



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

**ESTUDIO DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS CON OCASIÓN AL  
CONSTANTE MOVIMIENTO SALARIAL**

**Autor:** Montilla, Daniel

**Cédula de Identidad:** V-16.177.827

San Diego, agosto 2019



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

**ESTUDIO DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS CON OCASIÓN AL  
CONSTANTE MOVIMIENTO SALARIAL**

**Autor:** Montilla Daniel  
**Tutor:** Abg. Marjory Chirinos

San Diego, agosto 2019



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
ESCUELA DE DERECHO  
CARRERA DERECHO**

**ESTUDIO DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS CON OCASIÓN AL  
CONSTANTE MOVIMIENTO SALARIAL**

**CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN**

---

Nombre, Firma y Cédula de Identidad del Tutor Académico

---

Nombre, Firma y Cédula de Identidad del Jurado 1

---

Nombre, Firma y Cédula de Identidad del Jurado 2

**Autores:**

Bach. Montilla, Daniel

**Cédula de Identidad:**

V- 16177827

San Diego, agosto 2019  
**DEDICATORIA**

A ti Dios, por darme la vida y ser quien soy por regalarme una familia maravillosa.

A mis padres: por haberme dado la vida y estar siempre hay y por haber aportado a lo que soy, por sus principios, sacrificios y valores.

A mi esposa, por ser mi apoyo incondicional y apoyarme en todo momento. A mis hijos amados Danielys y Josué por ser mi motivación para todos mis logros.

Al resto de mis familiares, por haber estado presente y apoyarme en todo y compartir conmigo todo este camino.

A mis amigos, quienes en mucha oportunidad fueron un apoyo importante, para la distinta circunstancia que se presentaron durante el desarrollo de esta carrera.

## **AGRADECIMIENTOS**

Principalmente te agradezco a ti mi Señor Jesucristo, mi amigo fiel incondicional, todo lo que soy es gracias a Ti.

A mi casa de estudio la Universidad “José Antonio Páez” por haberme dado la oportunidad de haberme formado como profesional nuevamente.

A mi tutora, Marjory Chirinos que, con todo su esfuerzo y dedicación a través de sus conocimientos, experiencia, paciencia y motivación ha logrado en mí que pueda culminar este trabajo de grado con éxito, ¡Gracias!

También me gustaría agradecer a mis profesores durante toda mi carrera profesional, porque todos han aportado un granito de arena a mi formación como profesional.

A mi grupo de amigos que estuvo allí, durante una gran parte de estos tres (3) años, pero en especial a mi amiga Yesenia Camacho que fue mi otra profesora cada vez que tenía examen, gracias a todos por formar parte de mi vida y por su apoyo incondicional.

Y finalmente a mi Familia, por su apoyo incondicional y por estar en cada momento de mi vida.

## INDICE GENERAL

CONSTANCIA	DE	III
ACEPTACIÓN.....		
DEDICATORIA .....		IV
AGRADECIMIENTO.....		V
ÍNDICE GENERAL.....		VI
RESUMEN INFORMATIVO .....		VII
INTRODUCCIÓN.....		VIII
<b>CAPÍTULO</b>		
<b>I EL PROBLEMA</b>		
Planteamiento del Problema .....		11
Formulación del Problema.....		17
Objetivos .....		17
Justificación de la Investigación .....		18
Alcance de la Investigación.....		18
Limitaciones de la Investigación.....		19
<b>II. MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL</b>		
Antecedentes de la Investigación.....		20
Bases Teóricas.....		23
Bases Legales.....		32
Definición de Términos Básicos.....		35
<b>III. FASES METODOLÓGICAS</b>		
Fase I .....		41
Fase II .....		42
Fase III .....		42
<b>IV RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		
Resultados .....		43
Conclusiones .....		44
Recomendaciones .....		45
REFERENCIAS .....		46



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

**ESTUDIO DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS CON OCASIÓN AL  
CONSTANTE MOVIMIENTO SALARIAL**

**Autores:**Montilla, Daniel  
**Tutor Académico:**Marjory Chirinos  
**Fecha:**23/10/2019

**RESUMEN INFORMATIVO**

El presente trabajo plantea un estudio de las convenciones colectivas ante el impacto de la crisis hiperinflacionaria y movimiento salarial, por lo que, se utiliza una metodología de tipo documental debido a la fuente que originó la información. por lo cual se concluye que tras las dos últimas décadas las convenciones colectivas han decaído consecuentemente con la crisis económicas y mala gestión del actual régimen venezolano, lo cual se evidenció sobre la base de “documentos o revisión bibliográficas, fundamentado en la hermenéutica jurídica. Es por ello que se recomienda que se exija al régimen el respeto a los principios constitucionales de progresividad, intangibilidad y salario digno, a la correcta aplicación de los aumentos salariales previstos en actas convenios o en las convenciones colectivas de trabajo, al cumplimiento estricto de los beneficios socio-económicos de las convenciones colectivas en sus mismas proporciones y fórmulas de cálculo. A la indexación de las prestaciones sociales, utilidades y promedio para el disfrute de vacaciones de los beneficios pagados o canjeados de manera paralela por el patrono y por supuesto el cumplimiento de los convenios y tratados internacionales suscritos por la Republica.

**Descriptor:** Convenciones Colectivas, Derecho, Salario

## INTRODUCCIÓN

La línea temática de estudio del presente trabajo de grado cursa dentro del derecho laboral colectivo, lo cual busca conocerla efectividad de las convenciones colectivas ante el movimiento salarial como consecuencia de la crisis hiperinflacionaria, en lo que respecta al derecho laboral, precisa destacar que el constituyente lo ubica en una posición legislativamente establey tras su creación se propició un proceso de reconstrucción y refundación dentro del ordenamiento jurídico venezolano.

Pues si bien, la carta magna consagra el derecho al trabajo como hecho social fundamental, teniendo el Estado la responsabilidad de garantizarlo, sustento que se manifiesta en el artículo 89, lo cual establece:

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...

Ahora, al darle el carácter de hecho social busca que sus principios y carácter formal no sea afectado por la mera voluntad del legislador común y que el mismo se configure como derecho y obligación, de manera que todas las personas tienen el deber de trabajar y el derecho de hacerlo y de esa forma dar con el debido sentido a esa configuración del trabajo como hecho social.

Desde la perspectiva más general, el derecho laboral, bien individual o colectivo, busca amparar en su totalidad a los sujetos que intervienen en una relación laboral, en cuanto al trabajador, es de saber que cuando éste presta un servicio bajo dependencia busca recibir una contraprestación por ello para así satisfacer sus necesidades, de ahí que, la carta magna orienta sus disposiciones relacionadas con la materia en proteger, promover, propagar tal

derecho, jurídicamente lo que se busca es asegurarle al trabajador un pleno desarrollo para así facilitar su debida integración a la sociedad.

