

**ANÁLISIS DE LA DURACIÓN DE LAS
NEGOCIACIONES DE CONVENCIONES
COLECTIVAS DE TRABAJO DEL SECTOR
PRIVADO**



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

**ANÁLISIS DE LA DURACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES DE
CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO DEL SECTOR PRIVADO**

AUTORES:

Jaime R. Ollarves S.

C.I. 11.358.354

Luis R. Rumbos

C.I. 17.495.734

TUTOR Académico:

Prof. Olga Matos.

San Diego, Agosto de 2018



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

**ANÁLISIS DE LA DURACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES DE
CONVENCIÓNES COLECTIVAS DE TRABAJO DEL SECTOR PRIVADO**

CONSTANCIA DE APROBACION

Nombre, firma y cédula de identidad del Tutor Académico

Nombre, firma y cédula de identidad del Jurado

Nombre, firma y cédula de identidad del Jurado

Jaime R. Ollarves S.

C.I. 11.358.354

Luis R. Rumbos

C.I. 17.495.734

TUTOR Académico:

Prof. Olga Matos.

San Diego, Agosto de 2018

ÍNDICE

	Pp.	
CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN.....	iii	
RESUMEN.....		
INTRODUCCIÓN.....	1	
 CAPÍTULO		
I EL PROBLEMA		
Planteamiento del Problema.....	3	
Formulación del Problema.....	5	
Objetivos del Estudio.....	5	
Objetivo General.....	5	
Objetivos Específicos.....	5	
Justificación del Estudio.....	6	
Limitaciones del Estudio.....	7	
 II MARCO TEÓRICO		
Antecedentes del Estudio.....	8	
Bases Teóricas.....	9	
Bases Legales.....	14	
Definición de Términos Básicos.....	15	
 III MARCO METODOLÓGICO.....		17
 IV RESULTADOS, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES		
Resultados.....	19	
Conclusiones.....	24	
Recomendaciones.....	25	
 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		26



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

**ANÁLISIS DE LA DURACIÓN DE LAS NEGOCIACIONES DE
CONVENIONES COLECTIVAS DE TRABAJO DEL SECTOR PRIVADO**

Autores:

Jaime R. Ollarves S.

Luis R. Rumbos

Tutor Académico: Prof. Olga Matos

Fecha: Agosto 2018

RESUMEN

En el presente trabajo de grado se planteó el siguiente Objetivo General: Analizar la duración de las negociaciones colectivas establecidas en el artículo 441 de la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras y su influencia en las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras. Por lo que fue necesario plantear los siguientes Objetivos Específicos: 1. Estudiar la normativa jurídica que regula la negociación colectiva en Venezuela. 2. Examinar las bases legales de la duración de las negociaciones colectivas en otros países y 3. Determinar las consecuencias jurídicas que genera la no regulación de la prórroga legal en la duración de la negociación de convención colectiva de trabajo. En cuanto a la estructura metodológica se trató de una investigación de tipo descriptiva, así que las técnicas que facilitaron el desarrollo de la misma fueron: la observación, y análisis de la revisión bibliográfica y documental sobre textos, ordenamiento jurídico y material bibliográfico que contribuirán a la fundamentación de la investigación. Finalmente se concluyó que, el marco legal venezolano asume y protege el proceso de negociación colectiva, dándole un carácter preeminente y necesario para regular los procesos y las relaciones de trabajo. Por lo que la LOTT en su artículo 441 establece la duración de la negociación, más deja un vacío legal en cuanto al tiempo de la prórroga del mismo

Descriptor: Duración de las Negociaciones, Convenciones Colectivas de Trabajo, Sector Privado

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación presenta como objetivo principal: Analizar la duración de las negociaciones colectivas establecidas en el artículo 441 de la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras y su influencia en las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras, por lo que es necesario: estudiar la normativa jurídica que regula la negociación colectiva en Venezuela, así como también examinar las bases legales de la duración de las negociaciones colectivas en otros países y determinar las consecuencias jurídicas que genera la no regulación de la prórroga legal en la duración de la negociación de convención colectiva de trabajo. Así que, para lograr cumplir con el objetivo de la investigación, se realizaron cuatro capítulos resumidos de la siguiente manera:

En el Capítulo I se presentó la problemática y la formulación del estudio, las especificidades u objetivos General y Específicos, la justificación del estudio y las limitaciones del mismo.

En el Capítulo II. Se incluye el Marco Teórico, dentro del cual se encuentran investigaciones que describen los antecedentes, así como también las bases teóricas que fundamentan el tema estudiado; también las bases legales donde se pueden observar los aspectos esenciales que conforman la columna vertebral de dicha investigación y por último la definición de términos.

