

**ANALISIS DE LA CONVENCION
COLECTIVA DEL TRABAJO
EN FUNCION DEL DECRETO
SALARIAL N° 3.601 DEL 2018.**



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO

**ANALISIS DE LA CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO EN
FUNCION DEL DECRETO SALARIAL N° 3.601 DEL 2018.**

AUTOR: ALVARENGA JUAN

C.I. V-27.307.712.

SAN DIEGO, ENERO DEL 2019



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA DERECHO

**ANÁLISIS DE LA CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO EN
FUNCION DEL DECRETO SALARIAL N° 3.601 DEL 2018.**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Nombre, firma y cédula de identidad del Tutor Académico

Nombre, firma y cédula de identidad del Primer Jurado

Nombre, firma y cédula de identidad del Segundo Jurado

AUTOR: ALVARENGA JUAN

C.I. V-27.307.712

SAN DIEGO, ENERO DEL 2019



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO

**ANÁLISIS DE LA CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO EN
FUNCION DEL DECRETO SALARIAL N° 3.601 DEL 2018.**

AUTOR: RIVERO RUBEN

C.I. V-22.225.705.

SAN DIEGO, ENERO DEL 2019



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA DERECHO

**ANÁLISIS DE LA CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO EN
FUNCION DEL DECRETO SALARIAL N° 3.601 DEL 2018.**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Nombre, firma y cédula de identidad del Tutor Académico

Nombre, firma y cédula de identidad del Primer Jurado

Nombre, firma y cédula de identidad del Segundo Jurado

AUTOR: RIVERO RUBEN

C.I. V-22.225.705.

SAN DIEGO, ENERO DEL 2019



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN DE PASANTÍAS

**ANÁLISIS DE LA CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO EN
FUNCION DEL DECRETO SALARIAL N° 3.601 DEL 2018.**

**Autores: Alvarenga Juan
Rivero Rubén
Tutor: Prof. Marjory Chirinos.
Fecha: Enero, 2018.**

RESUMEN

Con la entrada de vigencia del nuevo decreto salarial dictado por el Ejecutivo Nacional, las disposiciones contenidas en los Contratos Colectivos suscritos por los trabajadores con la administración pública específicamente, se han visto desmejoradas, dejando sin efecto prácticamente la función de los contratos colectivos. Esta situación atenta contra el principio de progresividad consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que implica que toda interpretación o modificación de derechos establecidos debe efectuarse siempre en beneficio y/o desarrollo de lo ya estipulado y nunca es detrimento. Esta problemática se ha visto reflejada sobre todo en el caso de los salarios, pues en las distintas Convenciones o Contrato Colectivo con el sector público se habían definido tablas salariales superiores al salario mínimo y luego de la puesta en vigencia del decreto salarial, el salario de los trabajadores quedó por debajo al salario mínimo vigente, lo que va en detrimento en vez de mejorar, dejando en condiciones ampliamente desfavorable las incidencias salariales de los trabajadores.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a mi tutora Marjory Chirinos por ser mi tutora, a todos mis profesores que me dieron clase, como al profesor Pedro Suarez, a la profesora Libia Villa, el profesor Alejandro Vieira, al profesor Argenis Flores, al profesor Andrés Mora y al profesor Jesús Villareal, por su profesionalismo y por compartir sus amplios conocimientos y demostrarme lo bella que puede ser mi carrera.

Le agradezco también a mis compañeros por haber estado a mi lado, en mis días buenos y malos, en esta larga aventura que juntos estamos culminando, en especial a John Rodríguez, El Chehof Suja, Xochi Quiroz, Johely Salomon y Giampiero Bellini.

DEDICATORIA

Le dedico este trabajo a Mary Helena Azocar por ser la persona que me inspiro a estudiar esta carrera que tanto adoro, fue mi gran motivación en seguir estudiando y cumplir mi promesa de ser abogado.

ÍNDICE GENERAL	Pp.
RESUMEN.....	01
AGRADECIMIENTO.....	02
DEDICATORIA.....	03
INDICE.....	04
INTRODUCCION.....	06
CAPITULO I EL PROBLEMA	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	09
FORMULACION DEL PROBLEMA.....	16
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	16
JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.....	17
CAPITULO II MARCO TEORICO	
ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	18
BASES TEORICAS.....	22
BASES LEGALES.....	26
DEFINICION DE TERMINOS BASICOS.....	30
CAPITULO III MARCO METODOLOGICO	
TIPO DE INVESTIGACION.....	32
METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION.....	33
FASES METODOLOGICAS.....	34

CAPITULO IV RESULTADO, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

RESULTADOS.....40
CONCLUSIONES.....44
RECOMENDACIONES.....45
BIBLIOGRAFIA.....46

INTRODUCCIÓN

Las Convenciones Colectivas de trabajo son acuerdos que se suscriben entre los trabajadores y las empresas en el cual se establecen diversos lineamientos relacionados con aspectos laborales, como aumentos de salario, bonificaciones, ayudas, permisos, entre otros conceptos. También pueden ser firmados entre las federaciones o confederaciones de sindicatos de trabajadores en representación de los mismos. Estas convenciones, pueden ser suscritas con el sector público o privado.

Con la entrada en vigencia de decreto salarial No. 3.601 dictado por el Ejecutivo Nacional, se vulnera totalmente el contenido de las convenciones colectivas tanto en el sector público, como en el sector privado, visto que se menoscaba el principio de progresividad laboral, que no es otro que el principio que busca que las autoridades y del fuero común, promuevan, respeten y garanticen los derechos humanos en beneficio del gobernado sin aplicar actos regresivos que los afecten, es decir, así como aumento el salario base de los trabajadores, los derechos laborales establecidos en las convenciones colectivas deben ser modificados de manera que beneficie al trabajador, ya que los derechos de los mismos no pueden disminuir, si no aumentar gradualmente.