En virtud de ello, tras esa necesidad de configurar una mejor calidad en la relación laboral, alcanzar una eficaz planificación, detección de necesidades, abordar, promover la capacitación, conservación, motivación del capital humano, se constituyen las organizaciones sindicales, figura que debe ser constituida de forma permanente con el objeto de velar por los derechos de los trabajadores y a su vez obtener de forma global un mejor salario y mejores condiciones., tal como lo dispone la carta política en su artículo 95, lo cual consagra:

Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozan de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones...

De modo que tal como fue expuesto, el objeto de la creación de una organización sindical, es velar por los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de forma colectiva, es decir, defender los intereses profesionales, económicos y laborales de sus asociados. Ahora, dentro de sus funciones están las negociaciones colectivas y de éste surgen los convenios colectivos, los cuales son los que establecerán, determinarán los derechos y deberes de los trabajadores y patrono dentro de la relación laboral. De hecho, el artículo 96 establece que tanto los trabajadores del sector público como los del sector privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria, así como también

celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los establecidos en la ley.

Ahora, actualmente se ha producido una serie de interrogantes enmarcadas a determinar si efectivamente tales disposiciones se están cumpliendo a cabalidad o si están siendo efectiva, dado que tras un análisis comparativo de los hechos que acontecen en Venezuela en el día de hoy, la respuesta ha sido un factor totalmente negativo siendo ello la crisis hiperinflacionaria, consecuente al colapso en el sistema.

Y he aquí la razón del desarrollo del presente trabajo, lo cual releva la necesidad de profundizar el alcance de las convenciones colectivas, ahora, para dar respuestas concretas al tema en cuestión se estructuró el trabajo en cuatro capítulos, donde se plantea de forma organizada la problemática que presenta la dirección en estudio, los objetivos generales y específicos del mismo, justificación, limitación y alcance del problema para lo cual se realizará la elaboración del presente estudio.

En ese mismo orden de idea, se señala los antecedentes de la investigación, fundamentación teórica, bases legales los cuales sustentan el trabajo, seguido de la definición de términos básico derivados de la misma, continuando con lo referente a las fases metodológica, en el que se menciona procedimiento y fases de estudio. Posterior a ello, se destacan los resultados obtenidos en el estudio, las conclusiones y recomendaciones pertinentes y por último, las referencias consultadas.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

Una acepción generalizada del trabajo considera que es uno de los factores de la producción junto con la tierra y capital, lo cual refiere a la medida de esfuerzo del hombre por lo que recibirá una contraprestación; Sobre ello, Marx (1960, p. 12) considera al trabajo como “un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza”. Bajo este mismo contexto, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1946) consagra al trabajo como: “el medio por el que, cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana”.

Ahora bien, al ser considerado el trabajo como medio por el que se puede satisfacer las necesidades básicas, es por lo que el constituyente se ocupó en crear una regulación y así brindar protección principalmente a los sujetos intervinientes dentro de una relación laboral, En efecto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece en su artículo 87 que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar y el Estado está en la obligación de garantizar la adopción de medidas necesarias a los fines que toda persona pueda obtener ocupación productiva que le proporcione una existencia digna , decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho.

Bajo tal perspectiva, el constituyente consagró el derecho a la constitución de organizaciones sindicales, todo ello con el objeto de velar por los derechos e intereses del colectivos, y de ahí nacen las convenciones colectivas, pues si bien, el objeto de una organización sindical, es velar, defender los intereses profesionales, económicos y laborales de sus asociados, para hacer efectivo la misma, requiere de las negociaciones colectivas y por ende plasmar tales acuerdos, lo cual se resume al contrato colectivo, manifestando éstos los derechos y deberes de los trabajadores y patrono dentro de la relación laboral, tal como lo dispone el artículo 96, el cual consagra que tanto los trabajadores del sector público como los del sector privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria, así como también celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los establecidos en la ley.

En todo caso, el derecho laboral tanto individual como colectivo, son derechos constitucional, regido por un conjunto de principios que buscan la protección y progresividad; de modo que es un derecho amparado dentro del ordenamiento jurídico venezolano; En lo que respecta al derecho colectivo, en el entendido que éste busca establecer el tratamiento a aplicar en cuanto a la libertad de asociación profesional, convenios colectivos, entre otros; la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadores en su artículo 365 establece que:

Las organizaciones sindicales tienen carácter permanente y tienen por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, del conjunto del pueblo, de la independencia y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados y afiliadas. Las organizaciones sindicales no estarán sometidas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento que los establecidos en esta Ley y en sus estatutos, a objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones y garantizar los derechos de sus afiliados y afiliadas.

Del mismo modo, el artículo 353, establece que:

Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho.

De los artículos precedente, se puede evidenciar que las organizaciones sindicales tienen carácter permanente cuyo objeto es el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo y la afiliación a ella es potestativa; en resumidas cuentas, éstas organizaciones sindicales velan por los derechos colectivos, los cuales de conformidad al artículo 356 comprenden:

1. Constituir federaciones, confederaciones o centrales sindicales, incluso a nivel internacional, en la forma que estimen conveniente.
2. Afiliarse a federaciones, confederaciones o centrales sindicales, incluso a nivel internacional, sin autorización previa y a separarse de las mismas si lo consideran conveniente.
3. Redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su plan o programa de acción.
4. Elegir, en el marco de la democracia participativa y protagónica, a su directiva sindical.
5. Ejercer el derecho a la negociación colectiva y el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo.
6. En el caso de las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, el ejercicio del derecho a huelga, dentro de las condiciones previstas en esta Ley.

Como puede observarse, dentro de tales derechos se evidencia el de ejercer el derecho a la negociación colectiva, en el entendido que tal derecho refiere a aquellas “negociaciones que tienen lugar entre un empleador o un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias

organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez” Tal como lo consagra el Convenio 154 en su artículo 2.

Ahora, acordada la negociación colectiva debe plasmarse lo acordado, lo cual de ello nace la convención colectiva, figura que vela por establecer y hacer cumplir con lo manifestado y que, por supuesto por lo general supera de forma positiva la expectativa de los trabajadores. En efecto, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) en el artículo 431 consagra que:

Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado. 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.

Ahora, cuando tal institución se profundiza frente a la situación que experimenta Venezuela en cuanto a la crisis hiperinflacionaria y el constante movimiento salarial realizado por el Ejecutivo es cuando resulta cuestionable y hasta forzada tal figura, por lo que nace la imperiosa necesidad de estudiar tales instituciones y factores para así dar con el debido sentido de ello.

De modo que, si bien el derecho a la negociación colectiva es amparado dentro del ordenamiento jurídico venezolano, pero se cuestiona su efectividad como consecuencia a los actuales acontecimientos, por tanto, resulta relevante verificar si efectivamente el Estado como garante de tal institución cumple con lo establecido en la carta política. Evidentemente, es el Estado quien tiene la obligación de implementar mecanismos y velar por ello, pero ¿qué pasa cuando es éste quien contrapone derechos?