Seguidamente, para responder los objetivos, en el Capítulo III se desarrolló el Marco Metodológico, utilizando los procedimientos para definir el tipo, técnicas de investigación y fases metodológicas que permitan lograr la construcción y desarrollo de los objetivos.

Y por último, en el Capítulo IV se establecen los resultados obtenidos, conclusiones y recomendaciones en la presente investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El cambio y la evolución de la sociedad en el mundo van de la mano no solo al impacto de las tecnologías y a la evolución política, sino incluso a la capacidad de sus actores a cambiar y buscar soluciones ante cualquier conflicto. Asimismo, en función de estos cambios, no escapa de su influencia, los conflictos individuales y colectivos, precisamente por los sujetos que integran una relación jurídica del trabajo.

En este sentido se inserta esta investigación sobre el “Análisis de la Duración de las Negociaciones de Convenciones Colectivas de Trabajo del Sector Privado” y muy particularmente sobre su modo de solución según el ordenamiento jurídico venezolano, no cabe duda de que la negociación colectiva debe ser considerada como una de las principales manifestaciones de autonomía colectiva. Por ello se afirma que las organizaciones de trabajadores cumplen sus fines a partir del ejercicio de la negociación colectiva, y de manera específica, mediante los distintos instrumentos que ésta contiene.

Por lo tanto, y desde el punto de vista de la negociación es un modo de solución de conflictos colectivos en la República Bolivariana de Venezuela, y además con carácter de preferencia sobre los otros modos de solución, se hace necesario su estudio, análisis y comprensión, preparación e investigación para que las partes involucradas en dicho proceso de negociación obtengan los resultados excelentes y equitativos, basados en el principio de ganar / ganar.

Cabe apreciar igualmente, que en la programación de todo conflicto está inscrita su solución, cualquiera que ella sea. Como puede apreciarse el conflicto del contrato colectivo de trabajo es una modalidad compleja de la expresividad que caracteriza a los sistemas de relaciones laborales. Además, los modernos sistemas de relaciones laborales, se han instalado inicialmente sobre las bases de un contexto protagonizado por intensos conflictos.

En ese sentido, uno de los mecanismos jurídicos para desarrollar de manera dinámica el ejercicio de la negociación, por parte de los sujetos colectivos del trabajo; como verdaderos sujetos de derecho, para racionalizar el conflicto, ha sido el convenio colectivo. En consecuencia puede decirse que la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras es el cuerpo normativo, caracterizándose por ser un instrumento de participación dinámico, que rompe con la exclusividad en la imposición de reglas, y que resuelve asimismo el problema de la confrontación abierta, sustituyéndola por un limitado enfrentamiento en el ámbito del convenio, y durante el espacio temporal de su negociación.

Ahora bien, la duración de las negociaciones colectivas de trabajo de grado, está contenida en el artículo 441 de la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras, el cual establece un lapso de 180 días continuos como límite máximo, sin embargo deja abierta la posibilidad de que las partes, mutuo acuerdo puedan establecer prórrogas cuando lo considere conveniente. Así que la duración de la negociación colectiva debido a que no tiene límite de tiempo y la norma no establece el lapso de duración de las prórrogas, puede ocasionar que la duración de la negociación colectiva se extienda en el tiempo, lo que pudiera traer como consecuencia que los trabajadores no puedan gozar de mejores de condiciones de trabajo, vulnerando los derechos establecidos en la Constitución y en la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras.

Formulación del Problema

Mediante la revisión de la problemática antes señalada, se determinó la necesidad de desarrollar un estudio que condujo al tema en interés titulado: Análisis de la Duración de las Negociaciones de Convenciones Colectivas de Trabajo del Sector Privado, a través de la cual se responderá la siguiente interrogante:

¿Cómo afecta a los trabajadores en sus condiciones laborales la no regulación legal de la prórroga en la duración de la negociación colectiva de trabajo?

Objetivos del Estudio

Objetivo General

Analizar la duración de las negociaciones colectivas establecidas en el artículo 441 de la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras y su influencia en las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras.

Objetivos Específicos

1. Estudiar la normativa jurídica que regula la negociación colectiva en Venezuela.
2. Examinar las bases legales de la duración de las negociaciones colectivas en otros países.
3. Determinar las consecuencias jurídicas que genera la no regulación de la prórroga legal en la duración de la negociación de convención colectiva de trabajo.

Justificación del Estudio

El presente estudio obtuvo como relevancia investigativa el análisis la duración de las negociaciones colectivas establecidas en el artículo 441 de la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras y su influencia en las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras, ya que de forma general la negociación colectiva representa un instrumento de canalización que opera en las relaciones laborales entre las dos fuerzas, empresa-trabajo, percibiéndose a través de ésta una demostración de la necesidad de equilibrar lo económico con lo social y jurídico dentro cualquier empresa.

