajadoras una bonificación de fin de año equivalente a por lo menos treinta días de salario”; lo cual aplicaría a los trabajadores del sector público. Sin embargo, en los últimos años por Decreto Presidencial, los trabajadores del sector público han recibido una bonificación significativamente superior.

En el caso de los trabajadores de este caso de estudio, se pudo conocer que en los últimos años han recibido 120 días, lo cual en ocasiones ha superado lo establecido vía decreto, así como han recibido una bonificación adicional, además de pagos adicionales en los tickets de alimentación, lo cual se ha originado del convenio colectivo.

Variable: Beneficios laborales de la convención colectiva

Dimensión: Económica

Indicador: Vacaciones

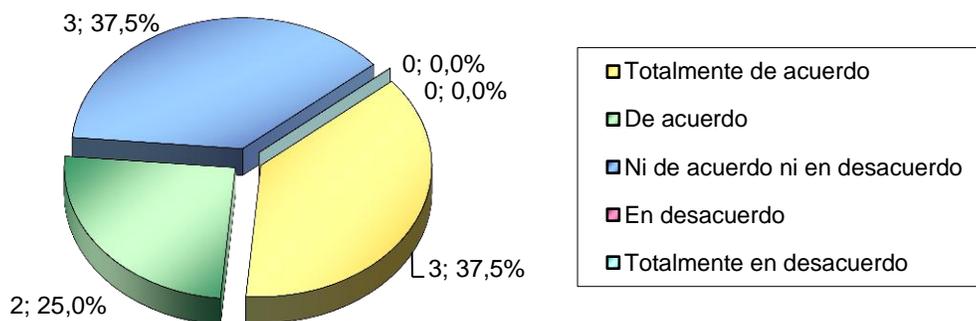
Ítem 5: Las partes han convenido una bonificación extra por concepto de vacaciones que mejora lo establecido en la ley.

Tabla 5. Vacaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	37,5 %
De acuerdo	2	25,0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	37,5 %
En desacuerdo	0	0 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	8	100 %

Fuente: Elaborado con datos recolectados en la encuesta.

Gráfico 5. Vacaciones



Análisis de los datos

Un 37,5 por ciento de las personas encuestadas respondió que está totalmente de acuerdo con que las partes han convenido una bonificación extra por concepto de vacaciones que mejora lo establecido en la ley, mientras otro 37,5 por ciento indicó no estar de acuerdo ni en desacuerdo y el otro 25,0 por ciento que está de acuerdo. Las respuestas muestran una tendencia que permite inferir que los trabajadores perciben una bonificación extra por concepto de vacaciones que mejora lo establecido en la ley como beneficio de la contratación colectiva.

En ese sentido, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su artículo 190, señala que cuando el trabajador cumpla un año de trabajo ininterrumpido para un patrono, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince días hábiles. Asimismo, señala que durante el periodo de vacaciones el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a percibir el beneficio de alimentación, conforme a las previsiones establecidas en la ley que regula la materia.

En este caso, se pudo conocer que los trabajadores perciben una bonificación post-vacaciones tendiente a mejorar lo percibido al regresar de vacaciones, lo cual permite decir que han logrado a través de la convención colectiva un beneficio extra que no está contemplado en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, lo cual representa una mejora lograda en la negociación colectiva.

Variable: Beneficios laborales de la convención colectiva

Dimensión: Económica.

Indicador: Bono de Alimentación

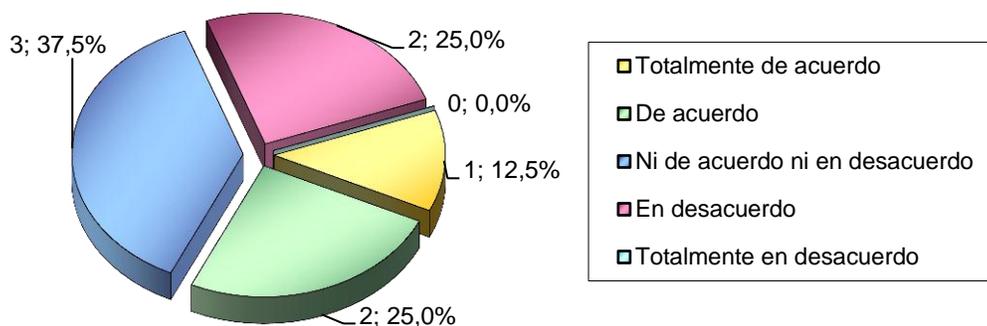
Ítem 6: El patrono ha convenido mejorar el bono de alimentación con relación al establecido por decreto cada vez que éste sea modificado.

Tabla 6. Bono de Alimentación

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	12,5 %
De acuerdo	2	25,0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	37,5 %
En desacuerdo	2	25,0 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	8	100 %

Fuente: Elaborado con datos recolectados en la encuesta.

Gráfico 6. Bono de Alimentación



Análisis de los datos

Un 37,5 por ciento de las personas encuestadas respondió no estar de acuerdo ni en desacuerdo con que el patrono ha convenido mejorar el bono de alimentación con

relación al establecido por decreto cada vez que éste sea modificado, mientras un 25,0 por ciento indicó que está de acuerdo, otro 25,0 por ciento indicó estar en desacuerdo, y el restante 12,5 por ciento está totalmente de acuerdo. Las respuestas muestran una ligera tendencia que permite inferir que se ha convenido que el patrono cancele un bono de alimentación con un monto mejor que el establecido por decreto cada vez que éste es modificado.