Al observar lo que hoy en día se experimenta en Venezuela, se evidencia claramente que ha sido vulnerado en los últimos años, para ningún ser humano esté o no habitando en Venezuela le es difícil conocer el estado actual sobre el factor económico y las consecuencias que provienen de ello, pues, ha sido de manera pública, notoria y hasta denunciada la crisis del sistema económico, para nadie es mentira la desestabilización económica, política, social que se experimenta producto de la mala gestión que se ha llevado en los últimos 20 años en Venezuela.

Y aquí lo relevante del desarrollo del presente trabajo de grado, por cuanto, la Constitución reconoce la negociación como un derecho fundamental de los trabajadores e impone al Estado la obligación de fomentar su ejercicio. Sin embargo, ha sido desmantelada sistemáticamente la negociación colectiva, consecuente con la creación de conos monetarios, fijación intermitente de salario mínimo en un monto que iguala las remuneraciones de casi todos los trabajadores sin importar méritos, rendimiento o experiencia, lo cual pone en evidencia lo vulnerable que está el principio de progresividad e intangibilidad de los beneficios laborales.

Ejemplo de ello, desde la entrada en vigencia de los constantes decretos salariales dictados en diversas y cortas oportunidades por el Ejecutivo Nacional, lo cual han dejado como resultado que las disposiciones contenidas en los Contratos Colectivos suscritos por los trabajadores se vean desmejoradas, dejando así de forma ilusoria los contratos colectivos, situación que evidentemente atenta contra el principio de progresividad consagrado en la carta política en el artículo 89, lo cual dispone que

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...

Del precedente artículo, se deduce que toda interpretación o modificación de derechos establecidos debe efectuarse siempre en beneficio o desarrollo de lo ya estipulado y nunca es detrimento. De manera que, tal problemática se evidencia con la figura del movimiento salarial, por cuanto, tras la puesta en vigencia de tales decretos y consecuente con inestabilidad económica, las tablas salariales que pudiesen configurarse dentro de una convención quedan ilusoria, situación que por supuesto va en detrimento de lo establecido en el artículo 434 de la (LOTTT) lo cual señala que:

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 sustitutivos 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.

De manera tal, que analizar las diversas definiciones e instituciones y normativas jurídicas nacionales e internacionales relacionadas al derecho a la negociación colectiva y su efectiva operatividad se hace relevante para dar con el debido sentido de ello. Pues si bien, el desarrollo del presente trabajo busca dar cumplimiento con una formalidad de la Universidad José Antonio Páez para optar así al título de abogado, la temática aquí planteada resulta relevante por ser un derecho social fundamental perteneciente al derecho laboral, lo cual, el Estado es el responsable de velar por tal derecho, así como todas las personas

tienen el derecho a la protección del trabajo y el deber de participar de forma activa en su promoción y defensa.

### **Formulación del Problema**

Sobre la base de lo expuesto se pretende estudiar la efectividad de las convenciones colectivas con ocasión a la crisis económica y el constante movimiento salarial, por lo que se plantea la siguiente interrogante:

- ¿Cuál es el alcance de las convenciones colectivas con ocasión a la crisis económica y el constante movimiento salarial?

### **Objetivos de Investigación**

#### **Objetivo General**

- Analizar el alcance de las convenciones colectivas con ocasión al constante movimiento salarial.

#### **Objetivos Específicos**

- Identificar las disposiciones desde el rango constitucional y Legal que sustentan tanto el salario como las convenciones colectivas.

- Mencionar los principios y derechos laborales afectados por el constante movimiento salarial.

- Diagnosticar la repercusión jurídica que acarrea la situación actual de

Venezuela, en cuanto a la vigencia y efectividad de las convenciones colectivas para así dar con el debido sentido del mismo.

## **Justificación**

Al ser considerado el derecho al trabajo como un hecho social, lo cual está enmarcado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) la realización del presente trabajo de grado se justifica, por cuanto aborda un Derecho Constitucional dentro del ámbito laboral netamente vinculado con los derechos fundamentales del humano.

**Partiendo de la premisa que el derecho al trabajo**, es relevante e imperativo dentro todo **ordenamiento jurídico de un país**, la realización del presente trabajo de grado cobra vital importancia para la práctica jurídica dado que el cumplimiento de ello amerita un exhaustivo estudio. En este sentido, **estudiar la efectividad de las convenciones colectivas con ocasión a la crisis económica y el constante movimiento salarial permitirá dar una visión mucho más amplia sobre tal institución suministrando así un aporte teórico y práctico.**

En efecto, el desarrollo del presente trabajo de grado se justifica, en virtud que facilitará a los interesados, bien sea desde un plano académico o profesional un mayor entendimiento, dado que el mismo se centra en el estudio de una institución que manifiesta un derecho social fundamental lo cual, para alcanzar mayor entendimiento sobre ello precisa de un estudio determinativo, comparativo e inclusive analítico con el objeto de diagnosticar la efectividad de ello en función a los derechos y beneficios del trabajador.

Sin lugar a dudas, éste trabajo de grado es relevante, por cuanto se desarrolla dentro del derecho colectivo, por lo que, resulta de sumo interés

profundizar sobre ello en el entendido que, **con el desarrollo del mismo, se recogen criterios documentales, normativos, jurisprudenciales y teóricos** que permitirán contrastar tal institución no sólo con el debido sentido del mismo sino también con el tratamiento que se le dé dentro del derecho comparado.

De igual forma, la realización del presente trabajo, constituye un aporte metodológico, en virtud que la misma es desarrollada en función a una planificación y desarrollo de un estudio en particular bajo parámetros metodológicos, verificado por juristas expertos en la materia, lo cual lo convierte en un instrumento coherente, claro y conciso de gran utilidad para la consulta de investigaciones futuras.

Y por último, este estudio representa un aporte institucional por cuanto sirve como antecedente a los investigadores posteriores que deseen estudiar problemáticas de la misma índole, encontrándose dicho trabajo dentro de la línea de investigación establecida por la Universidad José Antonio Páez, siendo de relevancia por su practicidad en un modelo de investigación de tipo documental.