Desde una perspectiva teórica, el estudio es un examen documental que aporta elementos de análisis que sirven para la teorización a un nivel mucho más complejo, propende a la visión holística del fenómeno u objeto que estudia por lo que resulta meritorio su aplicación, para que sirva de apoyo a futuras investigaciones.

Desde un punto de vista social se justifica porque se hace necesario presentar una propuesta viable tanto al Estado Venezolano, como a los trabajadores a través del análisis de la duración de las negociaciones colectivas establecidas en el artículo 441 de la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras y su influencia en las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Por otra parte, desde el punto de vista metodológico se emplearon métodos y técnicas con soportes teóricos, que le dará una mejor confiabilidad a los resultados de este estudio. Además, se espera que sirva de base para futuras investigaciones que se realicen en beneficio de todos y cada uno de los procesos necesarios para el desarrollo de la duración de las negociaciones colectivas en el sector privado.

Asimismo, este trabajo de grado, se espera que sirva como marco de referencia bibliográfica a otros investigadores interesados en el tema en referencia, y representa

un aporte dirigido a mejorar la duración de las negociaciones colectivas en el sector privado.

Finalmente, la eficacia del sistema jurídico laboral para encauzar los conflictos y las tensiones sociales que toman otros caminos de inestabilidad es extremadamente limitada: este puede ser uno de los orígenes de los graves conflictos políticos y sociales de los últimos años y en la que puede variar cuando las partes podrán, de mutuo acuerdo, establecer prórrogas a este lapso, cuando lo consideren conveniente.

Limitaciones del Estudio

Se considera que el tiempo es corto para la entrega de este trabajo de grado, por lo que es una limitante ya que esta investigación para darle más efectividad y profundidad tendría que realizarse con un poco más de tiempo, sin embargo se hizo el mayor esfuerzo para así exponer un trabajo efectivo y excelente y poder así responder a todas las incógnitas que se presentan.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes del Estudio

Indagar estudios relacionados con la problemática, se encuentran una serie de trabajos que pueden conformar el estado del conocimiento del objeto del estudio. Estas referencias constituyen el aporte de otros investigadores, que contribuyen con el apoyo teórico-metodológico de la investigación. Bajo este orden de ideas, propone Arias (2006), que los antecedentes se convierten en punto central para relacionar la investigación con estudios ya construidos a fin de establecer conectivos o similitudes que preceden al que se está realizando. En tal sentido, se menciona:

Bueno y Flores (2015), realizaron un trabajo de grado, para optar al título de Licenciadas en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo, titulado: **Análisis del Conflicto Laboral por la Discusión del Contrato Colectivo de Trabajo de una Empresa Multinacional Dedicada a la Fabricación, Distribución y Ventas de Productos de Higiene Personal**. Los autores plantearon como objetivo de su investigación: analizar el conflicto laboral por la discusión del contrato colectivo de trabajo de la empresa.

Para ello emplearon una metodología enmarcada en una investigación de tipo descriptiva con la modalidad no experimental de campo. El aporte de dicho antecedente se ve reflejado en que las convenciones colectivas, son la fuente del derecho que rige las relaciones laborales, en donde se expondrá las condiciones de los beneficios sindicales.

Hurtado (2015), realizo un trabajo especial de grado para optar al título de especialista en derecho laboral y seguridad social en la Universidad Rafael Urdaneta,

la cual tituló: **El Derecho Colectivo en la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores**. La autora planteó como objetivo: analizar el derecho colectivo en Venezuela en la Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y de los Trabajadores.

La investigación fue de tipo documental descriptiva. El aporte se ve representado, ya que los trabajadores gozan de derechos y de protección especial, como lo es la inamovilidad laboral, que tiene por objeto evitar discriminaciones, intromisiones y perjuicios.

Granadillo (2013), presentó un informe de pasantías titulado: **Medios Alternos de Resolución como Opción Válida y Eficiente de los Conflictos Laborales en Venezuela**, para optar al título de Abogada en la Universidad José Antonio Páez, Valencia. Tuvo como objetivo general: Analizar los Medios Alternos de Resolución de Conflictos como opción válida y eficiente en los conflictos laborales en Venezuela.

El enfoque metodológico lo hizo bajo un tipo de investigación descriptiva y un diseño documental, usando como mecanismos a través de lo establecido en la Constitución Bolivariana de Venezuela y las leyes especiales en la materia. El aporte de este estudio fue basado en lo significativo que pasan a ser los Medios Alternos de Resolución de Conflictos, como herramientas para dirimir los conflictos laborales tales como la negociación, la mediación, conciliación, el arbitraje; de manera que viene a ser de gran utilidad a los diferentes investigadores.

