



**Estrategias para Mejorar la Convención
Colectiva en la Empresa Negroven S.A
Ubicada En Valencia – Edo Carabobo.**

Autora: Daniela S. Leon C.

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Telefono: (0241) 8714240 (máster) – Fax: (0241) 8712394



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
RELACIONES INDUSTRIALES

Estrategias para Mejorar la Convención Colectiva en la Empresa Negroven S.A Ubicada En Valencia – Edo Carabobo.

Trabajo de Grado para optar al título de
Licenciatura en Relaciones Industriales

Autora: Daniela S. Leon C.
C.I V- 16.124.831
Tutora: Lic. Ada Colmenarez

San Diego, Noviembre 2017



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
RELACIONES INDUSTRIALES

ACTA DE REVISIÓN DEL PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO

Quienes suscriben esta Acta, dejan constancia que el Proyecto de Trabajo de Grado: **Estrategias para Mejorar la Convención Colectiva en la Empresa Negroven S.A Ubicada En Valencia – Edo Carabobo.** Ha sido revisado y, cumpliendo con los requisitos exigidos para su aprobación, recomiendan su tramitación ante el organismo académico correspondiente.

Lic. Ada Colmenarez

Firma

Fecha



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
RELACIONES INDUSTRIALES

ANTEPROYECTO DE TRABAJO DE GRADO

**Estrategias para Mejorar la Convención Colectiva en la Empresa
Negroven S.A Ubicada En Valencia – Edo Carabobo.**

ESTUDIANTE

Cédula de Identidad N°

Nombres y apellidos

16.124.831

DANIELA SOFÍA LEON CARLOSAMA

Tutor Propuesto: Lic. Ada Colmenarez Firma:

Cédula de Identidad N°

COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO

Firma

Sello

Fecha

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Lic. Ada Colmenarez, portador(a) de la cédula de identidad N° **5.564.500**, en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por el(la) ciudadano(a) **DANIELA SOFÍA LEON CARLOSAMA** portador(a) de la cédula de identidad N° **16.124.831**, titulado **Estrategias para Mejorar la Convención Colectiva en la Empresa Negroven S.A Ubicada En Valencia – Edo Carabobo**, presentado como requisito parcial para optar al título de **Licenciatura en Relaciones Industriales**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

Nombre: Lic. Ada Colmenarez

Firma:

Cedula:

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO		pp.
Resumen Informativo		iv
Introducción.....		8
Capítulo		
I	Planteamiento Del Problema	10
	1.1.1 Formulación del Problema.....	12
	1.2. Objetivos.....	13
	1.3. Justificación	13
II	Marco Teórico.....	15
	2.1. Antecedentes.....	15
	2.2. Bases Teóricas	18
	2.3. Bases Legales.....	29
	2.3. Definición de Términos	34
III	Marco Metodológico.....	37
	3.1. Tipo y Nivel de Investigación.....	37
	3.2 Fases Metodológicas.....	36
	3.2.1.1 Técnicas e Instrumentos.....	32
	3.2.2 Técnicas de Recolección de la Información.....	41
IV	Recursos.....	39
	4.1 Revisión Bibliográfica.....	40
	4.2 Aspectos Administrativos.....	40
	Cronograma de actividades	50
Referencias		51

ÍNDICE DE CUADROS

	pp.
1 Tipos de Cláusulas.....	25
2 Personal del Área de Planta de la Empresa Negroven, S.A.....	41
3 Cuadro Comparativo Clausulas Económicas.....	46
4 Cuadro Comparativo Clausulas Económicas.....	47
5 Relación entre Empleados – Patrono.....	49
6 Relación entre Sindicato y Trabajadores	50
7 Medios de Comunicación Empresa.....	51
8 Comunicación Trabajadores y Sindicato.....	52
9 Acuerdo Sindicato- Empresa.....	53
10 Negociación Colectiva- Concertación.....	54
11 Negociación Colectiva- Economía.....	56
12 Salario.....	57
13 Negociación Colectiva- Reuniones.....	59
14 Convención Colectiva – Utilidades.....	60
15 Beneficios Socio Económico – Vacaciones.....	61
16 Beneficios Socio Económico – cláusula de años de servicio.....	62
17 Prestaciones Sociales.....	63
18 Aporte de Caja de Ahorros	64
19 Rotación De Horario.....	65
20 Horas Extras.....	66
21 Seguro Médico.....	67
22 Ascensos y Capacitación de Personal.....	68
23 Acuerdos Contratación.....	69

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICOS	pp.
1 Relación entre Empleados - Patrono.....	54
2 Relación entre Sindicato y Trabajadores.....	55
3 Medios de Comunicación Empresa.....	56
4 Comunicación trabajadores y sindicato.....	57
5 Acuerdo Sindicato- Empresa.....	58
6 Negociación Colectiva- Concertación.....	59
7 Negociación Colectiva- Economía.....	61
8 Salario.....	62
9 Negociación Colectiva- Reuniones.....	64
10 Negociación Colectiva- Utilidades.....	65
11 Beneficios Socio Económico – Vacaciones.....	66
12 Beneficios Socio Económico – Años De Servicio.....	67
13 Prestaciones Sociales.....	68
14 Aporte de Caja de Ahorros	69
15 Rotación De Horarios.....	70
16 Horas Extras.....	71
17 Seguro Médico.....	72
18 Ascensos y Capacitación de Personal.....	73
19 Duración del Contrato Colectivo	74
20 Acuerdos Contratación.....	75



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
RELACIONES INDUSTRIALES

Estrategias para Mejorar la Convención Colectiva en la Empresa Negroven S.A Ubicada En Valencia – Edo Carabobo.