En ese sentido, el Decreto N° 2.066 con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista, como beneficio de alimentación para proteger y defender la capacidad adquisitiva de los trabajadores y las trabajadoras en materia alimentaria, a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral; estableciendo como base de cálculo un número de unidades tributarias por día trabajado. Posteriormente, el Gobierno ha hecho nuevos ajustes a la cantidad de unidades tributarias y establecido la obligación de pagarlo por los treinta días del mes.

En ese contexto, que en el pasado se había convenido un pago superior a lo establecido en la Ley o Decreto, sin embargo, más recientemente dado los numerosos ajustes realizados por Decreto Presidencial y las limitaciones presupuestarias establecidas para la administración pública, se ha cancelado lo decretado.

Variable: Beneficios laborales de la convención colectiva

Dimensión: Económica

Indicador: Prestaciones Sociales

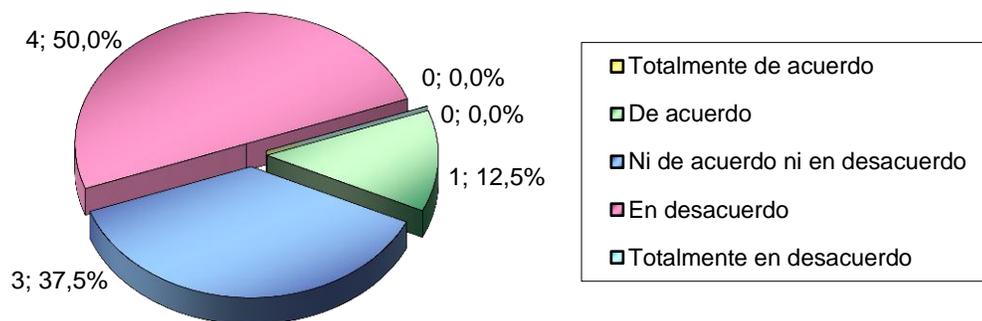
Ítem 7: Las prestaciones sociales forman parte de acuerdos especiales en la convención colectiva.

Tabla 7. Prestaciones Sociales

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0 %
De acuerdo	1	12,5 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	37,5 %
En desacuerdo	4	50,0 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	8	100 %

Fuente: Elaborado con datos recolectados en la encuesta.

Gráfico 7. Prestaciones Sociales



Análisis de los datos

Un 50,0 por ciento de las personas encuestadas respondió estar en desacuerdo con que las prestaciones sociales forman parte de acuerdos especiales en la convención colectiva, mientras un 25,0 por ciento indicó que no está de acuerdo ni en

desacuerdo y el restante 12,5 por ciento está de acuerdo. Las respuestas permiten concluir que la convención colectiva no ha acordado tratos especiales para las prestaciones sociales que corresponden a los trabajadores una vez terminada su relación laboral.

En ese sentido, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) dedica su Capítulo III, De las Prestaciones Sociales a describir los derechos de los trabajadores ante el cese de la relación laboral. Es así, como el Artículo 141, establece el Régimen de prestaciones sociales, señalando que “Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. Asimismo, en el Artículo 146, en referencia al Derecho de los funcionarios públicos, establece que “Los funcionarios o empleados públicos nacionales, estatales o municipales, se regirán por lo dispuesto en este Capítulo”.

Variable: Beneficios laborales de la convención colectiva

Dimensión: Económica

Indicador: Fondo de Ahorro

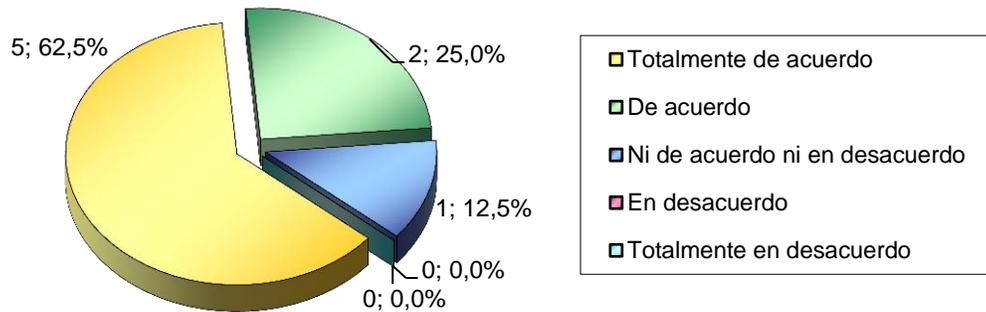
Ítem 8: Se ha convenido un aporte patronal al fondo de ahorros que satisface las expectativas de los trabajadores.

Tabla 8. Fondo de Ahorro

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	62,5 %
De acuerdo	2	25,0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	12,5 %
En desacuerdo	0	0 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	8	100 %

Fuente: Elaborado con datos recolectados en la encuesta.

Gráfico 8. Fondo de Ahorro



Análisis de los datos

Un 62,5 por ciento de las personas encuestadas respondió que está totalmente de acuerdo con que se ha convenido un aporte patronal al fondo de ahorros que satisface las expectativas de los trabajadores, mientras un 25,0 por ciento indicó que está de acuerdo y el restante 12,5 por ciento señaló no estar de acuerdo ni en desacuerdo. Las respuestas permiten concluir que los trabajadores han logrado como beneficio de la negociación colectiva un aporte patronal al fondo de ahorros que satisface sus expectativas.

En ese sentido, cabe destacar que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su Artículo 367, Numeral 12, señala que son atribuciones y finalidades de los sindicatos “crear fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte y a la recreación o al turismo”. Por otro lado, no impone al patrono ningún tipo de responsabilidad en cuanto a los fondos de ahorro, por lo que dicho aporte es un beneficio logrado a través de la convención colectiva.