Así como aumento el salario base del trabajador progresivamente, también se pone en evidencia el principio de regresividad por que limita, restringe o le impone al ejercicio de un derecho condiciones que con anterioridad no debían sortearse, es decir, aplicando el decreto con el aumento salarial el trabajador deja de percibir un beneficio que estaba por

encima del salario base, regresando y dejando atrás el contenido de las convenciones colectivas que tanto beneficiaban a los trabajadores.

Pero el deber del legislador es mantener lo progresivo, aunque se ha establecido en la decreto salarial No. 3.601 el incremento del salario base, se debe eliminar lo regresivo de las convenciones colectivas, ya que la misma no debe en ninguna de sus partes vulnerar el principio de progresividad y no regresividad en materia laboral.

Mediante el presente trabajo se pretende estudiar esas Convenciones Colectivas de trabajo en función al nuevo decreto salarial No. 3.601 dictado por el Ejecutivo Nacional y para ello será necesario analizar el texto del decreto, mediante el cual se fijó el nuevo salario mínimo a regir para los últimos meses del 2018; así como es relevante determinar la importancia de los convenios colectivos en cuanto a determinación de derechos laborales y por último, mencionar los principios y derechos laborales afectados como consecuencia del nuevo decreto salarial ya identificado.

Para llevar a cabo lo anterior, este informe de pasantías será dividido en capítulos:

- Capítulo I, correspondiente a la narrativa de la problemática, los objetivos de la investigación, la formulación, justificación y limitaciones encontradas para la realización del mismo.
- Capítulo II, se esboza el marco teórico que sustenta el trabajo, dentro del cual deben mencionarse los antecedentes, las bases teóricas, las bases legales y la definición de términos básicos.

- Capítulo III, detalla el marco metodológico que fue utilizado para alcanzar los objetivos trazados por el investigador.
- Capítulo IV, presenta los resultados, las conclusiones y las recomendaciones, luego de efectuar el análisis correspondiente a la información obtenida a lo largo de todo el trabajo investigativo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

A medida de que el hombre ha ido evolucionado, también ha evolucionado su manera de interrelacionarse, es por ello que progresivamente como avanza el tiempo el hecho social de trabajo se va acoplado a la realidad objetiva del país y del trabajador, para mejorar y fortalecer las relaciones laborales entre las personas que conforman el proceso social del trabajo, tanto trabajador como patrono, se crean las convenciones colectivas.

En vista de que el trabajo es un hecho social y gozara de protección del estado, las convenciones colectivas surgen por la necesidad de garantizar el trabajo como hecho social, además de favorecer las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, mejorando un ambiente idóneo para el crecimiento profesional, donde el trabajador realizara una labor de calidad y a su vez recibirá una remuneración idónea y acorde con la inflación y los problemas económicos del país, permitiéndole satisfacer sus necesidades.

Esto es una manera de democratizar las relaciones laborales, ya que hace que el patrono deje de tomar decisiones unilaterales y proceda a discutir con los trabajadores sindicalizados de igual a igual, fortaleciendo la corresponsabilidad entre el patrono y el trabajador.

Las convenciones colectivas buscan regular en un sentido amplio los aspectos vinculados con las relaciones laborales así como (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales) , 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 razón a ello, el artículo 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela consagra respecto a las Convenciones Colectivas:

“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 amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad”.

Este derecho al trabajo viene acompañado de un conjunto de derechos que se desprenden del mismo, como por ejemplo lo que se establece en el artículo 96 anteriormente citado, que consagra que todo trabajador tiene la libertad de establecer acuerdos mediante convenciones colectivas con su empleador. El Estado tiene entonces el deber y por ende la obligación de promover el desarrollo y la relación de estas convenciones.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) establece en su artículo 431 la ratificación de que la negociación colectiva es un derecho y desarrolla lo establecido por la Constitución Nacional, en los siguientes términos:

“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.” Omisis...

Ahora bien, la grave crisis económica que está viviendo el país actualmente, atado a una desbordante y desenfrenada inflación, ha traído cambios drásticos en el proceso social de trabajo, puesto que el salario base, no alcanza para cubrir las necesidades más elementales de los trabajadores, es por ello que para tratar de equilibrar la incontrolable economía y que el trabajador pueda subsistir entra en vigencia del nuevo decreto salarial dictado por el Ejecutivo Nacional.

Sin embargo, con este aumento de salario las disposiciones contenidas en los Contratos Colectivos suscritos por los trabajadores con la administración pública específicamente, se han visto desmejoradas, dejando sin efecto prácticamente la función de los contratos colectivos.

Esta situación atenta contra el principio de progresividad consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que implica que toda interpretación o modificación de derechos establecidos debe efectuarse siempre en beneficio y/o desarrollo de lo ya estipulado y nunca es

detrimento, que se encuentra consagrado en el artículo 89 de la Constitución Nacional, numeral 1.

Las convenciones colectivas, especialmente las del sector público están en peligro de desaparecer como consecuencia de la política del gobierno de imponer el mismo salario a todos los trabajadores del país, ya que Incluso el sueldo más alto del contrato colectivo más favorable, jamás va a llegar a superar al salario mínimo en esta nueva tabla.

Evidenciando claramente la regresividad de los derechos laborales establecidos en una convención colectiva, como el obtener un mejor salario, o un salario superior al estipulado legalmente. Con las nuevas escalas de salariales se desmejoran significativamente los beneficios alcanzados en años de lucha por los trabajadores.