Tutora: Lic. Ada Colmenarez

Año: 2017

RESUMEN

Las convenciones colectivas, son la fuente del derecho que rige las relaciones de trabajo, de ellas depende de qué manera el patrono remunerara al empleado, cuáles serán las condiciones de trabajo generales y que beneficios sindicales existirán, entre otras cosas, por eso su gran importancia; este pacto nace del convenio que llega a existir entre dos partes con intereses que pueden llegar a ser muy diferentes en ocasiones, por lo cual, muchas veces se pueden originar conflictos laborales en modo de ejercer presión por parte de los trabajadores para alcanzar acuerdos beneficiosos para ellos. Específicamente en la empresa Negroven S. A, se viene suscitando una discusión del convenio colectivo que ha traído como consecuencia el insatisfacción laboral, en este sentido la investigadora se propuso estudiar que mejoras se le pueden realizar a la convención colectiva; con la finalidad de analizar el entorno laboral por la discusión del contrato colectivo de trabajo de la empresa y de estas manera realizar propuestas para dichas mejoras. Para ello en la metodología enmarcada en una investigación de tipo descriptiva con la modalidad no experimental de campo; y para su estudio se utilizó: la población que es este caso son los trabajadores de las áreas de producción, ensacado y despacho, mantenimiento y laboratorio, como instrumento se realizará un cuadro comparativo de las tres últimas convenciones colectivas. Se concluye que uno de las principales razones del conflicto es ocasionado por el impacto de la lucha de los beneficios que solo favorece a un solo grupo, por otro lado en el escenario están las diferencias de los trabajadores y patronos, y una gran desmotivación por parte de los trabajadores, es por ello que recomienda diseñar e implementar sistemas de políticas en aspectos resaltantes en el contrato colectivo tales como: beneficios, incentivos, salario, vacaciones, utilidades, ambiente laboral y relación con el superior, entre otros

Palabras claves: Convención Colectiva, insatisfacción.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del derecho de trabajo en Venezuela, se ha desarrollado bajo dos pilares fundamentales, el derecho individual, que es el encargado de regir las relaciones laborales individuales y el derecho colectivo, que es el encargado de reglamentar las relaciones laborales como de organizaciones o de grupo.

Las negociaciones colectivas no siempre se enmarcan en reuniones cortas y cordiales, con frecuencia es común observar cómo se generan conflictos entre las partes que mantienen intereses en la resolución de las convenciones colectivas, generando desmotivación y conflictos, estos pueden aparecer como mecanismos para impulsar las negociaciones o como presión para alcanzar los objetivos de algunas de las partes, en la historia las organizaciones sindicales se han promovido en función de lograr metas que mejoren las condiciones laborales y los beneficios socio económicos.

En este sentido el propósito de este estudio se basa en el análisis de la situación actual de la empresa Negroven S.A de modo tal que la presente investigación tiene como objetivo fundamental analizar el proceso de la convención colectiva en el sector Negro de humo, con la finalidad de indagar cuales son las diferentes situaciones que se presentan, describir el marco jurídico actual, basado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, La ley Orgánica del Trabajo de los trabajadores y trabajadoras y su reglamento, las convenciones colectivas anteriores, entre otras de relevancia jurídica. Por otra parte, proponer líneas de acción para que la convención colectiva sea efectiva y por último, describir la situación actual de la convención colectiva de la entidad de trabajo objeto a estudiar.

Capítulo I: denominado El Problema que contiene: planteamiento de problema, objetivo general, objetivos específicos y la justificación de la investigación.

Capítulo II: titulado Marco Teórico, contiene los antecedentes de la investigación y el referente teórico.

Capítulo III: titulado Marco Metodológico, el cual está constituido por la naturaleza de la investigación, tipo de investigación, estrategia metodológica, técnica e instrumentó de recolección de datos, población y muestra. .

Capítulo IV: titulado Análisis e Interpretación de los Resultados, en este capítulo se analiza, razona a profundidad y se determina la raíz del conflicto con el fin de encontrar las estrategias para el cumplimiento de los objetivos que sustenta esta investigación.

Capítulo V: titulado Propuesta, se presenta las posibles soluciones para dar cumplimiento a los objetivos planteados, adicional se presentan las Conclusiones y recomendaciones, se resumen los principales resultados y aportes más significativos del trabajo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

A finales del siglo XVIII con la aparición de la revolución industrial, se iniciaron también las relaciones de trabajo colectivas, en el principio las organizaciones mantenían una hegemonía de poder sobre sus trabajadores, que generalmente aceptaban condiciones de trabajo deplorables y sueldos bastante bajos, procurados por el ente empleador que tenía como principal objetivo maximizar sus beneficios. En consecuencia, a finales del siglo XIX comenzó un movimiento internacional a favor de la lucha de los trabajadores, que buscaban principalmente reivindicaciones justas y mejores condiciones de trabajo, a partir de entonces se instauraron organismos internacionales con la finalidad de velar por los derechos de los trabajadores, tal es el caso de la Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT) o Primera Internacional, seguido más adelante de asociaciones e instituciones regionales y nacionales.

En este sentido, todo el movimiento laboral de carácter mundial que tuvo como punto de partida la Europa occidental, fue impulsado por la unión de los trabajadores en grupos organizados, inicialmente, se unieron para reclamar derechos a una empresa y posteriormente a grupos industriales, de esta manera alcanzaron un poderoso método de persuasión ante los empleadores quienes necesitaban de su mano de obra. Se puede decir que ese fue el origen de los sindicatos o la organización sindical, que según el Diccionario Jurídico de Derecho Laboral (1983:347), es “la asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos”; por lo cual, se puede ubicar a la organización sindical o sindicato como el ente constituido por trabajadores

que tienen como principal finalidad atender sus necesidades y emprender los reclamos necesarios para lograr los beneficios requeridos.

A este respecto, en muchos casos las exigencias de los trabajadores finalmente son canalizadas por las organizaciones sindicales, no siempre son aceptadas de la mejor manera por los organismos empleadores, ocasionándose más allá de las negociaciones colectivas una lucha de poderes, que puede decantar en un conflicto laboral, según Ojeda (2006:89), “los conflictos laborales son todas aquellas fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo, aclarando que pueden manifestarse desde un paro de masa que pone en peligro la vida de una colectividad o la producción, hasta la más leve controversia”.

La negociación colectiva es algo continuo en la mayoría de las empresas privadas o públicas. A pesar de que las negociaciones son procesos sociales que se dan continuamente, no es fácil hacerlo bien, y rara vez se han ocupado en desarrollar técnicas de negociación que ayuden a salir airosos de las muchas situaciones con las cuales se enfrentan continuamente las empresas. La capacidad de negociación puede mejorar mucho si utilizamos ciertos criterios y métodos, la mejor manera es adiestrando en ciertas habilidades.