Bases Teóricas

Las bases teóricas representan orientaciones conceptuales seleccionadas por el investigador para sustentar la categoría objeto de estudio y sus respectivas sub categorías y unidades de análisis. Según Tamayo y Tamayo (2007), toda investigación requiere un conocimiento presente de la teoría que explica el área de

fenómenos de estudio, por ello, recurre a un “conjunto de proposiciones lógicamente articuladas que tiene como fin la explicación y predicción de las conductas de un área determinada”.

Derecho del Trabajo

De acuerdo con Guzmán (2008) define el Derecho del Trabajo de la siguiente manera:

Es el conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta 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 esas relaciones. (p. 11)

Se puede decir entonces que, el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas positivas referentes a la relación ente el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general

Derecho Colectivo

Para Zapata (1994):

Constituye la rama más dinámica del Derecho Laboral, y por ello la que genera todo un cúmulo de actividades que van desde la organización de los sindicatos, pasando por la negociación colectiva, los conflictos colectivos del trabajo, el derecho a huelga, y un sin número de otras cuestiones, y que en conjunto constituyen el medio por el cual el derecho laboral ha evolucionado hasta constituirse hoy día en un derecho eminentemente social, donde el hombre trabajador sigue siendo el actor principal. (p. 151)

Por otra parte, la doctrina discute acerca de si la negociación colectiva y convenio colectivo son expresiones de una misma institución jurídica. Para Espinoza (2000), la negociación colectiva es vista como género y la convención colectiva como especie, al señalar que: “... la norma constitucional nos pone de manifiesto un elemento fundamental de la doctrina bolivariana al respecto: El derecho general a la negociación colectiva de trabajo y el específico de celebrar convenciones colectivas de trabajo, que contempla el artículo 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (p. 160)

Según Sainz (1999), el Convenio Colectivo es “...un mecanismo regulador producido con una sintonía total, entre la realidad, las condiciones de trabajo que se producen y las aspiraciones mínimas que en recíprocas concesiones y negociaciones conciliatorias ejercen los patronos y trabajadores para lograr regular en el ámbito de una empresa o en el ámbito de una rama de actividad sea local, regional o nacional, las condiciones de trabajo”. (p.157)

La Negociación Colectiva

En un trabajo publicado por la Organización Internacional del Trabajo por Sepúlveda y Vega (1998), define la negociación colectiva “como el procedimiento que permite generar acuerdos y formalizar compromisos que den respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios y de los derechos y obligaciones” (p.15).

Por lo que se puede decir que, la negociación colectiva tiene carácter constitucional expresado en el artículo. 96 de la Constitución, donde establece la libertad para negociar bajo las condiciones que dispongan las leyes y nombra al Estado como responsable del desarrollo y pleno funcionamiento de este mecanismo, además de estas disposiciones, se han ratificado los convenios y acuerdos con la Organización Internacional del Trabajo en materia de negociación colectiva

Además, contratar colectivamente es llevar a cabo la obligación mutua del patrón y del representante de los empleados, de reunirse a intervalos razonables para discutir de buena fe acerca de salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo, o la negociación de un convenio, o cualquier asunto que surja con motivo de él, y el otorgamiento de un contrato escrito en el que figure cualquier convenio al que se haya llegado, a solicitud de cualquiera de las partes, pero tal obligación no compromete a ninguna de las partes a convenir en una propuesta o a requerir que se haga determinada concesión.

Las Partes Interesadas en Convenir

Se llega a comprender mejor la contratación colectiva examinando sus partes constituyentes. El término contratación puede tomarse en un sentido casi literal. Es sinónimo bastante aproximado de pactar, convenir, regatear, o debatir. Indica la existencia de actitudes originales, no inflexibles, de las que las partes pueden retirarse con tanto decoro como sea posible, a una zona de transacción. Las actitudes inflexibles no encajan en la contratación. Debe haber “toma y dame” antes que se pueda llegar a un acuerdo.

Esencialmente la contratación colectiva que tiene buen éxito es la práctica de una retirada airosa, retirarse sin parecer que se retrocede. Normalmente las partes piden más u ofrecen menos de lo que esperan tener que aceptar o dar. La proposición de "tómalo o déjalo" se halla fuera de las reglas del juego. Una de las críticas más perjudiciales que puedan hacerse es la de que una de las partes se aferra a su actitud original. Antes de retirarse con tanto elegancia como lo permitan las circunstancias, cada una de las partes trata de retroceder tan poco como sea posible.

Para eso se requiere poder determinar el máximo de las concesiones de la parte contraria sin revelar las concesiones propias, en última instancia. En ese sentido todas las negociaciones son “exploratorias” hasta que se consuma el convenio.