Variable: Beneficios laborales de la convención colectiva

Dimensión: Económica

Indicador: Bonificaciones extras

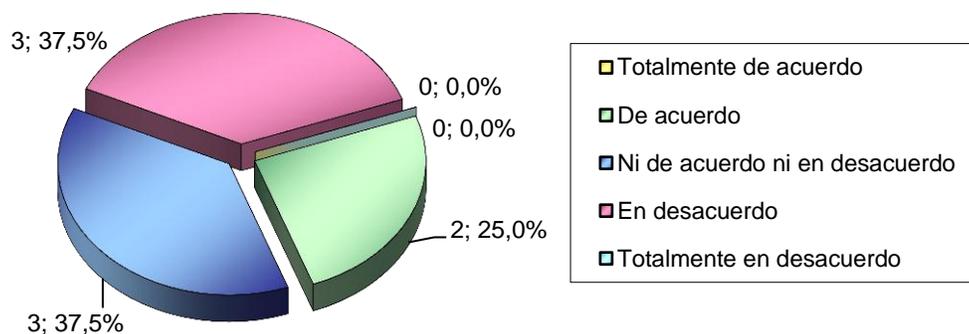
Ítem 9: El trabajador disfruta de bonificaciones extras acordadas en la convención colectiva.

Tabla 9. Bonificaciones extras

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0 %
De acuerdo	2	25,0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	37,5 %
En desacuerdo	3	37,5 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	8	100 %

Fuente: Elaborado con datos recolectados en la encuesta.

Gráfico 9. Bonificaciones extras



Análisis de los datos

Un 37,5 por ciento de las personas encuestadas respondió no estar de acuerdo ni en desacuerdo con que el trabajador disfruta de bonificaciones extras acordadas en la convención colectiva, mientras otro 37,5 por ciento indicó que está en desacuerdo y el

otro 25,0 por ciento indico estar de acuerdo. Las respuestas muestran una ligera tendencia que permite inferir que el trabajador no disfruta de bonificaciones extras acordadas en la convención colectiva,

En ese sentido, cabe destacar que se pudo conocer que los trabajadores han gozado de una prima por hijos acordada en contratación colectiva en fechas como el Día de la Madre o el Día de los Padres, lo cual no es una obligación del patrono de acuerdo con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Por otro lado, los trabajadores han disfrutado de una bonificación extra a fin de año, la cual se da por vía de decreto del Alcalde, lo cual no está acordado en la convención colectiva.

Variable: Beneficios laborales de la convención colectiva

Dimensión: Sociales

Indicador: Dotación de uniformes

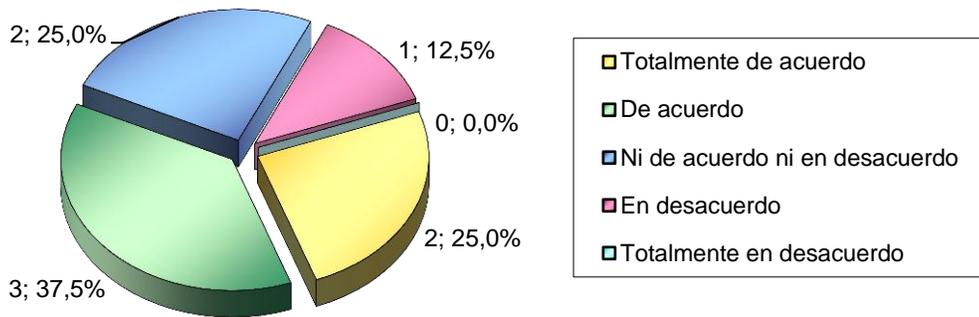
Ítem 10: Los trabajadores están satisfechos con la dotación de uniformes convenida con el patrono.

Tabla 10. Dotación de uniformes

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	25,0 %
De acuerdo	3	37,5 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	25,0 %
En desacuerdo	1	12,5 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	8	100 %

Fuente: Elaborado con datos recolectados en la encuesta.

Gráfico 10. Dotación de uniformes



Análisis de los datos

Un 37,5 por ciento de las personas encuestadas respondió estar de acuerdo con los trabajadores están satisfechos con la dotación de uniformes convenida con el patrono, mientras un 25,0 por ciento indicó que está totalmente de acuerdo, otro 25,0 por ciento indico no estar de acuerdo ni en desacuerdo y el 12,5 por ciento dijo estar en desacuerdo. Las respuestas muestran una tendencia que permite inferir que los trabajadores están satisfechos con la dotación de uniformes convenida con el patrono en la negociación colectiva.

En ese sentido, cabe destacar que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su Artículo 105, señala que las provisiones de ropa de trabajo son entendidas como beneficios sociales de carácter no remunerativo, sin embargo, establece obligaciones al patrono con relación a estas provisiones. No obstante, se pudo conocer que la negociación colectiva establece la dotación de uniformes de manera anual durante la vigencia del contrato, sin embargo, en los últimos años como consecuencia de los altos costos y la elevada inflación, se han visto afectados los presupuestos establecidos para dicha partida, siendo reducida la cantidad de piezas entregadas, lo cual ha generado insatisfacción en los trabajadores.