Este trabajo, busca plantear posibles soluciones para las mejoras del contrato colectivo, enfocado en las mejoras de los beneficios económicos de los trabajadores. En un sindicalismo, la convención colectiva es el instrumento más eficaz, incluye criterios sobre cómo formular estrategias, aplicar tácticas, con el fin de elegir el método de negociación más apropiado, para ello se debe seleccionar adecuadamente un equipo negociador o definir en función de nuestras características personales, cual es el estilo de negociación más apropiado.

En el caso de NEGROVEN S.A, su historia se remonta a la década de los 50, el naciente desarrollo industrial en Venezuela incluyó la instalación de cuatro importantes fábricas de cauchos para automóviles y camiones: Firestone, Goodyear, Uniroyal y Cauchos General. La fabricación en gran escala de cauchos en el país,

además del auge del ensamblaje de automóviles y otras industrias, creó una importante demanda de negro de humo, materia prima indispensable para la fabricación de las llantas.

Ante la demanda de negro de humo y con la ventaja de tener una amplia disponibilidad de un derivado del petróleo, como materia prima proveniente de las refinerías de petróleo del país, en 1962, Luis Ignacio Mendoza, Alson Byron Keleer y David Steudel iniciaron la idea de producir negro de humo en Venezuela. Esta idea se materializó con la construcción de esta Planta en Valencia, que al inaugurarse en 1962, fue la segunda planta en instalarse en el Continente Americano, fuera de los Estados Unidos de Norte América. Así, la historia del negro de humo en Venezuela, nace con el nombre de Negroven, S.A. La mencionada empresa lleva más de 20 años haciendo contratos colectivos. Actualmente, la empresa se encuentra en proceso de discusión de contrato colectivo, ante una situación en el país que sufre una galopante hiperinflación, que ha mermado tanto en la calidad de vida como el poder adquisitivo de los trabajadores.

Por otra parte, se evidencia poca motivación, es decir, aun cuando la directiva ha hecho ajustes de salario, los mismos son muy bajos y no permiten cubrir ni la cuarta parte de la canasta básica, hecho que, ha afectado la calidad de vida de los trabajadores, puesto que sus ingresos se diluyen rápidamente, generando temor y estrés, otros buscan la manera de tener otros ingresos y aun así no logran satisfacer sus necesidades tanto económicas como en la calidad de vida. La rotación de personal va en aumento ya que muchos optan por retirarse para emigrar tratando de buscar una mejor calidad de vida, que les permita tener estabilidad y tranquilidad. Es por ello que en esta contratación colectiva se busca hacer los cambios que se requieran de manera que tanto la empresa como el trabajador queden satisfechos.

1.1.1. Formulación Del Problema

¿Qué estrategias se podrán plantear para las mejoras del Contrato Colectivo en la Empresa Negroven S.A Ubicada En Valencia – Edo Carabobo.

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Proponer estrategias para mejorar la Convención colectiva en la Empresa Negroven S.A Ubicada En Valencia – Edo Carabobo.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual de la empresa NEGROVEN S.A
- Comparar las dos (2) últimas Convenciones colectivas de la empresa NEGROVEN S.A
- Diseñar estrategias para mejorar la Convención colectiva de la empresa NEGROVEN S.A.

1.2. Justificación de la Investigación

La convención colectiva es el proceso de búsqueda de los mejores resultados posibles en la aceptación de ideas, propósitos o intereses de las partes implicadas, de manera que al culminar, las partes estén de acuerdo en que fueron atendidos sus planteamientos y tuvieron la oportunidad de presentar sus argumentos. Esto requiere un lapso previo de discusión y análisis entre las partes. El proceso de negociación es producto de las estructuras sindicales de cada país, de las leyes que la regulan, y de los intereses de las partes.

Las demandas presentadas en los convenios colectivos de trabajo parten del conocimiento de las condiciones reales en que se desarrolla la actividad del trabajador en la empresa. Los problemas de los trabajadores, sus exigencias de justicia y equidad, el clima laboral en que se desempeñan, sus aspiraciones de mejora salarial, y mejores condiciones de trabajo y de vida, constituyen la materia prima con que se elaboran las demandas. La investigación que se proyecta, reporta suma importancia, desde su acto jurídico, teniendo en cuenta que el desarrollo de las relaciones laborales, basadas en modelos liberales, supone el ejercicio de los sujetos colectivos,

de forma explicativa, respaldada en la negociación colectiva, y en el marco jurídico de algunos de los modos alternos de solución de las diatribas que se generan precisamente por la denominada acción sindical.

De este modo, la presente investigación tiene por un lado, como objetivo fundamental analizar el proceso de negociación colectiva en el sector de fabricación de Negro de humo, con la finalidad de definir las etapas del proceso de la negociación colectiva de trabajo; indagar cuáles son las diferentes situaciones que se presentan, describir el marco jurídico actual, basado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, La ley Orgánica del Trabajo de los trabajadores y trabajadoras y su reglamento, las convenciones colectivas anteriores, entre otras de relevancia jurídica.

Por otra parte este estudio se hace con la finalidad de dar cumplimiento al requisito legal exigido por la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez para obtener la Licenciatura de Relaciones Industriales, este trabajo representa la oportunidad de poner en práctica los conocimientos teóricos prácticos adquiridos por los profesores de esta institución. Permitiendo intensificar, así como complementar los conocimientos adquiridos la formación profesional en tan importante área de las relaciones industriales

De igual manera se pretende que la información de esta línea investigativa sirva de interés como antecedente o fuente de información para futuras investigaciones, siendo un aporte para la comunidad académica de la Facultad de Ciencias y Sociales de la Universidad José Antonio Páez.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El Marco Teórico permite establecer la fundamentación conceptual del estudio a desarrollar, Balestrini (2008: 205) sostiene que “el Marco Teórico es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico – epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para un estudio”.