Las partes que intervienen en la contratación colectiva representan determinados grupos y reflejan, con cierta deformación, los acuerdos de esos grupos. En la mesa de la discusión los delegados de la empresa representan, en un sentido colectivo, a los propietarios del negocio. En las contrataciones con sociedades anónimas, esto es especialmente significativo, ya que los propietarios (los accionistas) pueden llegar a ser varios miles. En los sindicatos, los negociadores, dependiendo esto de la clase de negociación de que se trate, representan a los miembros de la planta industrial local, o a los trabajadores de los establecimientos de la misma índole en toda una ciudad o en toda una región, o bien a todos los miembros de un sindicato nacional o internacional.

Así pues, la palabra “colectiva” significa acción de grupo, aunque no sea exactamente eso, a causa de que sólo intervienen representantes de los grupos. Por lo tanto, en los términos de sus partes, la contratación colectiva literalmente significa acción de grupo por medio de representantes entendiéndose que la acción es fluida y móvil, más bien que férrea e inflexible.

Los Agentes Negociadores

Comúnmente en la negociación colectiva intervienen principalmente: los empleadores y sus organizaciones, los trabajadores y el Estado. a.- Los empleadores: Los empleadores comúnmente participan en la negociación colectiva a través de sus representantes. El empleador puede ser una razón social o una organización gremial empresarial. b.- Los trabajadores: En una negociación colectiva los trabajadores pueden estar representados por un “comité sindical”, un sindicato, una federación y en algunos casos por una confederación. Excepcionalmente los trabajadores no sindicalizados pueden firmar pactos colectivos. c.- El Estado: puede actuar en una doble dimensión: como empleador o como regulador, en este último caso puede asumir diferentes roles que se relacionan mucho con el enfoque que asume respecto a la política laboral: pudiendo ser más o menos intervencionista, más o menos protector, etc.

Como se ha señalado, una negociación colectiva, por su mismo carácter, se realiza siempre a través de representantes. Pero no necesariamente los representantes tienen “representatividad” para negociar. La representatividad tiene mucho que ver con la cercanía que tiene el dirigente para reflejar los intereses de los trabajadores. Existen muchos casos en los que los dirigentes sindicales, que tienen la facultad para llevar a cabo la negociación colectiva, no tienen la representatividad requerida.

La representatividad es un concepto dinámico, es decir así como hoy un dirigente sindical puede tener un alto nivel de representatividad, éste puede disminuir o desaparecer con el tiempo y viceversa.

Bases Legales

El marco legal venezolano, a partir de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece la negociación colectiva como un proceso para regular, las relaciones de trabajo entre los patronos y los trabajadores. Es en el artículo 96 del mismo cuerpo normativo establece el derecho a la negociación colectiva voluntaria. Con el espíritu de abrir y establecer como norma las iniciativas de las partes para acceder a un proceso de negociación sin que este sea consecuencia de un conflicto abierto, manifiesto y estancando, este artículo, sin menos cabo o distinción de sectores reconoce constitucionalmente este derecho.

Por otra parte se observa que la norma utiliza la denominación Negociación colectiva de trabajo, con lo cual se adecua a las nuevas tendencias y permite solucionar en parte el siempre controvertido tema de la naturaleza jurídica del convenio colectivo de trabajo. De ahí que, como el marco legal venezolano asume y protege el proceso de negociación colectiva, dándole un carácter preeminente y necesario para regular los procesos y las relaciones de trabajo.

Por otra parte la Ley Orgánica del Trabajo para los trabajadores y las Trabajadoras señala en su Artículo 441 lo siguiente:

Las negociaciones de la convención colectiva de trabajo no excederán de ciento ochenta días continuos. Las partes podrán, de mutuo acuerdo, establecer prórrogas a este lapso, cuando lo consideren conveniente.

Claramente el artículo anterior establece los días en que pudiera durar las negociaciones en la convención colectiva, sin embargo no establece el tiempo de las prórrogas, sino que será de mutuo acuerdo.

Además el artículo 472 establece lo siguiente:

Las negociaciones y conflictos colectivos que surjan entre uno (1) o más sindicatos de trabajadores y trabajadoras y uno, (1) o más patronos y patronas, para modificar las condiciones de trabajo, para reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores y trabajadoras, se tramitarán de acuerdo a lo dispuesto a esta Ley.

La ley asocia normativamente el conflicto y las negociaciones colectivo de manera explícita como una realidad de igual dimensión expresada sincrónicamente en eventos lineales y distanciados. Es decir, el conflicto es la ausencia de una adecuada negociación laboral o un acuerdo frustrado.

Definición de Términos

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

Contratación Colectiva: Es un 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.

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.

Negociaciones Colectivas: Son como aquellas 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 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: 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.

Sindicatos: Son 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.: Es una 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.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En esta sección se presenta el tipo de investigación, las técnicas de recolección de datos y finalmente la metodología utilizada para el desarrollo de las fases de la investigación y cumplimiento de las actividades para alcanzar los objetivos. Así que, la tipificación de una investigación se establece de acuerdo con el tipo de problema que se desea solucionar y los objetivos que se pretendan lograr.