Variable: Beneficios laborales de la convención colectiva

Dimensión: Sociales

Indicador: Pólizas HCM

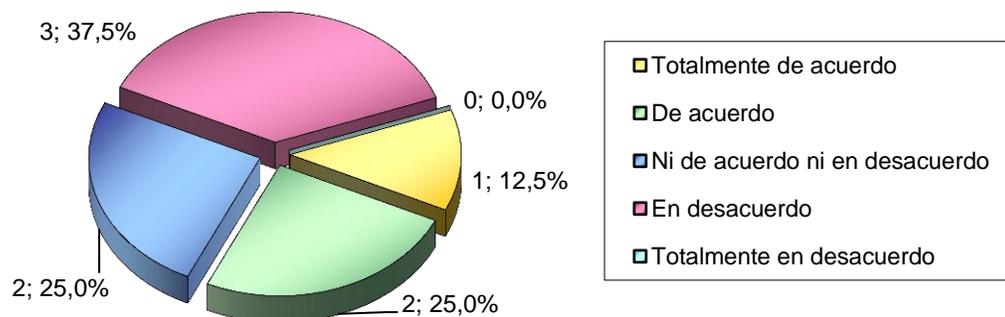
Ítem 11: Se cuenta con una póliza de Hospitalización, Cirugía y Maternidad que cubre las necesidades de los trabajadores

Tabla 11. Pólizas HCM

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	12,5 %
De acuerdo	2	25,0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	25,0 %
En desacuerdo	3	37,5 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	8	100 %

Fuente: Elaborado con datos recolectados en la encuesta.

Gráfico 11. Pólizas HCM



Análisis de los datos

Un 37,5 por ciento de las personas encuestadas respondió estar en desacuerdo con que se cuenta con una póliza de Hospitalización, Cirugía y Maternidad que cubre

las necesidades de los trabajadores, mientras un 25,0 por ciento indicó que está de acuerdo, otro 25,0 por ciento señaló no estar de acuerdo ni en desacuerdo y el 12,5 por ciento dijo estar totalmente de acuerdo. Las respuestas muestran una tendencia que permite inferir que los trabajadores no cuentan con una póliza de Hospitalización, Cirugía y Maternidad que cubra sus necesidades.

En ese sentido, se pudo conocer que la negociación colectiva establece que el patrono contratará una póliza de seguros de Hospitalización, Cirugía y Maternidad, sin embargo, los trabajadores consideran que tiene una cobertura muy limitada, en especial en los momentos actuales en que los costos de los servicios de salud se han incrementado considerablemente.

Variable: Beneficios laborales de la convención colectiva

Dimensión: Sociales

Indicador: Pago de estudios

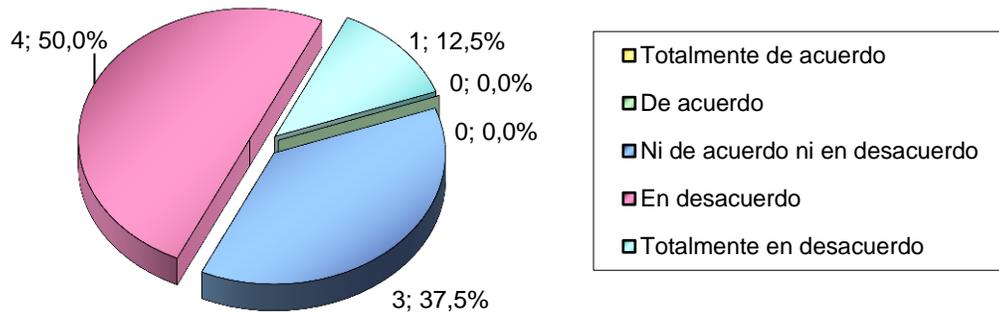
Ítem 12: La convención colectiva ha aprobado el pago de estudios para el trabajador.

Tabla 12. Pago de estudios

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0 %
De acuerdo	0	0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	37,5 %
En desacuerdo	4	50,0 %
Totalmente en desacuerdo	1	12,5 %
Total	8	100 %

Fuente: Elaborado con datos recolectados en la encuesta.

Gráfico 12. Pago de estudios



Análisis de los datos

Un 50,0 por ciento de las personas encuestadas respondió estar en desacuerdo con que la convención colectiva ha aprobado el pago de estudios para el trabajador, mientras un 37,5 por ciento indicó no estar de acuerdo ni en desacuerdo y el 12,5 por ciento dijo estar totalmente en desacuerdo. Las respuestas permiten concluir que el patrono no ha convenido pagar estudios para los empleados.

Al respecto, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su Artículo 162, señala que el patrono o patrona que tengan bajo su dependencia más de doscientos trabajadores deberán otorgar becas para seguir estudios; científicos, técnicos, industriales o prácticos relativos a su oficio, en centros de instrucción especiales, nacionales o extranjeros, para el trabajador, la trabajadora, sus hijos o hijas.

En ese sentido, se pudo conocer que a pesar que la negociación colectiva no establece específicamente que el patrono pague por los estudios del trabajador, el contrato establece que la Alcaldía se compromete a facilitar la consecución de estudios por parte del trabajador, por lo que facilita que estos puedan asistir a centros

de estudios. Asimismo, se han establecido convenios con instituciones educativas para facilitar el acceso a éstas al trabajador o a sus familiares, así como promueve cursos de capacitación relacionados con el mejoramiento profesional del funcionario.

Variable: Beneficios laborales de la convención colectiva

Dimensión: Sociales

Indicador: Juguetes para los hijos

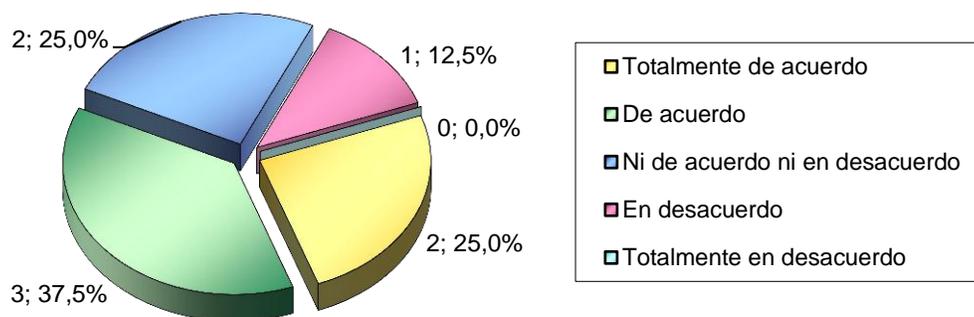
Ítem 13: Como beneficios extras, se ha convenido el obsequio de juguetes a los hijos de los trabajadores en la época decembrina.