Esta problemática se ha visto reflejada sobre todo en el caso de los salarios, pues en las distintas Convenciones o Contrato Colectivo con el sector público se habían definido tablas salariales superiores al salario mínimo y luego de la puesta en vigencia del decreto salarial, el salario de los trabajadores quedó por debajo al salario mínimo vigente. Esta situación va en detrimento de lo establecido en el artículo 434 de la LOTTT que señala:

La convención colectiva de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores y trabajadoras que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes. No obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas, por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores y trabajadoras. Es condición necesaria para la aplicación de este artículo indicar en el texto de la

convención, con claridad, cuáles son los beneficios sustitutos de los contenidos en las cláusulas modificadas. No se considerarán condiciones menos favorables el cambio de un beneficio por otro, aunque no sea de naturaleza similar, debiéndose dejar constancia de la razón del cambio o de la modificación.

En el sector público las primas que venían devengando los funcionarios desde febrero fueron incluidas en el salario, mientras que fue achatada la escala de sueldos que rige desde el 1º de septiembre de este año, lo que anula los aumentos importantes de 50% entre cada nivel y a partir del segundo tramo vigentes desde julio que estaban inmersos en la convención colectiva.

Las diferencias salariales entre los funcionarios de cada nivel son mínimas, como por ejemplo se aprecia:

- Los bachilleres o personal administrativo I, II y III devengarán entre 1.800 y 1.908 bolívares soberanos al mes.
- los técnicos superiores universitarios I, II y III desde 2.178 hasta 2.412 bolívares soberanos al mes.
- los profesionales universitarios I, II y III las escalas van de 2.430 a 2.790 bolívares soberanos.
- los obreros se establece que los supervisores, el nivel más alto, ganarán un máximo de 2.313 bolívares y, en el nivel más bajo de la escala, los no calificados recibirán entre 1.800 y 1.827 bolívares soberanos.

Donde ser obrero o ser profesional universitario es básicamente igual a nivel del sector público, según la nueva escala salarial en base al aumento

de salario decretado, a través nuevo decreto salarial No. 3.601 dictado por el Ejecutivo Nacional.

Uno de los sectores públicos afectados gravemente son lo de la Corporación Eléctrica Nacional, los cuales a raíz de la entrada en vigencia de la nueva tabla salarial quedaron prácticamente con un salario igualitario, donde ya se había aprobado una convención colectiva 2018-2019, explanando las cláusulas económicas que mejorarían la remuneración de los trabajadores, pero el aumento salarial deja lo estipulado en estas cláusulas muy por debajo del nuevo valor del salario base. Por lo que consideran sea reanudada la negociación del contrato colectivo en harás de mejorar las incidencias salariales.

No solo la escala salarial se vio afectada con este decreto presidencial, también el Cestaticket socialista, se vio afectado ya que los empleados de la Corporación Eléctrica Nacional, ya que los mismos en base a la convención colectiva ellos devengaban por concepto de Cestaticket Socialista un monto diferente y superior a los 180 bolívares soberanos estipulados en el nuevo decreto salarial.

El aumento desbordante e insensato del salario no solo no soluciona los problemas económicos que se presentan por el fenómeno inflacionario que está viviendo el país, si no también que los derechos laborales que venían peleando los trabajadores por mejorar sus condiciones en las entidades de trabajo a la cual prestan sus servicios, como lo es el mejor salario, y el concepto de cestaticket socialista, están totalmente vulnerados desaplicando el principio de progresividad de los derechos laborales.

Formulación del problema

En base a lo anteriormente expuesto, surge la siguiente interrogante:
¿Qué efectos tiene el nuevo decreto salarial en las convenciones colectivas de trabajo suscritas con la administración pública?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Estudiar las Convenciones Colectivas de trabajo en función al nuevo decreto salarial No. 3.601.

Objetivos específicos

- Analizar el decreto salarial N° 3.601 en el que se fijó el nuevo salario mínimo del 2018.
- Determinar la importancia de los convenios colectivos en cuanto a determinación de derechos laborales.
- Mencionar los principios y derechos laborales afectados como consecuencia del nuevo decreto salarial No. 3.601.

Justificación de la investigación

Los derechos laborales como derechos humanos reconocidos que son a todos y cada uno de los trabajadores se basan en el principio de igualdad y no discriminación en primer lugar y en segundo al de la progresividad de los derechos por medio de los cuales no cabe ninguna desmejora a los beneficios ya establecidos, en este caso en las convenciones colectivas.

Sin embargo, se han evidenciado diferentes denuncias de sectores de trabajadores al servicio público que han manifestado una concurrencia a sus derechos laborales ya establecidos en dichos acuerdos, razón por la cual se hace menester hacer un análisis de tales circunstancias en base al último decreto que fija el salario mínimo nacional para todos los trabajadores.

Es importante desde el punto de vista teórico, pero también práctico analizar lo establecido en el decreto salarial N° 3.601 dictado por el Ejecutivo Nacional, y revisar a la par la importancia de los convenios colectivos en cuanto a determinación de derechos laborales, para entonces mencionar los principios y derechos laborales afectados, por cuanto tanto el estudiante como los nuevos abogados deben tener claro el panorama y verificar si efectivamente se están violentando o menoscabando derechos que se consideran humanos y que el Estado está en el deber no sólo de respetar, sino de garantizar.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

Medina (2016) en su trabajo titulado **BREVE ANÁLISIS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**, el autor efectuó un análisis de la Convención Colectiva en el Sector Privado contemplado dentro de la ley Orgánica del Trabajo, su reglamento y la Constitución de la República; para lo cual se examinó su conceptualización, su obligatoriedad en las estipulaciones de dicha Convención, sus características, las garantías Constitucionales, la inamovilidad, y la protección a los trabajadores.