2.1. Antecedentes

En toda investigación debe considerarse algunos estudios previos realizados por diferentes autores, que presenten problemáticas similares a la que se estudia, de manera tal que se convierta en una base para su desarrollo. Al respecto, Briones (2005), indica que los antecedentes son:

El conjunto de hechos, sucesos y acontecimientos ocurridos anteriormente a la formulación del problema, los cuales sirven para aclarar, juzgar e interpretar la situación que investigamos, por lo tanto su propósito es el de ayudar al investigador a definir las estrategias metodológicas que se van a seguir, en base a los aportes que se extraigan de diversos trabajos de grado e investigaciones que de alguna manera u otra guarden relación con el estudio en desarrollo. (p: 39)

Las investigaciones realizadas sobre el derecho a la negociación son muchas y muy variadas. En este sentido, algunas investigaciones han realizado aportes significativos para la elaboración de este proyecto como es el caso:

Giraldo (2015), en su investigación presentada ante la universidad José Antonio Páez Titulada “Proceso de Contratación Colectiva de Concesionarios Automotrices De Valencia, Edo. Carabobo”. Planteó el análisis de la situación de contratación colectiva aplicada en el sector de concesionarios automotrices de

Valencia, Edo Carabobo. La autora se fundamentó en los aportes de la teoría de la contratación colectiva y realizó una investigación con diseño de campo. La población fue finita porque estuvo conformada por 51 trabajadores del concesionario Tracto Agro Valencia, C.A.

Así mismo, la muestra consultada fue selecta por un cuestionario contentivo de 15 preguntas con varias opciones de respuesta de dónde se pudo concluir que existe mucha insatisfacción de los trabajadores en cuanto a la contratación colectiva.

Yzaguirre (2015) en su trabajo, “Diseñar el Contrato Colectivo de Obreros y Obreras Bajo las Pautas Establecidas en la Organización Cargill de Venezuela – Planta Catia la Mar”. Se insertó en la Gerencia de Planta de la empresa Cargill de Venezuela – Planta Catia la Mar S.R.L., específicamente en el departamento de operaciones, para en revisar y diseñar el nuevo contrato colectivo de obreros de la empresa para el período 2015-2017. La finalidad del estudio se centró en la revisión y diseño de un nuevo contrato o convenio colectivo de la empresa, a través de una investigación documental. En lo que respecta a los resultados que se obtuvieron durante la realización del proyecto de investigación, se lograron modificar el 45% aproximadamente y se han aprobado cerca del 85% de las cláusulas que componen el futuro convenio colectivo las más resaltantes fueron las cláusulas económicas aspecto de mayor relevancia para los trabajadores.

Por otro lado Gómez (2015), en su trabajo presentado ante la Universidad del Zulia, “Libertad sindical: Negociación colectiva y diálogo social”, la investigación presenta una visión teórica general sobre los aspectos definatorios del derecho a la negociación colectiva en Venezuela, así como de la acepción del diálogo social tripartito, para interrelacionarlos y precisar cómo se ve afectado el mencionado derecho. Asimismo, se analizó cómo se ha desarrollado en Venezuela la “posible institucionalización” del diálogo social, sustentada en el respeto de los interlocutores sociales a negociar colectivamente y en consecuencia, el respeto al derecho a la libertad sindical, para concluirse que lejos de evolucionarse se ha involucionado.

La investigación presentada por Blanquicet (2015), “Proceso de Negociación del Convenio Colectivo en la Empresa Arcometal C.A”. Trabajo de Grado presentado para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales ante la Universidad de Carabobo. Bárbula. Venezuela. Esta investigación tiene como objetivo general, analizar el proceso de negociación del convenio colectivo en la empresa Arcometal, mediante la implementación de una metodología para investigaciones de tipo descriptivo, abordando a los trabajadores de la empresa objeto de estudio mediante técnicas e instrumento de investigación, a fin de recolectar los datos necesarios, dicha técnica e instrumento fueron la encuesta, por medio del cuestionario y la entrevista, utilizando la guía de entrevista para su implementación.

De esta manera, se logró identificar las características generales de la negociación del convenio colectivo para la Empresa Arcometal C.A. posteriormente, la autora concluyo que tanto para los sindicalistas como para el departamento de recursos humanos es importante, previo a la preparación de demandas y estrategias, realizar un estudio interno sobre productividad.

Granados (2015), “La solución de Conflictos Laborales en el sector Industrial”. Presentado para la obtención del grado de Doctora especialista en el derecho el trabajo y la seguridad social. Universidad de Granada, España. Esta investigación emprendió un profundo estudio teórico, que pretendió desarrollar los mecanismos necesarios para la solución de conflictos laborales de cualquier índole, mediante un análisis de otro conjunto de investigaciones anteriores, la investigadora procede a dictaminar las diferentes formas de conflicto laboral y propone una serie de acciones para prevenir o solucionar cada una. Se analizaron las principales negociaciones colectivas que se han llevado a cabo en España, con la finalidad de establecer las competencias en materia de legislación, que deben ser implementadas para evitar los conflictos laborales por medio del arbitraje. En conclusión, la autora estableció que el ordenamiento jurídico laboral se ha caracterizado por la variedad de sistemas de solución de conflictos, además, de que el ingente desarrollo de la solución autónoma de conflictos obliga al laborista a realizar un exhaustivo estudio sobre la cuestión, con

el objeto de deslindar los problemas que sin duda su puesta en funcionamiento ha generado.

2.2. Bases Teóricas

Constituyen el corazón del trabajo de investigación, pues es sobre estas que se construye el mismo. Una buena base teórica representa una estructura sobre la cual se diseña el estudio. Sin la misma todo instrumento diseñado o seleccionado carecerá de validez. En este mismo orden de ideas para Palella y Martins (2006),

Son el soporte principal del estudio que forma parte de la investigación, es de gran importancia por cuanto permite ubicar, dentro de un contexto de ideas y planteamientos, el estudio que se aspira a realizar. Estas comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista bajo el cual se desarrolla la investigación, dirigido a explicar el problema. (p: 67)

A lo que se concluye que las bases teóricas indican el desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado.