De acuerdo al estudio y a los objetivos que se planteó, se define entonces el tipo de investigación, la cual previo a lo planteado en cada fase se determinará que el tipo de estudio aquí descrito se encuentra dentro un estudio Descriptivo, que es definida por Chávez (1994, p.153), como “aquellas que se orientan a recolectar información relacionada con el estado real de las personas, objetos, situaciones o fenómenos; tal como se presentaron en el momento de su recolección”.

En este caso, las técnicas que facilitarán el desarrollo de la misma son: la observación, y análisis de la revisión bibliográfica y documental sobre textos, ordenamiento jurídico y material bibliográfico que contribuirán a la fundamentación de la investigación. Por su parte, los instrumentos son el conjunto de medios que facilitaron la obtención de datos, en ello se emplearon la legislación respectiva, y textos bibliográficos referidos a la materia.

En este mismo orden de ideas, sobre las investigaciones, reseña Sabino (2006, p.168), que las mismas se proponen conocer grupos homogéneos de fenómenos, de acuerdo a criterios sistemáticos, para poner de manifiesto su comportamiento. Seguidamente, señala que no se ocupa de la verificación de hipótesis, sino de la descripción de hechos a partir de un criterio o de una teoría previamente definida. Ya

que el objeto principal de esta investigación está basado en: Analizar la duración de las negociaciones colectivas establecidas en el artículo 441 de la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras y su influencia en las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras.

Por otro lado de acuerdo a las fases metodológicas, según Sabino (2006). La fase metodológica de la investigación, es el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, apoyándose fundamentalmente en los trabajos previos desarrollados sobre la problemática planteado o relacionados directamente con ella, información y datos divulgados por medios impresos o audiovisuales, permitiendo realizar conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones o recomendaciones acerca de la temática abordada en la investigación. Entre las cuales se mencionan las siguientes:

Fase I. Estudiar la normativa jurídica que regula la negociación colectiva en Venezuela.

Fase II. Examinar las bases legales de la duración de las negociaciones colectivas en otros países.

Fase III. Determinar las consecuencias jurídicas que genera la no regulación de la prórroga legal en la duración de la negociación de convención colectiva de trabajo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resultados

Dentro del presente capítulo se analizan los resultados obtenidos relacionados con los objetivos específicos de la presente investigación, la cual están directamente relacionados con cada uno de los aspectos de relevancia del tema, luego se presentan las conclusiones y las recomendaciones, los mismos se presentan a continuación:

Fase I. Estudiar la normativa jurídica que regula la negociación colectiva en Venezuela.

La Negociación en materia de Laboral se ajusta como un mecanismo útil en las negociaciones colectivas. Esta figura busca resolver los conflictos existentes entre las partes por medio de los principios de colaboración, participación conjunta y de buena fe, dentro de un procedimiento voluntario, de carácter informal y flexible dado por las mismas partes; presumiendo la buena disposición de las partes para encontrar una solución al problema, se sientan a realizar un convenio que favorezca a ambas.

Ahora bien, la normativa jurídica que regula la negociación colectiva, la Constitución venezolana tiene incorporado en su texto, el derecho fundamental a la negociación colectiva y así celebrar convenciones colectivas de trabajo en el artículo 96. A su vez, el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 fue ratificado por Venezuela en 1968.

En el ámbito legal, la negociación colectiva está normada en el artículo 431 de la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y la Trabajadoras (LOTTT) y constituye la base de la negociación colectiva. Se destaca que la Constitución venezolana, la LOTTT y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), tienen tres (3) pilares básicos sobre los que se asienta el régimen de negociación colectiva en Venezuela:

i. Por un lado, el reconocimiento del derecho y la titularidad de la negociación colectiva es otorgada a todos los trabajadores (artículo. 96 CRBV), vinculando las unidades de contratación a los ámbitos en los que se han estructurado las organizaciones sindicales; o donde no las hubiese, a la coalición de trabajadores; es decir que, en Venezuela también pueden dar inicio a la negociación colectiva, las coaliciones o grupos de trabajadores que al igual que los sindicatos son considerados como sujetos colectivos del Derecho del Trabajo, conforme al artículo 114 del RLOT y, por tanto, titulares de la libertad sindical, para lograr el denominado acuerdo colectivo de trabajo (artículo 24-literal c y 140 RLOT) que en las empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados o el número de éstos, fuere insuficiente para constituir una organización sindical, podrán celebrar acuerdos colectivos sobre condiciones de trabajo entre el grupo o coalición de trabajadores y la parte patronal (artículo 136 RLOT).

ii. Por el otro, la actuación intervencionista del Estado, bajo la facultad de atribuciones y potestades reconocidas por la LOTTT, concediendo así a la Administración Pública un gran protagonismo en materia de libertad sindical. De suyo es, el Inspector del Trabajo, el facultado para verificar los requisitos que debe cumplir el sindicato y así el proyecto de convención colectiva que pretenda negociar colectivamente para ver si admite dicho proyecto. La negociación directa entre las partes sin la intervención estatal es, más bien, una excepción. Lo que se ha hecho costumbre es iniciar las negociaciones en presencia del Inspector y convenir su

prosecución en un lugar escogido por las partes, con el compromiso de mantener informado, de su evolución, al referido funcionario.

iii. Y por último, se introduce la noción de proceso social del trabajo que abarca a todo el Derecho Colectivo del Trabajo.