Concluyó en esta investigación que:

La convención colectiva no puede establecer condiciones menos favorables para los trabajadores. Igualmente establece que la representación de los trabajadores puede ser un sindicato o una federación o confederación sindical. La nueva Constitución consagra como un derecho que tienen los trabajadores a la negociación colectiva. Se crea la inamovilidad que tienen los trabajadores desde el día y hora en que el proyecto de convención sea presentado por ante la Inspectoría del Trabajo. Las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias para las partes y no podrán concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores. La convención colectiva tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres años ni menor de dos años.

Jaimes (2010) en su trabajo de grado titulado **EFFECTOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO EN EL RÉGIMEN LABORAL**

DE UNA EMPRESA, presentado para optar al grado de Especialista en Derecho del Trabajo de la Universidad Católica Andrés Bello. En este trabajo, la autora se planteó como objetivo general analizar el desarrollo de la Convención Colectiva en las empresas, como un fenómeno que apareció gracias a la vida social intensa de los países capitalistas y con fuerte desarrollo sindical.

Esta investigación arrojó como resultado que los efectos que sobre los trabajadores produce la Convención Colectiva, se deben a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que define quienes son los sujetos beneficiados y exceptuados, los acuerdos y la vigencia y duración de la mencionada convención. Además los resultados este trabajo evidencian que “el desenvolvimiento del empleador y de los trabajadores en la buena marcha de una empresa depende de una convención colectiva adaptada a la realidad socioeconómica del país.

Bueno Frida, Flores Aura en su trabajo **ANÁLISIS DEL CONFLICTO LABORAL POR LA DISCUSIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN UNA EMPRESA MULTINACIONAL DEDICADA A LA FABRICACIÓN, DISTRIBUCIÓN Y VENTAS DE PRODUCTOS DE HIGIENE PERSONAL**, julio 2015, establece:

Las convenciones colectivas, son la fuente del derecho que rige las relaciones de trabajo, de ellas depende de qué manera el patrono remunerara al empleado, cuáles serán las condiciones de trabajo generales y que beneficios sindicales existirán, entre otras cosas, por eso su gran importancia; este pacto nace de convenio que llega a existir entre dos partes

con intereses que pueden llegar a ser muy diferentes en ocasiones, por lo cual, muchas veces se pueden originar conflictos laborales en modo de ejercer presión por parte de los trabajadores para alcanzar acuerdos beneficiosos para ellos. Específicamente en una empresa multinacional dedicada a la fabricación, distribución y venta de productos de higiene personal, se viene suscitando una larga negociación del convenio colectivo que ha traído como consecuencia el conflicto laboral, en este sentido las investigadoras se propusieron estudiar el conflicto laboral por la discusión del contrato colectivo en la empresa; con la finalidad de analizar el conflicto laboral por la discusión del contrato colectivo de trabajo de la empresa. Para ello se empleó una metodología enmarcada en una investigación de tipo descriptiva con la modalidad no experimental de campo; para la cual se calculó una muestra de 69 trabajadores a los cuales se les aplicó una encuesta mediante el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Llegando a la conclusión que un gran número de trabajadores se mantienen en conflicto con la organización, producto principalmente por los retardos en los acuerdos referentes a los salarios; así mismo se estableció que los beneficios sindicales representan un obstáculo para avanzar en las negociaciones, dada la lucha de poderes entre al sindicato y la empresa.

Esta tesis guarda relación directa con el presente trabajo de investigación ya que en ambas se aprecia que las convenciones colectivas buscan mejorar las relaciones laborales entre los trabajadores y los patronos, ofreciendo a través, de las mismas una mejor remuneración por los servicios que presta el trabajador, enmarcando que la convención colectiva busca es dirimir las controversias que se suscitan entre ambas partes garantes del proceso social del trabajo.

Rodríguez Josefina, establece en su tesis **“CONVENCION COLECTIVA, ASPECTOS FUNDAMENTALES”**, 2001, lo siguiente:

El trabajo que se presenta, cuyo objetivo fue estudiar los aspectos fundamentales que comprende la Convención Colectiva; partió de una investigación documental, analizando las opiniones y estudios de reconocidos autores que acerca del tema han realizado investigaciones serias y rigurosas; entre ellos se destacan las teorías que las sustentan: Teorías civilistas, Teorías de transición y Teorías jurídicas-sociales entre otras. Así mismo se analizó la utilidad de este instituto jurídico legal, y definido por el conjunto de normas (cláusulas), que orientan la creación del marco que regirá el o los contratos de tipo individual que contengan condiciones tanto para el trabajador; como para los patronos y el equilibrio existente entre ambos, al regular el régimen de trabajo en las empresas. A través de la convención colectiva se regulan las partes (patrono - trabajador), las condiciones y relaciones de trabajo, derecho y obligaciones a cumplir por cada uno de estos, con el propósito de garantizar la paz laboral. Se revisó, a nivel de Latino América la trayectoria de la misma en países como: México, Colombia, Brasil, Ecuador, Argentina, Uruguay, Chile, Perú, haciendo énfasis en nuestro país, donde se seleccionó como modelos las Convenciones Colectivas de P.D.V.S.A.y A.P.U.Z.

El trabajo de investigación antes descrito guarda relación con la investigación en curso, en vista de que se busca es reivindicar la paz laboral, y más aún que se suscitan grandes conflictos con la entrada en vigencia del nuevo aumento salarial, retrotrayendo por completo el fin de las convenciones colectivas.