Tabla 13. Juguetes para los hijos

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	25,0 %
De acuerdo	3	37,5 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	25,0 %
En desacuerdo	1	12,5 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	8	100 %

Fuente: Elaborado con datos recolectados en la encuesta.

Gráfico 13. Juguetes para los hijos



Análisis de los datos

Un 37,5 por ciento de las personas encuestadas respondió estar de acuerdo con que como beneficio extra, se ha convenido el obsequio de juguetes a los hijos de los trabajadores en la época decembrina, mientras un 25,0 por ciento señaló estar totalmente de acuerdo, otro 25,0 por ciento indicó que no está de acuerdo ni en desacuerdo y el 12,5 por ciento dijo estar en desacuerdo. Las respuestas muestran una tendencia que permite inferir que los hijos de los trabajadores reciben juguetes de obsequio en la época decembrina como un beneficio extra logrado a través del contrato colectivo.

En ese sentido, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su Artículo 105, señala que las provisiones de juguetes son entendidos como beneficios sociales de carácter no remunerativo, y no señala ninguna obligatoriedad por parte del patrono para concederlas, por lo que las primas por concepto de juguetes concedidas por el patrono, por cada hijo menor de doce años, es una conquista sindical a través de la negociación colectiva. Asimismo, se pudo conocer que el patrono ha convenido a través del contrato colectivo la celebración de planes vacacionales y de actividades por el Día del Niño, dedicadas a los hijos de los trabajadores.

Variable: Beneficios laborales de la convención colectiva

Dimensión: Sociales

Indicador: Becas y útiles escolares para los hijos

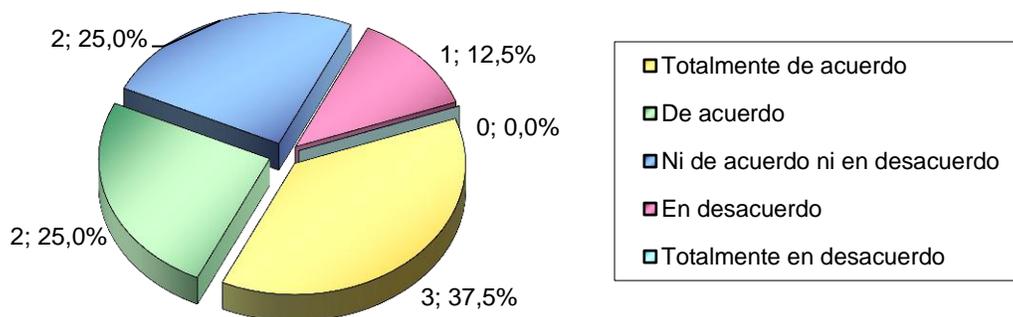
Ítem 14: El patrono conviene dar una ayuda para la dotación de útiles al inicio del año escolar.

Tabla 14. Becas y útiles escolares para los hijos

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	37,5 %
De acuerdo	2	25,0 %
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	25,0 %
En desacuerdo	1	12,5 %
Totalmente en desacuerdo	0	0 %
Total	8	100 %

Fuente: Elaborado con datos recolectados en la encuesta.

Gráfico 14. Becas y útiles escolares para los hijos



Análisis de los datos

Un 37,5 por ciento de las personas encuestadas respondió estar totalmente de acuerdo con que el patrono conviene dar una ayuda para la dotación de útiles al inicio del año escolar, mientras un 25,0 por ciento indicó que está de acuerdo, otro 25,0 por

ciento indico no estar de acuerdo ni en desacuerdo y el 12,5 por ciento dijo estar en desacuerdo. Las respuestas muestran una tendencia que permite inferir que en la negociación colectiva, el patrono conviene dar una ayuda para la dotación de útiles al inicio del año escolar.

Al respecto, cabe destacar que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su Artículo 162, señala que el patrono que tenga bajo su dependencia más de doscientos trabajadores deberá otorgar becas para seguir estudios, para el trabajador o sus hijos. Asimismo, en el artículo 105 expresa que las provisiones de útiles escolares son entendidas como beneficios sociales de carácter no remunerativo, y no señala ninguna obligatoriedad por parte del patrono para concederlas.

En ese sentido, puede decirse que las primas por concepto de útiles escolares concedidas por el patrono, por cada hijo en edad escolar, es una conquista sindical a través de la negociación colectiva. De igual manera, se pudo conocer que el patrono ha convenido a través del contrato colectivo otorgar becas de estudio a los hijos de los trabajadores.

CONCLUSIONES

Luego de la revisión documental y la aplicación del instrumento diseñado para recolectar la información necesaria para Analizar la contratación colectiva como medio de resguardar los beneficios laborales de los trabajadores del sector público adscritos a la Alcaldía del Municipio Naguanagua, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Con relación al objetivo de identificar los principios y regulaciones establecidos en la legislación laboral venezolana que rigen las contrataciones colectivas en el sector público, de la revisión documental se observa que la legislación utiliza la denominación de convención colectiva de trabajo en lugar de contrato colectivo de trabajo, lo cual, de acuerdo con Giménez (2006), es bastante significativo, toda vez que demuestra que el legislador patrio consideró definitivamente que la verdadera naturaleza jurídica de esta institución es algo más que una fuente contractual de obligaciones, es algo más que un contrato y le dio un valor análogo al de una fuente de derecho objetiva, similar a las dictadas por el Estado.