Además, en Venezuela, la regulación prevista en el Reglamento de la Ley en materia de Negociación Colectiva del sector privado, se encuentra concentrada en los artículos 129 al 153, mientras que en la LOTTT las normas que se refieren a la negociación colectiva del sector privado están dispersas dentro del texto legislativo y no tienen un orden establecido. Por lo que se puede decir que, cuando se produzcan obstáculos en la negociación, las antinomias deben resolverse a favor del ejercicio del derecho a la negociación colectiva por tratarse de un derecho fundamental establecido en el artículo. 96 de la Constitución.

Fase II. Examinar las bases legales de la duración de las negociaciones colectivas en otros países.

Se examinó las bases legales en cuanto a la duración de las negociaciones colectiva en otros países y a continuación se mencionan:

Colombia: el artículo 55 de la Constitución Nacional de Colombia, define el derecho a la negociación de la siguiente manera: “se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.”

En desarrollo de este principio se ha establecido el régimen de la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores, quienes representados generalmente por un sindicato discuten los puntos contenidos en un pliego de peticiones relativos a mejorar las condiciones de trabajo y de empleo.

Ahora bien el Conforme al artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo, Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

Cabe destacar que la legislación colombiana, Código Sustantivo de Trabajo establece en su artículo 468 la Prórroga Automática: A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término las partes o una de ellas no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

De lo descrito anteriormente, a diferencia del artículo 441 de la LOTTT, la legislación colombiana establece el tiempo de la prórroga.

España: La negociación colectiva en España, es el proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empresario o representantes de empresarios orientado a la fijación para un periodo de tiempo de las condiciones de trabajo de los sujetos representados en la negociación.

En cuanto a la duración del convenio colectivo, en principio, depende enteramente de la voluntad de los negociadores, pudiendo éstos fijar la fecha de inicio y de finalización que deseen, lo que permite llegar a establecer una fecha para la entrada en vigor anterior a la de su firma o publicación (que obliga a la revisión de los derechos que se modifican, especialmente las cuantías salariales), e incluso pactar periodos de vigencia distintos para materias determinadas (y así suele hacerse para las cuestiones salariales que no tienen marcado un incremento automático por ley).

A pesar de que ello sería lo que cabe deducir de la fijación de un término final a la vigencia del convenio, no obstante, llegada la fecha establecida, el convenio no pierde sin más dicha vigencia sino que el Estatuto de los Trabajadores ha previsto unos particulares mecanismos tendientes a evitar el vacío normativo que pudiera generarse con su desaparición. Y a este objeto, un elemento determinante será la denuncia, o declaración de voluntad de una de las partes dirigida a la otra comunicándole su intención de dar por finalizado el convenio, que se convierte en requisito sine qua non para la extinción. Si llegado el vencimiento del convenio no media denuncia de ninguna de las partes en el plazo previsto al efecto en el mismo convenio, éste se prorroga por periodos anuales, salvo que se hubiera fijado la prórroga por periodos de tiempo distintos.

Ahora bien, a diferencia la normativa venezolana, ésta si establece un artículo en la LOTTT para fijar la duración de la negociación colectiva y de una prórroga por mutuo acuerdo, cuando lo consideren conveniente.

Fase III. Determinar las consecuencias jurídicas que genera la no regulación de la prórroga legal en la duración de la negociación de convención colectiva de trabajo.

Las asociaciones de trabajadores y empleadores, en el ámbito jurídico laboral, pueden y son aptas de producir sus propias normas que regulen las relaciones de trabajo. La mayoría de los ordenamientos jurídicos en materia del trabajo, reconoce a la norma laboral negociada en su condición de fuente material de regulaciones derivada del trabajo como hecho social, y a la vez constituye un negocio jurídico que al verse concluido entre las partes participantes de la negociación colectiva genera el perfil de fuente formal de Derecho del Trabajo.