Bases teóricas

Es menester identificar primeramente que es el salario y tabla salarial, por lo que se entiende por salario es a la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario, y en este último caso recibe el nombre de jornal, del término jornada.

Legalmente, se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Cuando nos referimos a escala salarial es un formato de estructura de pagos en el que los nuevos empleados se sitúan en un nivel de pago con base en su nivel educativo y experiencia de trabajo relativos a su puesto. Cada trabajo dentro de la organización se sitúa en un grado de pago específico en un esfuerzo por alcanzar tanto la equidad interna como la externa.

Para el cálculo del salario integral hay que tomar en cuenta el salario básico, las utilidades y las vacaciones para obtener el cálculo correcto. Este salario integral es utilizado para el cálculo de las prestaciones sociales.

Forma de Calcular el Sueldo o Salario Integral en Venezuela

El salario básico se divide entre 30 días

Ejemplo: $1.000,00 / 30 = 33,33$

Utilidades

Ejemplo: se pagaron dos meses de utilidades que son 60 días (equivalen a los 2 meses) / 12 meses = 5 este monto lo dividimos entre 30 días = 0,17 este monto lo multiplicamos por el salario base que son Bs. 33,33 = 5,55

Vacaciones

Ejemplo: se pagaron 15 días de bono vacacional / 12 meses = 1,25 este monto lo dividimos entre 30 días = 0,04 este monto lo multiplicamos por el salario base que son Bs. 33,33 = 1,39

Sumamos todos los resultados salario base Bs. 33,33 más utilidades Bs. 5,55 más vacaciones Bs. 1,39 = Bs. 40,27 (este es el salario integral diario) para sacar el salario integral mensual multiplicamos por 30 días = Bs. 1.208,10.

Contenido del decreto salarial N° 3.601 que fijó el salario mínimo del 2018.

El Decreto signado N° 3.601 que fijó el salario mínimo del 2018 contiene 10 artículos. Inicia en su dispositivo primero fijando la cantidad del salario mínimo que fue aumentado en mil ochocientos bolívares, siendo este obligatorio tanto para los trabajadores del sector público y privado, a partir

del 1 de Septiembre de 2018, tomando en cuenta lo señalado en el artículo 2° del Decreto.

En ese sentido, el artículo 2, hace referencia al aumento del salario mínimo mensual obligatorio para los adolescentes aprendices, en mil trescientos bolívares, igualmente a partir del 1 de septiembre de 2018. Ambos aumentos deben ser pagados en dinero en efectivo es decir que no está permitido que se pague el salario en especie.

Los artículos 4 y 5 hacen referencia a las pensiones de los jubilados y pensionados de la Administración Pública, y establece que el monto del salario será el mínimo que ha sido establecido en el artículo 1. En el artículo 6 se hace alusión al trabajo a tiempo parcial y señala que “el salario estipulado como mínimo, podrá someterse a lo dispuesto en el artículo 172 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en cuanto fuere pertinente”.

En el artículo 7 se establece que aquellos patronos que no cumplan con lo establecido en este Decreto deberán ceñirse a la sanción estipulada en el artículo 130 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y artículo 533 de la misma ley.

El artículo 8 señala que las condiciones de trabajo se mantienen inalterables y por tanto no modificadas, salvo las que se adopten o acuerden en beneficio de la trabajadora y el trabajador, como por ejemplo lo estipulado en las Convenciones Colectivas de Trabajo.

Finalmente en el artículo 9 se señala que el encargado de la ejecución del Decreto es el Ministro del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo y que la vigencia del mismo en el artículo 10 ha sido fijada para el 1 de septiembre de 2018.

Importancia de los convenios colectivos en cuanto a determinación de derechos laborales.

El marco jurídico laboral soportado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores persiguen en el contenido de sus normas resaltar el carácter tuitivo del derecho de los trabajadores y precisamente el blindaje de las normas laborales que son normas de orden público, por lo tanto, no pueden ser relajadas por la voluntad de las partes involucradas en la relación de trabajo.

La importancia de los convenios colectivos en cuanto a determinación de derechos laborales radica en que mediante dichos acuerdos trabajadores y patronos establecen mejores condiciones de trabajo que las estipuladas por la legislación. Se trata por tanto de una herramienta efectiva en el marco del proceso social del trabajo, cuyo cumplimiento garantiza los derechos establecidos tanto en la Constitución Nacional, Pactos y Convenios Internacionales, como en las leyes que desarrollan tales principios.

Las convenciones colectivas son sinónimo de beneficios y por ende de bienestar para los trabajadores. Los acuerdos allí estipulados se hacen en función a la realidad de dichos trabajadores y es por ello que cada cierto tiempo se actualizan las condiciones en ellos establecidas.

Bases legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Publicado en Gaceta Oficial N° 5.908 del 19 de febrero de 2009.

Artículo 19. Nos establece que el Estado garantizará a toda persona, según el principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. La aplicación y garantía de este principio es obligatorio para los órganos del Poder Público de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y las leyes que los desarrollen.

Artículo 88. Hace referencia a que el Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo, estableciendo los mismos deberes y derechos para patronos y trabajadores.

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones

materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. Omisus...

Artículo 96. Los trabajadores del sector público y 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 amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activos al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial N° 6.076 del 7 de mayo de 2012

Artículo 431. Prevee el Derecho a la negociación colectiva. Donde entre el trabajador y el patrono velaran que se lleve a cabo el fin de trabajo como hecho social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado. 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.

Artículo 432. Efectos de la convención colectiva.