Por otro lado, se puede concluir que la legislación venezolana consagra el derecho de los funcionarios públicos celebrar convenios colectivos, sindicalizarse y ejercer el derecho de huelga. En ese sentido, el Artículo 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) señala que todos los trabajadores del sector público tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales.

Asimismo, de conformidad con el Artículo 6 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), el cual consagra que los trabajadores y

trabajadoras al servicio de la Administración Pública, es decir los funcionarios públicos nacionales, estatales y municipales se regirán 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 los beneficios acordados por esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.

Del mismo modo, señala que los funcionarios públicos que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a ejercer el derecho a la huelga, de conformidad con lo previsto en dicha Ley, en cuanto sea compatible con la naturaleza de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública. También, la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) que contempla el régimen estatutario aplicable en forma uniforme para todos los funcionarios públicos, preserva el derecho a la convención colectiva.

En cuanto al objetivo de describir los beneficios laborales establecidos para los trabajadores en el marco de la contratación colectiva con el ente municipal ajustados a la legislación venezolana, de la encuesta aplicada a los directivos del sindicato del ente municipal, se puede concluir los trabajadores reciben una remuneración que se ajusta a las normativas salariales de la administración pública, así como reciben la cancelación de las horas extras, el pago extra por los días de descanso laborado en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Por otro lado, los trabajadores han logrado acordar beneficios económicos adicionales en su convención colectiva, como una bonificación de fin de año mayor que la establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, una bonificación extra por concepto de vacaciones que mejora lo establecido en la ley; un aporte patronal al fondo de ahorros de los trabajadores establecido por el Sindicato, así como la cancelación por el patrono de un bono de

alimentación que mejora el establecido por decreto presidencial, ajustado anualmente cada vez que éste es modificado.

Por otro lado, debe decirse que la convención colectiva no contempla tratos especiales para las prestaciones sociales que corresponden a los trabajadores una vez terminada su relación laboral o ninguna otra bonificación extra. Sin embargo, se pudo conocer que los trabajadores han gozado de una prima por hijos acordada en contratación colectiva en fechas como el Día de la Madre o el Día de los Padres, así como de una bonificación extra a fin de año, la cual se ha sido dada vía decreto del Alcalde.

Al respecto del objetivo de establecer la contratación colectiva como medio de resguardar los beneficios laborales de los trabajadores en el sector público adscritos a la Alcaldía del Municipio Naguanagua, debe concluirse que la convención colectiva tiene por finalidad la regulación de las condiciones de trabajo en sentido amplio y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales, el establecimiento de medios para la solución de los conflictos y, en general, la protección de los trabajadores y sus familias, en función del interés colectivo y del desarrollo económico y social de la Nación.

En ese sentido, puede reglar los aspectos de la relación laboral tal como salarios, jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, permisos para trabajadores y dirigentes sindicales, condiciones de trabajo, capacitación profesional, política de despidos, jubilaciones, tabuladores de cargos, así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores, entre otros. Aplicándose el mismo a todos los trabajadores de la entidad de trabajo, también beneficiándose los trabajadores que no estén afiliados al sindicato firmante.

Por otro lado, se debe destacar que las convenciones colectivas en el sector público están reguladas por las mismas disposiciones legales que rigen las del sector privado, salvo algunas normas especiales, como considerar que las obligaciones contraídas deben estar contempladas en el presupuesto vigente, pues de lo contrario se entenderá que los incrementos aprobados se harán efectivos para el próximo ejercicio fiscal. Si en la convención colectiva se asumen obligaciones para varios ejercicios fiscales se requiere de la autorización del Presidente de la República. Este es además quien fija los criterios técnicos y financieros que limitan la negociación colectiva de los representantes del sector público frente a los trabajadores.

En ese contexto, aún cuando la celebración de convenciones colectivas de trabajo por parte de los funcionarios públicos, no es totalmente equiparable al que asiste a los trabajadores del sector privado, toda vez que las condiciones técnicas y financieras en el caso de convenciones colectivas de los funcionarios públicos, son establecidas unilateral y obligatoriamente por la Administración Pública, la convención colectiva ha sido un medio de resguardar los beneficios laborales de los trabajadores en el sector público adscritos a la Alcaldía del Municipio Naguanagua.

RECOMENDACIONES

En virtud de los resultados de esta investigación, la investigadora se permite las siguientes observaciones:

A la Alcaldía del Municipio Naguanagua

Implementar mecanismos que contribuyan a promover la libre participación sindical; satisfaciendo los conceptos del trabajo decente, garantizando la protección social de sus trabajadores.

Promover y facilitar actividades orientadas a fortalecer el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores, generando confianza en la representación sindical valorando la participación de todos los trabajadores en el diálogo social.

Promover un intercambio de información necesaria, de manera transparente con el propósito de favorecer la comunicación efectiva entre las partes, asumiendo el compromiso de apoyar las negociaciones colectivas y el establecimiento de un diálogo social efectivo.

Facilitar la participación de los trabajadores en la consolidación de la organización sindical, formalizando el compromiso de la institución con el diálogo social, dando muestras inequívocas que se busca un acuerdo.

Propiciar un ambiente de negociación que contribuya al diálogo social efectivo, reconociendo la legitimidad y representatividad de cada una de las partes, así como el derecho de asociación de los trabajadores, respaldando a las organizaciones y grupos de interés en el proceso de diálogo.