2.2.1. Contratación Colectiva

Inicialmente, se debe establecer la definición de negociación, que para Entelman (2009:178), "es la ejecución de discusiones o regateos acerca de un conjunto de condiciones que regirán las relaciones a futuro entre las partes"; partiendo del concepto aportado por el autor, la negociación es una actividad que realizan dos partes en conflicto, pero que a la vez poseen un elemento de convivencia común, que les permite obtener solución a su problema.

Por lo tanto, en la negociación no interviene ningún tercero para facilitar la comunicación, sino que las partes por voluntad propia, generalmente necesitan continuar sus relaciones, e intentan determinar un arreglo favorable. Ahora bien las negociaciones colectivas es un término relacionado con las discusiones laborales que

se establecen en las organizaciones, así como lo establece Dessler (2009:2 13), quien señala que es: “el proceso por medio del cual los representantes de la administración y del sindicato se reúnen para negociar un contrato laboral”.

De allí se infiere que la negociación colectiva, define el ámbito adecuado, ya que es en los sectores o en las empresas donde se regulan de manera adecuada las condiciones de trabajo y los derechos tanto individuales como colectivos de los trabajadores. Por tal razón, es obligación mutua del patrón y el representante de los trabajadores y trabajadoras reunirse en un tiempo razonable y conversar lo relativo a los términos y condiciones que regirán la relación de trabajo, así como también las disposiciones que aseguren el cumplimiento del contrato y eviten en lo posible conflictos. Adicionalmente, para alcanzar una negociación exitosa entre las partes se deben tener bien claras las necesidades de cada quien, estar consciente de la situación económica de la empresa y de las expectativas de cada uno para lograr un equilibrio adecuado.

Todo ello, con la finalidad de alcanzar mejoras tanto para los trabajadores como para los empleadores, notándose que en el caso de los trabajadores, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga a su conjunto un mismo lineamiento, lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo.

Por otra parte, para el empleador habrá un beneficio con el aumento de la productividad, teniendo en cuenta que contribuye a mantener la paz social y a favorece la estabilidad de las relaciones laborales alejando las tensiones propias de los conflictos laborales, además de permitirle abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración dentro de la empresa, en función de mantener y aumentar su competitividad.

En Venezuela, según Marin e Iturraspe (1992:248), “el ejercicio de la autonomía colectiva en las relaciones laborales tiene diversas manifestaciones, la principal de las cuales es la negociación colectiva destinada a la celebración de

convenciones colectiva de trabajo, anteriormente denominadas contratos colectivos”; a este respecto, los autores afirman la capacidad de negociación y resolución de conflictos que tiene los factores económicos en Venezuela, llámense patronos y trabajadores, por medio de las negociaciones colectivas.

Los derechos colectivos del trabajo en la legislación venezolana se encuentran regulados en la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras. Entre estos derechos se encuentran los derechos a la organización sindical, las negociaciones o conflictos colectivos, la convención colectiva, y la Reunión Normativa Laboral para establecer las condiciones del trabajo en una rama de actividad.

2.2.2. Principio la Teoría de los Efectos de la Convención Colectiva:

Principio del Efecto Expansivo: Las estipulaciones de la convención se aplican por igual a los trabajadores contratados antes, durante y después de su vigencia Arts LOT (1997), Arts 508, 509, 524, asimismo, con este principio se alude a que la convención colectiva se aplica no solo a los miembros del sindicato, sino también a los trabajadores no afiliados a esa organización, por ser indiferentes a ella, o estar afiliados a otros sindicatos minoritarios.

Principio Efecto Automático: Las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajos celebrados, o que se celebren durante su vigencia, con la sola excepción de los casos a que se refieren los artículos 509 (empleados de dirección y de confianza) y 510 (representantes del patrono en la discusión y celebración de la convención).

De lo anterior, según LOT (1997) el contrato colectivo establece cuales son las condiciones en las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes, en un contrato de trabajo, y que las estipulaciones consagradas en la misma son de carácter obligatorio e inmediato

cumplimiento para quienes la suscriben. La negociación colectiva persigue dos objetivos:

1. Sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado, mediante convenios entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independiente.
2. Hace posible que empleadores y trabajadores definan las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos aspectos se hallan vinculados, ya que la contratación colectiva tiene lugar entre empleador(es) y por otro lado un grupo de trabajadores.

La negociación colectiva no consiste en que una parte presenta demandas y el otro argumenta lo inverso. Por el contrario, las partes buscan negociar, y para ello se requiere un ambiente confortable, a propósito de este tema Lozano (2015), opina lo siguiente:

La contratación colectiva tiene buen éxito solo cuando la empresa y los trabajadores aceptan responsabilidades que les corresponden y pueden ser venturosas solo cuando los trabajadores y patronos desean lo que sea. Puede florecer únicamente en una atmósfera libre de animosidad o de espíritu de represalia. Debe existir el vehemente deseo mutuo de propiciar en la contratación colectiva procedimientos y actitudes que den resultado la armonía y el progreso. (p: 60)

Esto se interpreta, que en la negociación colectiva hay beneficios para ambas partes, y cuando hay un desequilibrio cuando una de las partes busca beneficios mayores. En el caso de los empleadores, como es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por tensión no resuelta en el campo laboral. Mediante la negociación colectiva los empleadores pueden además abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración. Además Sainz (1997), experto laborista plantea:

En épocas de crisis el reto de la institución más vigorosa del derecho laboral es precisamente la convención colectiva, el salario, los esquemas y modelos que en hora actual de convenciones, se basan en que tanto sector público como el privado son verdaderas ley del trabajo, en las que compiten las cláusulas definitorias económicas, sociales, legales procedimentales, sindicales, de prevención social e inclusive otorgan privilegios que sobrepasan la propia Constitución especialmente para los dirigentes afortunados, licencias indefinidas, cursos, eventos Sindicales entre otras) pero si analizamos la distribución del costo económico de una convención colectiva, llegaremos a la triste realidad de que el salario es el elemento de menor impacto y beneficio para el trabajador. (p: 54)

En la negociación colectiva intervienen distintos actores, que son:

1. El patrono: este participa en la negociación colectiva a través de sus representantes.
2. Trabajadores: puede ser una razón social o una organización gremial sindical.
3. El Estado: puede actuar como empleador o como regulador, puede asumir diferentes roles que se relacionan mucho con el enfoque que se asume respecto a la política laboral, es decir, asume el papel de intervencionista de los derechos del trabajador, su participación puede ser directa (política laboral) o indirecta (a través de su política económica).