## **CAPÍTULO II**

### **UBICACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO EN EL CONTEXTO**

El propósito del presente capítulo se centra en el suministro de un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el tema en cuestión a fin de situar la problemática planteada dentro de un conjunto de conocimientos que orienten la búsqueda y ofrezca una conceptualización adecuada y pertinente de los términos a utilizar. En efecto, la ubicación del objeto de estudio en el contexto, es similar a lo que en otros trabajos de grado se denomina marco teórico, por lo que, Hernández (2010, p. 64) comenta sobre ello que, el mismo refiere al: “grupo central de conceptos y teorías que se utilizan para formular y desarrollar un argumento”

#### **Antecedentes**

Se refieren a todos los estudios o investigaciones previas nacionales e internacionales relacionados con el problema planteado, que guardan alguna vinculación con el objeto de estudio, permitiendo servir de soporte a la misma, por lo que según Ortiz, (2006) expresa que “Los antecedentes de investigación se refiere a los estudios previos relacionados con el problema planteado” (p.64). Los antecedentes de la investigación consisten en detectar, recopilar y

almacenar información con relación a trabajos presentados referentes a problemas similares de la investigación. Según Arias (2006):

Los estudios previos y tesis de grado relacionados con el problema planteado; es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guarden alguna vinculación con el problema en estudio. En este punto se deben señalar, además de los autores y el año en que se realizaran los estudios, los objetivos y principales hallazgos de las mismas (p. 38).

Ahora, a objeto de sustentar el presente trabajo conviene traer a colación la reciente investigación de Rendón (2019) titulada “**La negociación colectiva en Venezuela bajo una profunda crisis normativa y jurisprudencial**” trabajo presentado ante la Universidad Fermín Toro con el objeto de profundizar sobre la negociación colectiva de la actividad privada, abordando lo concerniente a la normativa vigente sobre la negociación colectiva en Venezuela y modificaciones más recientes, proponiendo una fórmula ordenada del procedimiento de negociación colectiva y una propuesta de libertad en el grado de autonomía de las partes al momento de negociar colectivamente.

En lo que respecta al nivel de estudio se caracterizó descriptivo cuyo objeto fue crear conocimientos directos e inmediatos dirigidos a la solución del problema específico, calificando el diseño como documental a través de una técnica de recolección de información contenida en los diversos instrumentos jurídicos, doctrina y jurisprudencia; Ahora, la relación que guarda con el presente trabajo de grado es la relevancia que se le da al estudio de las convenciones colectivas, no obstante, existe un notable contraste entre ambos trabajos por cuanto el presente trabajo, busca conocer el alcance de las convenciones colectivas con ocasión a la crisis económica y el constante movimiento salarial.

En éste mismo orden de idea, se destaca el trabajo de grado de Paredes(2016) titulado “ **Importancia de la contratación colectiva como mecanismo generador de estabilidad laboral a los trabajadores y trabajadoras de la administración de justicia en Venezuela**” Trabajo de Grado presentado ante el Área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, para optar al Título de Magister en Derecho del Trabajo, cuya finalidad fue analizar la importancia de la contratación colectiva como mecanismo generador de estabilidad laboral a los trabajadores de la Administración de Justicia en Venezuela.

Bajo tal perspectiva, dicha investigación demuestra un estudio correlacional, no experimental de campo y descriptivo, en el que empleó una población de cincuenta (50) funcionarios adscritos al Tribunal con Competencia Laboral del Estado Aragua, siendo la muestra de tipo censal. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento un cuestionario dicotómico estructurado por diecisiete (17) preguntas y validado por juicio de expertos. Los datos se analizaron mediante cuadros estadísticos y diagramas circulares.

Sobre ello, el autor concluyó que todo el ordenamiento jurídico en su formación debe ser producto del estudio de las necesidades propias del país en todos los aspectos que conforman los retos y avances de toda sociedad organizada en todos sus niveles y alcances, donde para ello se debe hacer justicia inicialmente en aquellas personas que cumplen con sus deberes día a día, siendo para este caso estudiado los trabajadores adscritos al poder judicial, pues es muy lamentable que aunque en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establezca las contrataciones colectivas para los trabajadores del sector público, está a su vez se ve incumplida por los mismos representantes del Estado al momento de no tomar interés en la solución de las necesidades del colectivo trabajador en el Poder Judicial.

Y por último y no menos importante, conviene señalar el trabajo de grado de Mora (2016) titulado **“Eficacia de la Convención Colectiva para el Pago de Liquidaciones y Prestaciones”** presentado ante la Universidad Nacional Experimental de Guayana, para optar al Grado Académico de Magíster en Derecho Laboral, lo cual realizó un análisis sobre los contratos colectivos y cumplimiento del pago de liquidaciones y prestaciones, basado en un estudio de campo de tipo descriptivo.

Sobre ello, el autor concluyó que algunas entidades laborales no cuentan con personal capacitado para realizar las actividades de pago de liquidación y prestaciones sociales a los trabajadores, siendo ésta una de las funciones más importantes de su departamento. El estudio señalado, analiza la importancia del pago de prestaciones y liquidaciones como parte de los convenios colectivos de trabajo en las organizaciones. Su aporte se constituyó en los medios metodológicos empleados para la realización del estudio, sirviendo los mismos como medio de orientación para el presente estudio.

### **Bases Teóricas**

Las bases teóricas de una investigación corresponden con la definición, extensión, delimitación y comprensión del tema objeto de estudio, por lo que constituyen la fundamentación por excelencia de la misma, conformadas por el conjunto de conocimientos filosóficos, políticos, principios sociales, postulados, máximas de experiencias, doctrinas, hipótesis, axiomas y definiciones que, entre otros aspectos, versan sobre problema o tópico estudiado. Al respecto, Hurtado (2010; p. 23), señala que las bases teóricas son referidas al:

Fruto de la indagación, la recopilación, y la reflexión del

investigador, que se expresa como un desarrollo organizado e integrado de ideas, conceptos, datos contextuales, teorías, antecedentes, aspectos legales, aspectos historiográficos y soportes epistémicos que permiten sustentar la investigación y comprender la perspectiva desde la cual se interpretan los resultados.

En este sentido, y en función a garantizar la comprensión del presente Trabajo de Grado, precisa del desarrollo de nociones básicas y relevantes sobre el tema en cuestión, describiendo como punto de partida conceptos como: Derecho a la vida, Derecho a la salud, entre otros, expresándose por cada uno de ellos, lo siguiente:

### **Negociación Colectiva**

Una acepción de tal figura es, aquella actividad que realizan uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores por una parte y por la otra uno o varios patronos, sindicatos o asociaciones de patronos, para establecer condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes se le denomina negociación colectiva.

En efecto, para Marín (2005; p 51) ha considerado que las negociaciones colectivas sirven para determinar “las remuneraciones y condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas”.

Evidentemente, las negociaciones colectivas tienen vital relevancia por cuanto buscan velar, asegurar salarios y condiciones de trabajo adecuados y que en efecto beneficie más que cuando la relación de trabajo se refiere a un

solo individuo. Del mismo modo, se considera como un elemento de gran aporte para el patrono en virtud que el mismo puede garantizar una estabilidad dentro de la relación patrono-trabajador, es decir, ésta figura, contribuye a mantenerla paz social,

Mediante la negociación colectiva los empleadores pueden además abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración, algunos doctrinarios consideran que la negociación colectiva ha sido una de las principales vías que han permitido alcanzar consenso entorno a la flexibilidad en los mercados de trabajo. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (1985) concibe a la negociación colectiva como “la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo colectivo, cuyo objeto es la creación de normas jurídicas mediante las cuales se mejoren las condiciones de trabajo y se regulen las obligaciones de quienes la suscriben.” (p. 856).