A los Directivos de la Organización Sindical

Asumir una actitud más proactiva en busca de mejorar el ambiente de trabajo contribuyendo a consolidar la convención colectiva como medio de resguardar los derechos y beneficios de los trabajadores.

Participar activamente en las actividades orientadas a fortalecer la participación de los trabajadores en la consolidación de la organización sindical, formalizando su compromiso con el diálogo social, dando muestras inequívocas que se busca acuerdos que favorezcan el derecho de todos los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, Fideas (2006). **El Proyecto de Investigación**. 5ª Edición. Editorial Episteme Caracas.
- Balestrini, Miriam (2001). **Como se elabora el Proyecto de Investigación**. 5ª Edición. Caracas: Servicio Editorial
- Belloso, Luisana. (2011) **La Contratación Colectiva como Derecho del Trabajador en el Ordenamiento Jurídico Venezolano**. Trabajo Especial de Grado. Maestría en Derecho Laboral y Administración del Trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad del Zulia.
- Bernal, C. (2006). **Metodología de la Investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales**. 2da. Edición. México. Pearson Education.
- Bohórquez, Jeremías (2013) **Análisis del Derecho a la Contratación Colectiva a la luz de las Reformas a Legislación Laboral en Venezuela**. Trabajo Especial de Grado. Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Dirección de Posgrado. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo
- Carballo, César A. (2009) **Introducción al Régimen Jurídico de la Negociación Colectiva**. 2ª Edición. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 36.860. 30 de Diciembre de 1999. Caracas.
- Decreto N° 2.066 con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras**. Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela No. 40.773 de fecha 23 de octubre de 2015. Caracas, Venezuela
- Decreto No. 2.967 Mediante el cual se ajusta la base de cálculo para el pago del Cestaticket Socialista para los trabajadores y las trabajadoras que presten servicios en los sectores público y privado**. Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela No. 6.313 de fecha 2 de julio de 2017. Caracas, Venezuela
- Decreto No. 2.968 Mediante el cual se establece la Escala General de Sueldos para Funcionarias y Funcionarios Públicos de Carrera de la**

Administración Pública Nacional. Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela No. 6.313 de fecha 2 de julio de 2017. Caracas, Venezuela

Decreto No. 2.969 Mediante el cual se establece el Tabulador General Salarial para las Obreras y los Obreros que participan en el proceso social de trabajo en la Administración Pública Nacional. Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela No. 6.313 de fecha 2 de julio de 2017. Caracas, Venezuela

Decreto No. 3.069 mediante el cual se ajusta la base de cálculo para el pago del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y las Trabajadoras que presten servicios en los sectores público y privado. Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela No. 41.231 de fecha 7 de septiembre de 2017. Caracas, Venezuela

Delgado, Yamile, Colombo, Leida y Orfila, Rosmel (2003). **Conduciendo la Investigación.** 2ª Edición. Comala.com. Caracas. Venezuela.

Díaz, Álvaro (2008). **Técnicas de lectura eficaz.** En Técnicas de Estudio, Serie Pedagogía y Formación. Publicaciones Vértice, Málaga, España.

Ferrero R. Raúl (1999). **Derecho Constitucional. Derecho del Trabajo.** 3ª Edición. Lima. Editora Ausonia.

Fisas, Vicente (2003). **Cultura de Paz y Gestión de Conflictos,** Icaria Antrazit. Ediciones Unesco

Giménez, Carmen Amelia (2006). **Apuntes sobre la Convención Colectiva de Trabajo y su Consideración como Derecho de los Funcionarios Públicos Regidos por la Ley del Estatuto de la Función Pública.** Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2006). **Metodología de la Investigación.** Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México. 4ª Edición.

Hochman, M. (2000) **La Producción de Revistas Científicas. Manual para Editores y Escritores.** Editorial Tropikos. Caracas.

Jaramillo, Mario (1996). **Introducción a los sistemas alternos a la solución de conflictos.** Institución Universitaria Sergio Arboleda.

- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).** Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela No. 6076 del 7 de mayo de 2012. Caracas
- Ley del Estatuto de la Función Pública (2002)** Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 37.482, de fecha 11 de Julio de 2002. Caracas, Venezuela
- Marín, Francisco (2008) **Consideraciones sobre los derechos fundamentales en el trabajo y su implicación en Venezuela.** Revista Gaceta Laboral Vol. 14, No. 3 (2008): 370 - 391 Universidad del Zulia (LUZ)
- Masini, Pietro (2011). **Análisis Comparativo entre los Beneficios Consagrados en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y los Derivados de la Convención Colectiva de la Empresa Privada (Caso: Cervecería Polar, Planta San Joaquín).** Trabajo Especial de Grado. Maestría en Derecho del Trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad de Carabobo
- Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (2015) **Informe: Situación de los Conflictos Laborales en Venezuela. Año 2014.** Documento en línea disponible en <http://crisisenvenezuela.com/project/ovcs-situacion-de-la-conflictividad-laboral-en-venezuela/> [Consulta Junio 2026]
- Organización Internacional del Trabajo (2012) **Informe VI Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción.** Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012. Documento disponible en línea en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_177345.pdf [Consulta Junio 2016].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1998) **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.** Octogésima Sexta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 18 de junio de 1998. Documento en línea disponible en <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm> [Consulta Junio 2016]
- Palella, Santa y Martins, Feliberto (2006). **Metodología de la Investigación Cuantitativa.** 2ª Edición. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDEUPEL).Caracas.
- Ramírez, Tulio (2007). **Como Hacer un Proyecto de Investigación.** Caracas: Editorial Panapo.
- Sabino, Carlos (2002). **El Proceso de Investigación.** Caracas. Editorial Panapo.