- Lo establecido convención colectiva de trabajo se convierten en cláusulas obligatorias para las partes integrantes.
- Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos y todas los trabajadores y las trabajadoras de la entidad de trabajo aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración.
- Excepto los representantes del patrono o patrona a quienes les corresponde autorizar y participan en su discusión, salvo disposición en contrario de las partes.
- Cuando una entidad de trabajo tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención colectiva que celebre con la organización sindical que represente a la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras, se aplicará a los departamentos o sucursales.

Artículo 433. Cláusulas retroactivas. Si en la convención colectiva de trabajo se estipularen cláusulas de aplicación retroactiva, las mismas beneficiarán a los trabajadores y trabajadoras activos al momento de la homologación de la convención, salvo disposición en contrario de las partes.

Artículo 434. Progresividad de los beneficios. Estas convenciones no podrán ser menos favorables para los trabajadores que las

contenidas en los contratos de trabajo vigentes. No obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas, por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores.

Artículo 435. Duración de la convención. La convención colectiva de trabajo tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres años ni menor de dos años

Artículo 437. Obligación de negociar con la organización sindical más representativa. El patrono o la patrona estará obligado u obligada a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo, o a negociar y acordar un pliego de peticiones de carácter conciliatorio o conflictivo con la organización sindical de mayor representatividad entre los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia y que tenga la junta directiva dentro de su período estatutario.

Definición de Términos Básicos

Cestaticket: bono de alimentación es un beneficio alimentario establecido en la ley para trabajadores del sector público y privado, calculado con base a la Unidad Tributaria.

Confederaciones

república federal y mayormente suele ostentar como sistema de gobierno el sistema republicano y en muy pocas excepciones el monárquico.

Progresividad: es “un principio interpretativo que establece que los derechos no pueden disminuir, por lo cual, al sólo poder aumentar, progresan gradualmente. Es importante notar que la naturaleza de este principio depende del ámbito en el que esté incorporado y de la actividad para la que se aplique.

Remuneración: Una Remuneración es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado. La remuneración se obtiene como parte de un acuerdo previo en el que una persona que actúa como jefe, cliente, o empleador adquiere, compra o reserva los derechos y deberes de una persona a través de un contrato hablado o escrito para que este cumpla con una serie de tareas o finalice la entrega de un producto. La remuneración viene al final, cuando el trabajo está culminado y quien lo realiza recibe su recompensa o pago.

Salario: Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica

Sindicatos: Un sindicato es una asociación permanente de trabajadores cuya finalidad es defenderlos y negociar con los empresarios sobre salarios y otras condiciones laborales. También podría definirse sindicato como un cártel o monopolio destinado a obtener los máximos beneficios para sus miembros.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de investigación.

El tipo de investigación permite determinar cuál será el paradigma a utilizar para recopilar la información, tabular la misma, analizarla e interpretarla, así como la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

En este sentido, el tipo de investigación utilizado para este informe de pasantías se trata de una investigación cualitativa, que según Rojas (2010) “se orienta hacia el estudio de problemas relacionados con la experiencia humana individual o colectiva, su carácter es flexible y emergente, que implica tomar decisiones en el contexto durante el proceso”.

Por su parte, en cuanto al tipo de investigación, el Manual de la UPEL (2014) indica que:

Se entiende por investigación cualitativa, el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y, en general, en el pensamiento del autor.

El objetivo de este trabajo investigativo es desarrollar un tema en específico en el que no resulta posible efectuar una investigación de campo, de allí que necesariamente haya que aplicar una de corte cualitativo, aplicando estrategias metodológicas para ello.

Métodos y Técnicas de la investigación jurídica.

El método y técnica aplicada para lograr los objetivos que se plantearon fue de tipo documental, porque de lo que se llevó a cabo fue un proceso de búsqueda, análisis e interpretación de datos e información que se encuentran contenidos en fuentes impresas, audiovisuales o electrónicas (documentales), cuyo norte era aportar o desarrollar conocimientos.

Fases metodológicas de la investigación.

Para la presente investigación fueron planteados tres objetivos específicos, los cuales resultan ser las fases metodológicas del mismo, y que se enumeran a continuación, explicándose la metodología de trabajo usada en cada una de ellas para en definitiva dar respuesta a los objetivos que fueron planteados en la presente investigación:

Fase I. Analizar el decreto salarial N° 3.601 en el que se fijó el nuevo salario mínimo del 2018.

En los últimos años, se ha producido una cadena incontenible de deterioro del poder adquisitivo del bolívar, en la que marchan paralelamente con sus devastadores efectos la inflación y la devaluación, impulsando a la Administración Pública a decretar aumentos compulsivos del salario mínimo.

El salario mínimo nacional en sí mismo no resuelve ni siquiera el problema base de la pirámide de Maslow: la alimentación. La Canasta Básica alimentaria ha estado en la mayor parte de la historia republicana reciente inaccesible al mismo. El salario mínimo nacional debería ser la contraprestación más adecuada por los servicios prestados bajo la relación de dependencia productiva, que sea fruto del mutuo acuerdo o la fijación sectorial y geográfica donde la productividad promedio así lo justifique; de otra manera, su naturaleza es inflacionaria. Si el crecimiento económico está sustentado en la productividad, se deben mejorar las remuneraciones, y si la inflación está controlada, el salario real puede crecer y los niveles de pobreza tenderían a reducirse. Mientras que la economía no esté en capacidad de generar remuneraciones que crezcan en términos reales, no habrá reducción

de la pobreza. En este sentido, si los salarios reales continúan deteriorándose, la pobreza continuará aumentando.