El derecho laboral fundamental, puede ser entendido desde diferentes ópticas. Desde el punto de vista socio laboral, este nace del conflicto de intereses contradictorios entre trabajadores y empleadores, su finalidad es la búsqueda de acuerdos que satisfaga a ambas partes.

Desde el punto de vista político, la negociación colectiva es un mecanismo por el cual las partes en conflicto se ponen de manifiesto, desde el punto de vista jurídico, permite regular las relaciones laborales entre los trabajadores y empleadores.

2.2.3. Clases de Contratos o Convenios

Ordinarios: son aquellos firmados entre el sindicato de una empresa y sus patronos su alcance se aplica a los trabajadores que agrupa el sindicato y a los trabajadores que pertenezcan a la misma empresa.

Por rama o actividad económica: son convenios colectivos firmados entre asociaciones de patronos pertenecientes a una rama de actividad económica, su origen en Venezuela viene dado por el decreto ley 440.

Dentro del contenido de los convenios colectivos están plasmadas todas las condiciones alcanzadas, la forma por la cual son expresadas estas pautas es a través de las cláusulas Arias (1987) señala:

Toda la materia de la que trata esta vertida en ellos, constituida por la diversidad de aspectos que van desde la fijación de salarios y condiciones de trabajo, hasta la determinación de beneficios de orden social y familiar que relacionan a los trabajadores y la consagración de obligaciones patronales. (p: 43)

Es importante aclarar con mayor precisión la definición de cláusulas, en palabras de Bertrand Andrés (1982:32), “Disposición particular que forma parte de un tratado, edicto, convención, testamento o cualquier otro acto o instrumento público o privado. Cada uno de los periodos de que constan los actos y contratos”.

Para Hernández (1999:29), el contenido de los convenios colectivos está conformada por una parte normativa que le otorga un carácter similar de ley y otra obligacional, le da naturaleza contractual.

Partiendo de esta premisa se puede clasificar el contenido de los convenios colectivos de la siguiente manera: cláusulas obligacionales u contractuales y cláusulas normativas

2.2.4. Cláusulas Normativas

Son las más importantes dentro del convenio colectivo, de hecho no es posible concebir un convenio sin la existencia de ella, su alcance es limitado, regula

el ámbito social y económico desde las condiciones de trabajo hasta el más mínimo detalle, de allí nace el calificativo ilimitado, Arrias (1987:50), señala que: “son todas aquellas que se inscriben dentro de los contratos individuales de trabajo, acompañado durante toda su existencia, asegurada su supervivencia por la imposibilidad de ser renunciada por los beneficiarios”.

Por otro lado Hernández (1999:542), resalta que “es el elemento predominante, tipificante y centro del convenio, constituye el conjunto de cláusulas que incorporan a los contratos individuales de trabajo celebrado o que se celebren con posterioridad”.

Dentro de esta categoría se pueden encontrar muchos tipos de cláusulas, siendo las más utilizadas:

1. Cláusulas que dependen de su extensión del ámbito personal.
2. Cláusulas relacionadas entre sí por su contenido.
3. Cláusulas por sus efectos temporales.
4. Cláusulas que concierne a la ejecución del contrato.
5. Cláusulas referentes a la higiene, salud y seguridad en el trabajo.
6. Cláusulas vinculadas a la vida familiar del trabajador.

2.2.5. Cláusulas Obligatorias Contractuales

Este tipo de cláusulas son las que contienen un conjunto de obligaciones y deberes que adquieren las partes que firman el acuerdo, en este caso sindicatos y patronos. Uno de los objetivos fundamentales de este tipo de contenido es el mantenimiento de la paz laboral Arias (1987), explica:

Constituye el conjunto de derechos y obligaciones que convienen los sujetos de la negociación, representadas en beneficios que se acuerdan en la organización sindical o al empresario y en los procedimientos de aplicación, interpretación y cumplimiento del contrato colectivo y no inciden en la composición de los contratos individuales. (p: 50)

En síntesis estas cláusulas están concebidas bajo el perfil de la obligación y responsabilidades de las partes, así como también en la organización y procedimientos tendientes al logro y mantenimiento de la paz laboral durante la vigencia del convenio colectivo. Dentro de este renglón los más utilizados son:

1. Cláusula sindical.
2. Cláusulas del patrono con respecto a los contratistas.
3. Cláusulas por sus efectos temporales.
4. Cláusulas que conciernen a la ejecución del contrato.
5. Cláusulas referentes a la higiene, salud y seguridad en el trabajo.
6. Cláusulas vinculadas a la vida familiar del trabajador.

Una de las diferencias fundamentales entre estos dos tipos de contenidos, está en el carácter expansivo de las convenciones colectivas porque no se aplica en todas las cláusulas contenidas en ella, solo las de carácter normativo influyen de manera automática al resto de los actores no directos, el contenido obligacional se limita solo a los firmantes del acuerdo.

Cuadro N° 1. Tipos de Cláusulas

Tipos	Contenido
Cláusulas Preliminares	Tiempo de duración del convenio y definiciones en general
Cláusulas Económicas	Todo lo relacionado a la remuneración y beneficio económico, aumentos, salario mínimo, horas extras etc.
Cláusulas Sociales	Todo lo relacionado con beneficios sociales como campos deportivos, comedores entre otros
Cláusulas Socio-Económicas	Todo lo relacionado con donde tengan componente económico con fines sociales
Cláusulas de Higiene y seguridad	Todo lo relacionado con la dotación de implementos de seguridad social y prevención de accidentes.
Cláusulas Sindicales	Todo lo relacionado con la organización sindical que está discutiendo la RNL, como la inamovilidad laboral, cuota de afiliación etc.