Tamayo y Tamayo, Mario (2003). **El Proceso de la Investigación Científica**. 4ª Edición. Editorial Limusa S.A.

Villasmil, Humberto (2007) **Relaciones laborales: en tiempo presente**. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela

Villavicencio, Alfredo; Cortes, Juan Carlos; Boza, Guillermo y Campana, David (2000) **Negociación colectiva por rama de actividad**. 2a Edición. Lima. DESCO/IDL.

Urquijo, J. (2004). **Teorías de las relaciones Sindicato – Gerenciales**. Editorial Texto. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

ANEXOS

ANEXO A

Instrumento de Recolección

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO**

ENCUESTA

Estimado Lector:

El siguiente cuestionario forma parte de una investigación cuyo objetivo es recabar información para analizar la contratación colectiva como medio de resguardar los beneficios laborales de los trabajadores del sector público, adscritos a la Alcaldía del Municipio Naguanagua.

INSTRUCCIONES

- a) Lea cuidadosamente cada una de las proposiciones siguientes.
- b) Marque con una X la respuesta que más se adapte a la realidad de acuerdo con el siguiente criterio:
 - TA** = Totalmente de Acuerdo
 - DA** = De Acuerdo
 - IN** = Indeciso
 - ED** = En Desacuerdo
 - TD** = Totalmente en Desacuerdo
- c) Responda con la mayor sinceridad posible, la información que Usted suministre será manejada de manera confidencial y será utilizada únicamente para los fines investigativos de este estudio.
- d) El llenado del cuestionario es individual

De antemano gracias por la colaboración.

La Investigadora

Criterio: **TA** = Totalmente de Acuerdo, **DA** = De Acuerdo, **IN** = Indeciso, **ED** = En Desacuerdo,
TD = Totalmente en Desacuerdo

	TA	DA	IN	ED	TD
1. La negociación de un tabulador salarial que satisface las expectativas de los trabajadores se ve limitada por normativas de la administración pública.					
2. Se ha acordado la cancelación de las horas extras en concordancia con la LOTT.					
3. Los trabajadores reciben pago extra por los días de descanso laborados.					
4. Por contratación colectiva los trabajadores reciben una bonificación de fin de año mayor que la establecida en la ley					
5. Los partes han convenido una bonificación extra por concepto de vacaciones que mejora lo establecido en la ley.					
6. El patrono ha convenido mejorar el bono de alimentación con relación al establecido por decreto cada vez que éste sea modificado					
7. Las prestaciones sociales forman parte de acuerdos especiales en la convención colectiva					
8. Se ha convenido un aporte patronal al fondo de ahorros que satisface las expectativas de los trabajadores					
9. El trabajador disfruta de bonificaciones extras acordadas en la convención colectiva					
10. Los trabajadores están satisfechos con la dotación de uniformes convenida con el patrono					
11. Se cuenta con una póliza de Hospitalización, Cirugía y Maternidad que cubre las necesidades de los trabajadores					
12. La convención colectiva ha aprobado el pago de estudios para el trabajador					
13. Como beneficios extras, se ha convenido el obsequio de juguetes a los hijos de los trabajadores en la época decembrina					
14. El patrono conviene dar una ayuda para la dotación de útiles al inicio del año escolar					

ANEXO B

Cálculo de la Confiabilidad por el Coeficiente Alpha de Cronbach

COEFICIENTE ALFA CRONBACH																
SUJETOS	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	TOTAL PUNTAJE
	1	4	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	62
	2	5	5	5	3	4	3	2	5	3	4	4	2	4	5	54
	3	4	4	5	5	5	4	2	4	4	5	2	2	5	5	56
	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	45
	5	2	4	4	3	3	2	4	5	2	4	2	3	4	4	46
	6	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	53
	7	2	2	4	3	3	3	2	5	2	3	4	2	3	3	41
	8	3	3	4	4	5	2	2	3	2	2	2	1	2	2	37
	SUMA	27	31	34	30	32	26	21	36	23	30	25	18	30	31	394
PROMEDIO	3,4	3,9	4,3	3,8	4,0	3,3	2,6	4,5	2,9	3,8	3,1	2,3	3,8	3,9	49,25	
DESVIACION	1,1	1,1	0,7	0,9	0,9	1,0	0,7	0,8	0,8	1,0	1,1	0,7	1,0	1,1	8,38	
VARIANZA	1,1	1,3	0,5	0,8	0,9	1,1	0,6	0,6	0,7	1,1	1,3	0,5	1,1	1,3	70,21	
SUMATORIA DE LAS VARIANZAS DE LOS ITEMS															12,6	

RESUMEN DE RESULTADOS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
5	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	3	3	2	3	1	0	5	0	2	1	0	2	3
4	DE ACUERDO	3	2	4	2	2	2	1	2	2	3	2	0	3	2
3	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	2	2	1	4	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2
2	EN DESACUERDO	2	1	0	0	0	2	4	0	3	1	3	4	1	1
1	TOTALMENTE EN DESACUERDO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
TOTALES		8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

$$\alpha = \frac{N}{N-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{Total}^2} \right] = 0,88$$

TOTAL ITEMS = 14

INSTRUCCIONES

Tome cada encuesta a la vez y por pregunta coloque un 1 si la respuesta es totalmente en desacuerdo; 2 si es en desacuerdo; 3 si es ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 si responde de acuerdo y 5 si la respuesta es totalmente de acuerdo. Haga esto para cada encuesta, el resultado estará resaltado en amarillo. Compare con la escala y se interpreta la confiabilidad