Con la entrada en vigencia del Decreto N° 3.601 de fecha 31 de agosto de 2018, mediante el cual se incrementa el salario mínimo mensual obligatorio en todo el territorio de la República Bolivariana de Venezuela, para los trabajadores que presten servicios en los sectores público y privado, el cual se fija en la cantidad de un mil ochocientos Bolívares Soberanos exactos (Bs.S 1.800,00) mensuales, a partir del 1 de Septiembre de 2018, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.403 Extraordinario de esa misma fecha.

Esta realidad se ve más evidente pues solo desencadenó una inflación mayor a la que ya existía, posterior los derechos laborales de los trabajadores enmarcados en las convenciones colectivas bien sea privado o pública o entidad de trabajo se les impuso el principio regresivo puesto que el salario base desfasó totalmente los beneficios intrínsecos en las convenciones colectivas, perjudicando a los trabajadores, violentando además lo enmarcado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Fase II. Determinar la importancia de los convenios colectivos en cuanto a determinación de derechos laborales.

Las convenciones colectivas tienen mucha importancia en los derechos laborales ya que buscan la protección, de los trabajadores; siendo este un

tipo peculiar del cual se deriva del contrato celebrado entre los trabajadores y los patronos de una empresa o un sector laboral

El convenio colectivo es uno de los documentos más importantes en relación al sector laboral. Funciona como una especie de acuerdo o contrato a gran escala, que llega a vincular a las empresas comunes de un ámbito de trabajo.

Y es que, a través de las reformas sindicales que tuvieron lugar en las últimas décadas, los trabajadores pudieron adquirir gradualmente más derechos laborales que sirvieran de protección de sus garantías en el puesto de trabajo. En este sentido, el convenio colectivo es el reflejo de los acuerdos de negociación entre dos partes, que en muchas ocasiones se ven enfrentadas por intereses opuestos.

Fase III. Mencionar los principios y derechos laborales afectados como consecuencia del nuevo decreto salarial No. 3.601.

Los principales principios vulnerados son:

- 1) La supraconstitucionalidad de los tratados y acuerdos sobre Derechos Humanos, donde se acoge de forma implícita por ejemplo, el Desarrollo al Desarrollo (art. 23).

- 2) La irrenunciabilidad y progresividad de los derechos y beneficio laborales (cónsonos con la institución del derecho adquirido): cualquier acción, acuerdo o convenio queda sin efecto si contraviene o menoscaba estos derechos (artículos 87, 89 y 91);

- 3) El principio de la irretroactividad de las leyes, a menos que sea para beneficiar a la persona (art. 24).

- 4) El derecho a la información veraz y oportuna (artículos 28 y 58), y en particular a lo que refiere al costo de la canasta básica (art. 91).

Igualmente es menester traer a colación, el principio *in dubio pro operario* que plantea que, en caso de dudas razonables acerca de la interpretación de una norma, deberá adoptarse aquella que más favorezca al trabajador. Tal situación obliga a tomar la ley no solo como contemplativa de los intereses de los trabajadores; sino como un mecanismo para armonizar los intereses empleado-patronales con los de la colectiva, en consecuencia; debe interpretarse fielmente la voluntad del legislador, y otorgar un amparo a la parte más débil dentro del contrato de trabajo.

El principio de irrenunciabilidad es una norma sustantiva de orden público en la legislación laboral venezolana, constituye una de sus notas emblemáticas, junto al principio de la progresividad de los derechos laborales; cualquier acto que vulnere o violente el principio de irrenunciabilidad es nulo.

El principio de no discriminación previsto por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en el artículo 89 numeral 5º, siguiendo la línea establecida en el convenio número 11 de la Organización

Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y de ocupación.

Principio de igual salario igual trabajo explicado en el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se establece que el salario es el recurso económico con el cual el trabajador cubre sus necesidades y las de su familia y debe ser cancelado a todos los trabajadores y trabajadoras, este debe ser suficiente para permitirle vivir con dignidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resultados y conclusiones del estudio.

Principios y derechos laborales afectados como consecuencia del nuevo decreto salarial No. 3.601.

Siendo la Constitución de corte social; su preámbulo recoge la búsqueda del bien común, la justicia social, el derecho del aseguramiento del trabajo y la preservación de los derechos humanos, bajo el signo de una democracia participativa, protagónica y un estado de justicia social, pero para poder garantizar todo lo señalado, es menester el predominio de una sociedad igualitaria y sin discriminaciones, que defienda y sostenga el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad.

De todo lo indicado previamente queda claro que uno de los principios establecidos en la Constitución es la defensa y el desarrollo de la persona en pro de sus beneficios laborales, preceptuando que ninguna ley o decreto podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales.

En la misma Constitución Nacional se establece que en el caso que exista duda acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la

interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora y se deberá aplicar en su integridad la norma adoptada y que derechos laborales una vez obtenidos son irrenunciables siendo nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos.

El derecho al trabajo en Venezuela es proteccionista, tuitivo y rígido y hoy en día se ve afectado por un fenómeno que es totalmente contradictorio a su razón, ya que es un proceso transformativo y de cambios a los que inminentemente los países en vías al desarrollo se deben adaptar; de allí que el derecho al trabajo en Venezuela esté consagrado constitucionalmente y es de orden público, es decir, que su normativa es de obligatorio cumplimiento, son normas que impuestas a los particulares deben ser acatadas por todos.