Ahora bien, El Convenio núm. 154 adoptado en 1981, en su artículo 2, consagra que “la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

En definitiva, la negociación colectiva es un derecho fundamental de carácter voluntario, lo cual debe ser respetado y promovido, cuya titularidad del derecho corresponde a los empleadores y sus organizaciones por una parte y a las organizaciones de trabajadores por otra (sindicatos de base, federaciones y confederaciones), siendo posible en ausencia de tales organizaciones que

representantes de los trabajadores interesados celebren negociaciones colectivas, de igual modo es un derecho que puede ser ejercido tanto por el sector público como privado a excepción de las fuerzas armadas, policía y funcionarios públicos en la administración del Estado.

En cuanto a su objeto, es regular, fijar, velar por las condiciones de trabajo y empleo en sentido amplio y la regulación de las relaciones entre las partes, lo cual es de carácter vinculante, fijando condiciones de trabajo mucho más favorables que las establecidas por ley prohibiendo preferencia a los contratos individuales respecto de los convenios colectivos, salvo en lo que respecta a las disposiciones del contrato individual que sean más favorables.

Del mismo modo, el ejercicio del derecho exige para ser efectivo que las organizaciones de trabajadores sean independientes y no estén colocadas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores, y que el proceso de negociación colectiva se realice sin injerencia indebida de las autoridades, de igual forma se admite que el sindicato que represente a la mayoría o a un porcentaje elevado de trabajadores de una unidad de negociación goce de derechos preferenciales o exclusivos de negociación, pero cuando ningún sindicato reúna esas condiciones o no se le reconozcan tales derechos exclusivos, las organizaciones de trabajadores deberían cuando menos estar en condiciones de concluir un convenio o acuerdo colectivo en nombre de sus afiliados.

## **El salario**

Refiere aquel derecho constitucional que tiene el trabajador de recibir una contraprestación suficiente que le permita tanto para sí como para su familia, vivir con dignidad y satisfacer sus necesidades materiales, sociales e intelectuales, éste derecho es de protección especial del Estado y de

exigibilidad inmediata. En efecto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 91, dispone:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantiza el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento.

En atención a la Carta Política, la Ley Orgánica del Trabajo. Las Trabajadoras y los Trabajadores (2012) en su artículo 98 consagra:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses.

Ahora bien, actualmente la figura del salario ha estado en pleno movimiento todo ello consecuente a la desestabilización que se experimenta en el factor económico, pues si bien, el salario es un derecho que busca permitir una vida digna ha sido notorio que el régimen no ha sido competente para establecer estrategias que permita avanzar un país por lo que la economía del trabajador ha estado en decaída, cada vez disminuida complicando así su poder adquisitivo, es por ello que el poder ejecutivo a modo de ver de algunos críticos ha decretado consecutivamente y en cortos plazos aumentos salariales bajo la falsa premisa que es en beneficio del trabajador sin importar las consecuentes que resultan de ello.

## **Convención Colectiva**

Esta figura alude a todo acuerdo o manifestación suscrita por uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores con uno o varios patronos, sindicatos o asociaciones de patronos, para establecer, suscribir las condiciones a regir la relación laboral, cuya relevancia es que en ella se establecen mejores condiciones de trabajo que las estipuladas por la legislación, por tanto, refiere a 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. En definitiva, la convención colectiva es el contenido esencial que refleja la libertad sindical lo cual vela por mejorar beneficios y condiciones de forma global para los trabajadores afiliados,

Conviene destacar que hoy en día, tras el régimen de Maduro este derecho ha disminuido a pesar de los excesivos sindicatos creados los cuales están amparados tanto por el poder ejecutivo mismo como por las autoridades administrativas laborales, no obstante, consecuente con los cierres o expropiaciones de empresas privadas así como, por la baja negociación colectiva en las empresas estatales y el sector público y teniendo como factor negativo la inestabilidad económica, el derecho a las convenciones colectivas ha decaído, ha estado en un completo declive. Sobre ello, y aludiendo a Hernández (2014) el declive de la negociación colectiva en Venezuela, obedece a tres causas fundamentales, siendo:

a) Causas atinentes a los cambios ocurridos en el mundo sindical. Anteriormente se señaló que el movimiento sindical venezolano que durante décadas había tenido su más fuerte exponente en la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), hoy aparece diseminado en la existencia de

varias organizaciones obreras y gremiales, que se disputan ese liderazgo, pero que entre todas juntas no alcanzan el 10% de afiliación. En las distintas expresiones del movimiento sindical venezolano de hoy, la agenda política priva sobre la agenda social y se ha perdido mucho de la capacidad de convocatoria y de negociación que se había adquirido. b) Causas atinentes a las limitaciones que la Ley establece con motivo de las normas sobre elecciones sindicales. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) requiere que para llevar a cabo negociaciones colectivas, las organizaciones sindicales deben tener la “junta directiva dentro de su período estatutario” (Art. 437). La ley prevé una importante participación del Consejo Nacional Electoral (organismo estatal encargado de la celebración de las elecciones políticas), lo cual ha dificultado a muchos sindicatos el ejercicio de su derecho a la negociación colectiva, dando lugar a convenciones colectivas con varios años de vencidas sin que puedan haber sido renovadas, por falta de autoridad sindical competente. Al establecer que la obligación de negociar que corresponde al patrono no existirá si la junta directiva de la organización sindical no estuviese dentro de su período estatutario, se ha creado la figura de la “mora electoral”, la cual ha dado lugar a un importante represamiento de las negociaciones colectivas. c) Causas atinentes a la mora en la negociación colectiva del sector público. El procedimiento de negociación previsto por la LOTTT para el sector público tiene la particularidad de que su orientación depende de entes que no están presentes en la mesa de negociación, como son el Presidente de la República y el Ministerio de Planificación, lo cual dificulta la negociación y, en muchos casos, determina su paralización. La mora en la negociación colectiva en el sector público, influye mucho en el declive de la negociación colectiva en Venezuela, pues la mayoría de los trabajadores beneficiarios de la negociación colectiva en el país se encontraban en el sector público.

En otro orden de idea, aludiendo a Ustáriz (2013) consideró que el Convenio Nro. 98, consagra el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. Lo cual está fundamentado en el principio de protección de los trabajadores en el ejercicio del derecho de sindicación y la protección de las organizaciones sindicales, así como el fomento de la negociación colectiva como mecanismos para el establecimiento de las condiciones de trabajo que regularán las relaciones de trabajo.