Fuente: Corbes (2016)

3.1 Sindicato

El término sindicato proviene de la expresión griega “síndicos”, que deriva del latín (syndicus) con que se designaba a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos, esto es, al procurador que defendía los intereses de una corporación.

Lucena (2000:110), explica que: “el sindicato es una organización legal conformada bien sea por trabajadores o gremios de profesionales, cuyo objetivo central se fundamenta en la lucha por las reivindicaciones de la clase trabajadora y la constante evaluación y mantenimiento de sus condiciones de trabajo”.

Al repasar algunas de las definiciones más reconocidas acerca del termino sindicato, se pueden identificar ciertas características reconocibles para este tipo de organización, tales como el elemento colectivo, su carácter permanente, sus integrantes desarrollan una actividad profesional, entre otras; así como lo determino Villasmil (2006), quien conceptualiza al sindicato como:

Una unión o asociación de trabajadores, con el objeto de regular, de mejorar y de defender sus condiciones de trabajo, razón por la cual se trata de una verdadera persona jurídica de derecho del trabajo que, con la sola inscripción en el registro de organizaciones sindicales que lleva generalmente la administración del trabajo, capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones en el ámbito de las relaciones de trabajo. (p: 45)

Claro está, que su característica primordial es la de procurar la mayor cantidad de beneficios para los trabajadores, por medio de la mediación conjuntamente con los representantes de las empresas, y de esta manera regular las relaciones laborales de trabajo colectivo, sin perjudicar a la organización, buscando el bien común para las partes.

Por lo tanto, el sindicato cumple una función muy importante, representa a los trabajadores ante una situación adversa dentro de la organización y está en todo derecho como persona jurídica, de defenderlos.

3.1.1. Clases de Sindicatos

De acuerdo con la Ley Orgánica del trabajo, trabajadores y trabajadoras (2012) en el artículo 371 indica que Los sindicatos de trabajadores y trabajadoras pueden ser de la empresa, profesionales, de industria o sectoriales:

- a) Son sindicatos profesionales, de artes u oficios los integrados por trabajadores y trabajadoras de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas entidades de trabajo. Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios en forma no dependiente.
- b) Son sindicatos de empresa los integrados por trabajadores y trabajadoras de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma entidad de trabajo, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones.
- c) Son sindicatos de industria los integrados por trabajadores y trabajadores al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono cuando sea el único existente en la rama industrial.
- d) Son sindicatos sectoriales los integrados por trabajadores y trabajadoras al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama.
- e) Los sindicatos sectoriales o profesionales podrán crear comités sindicales en cada una de las entidades de trabajo donde tengan trabajadores afiliados y trabajadoras afiliadas.

4.1 La Compensación

Dentro de las estrategias de los recursos humanos, se tiene un componente fundamental que corresponde a los sistemas de compensación y remuneración del personal, para Hernández (2000), el término compensación se utiliza para:

Designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo, como empleados de una empresa. De esto que las personas reciben por su trabajo, una parte muy importante lo constituye el sueldo, los incentivos, cuando los hay, y las prestaciones, tanto en efectivo como en especie. La otra parte importante de la compensación, corresponde a la satisfacción que el personal obtiene, de manera directa, con la ejecución de su trabajo y de las condiciones en que éste se realice. (p: 58)

A lo que se concluye que la compensación es el proceso que incluye todas las formas de pago dadas a los empleados, derivadas de su empleo. Para los empleados el término compensación salarial se entiende como un pago al que se hace acreedor por haberse esforzado, en formarse y educarse para poder desenvolverse en alguna profesión u oficio, además de ser su principal fuente de provisión económica, por lo cual ve la compensación salarial como un intercambio que debe ser equitativo.

Conociendo que las compensaciones influyen fuertemente en el comportamiento y en las actitudes de los empleados, es suficiente razón para asegurarse de que los sistemas de compensación tengan una buena administración y se estructuren de manera justa y equitativa.

4.2 Tipos de Compensación

4.2.1 Compensación directa

Dentro de las múltiples definiciones se nombra a Ezcurra (2008:158), quien define la compensación directa como “los beneficios monetarios ofrecidos y provistos por el empleador a cambio de los servicios que presta a la organización; es el pago que recibe cada empleado en forma de salarios, bonos premios y comisiones” De igual manera Chiavenato (2000:459), considera que: “Salario es la retribución en

dinero o su equivalente que el empleador paga al empleado por el cargo que este ejerce y por los servicios que presta durante determinado período”.

4.2.2 Compensación Indirecta

De manera contraria, la compensación indirecta, representa aquellos elementos que no se encuentran estimados dentro de la compensación directa, es decir, corresponde a esos pagos que el personal recibe indirectamente, y que en cierta forma compensan elementos extras del servicio del empleado, así como lo puede ser la dedicación, el esfuerzo, el sacrificio por conseguir los resultados esperados para la organización.

Igualmente en el “El carácter variado del salario”, tópico del libro de Chiavenato (2000), este expresa contundentemente como en otras palabras la remuneración constituye todo cuanto el empleado recibe, directa o indirectamente como consecuencia del trabajo que desarrolla en una organización.

La compensación indirecta, constituye el salario indirecto resultante de la convención colectiva del trabajo y del plan de beneficios y servicios sociales ofrecidos por la organización. El salario indirecto incluye vacaciones, gratificaciones, propinas, adicionales de servicios de salud, de trabajo nocturno, de tiempo de servicio, participación en las utilidades, horas extras. La suma del salario directo y el salario indirecto constituye la remuneración (p: 168)

En otras palabras la remuneración constituye todo cuanto el empleado recibe, directa o indirectamente como consecuencia del trabajo que desarrolla en una organización. Dentro de los elementos más importantes de los sistemas de compensación, se tienen los que se describen a continuación: salario, prestaciones, incentivo, equidad interna, equidad externa, descripción de puestos, sistemas de valoración de puestos y motivación laboral.

4.2.3 El Compuesto Salarial

Hay una serie de factores internos (organizacionales) y externos (ambientales) que condicionan los salarios y determinan sus valores. Para Chiavenato (2000).