El tiempo de negociación con mayor porcentaje de frecuencia es entre 3 y 6 meses de duración, aunque el tiempo ideal sería de 3 meses, más las prórrogas de mutuo acuerdo. Cabe destacar que cuando las negociaciones son prolongadas lo más probable es que la razón se deba a malas relaciones, más que a las ofertas ofrecidas. Pero también suele suceder que las empresas negocian sin conflicto y no es porque ofrecen menores beneficios y condiciones, sino porque trabajan la confianza y la negociación relacional. Sin embargo la LOTTT, no establece ninguna consecuencia jurídica por la no regulación de la prórroga legal en la duración de la negociación de convención colectiva de trabajo, por lo que de acuerdo a este trabajo de grado se puede decir que la única consecuencia que le puede generar a los trabajadores de una empresa es quedar desprotegidos por los beneficios económicos de la nueva negociación colectiva, quedando por los momentos vigente el anterior contrato colectivo.

Conclusiones

Con el desarrollo de este trabajo de grado, además de acuerdo a la problemática planteada, los objetivos trazados para el cumplimiento del mismo, seguido de las diversos antecedentes y bases teóricas que sustentan la problemática, así como también analizados e interpretado cada una de las fases inicialmente se llegó a la conclusión que la negociación colectiva, resultó un cambio significativo de la Ley Orgánica del Trabajo de las Trabajadoras y de los Trabajadores la cual radica en el hecho de que otorga el derecho a la negociación colectiva sólo a los trabajadores, teniendo su basamento legal en el artículo 96 constitucional, donde se establece que los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria, atendiendo a las iniciativas de las partes para acceder a un proceso de negociación sin que éste sea necesariamente consecuencia de un conflicto abierto.

De ahí que, como el marco legal venezolano asume y protege el proceso de negociación colectiva, dándole un carácter preeminente y necesario para regular los procesos y las relaciones de trabajo. Por lo que la LOTT en su artículo 441 establece la duración de la negociación, más deja un vacío legal en cuanto al tiempo de la prórroga del mismo.

Recomendaciones

En el presente trabajo de grado, resalta la problemática planteada y en consecuencia se presenta las recomendaciones para lograr un mayor conocimiento sobre el tema seleccionado el cual es: **Análisis de la Duración de las Negociaciones de Convenciones Colectivas de Trabajo del Sector Privado**. Por tal razón se recomienda que se hace necesario que el Estado reforme la LOTT, donde se permita un lapso para las prórrogas y así evitar que los trabajadores de la empresa deje de percibir sus derechos y beneficios, para que de esta manera se ejerza un correcto desarrollo de la negociación colectiva.

Por otra parte, se propone que debe existir una reestructuración ordenada y no dispersa del procedimiento de la negociación colectiva para que todas las partes interesadas puedan observar el mencionado procedimiento con absoluta transparencia.

También, se recomienda fomentar programas dirigido por la Universidad José Antonio Páez, para establecer lineamientos que permitan conocer a plenitud la negociación en los conflictos laborales y sus atribuciones que ayudan a dirimir conflictos entre las partes, a los fines de crear una seguridad jurídica para quienes lo necesiten.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias F (2006). El Proyecto de Investigación, guía para su elaboración, 3era Edición. Editorial episteme. Caracas, Venezuela.
- Asamblea Nacional (2009). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.908, de fecha 19-02-2009.
- Asamblea Nacional. (2012). Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, publicada en la Gaceta Oficial N° 6.076, de fecha 07-05-2012.
- Bueno y Flores (2015). Análisis del Conflicto Laboral por la Discusión del Contrato Colectivo de Trabajo de una Empresa Multinacional Dedicada a la Fabricación, Distribución y Ventas de Productos de Higiene Personal. Universidad de Carabobo.
- Chávez (1994). Introducción a la investigación educativa. Ediciones Artes Gráficas. Venezuela.
- Espinoza (2000). Texto de los Derechos Laborales Regulados por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Editorial Buchivacoa. Caracas, Venezuela.
- Granadillo (2013), Medios Alternos de Resolución como Opción Válida y Eficiente de los Conflictos Laborales en Venezuela, Universidad José Antonio Páez, Valencia.
- Guzmán (2008), Nuevas Didácticas del Derecho del Trabajo. Editorial Melvin C.A. Caracas, Venezuela.
- Henríquez, R (2006). Nuevo Proceso Laboral Venezolano. Editorial Cejuz. Caracas, Venezuela.
- Hurtado (2015). El Derecho Colectivo en la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo. Venezuela.
- Sabino (2006). El Proceso de Investigación. Editorial Cometa de Papel. Colombia.
- Sainz (1999). Los Derechos de los Trabajadores y La Constituyente. Lito-Jet, C.A.

Sepúlveda y Vega (1998). Guía Didáctica para la Negociación Colectiva: Una Herramienta Sindical. OIT

Tamayo y Tamayo (2007). El proceso de investigación científica. Editorial Limusa. Ciudad de México

Valverde (1997). Derecho del trabajo. Editorial Tecnos 2000. Madrid, España.

Zapata, (1994). Apuntes de Derecho del Trabajo. Marga Editores, S.R.L.