“El convenio regula que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical. Especialmente protege el rechazo de su contratación a causa de su afiliación sindical, o el despido por su

participación en actividades sindicales. Igualmente estimula la creación de organismos nacionales que garanticen el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva de trabajo. Como se podrá apreciar este convenio ratifica el derecho a la sindicación o sea conformación de sindicatos o gremios que tendrán como objeto la defensa de sus intereses (...) “

### **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. 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.

En cuanto a su importancia radica en que los convenios colectivos suscritos por los 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.

## **Principios y derechos laborales afectados como consecuencia de los movimientos salariales en especial el decreto salarial No. 3.829.**

La Carta Magna, establece el sustento de las premisas de toda solicitud de aumento salarial. Como muestra de ello se toma en cuenta parte de su articulado:

1) La supra constitucionalidad 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).

De tal forma, la Constitución en su preámbulo recoge el derecho del aseguramiento del trabajo, entre otros, pero para ello,precisa el predominio de una sociedad igualitaria y sin discriminaciones, que defienda y sostenga el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, por lo que, ninguna ley o decreto podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. Situación que en opinión del presente autor se ha visto forzado y negativo, dado esos constante movimientos salariales, pues; primero lo publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.452 de fecha 25 de abril de 2019 donde aparece el Decreto N° 3.829 mediante el cual se incrementa el salario mínimo nacional mensual en todo el territorio de la República Bolivariana de Venezuela, para los

trabajadores que presten servicios en los sectores públicos y privados, luego el Decreto 3.830 mediante el cual se regula y establece la Escala General de Sueldos para Funcionarios Públicas de Carrera en la Administración Pública.

Posteriormente, el Decreto 3.831 que establece el Tabulador General Salarial para los Obreros que participan en el proceso social del trabajo en la Administración Pública y por último en la referida Gaceta, el Decreto N° 3.832 mediante el cual se fija el Cestaticket Socialista Mensual para los trabajadores que presten servicios en los sectores público y privado.

### **Bases Normativas**

Las bases normativas, se centran en el conjunto de normas que sustentan jurídicamente el desarrollo de un trabajo de grado, también conocidas como bases legales, sobre ello, Palella y Martins (2004) consideran que la misma refiere a: "las normativas jurídicas que sustenta el estudio desde la carta magna, las leyes orgánicas, las resoluciones decretos entre otros" (p.55). por lo que, tales bases normativas, guardan relación con la investigación fundamentando así el desarrollo del mismo. En efecto, para el sustento legal del presente trabajo especial de grado, se toma como base fundamental los siguientes instrumentos jurídicos:

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

**Artículo 19.** Este artículo dispone que el Estado está en el deber de garantizar a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con la

Constitución, los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y las leyes que los desarrollen.

**Artículo 87.** Disposición que le consagra el derecho a todas las personas el derecho al trabajo y el deber de trabajar, así como también obliga al Estado garantizar la adopción de las medidas necesarias a los fines que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Del mismo modo, es deber del Estado fomentar el empleo, así como también dispone que la ley debe adoptar medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. En cuanto al patrono, éste está en el deber de garantizar a sus trabajadores las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, lo cual el Estado está en el deber de adoptar medidas y crear instituciones que permitan el control y la promoción de esas condiciones.

**Artículo 89.** Este artículo consagra el trabajo como un hecho social, por lo que debe gozar de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores. Del mismo modo, la constitución consagra en el presente artículo una serie de principios rectores a objeto sea efectiva el cumplimiento de tal obligación. Siendo: que 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.

**Artículo 96.** Éste artículo establece que todos los trabajadores 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 al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

**Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial Nº 6.076 del 7 de mayo de 2012**

**Artículo 431. Derecho a la negociación colectiva.** 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. 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.** Las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de aplicación de la convención, aún para aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que no sean integrantes de la organización sindical u organizaciones sindicales que hayan suscrito la convención. 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.** 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 sustitutivos 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.

**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, sin perjuicio que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores. Vencido el período de una convención colectiva de trabajo, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores y las trabajadoras, continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya. Las partes podrán, mediante Acta Convenio, prorrogar la duración de la convención colectiva por un límite que no excederá de la mitad del período para la cual fue pactada.

## **Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores**

**Artículo 163: Objeto:** La negociación colectiva tendrá por finalidad la regulación de las condiciones de trabajo en sentido amplio y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales, el establecimiento de medios para la solución de los conflictos y, en general, la protección de los trabajadores y de sus familias, en función del interés colectivo y del desarrollo económico y social de la Nación

### **Definición de Términos**

Los términos básicos constituyen una sección opcional del trabajo de grado o tesis, cuya finalidad consiste en conceptualizar los términos empleados en la investigación con el objeto de clarificar mejor el problema, para evitar ambigüedades. En este sentido Díaz (2006) plantea que la definición de términos, radica en establecer el significado específico y según el contexto a los conceptos principales, involucrados en el problema formulado. A continuación, se definen los términos más usados en la presente investigación:

**Derecho del Trabajo:** El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre el patrono y el trabajador.

**Convenio colectivo:** Acuerdo o manifestación suscrita por uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores con uno o varios patronos, sindicatos o asociaciones de patronos, para establecer, suscribir las condiciones a regir la relación laboral, cuya relevancia es que en ella se establecen mejores condiciones de trabajo que las estipuladas por la legislación.

**Negociación Colectiva:** actividad que realizan uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores por una parte y por la otra uno o varios patronos, sindicatos o asociaciones de patronos, para establecer condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes se le denomina negociación colectiva

**Salario:** Derecho constitucional, de protección especial del Estado y de exigibilidad inmediata que tiene todo trabajador en recibir una contraprestación suficiente que le permita vivir con dignidad y satisfacer las necesidades materiales, sociales e intelectuales tanto propias como la de su familia.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

El presente capítulo plantea las herramientas metodológicas principales que sustentarán el proyecto, en este sentido Sabino (2005; 82) afirma que la “metodología del estudio explica detalladamente los procedimientos y técnicas para planificar y ejecutar una investigación”. En este sentido, la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación, es decir, es el cómo se realizará el estudio para responder al problema planteado.

#### **Nivel y Modalidad de la Investigación**

El nivel de una investigación va referido al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno, en efecto, Arias (2012; p 47) refiere “al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno ” El tipo de investigación a realizar determina los niveles que es preciso desarrollar” (p.51). Así pues, el nivel de investigación establece hasta qué punto se llevará a cabo el estudio del tema o problema planteado, tomando en cuenta el tipo de investigación, se conocerá el nivel en el cual se basa todo el estudio. También el nivel permite saber qué factores tienen que intervenir para el desarrollo de toda la investigación.