En correspondencia con las argumentos esgrimidos en los párrafos precedentes y a los fines de mayor abundamiento de razón que permitan aclarar la forma idónea y legal de la aplicación del incremento salarial que es objeto de interés, es necesario colocar a la vista la importancia del respeto a los Principios Rectores del Derecho Laboral venezolano, cuya esencia teleológica no es otra que cubrir con el manto de legalidad los derechos de los trabajadores públicos o privados.

En consecuencia, se presentan los principios que se consideran vulnerados en los casos de aquellos sectores a los que no se les reconoce el aumento pre establecido en sus convenciones colectivas y que por el contrario se pretende fijar en base al salario mínimo del decreto.

De conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el derecho al trabajo se soporta en los principios de intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, no pueden ser vulnerables y deben permanecer en el estado en que fueron concebidos por el legislador, los trabajadores pueden recibir la influencia de otras leyes siempre que se establecen condiciones que superen las descritas, ejemplo de ello pueden ser las negociaciones colectivas, en las cuales se pueden incrementar esos beneficios, pero nunca disminuirse.

El principio de supremacía de la realidad dilucida la existencia de una realidad laboral con lo que se genera una inconformidad entre los hechos reales y la apariencia legal; con este principio, se privilegia y no la apariencia que las partes den de ella.

Analizar el decreto salarial N° 3.601 en el que se fijó el nuevo salario mínimo del 2018.

El Decreto contentivo de 1º artículos establece el monto del salario mínimo nacional, que debe ser pagado en dinero de forma obligatoria por todo el sector público y privado; así como el monto a pagar para los pensionados y jubilados.

Igualmente señala el monto a pagar para los trabajadores aprendices y señala que el incumplimiento a lo establecido en el Decreto se regirá por lo

mencionado en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras que estipula sanciones específicas.

Determinar la importancia de los convenios colectivos en cuanto a determinación de derechos laborales.

La importancia de los convenios colectivos en cuanto a determinación de derechos laborales radica en que mediante dichos acuerdos trabajadores y patronos establecen mejores condiciones de trabajo que las estipuladas por la legislación. Se trata por tanto de una herramienta efectiva en el marco del proceso social del trabajo, cuyo cumplimiento garantiza los derechos establecidos tanto en la Constitución Nacional, Pactos y Convenios Internacionales, como en las leyes que desarrollan tales principios.

Las convenciones colectivas son sinónimo de beneficios y por ende de bienestar para los trabajadores. Los acuerdos allí estipulados se hacen en función a la realidad de dichos trabajadores y es por ello que cada cierto tiempo se actualizan las condiciones en ellos establecidas.

Mencionar los principios y derechos laborales afectados como consecuencia del nuevo decreto salarial No. 3.601.

El mencionado Decreto que fija el ajuste salarial desde septiembre de 2018, hace referencia a su aplicación por parte de sectores públicos y privados, sin embargo es un hecho público, notorio y comunicacional que

muchas empresas públicas y privadas establecen convenciones colectivas con sus trabajadores.

En el caso del sector público, la interpretación que se hace de este Decreto por parte de los órganos competentes ha conllevado al desconocimiento de los acuerdos ya establecidos en las Convenciones educativas, como en el caso de las Universidades Públicas, quienes habían establecido tablas salariales en las que se fijaba que la escala más baja de jerarquía arrancarían con el monto de 4,75 salarios mínimos y que a partir de allí iría incrementándose el salario para las demás escalas.

Sin embargo, este acuerdo fue desconocido y se pretende pagar por igual a los trabajadores en base al salario mínimo. Con este hecho se configuran violaciones a los derechos laborales de los trabajadores, como el de igualdad, irrenunciabilidad de los derechos, principio de indubio pro operario, entre otros. Esto se traduce en una mejora a sus salarios y con ello la violación a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Conclusión

Los convenios colectivos buscan garantizar el trabajo como hecho social, por lo que favorecen las relaciones laborales entre el trabajador y el patrono, además de todos los aspectos vinculados a las relaciones laborales como lo son un mejor salario, bonificaciones, mejora en los beneficios económicos, jornadas de trabajo, periodos vacacionales, entre otros.

Pero es evidente que la situación económica que vive el país, deja en el aire el resguardo del trabajo como hecho social atentando directamente contra el principio constitucional de progresividad de los derechos laborales. Con el desequilibrio económico lo contenido en los contratos colectivos que presuponen deben mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, pero con la entrada en vigencia del decreto salarial 3.601, donde lo fijado o estipulado en los convenios colectivos queda totalmente irrisorio, y el salario tanto de un profesional como de un obrero es prácticamente el mismo.

Lo que lleva a analizar el decreto 3.601, así como determinar la importancia de los convenios en las relaciones laborales, además de mencionar los principios y derechos laborales del nuevo decreto salarial, denotando como se violan los principios de intangibilidad y progresividad, marcando la regresividad de los derechos y beneficios laborales, en contra de lo establecido en la carta magna.

Recomendaciones.

Se recomienda a los estudiantes de derecho interesados en la materia laboral, efectuar un seguimiento de las circunstancias que han acaecido posterior a la puesta en vigencia del decreto estudiado, para constatar en la realidad las posibles violaciones y menoscabo a los derechos laborales constitucionalmente establecidos, que no son otros que derechos humanos de carácter económicos, sociales y culturales.

Bibliografía

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Gaceta

Oficial N° 5.453, 24 de marzo del 2000.

Guillermo Caballenas de las Cuevas, Diccionario Jurídico elemental, editorial Heliasta.

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Gaceta oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo del 2012.

Cesar Augusto Carballo mena, Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras y su reglamento parcial sobre el tiempo de trabajo, colección de textos legislativos, editorial jurídica venezolana.

Manuel Ossorio (2000), Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y

Sociales, Editorial Heliasta.