Para efectos del presente trabajo de grado, el desarrollo del mismo está enmarcado **en una investigación de nivel descriptivo, puesto que, el propósito de este nivel es el de interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos.** Por otra parte, la modalidad de la investigación se centra en una investigación jurídico documental, que puede definirse como aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otro tipo de documentos, como lo son la Ley de Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, además de jurisprudencia, emanadas del Tribunal Supremo de Justicia,

### **Diseño y método de investigación**

Si bien, el diseño va referido a la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado, sobre ello, Balestrini (2006; p 194) considera que el diseño de investigación es “un plan global de investigación que integran de un modo coherente y adecuadamente correcto, técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos”, por lo

que, el estudio propuesto se adecúa a los propósitos de una investigación de tipo documental donde la originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterio y conceptualización.

En este sentido, Sabino (Ob, cit) expresa sobre ello que los estudios documentales son aquellos que se realizan sobre la base de “documentos o revisión bibliográficas, el cual se efectúa en función de documentos, todo ello con el objeto de recolectar información a partir de documentos escritos y no escritos susceptibles a ser analizados”. De igual forma, precisa señalar que, el método aplicado en el marco general que guía el trabajo especial de grado de investigación, fue el cualitativo fundamentado en la hermenéutica jurídica.

### **Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Información**

En el marco metodológico la selección del instrumento o técnica juegan un papel muy importante, pues de este depende el éxito del trabajo, el instrumento es palpable y se emplea para medir o registrar algo, pero una técnica comprende los pasos para recaudar datos. Según Arias (Ob, cit), “se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información, el cual conduce a la obtención de información, y debe ser guardada, procesado, analizado e interpretados posteriormente, a dicho soporte se le denomina instrumento”.

Ahora bien, el presente trabajo de grado, se encuentra enmarcado en el tipo de investigación jurídico documental, **se utilizó para la recolección de la información, el arqueo bibliográfico, la observación documental y el fichaje, éstas técnicas están basadas en la búsqueda de información de los libros, revistas, biografías, informes, actas y referente a la presente investigación leyes,** doctrinas jurídicas y jurisprudencias, almacenando la información en fichas y carpetas en la computadora. La técnica que se utiliza

para tener un buen reporte de este tipo de observación son las fichas bibliográficas, las cuales sirven para citar y tener presentes las diversas fuentes que se han utilizado durante la observación.

El procedimiento para realizar la observación documental consiste en revisar toda la bibliografía posible existente sobre el tema objeto de estudio, después se integra la información en el fichero en donde se organiza esta bibliografía. Después de hacer esto se inicia una lectura selectiva de cada una de las fuentes organizando una ficha de trabajo en la cual se anotarán los puntos más importantes de cada fuente. Sánchez (2007, 66) conceptualiza al fichaje como:

... técnica documental, es un recurso disponible para obtener información. Consiste en seleccionar y almacenar la referencia de todas las fuentes en las que se crea que hay posibilidad de encontrar datos utilizables, lo primero que debe hacer el investigador es elaborar una ficha al ubicar la fuente de información en libros, leyes, fallo jurisprudenciales, revistas especializadas, etc., esto permitirá su reconocimiento y total identificación, facilitara así el uso de información para elaborar el trabajo de investigación, permitiendo el control sobre lo hallado, de esta manera se cotejara más fácilmente las citas de los autores consultados.

Como instrumento de análisis de información se utilizó el análisis de contenido, el cual es definido por Sabino (op cit), como una técnica de investigación para el análisis de textos, señala el autor, que “con ella es posible hacer apreciaciones sistemáticas sobre la ideología y el pensamiento político de diversos órganos de difusión, encontrar coincidencias y discrepancias en entrevistas”. Esta técnica de análisis de información representa el aspecto principal de la investigación documental, ya que a partir de ella se analizan los conceptos, opiniones, teorías y demás elementos integrados al estudio.

De igual forma, se hizo uso del resumen analítico, que según Balestrini (Ob. cit), “Se incorporará para descubrir la estructura de los textos consultados, y delimitar sus contenidos básicos en función de los datos que se precisan conocer”. Igualmente, se empleó el análisis crítico, el cual señalan Tamayo y Tamayo (2000), es: “La apreciación definitiva de un texto, a partir de los elementos hallados en él, mediante la presentación resumida y el resumen analítico...”. (p. 64).

Desde este punto de vista, las técnicas relacionadas permitieron el abordaje teórico-analítico de todos los aspectos seleccionados para conformar el trabajo, de allí que las técnicas son importantes para recolectar la información. En este sentido, **las técnicas empleadas tuvieron como objeto incluir, analizar e interpretar los datos e informaciones recabadas por medio de la revisión de diferentes materiales impresos vinculados al tema objeto de estudio.**

## **Procedimiento**

Para llevar a cabo el presente Trabajo de Grado se consideraron tres etapas fundamentales, siendo las mismas:

**Etapas I:** Revisión de fuentes bibliográficas primarias, tales como teorías, leyes e investigaciones relacionadas con el tema propuesto y a la selección de los que se considerará como aporte sustantivo vinculado con la investigación. Por tanto, al definir el problema que será base de estudio se procede a indagar sobre las fuentes que nutran la investigación, consultando obras de carácter general que permita encaminar la búsqueda.

**Etapa II:** Se procedió al registro, procesamiento y análisis de la información recabada de las diferentes fuentes con el fin de desarrollar cada uno de los objetivos planteados.

**Etapa III:** Vinculada a la realización de un análisis exhaustivo de la información procesada con el propósito de pasar a la elaboración y presentación del mismo, es decir, en la medida que se recolectó la información se evaluó y emitió criterios, posiciones que permitió la ejecución de un análisis pertinente.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Presentación y análisis de resultado**

Este capítulo, se centra en la presentación de los datos encontrados a través de los instrumentos diseñados para el estudio, todo ellos, vinculado con los conocimientos estimados para el desarrollo del presente trabajo de grado, es decir, plasma los datos y resultados sobre cada objetivo sustentado ellos, por los antecedentes, bases teórica y normativa obtenidos en la investigación.

### **Fase I: Identificación de las disposiciones desde el rango constitucional y Legal que sustentan las convenciones colectivas y el salario.**

Tanto el salario como la convención colectiva son derechos amparados por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) al igual que en los instrumentos celebrados y ratificados por la Organización Internacional del trabajo (OIT). En lo que respecta al salario, el artículo 91 lo estipula como un derecho fundamental y de inmediata exigencia y en cuanto a la convención colectiva, el artículo 96 sustenta el derecho a la negociación colectiva y por ende la celebración de convenciones colectivas de trabajo.

### **Fase II: Principios y derechos laborales afectados por el constante movimiento salarial.**

Principio de la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, principio del salario digno. El derecho a la negociación colectiva y contrato colectivo, Convenio 87: Convenio sobre la libertad, sindical y la protección del derecho de sindicación, Convenio 98 : Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva y Convenio 144 : Convenio sobre la consulta tripartita.

### **Fase III: Repercusión jurídica que acarrea la situación actual de Venezuela, en cuanto a la vigencia y efectividad de las convenciones colectivas para así dar con el debido sentido del mismo**

Ha sido notorio y denunciado que en Venezuela se ha estado experimentando la peor crisis económica que entre sus manifestaciones más claras está la caída abismal de la capacidad adquisitiva de los trabajadores, evidentemente los constantes movimientos salariales en razón a una

hiperinflación sólo ha pretendido compensar fugazmente el deterioro económico arrastrando consigo la vulneración de derechos constitucionales como lo es el derecho a las convenciones colectiva e inclusive al salario mismo, por cuanto al tomar en cuenta el objeto del salario, lo cual es para satisfacer las necesidades sociales, materiales, culturales, pues, evidentemente la desestabilización económica no ha sido de gran ayuda para que el Estado como garante de tal derecho cumpla lo cual ha demostrado la ineficiencia e incompetencia de la gestión del gobierno.

Se advierte que las convenciones colectivas son sinónimo de beneficios y por ende de bienestar, de modo que el acuerdo manifestado en ellos es el resultado más veraz de las necesidades de los trabajadores y aun cuando las mismas cada cierto tiempo son actualizadas, la inestabilidad económica y repentinos y constantes decretos en materia salarial no permite que el derecho a las negociaciones colectivas, el derecho a la convención y demás se configure como debe ser.

## **Conclusiones**

Tras las dos últimas décadas la operatividad del derecho a la convención colectiva ha sido y decaído consecuente con la crisis económica y por ende a la mala gestión del actual régimen venezolano. Evidentemente, se está enfrentando una de las mayores crisis económica política y social por la que nunca había atravesado nuestro país en toda su historia, situación que se ha ido agudizando consecuente con factor hiperinflacionario todo ello producto de las incorrectas políticas económicas realizadas por el régimen en estos últimos 20 años, que amenazan con llevarse a su paso cualquier conquista histórica laboral. En efecto, hasta la presente fecha, se ha evidenciado que siguen sin

tomarse los correctivos adecuados para proteger el salario del trabajador, desacelerar la inflación, estimular el aparato productivo y animar las inversiones locales y extranjeras generando confianza a los empresarios y emprendedores, con miras a garantizar el crecimiento sostenido de la economía, la generación de plazas de trabajo de calidad e igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, por lo que las protestas de los trabajadores han cobrado fuerza, pues, no han dejado a un lado sus reclamos en defensa de sus contrataciones colectivas, protección del salario y del empleo; lo cual no ha dado resultado ni ha sido tomado en cuenta por el régimen ya que no se ha tenido la contundencia necesaria ya que se viene vulnerando la libertad sindical y desmembrado las federaciones y confederaciones sindicales de trabajadores y creando organizaciones sindicales paralelas en las entidades de trabajo e instituciones públicas con tendencias oficialistas que se arrodillan y celebran todas las violaciones a los derechos y convenciones colectivas de los trabajadores.

## **Recomendaciones**

Aunque resulta un poco forzoso dar una recomendación sin contar con la certeza de un cambio político, ya que la crisis económica y social por la que atraviesa el país es consecuencia de las malas políticas del régimen que no garantiza los principios fundamentales ni para los trabajadores ni para el patrono por lo que se considera que más que una recomendación sería conveniente exigir al régimen el respeto a los principios constitucionales de progresividad, intangibilidad y salario digno, a la correcta aplicación de los aumentos salariales previstos en actas convenio o en las convenciones colectivas de trabajo, al cumplimiento estricto de los beneficios

socio-económicos de las Convenciones Colectivas en sus mismas proporciones y fórmulas de cálculo. A la indexación de las prestaciones sociales, utilidades y promedio para la cancelación del disfrute de vacaciones de los trabajadores, con respecto a las bonificaciones paralelas o canjes de beneficios económicos realizados por los patronos que solo sirven de solución momentánea para la alimentación diaria precaria del grupo familiar y por supuesto el cumplimiento de los convenios internacionales suscritos por la República.

Es por ello que la recomendación más importante sería la unión de todas las organizaciones sindicales, federaciones, confederaciones de trabajadores y patronos, federaciones y confederaciones de patronos para exigir al régimen respetar las convenciones colectivas, el derecho al trabajo, el salario digno. Y de esta manera establecer salarios de manera tripartita Estado, Patronos y Sindicatos.

### **Referencias Bibliográficas**

Arias, F. (2012) El Proyecto de investigación, Introducción a la Metodología Científica. Sexta Edición. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.

Balestrini, M. (2006) Cómo se elabora el proyecto de investigación. Séptima Edición. Caracas, Venezuela, Editorial Consultores Asociados.

Hernández, R. (2010) Metodología de la Investigación. Quinta Edición, México, Editorial McGraw Hill.

Hurtado, J. (2010) Metodología de la Investigación: Guía para la Comprensión Holística de la Ciencia. Cuarta Edición, Caracas, Venezuela, Editorial Ciea-Sypal, Quirón.

Parella, A. y Martins, C. (2004) Modalidades de Investigación. Argentina: Cuarta Edición, Argentina: Editorial Humanistas.

Sabino, C. (2005) El Proceso de la Investigación. Quinta Edición. Caracas, Venezuela. Editorial McGraw Hill Interamericana Editores.

Sánchez, R. (2007) Técnicas y Metodología de la Investigación Jurídica. Caracas, Venezuela. Editorial McGraw Hill Interamericana Editores.

Tamayo y Tamayo. (2000) El proceso de la Investigación. Cuarta Edición, México. Editorial Limusa Noriega Editores,

### **Referencias Normativas.**

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36860. diciembre 30 de 1999. Caracas, Venezuela

### **Referencias Electrónicas En Línea**

*Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm.154)* [Disponible en línea [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_172300.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172300.pdf)][Consultada en Línea: 28 de agosto 2019]

Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva (Entrada en vigor: 11 agosto 1983) Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT (03 junio 1981) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Rendón, I (2019) La negociación colectiva en Venezuela bajo una profunda crisis normativa y jurisprudencial [Disponible en: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ZRM4s13LjugJ:https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/23321/23454%2Btrabajo+de+grado+sobre+el+salario+y+las+convenciones+colectivas&client=safari&rls=en&hl=es&prmd=ivns&strip=1&vwsrc=0>] [consultada en línea:29/082019]

García, F (2019) El salario mínimo debe ser sustentado junto al aumento de la gasolina e impuestos [Disponible en línea: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:MDJ5hy->

aBSsJ:<http://www.eluniversal.com/economia/49759/plantean-ajuste-del-salario-anclado-a-precio-de-gasolina%2Bel+salario+en+venezuela&client=safari&rls=en&hl=es&prmd=ivns&strip=1&vwsrc=0> [consultada en línea:07/092019]

Ustáriz, C (2013) Fundamento del derecho colectivo de trabajo [Disponible en:<http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv6n12/art06.pdf> Observatorio Laboral Revista Venezolana] [consultada en línea: 07/09/2019]