El conjunto de estos factores internos y externos se denomina compuesto salarial. La determinación de los salarios es compleja, ya que muchos factores actúan independientemente o armónicamente entre sí para elevar o bajar los salarios. No obstante, cuando actúan como fuerzas opuestas, estos factores pueden servir para anularse y estabilizar los salarios. (p:77)

La determinación de los salarios es compleja, ya que muchos factores variables e interrelacionados ejercen efectos diversos sobre los salarios. Estos factores actúan independiente y armónicamente uno con otros, con el fin de elevar o bajar los salarios. Inclusive, cuándo actúan como fuerzas oponentes, estos factores pueden servir para anularse uno a otros y estabilizar los salarios.

4.2.4 El salario

El concepto de salario, representa una de las más complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización, por lo cual recibe un salario, para Chiavenato (2000)

Hay una serie de factores internos (organizacionales) y externos (ambientales) que condicionan los salarios y determinan sus valores. El conjunto de estos factores internos y externos se denomina compuesto salarial.

Así, a cambio de este elemento simbólico intercambiable, el dinero, el hombre es capaz de entregar gran parte de sí mismo, de su esfuerzo y de su vida. El salario es la fuente de renta que define el patrón de vida de cada persona, en función de su poder adquisitivo.

4.2.5 Incentivo

Para estos objetivos de la administración de la compensación y definiciones se toma como base las teorías de Senge (1998)

Se utiliza para designar cualquier cantidad de dinero contingente, es decir, condicionada, que recibe el personal cuando se cumplen ciertas condiciones predefinidas; por ejemplo, los bonos de productividad que se conceden por alcanzar un cierto nivel de productividad, los incentivos por cumplimiento de cuotas de ventas o los bonos que se reciben, cuando cumplen niveles de desempeño previamente negociados. (p:244)

A diferencia de los sueldos, la premiación por el desempeño demostrado, que la empresa puede utilizar los incentivos para estimular el interés del personal por lograr mejores resultados a futuro y moldear ciertas características distintivas que el empresario considere deseables en la cultura de la empresa; por ejemplo, un cierto estilo de gerencia o ciertos hábitos de trabajo en el personal.

4.2.6 Descripción de Puestos

Chruden y Sherman (1992:388), definen Cargo como: “una unidad de la organización, cuyo conjunto de deberes y responsabilidades los distinguen de los demás cargos”. Para Gómez y Mejía (2000), las descripciones de puestos se considera que es:

El resultado de la información obtenida por los análisis de puestos de trabajo. Se definen como un documento escrito en el cual se identifica, define y describe un puesto de trabajo en función de sus cometidos, responsabilidades, condiciones de trabajo y especificaciones. Existen dos tipos de descripciones: específicas y generales. (p: 259)

La identificación y la descripción de cada puesto de trabajo, de acuerdo a lo que contiene y lo que significa dentro de la organización, genera información confiable y vital para dicha entidad tomar decisiones y emprender algún tipo de acción.

Entre los elementos que se detallan en las descripciones de puestos se tiene: Descripción de tareas, responsabilidades, riesgos, condiciones del ambiente de trabajo, estándares de resultados o desempeño, entre otras. De igual forma, es una

herramienta que facilita y encuadra las fases de la administración de recursos humanos. Finalmente, en la etapa de planificación se debe difundir o divulgar el programa, donde cada empleado debe tener claro el objetivo de la descripción para que pueda hacer aportes valiosos y no obstaculizarlo por malas interpretaciones, y por último ponerlo en marcha.

5.1. Bases Legales

El fundamento normativo del presente estudio, está dado por la adhesión de Venezuela a una serie de instrumentos de la OIT, siendo el Convenio sobre la Libertad Sindical, en el convenio el 87 de la OIT sobre la libertad y la protección del derecho de sindical (1948) y el convenio 98 de la OIT (1949), son las normas internacionales de trabajo como referencia obligada cuando se habla de libertad sindical.

Haciendo una breve paráfrasis de dichos instrumentos, se tiene que el convenio N° 87 (1948) sobre la libertad sindical y la protección de derecho de sindicación, ratificado por Venezuela en 1982, establece en su artículo 2 que:

Todo trabajador y empleador sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes así como el afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas

En el artículo 5 de la norma establece como:

Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (2001), determinó que la negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores, con el objeto

de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado.

Con respecto, al marco regulatorio venezolano, se debe hacer referencia a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) normativa de mayor jerarquía de la que se derivan las demás leyes, en relación al tema de investigación se puede citar el artículo 95:

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 afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. (p: 72)

El artículo expresa que los trabajadores y trabajadoras están en todo el derecho de crear y participar organizaciones sindicales para defender sus intereses. No estarán obligados a afiliarse y los representantes sindicales y estarán en el deber de cumplir sus funciones correctamente sin abusar de los beneficios. Continuando con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), se debe citar artículo 96, el cual establece:

Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales Las convenciones colectivas amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y quienes ingresen con posterioridad. (p:73)

El artículo menciona claramente que todos los trabajadores y trabajadoras interesados en participar en convenciones colectivas están en plena libertad y en pleno derecho, mientras que el estado venezolano será garante del buen desarrollo y desenvolvimiento de las relaciones laborales, además de cooperador a las soluciones de conflictos laborales

De acuerdo con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999:74), se debe citar artículo 97, el cual establece que “todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley”; por lo cual, el artículo menciona que todo trabajador y trabajadora está en todo el derecho a exigir y llevar a cabo la huelga, siempre y cuando se rija por las condiciones que exige la Ley.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (2012), El artículo 431, expresa lo siguiente:

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.(p:198)

En este artículo se expresa que las negociaciones colectivas deben ser llevadas de forma, pacíficas de manera tal que se logren alcanzar las metas, de igual forma hace referencia el artículo que todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva sin restricciones solo las que establece la ley.

5.2. Efectos de la Convención Colectiva

Prosiguiendo con Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (2012), en el capítulo II de la convención colectiva de trabajo artículo 432 sobre los efectos de la convención colectiva expresa:

Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos y todas los trabajadores de la entidad de trabajo aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración. Excepto los representantes del patrono a

quienes les corresponde autorizar y participan en su discusión, salvo disposición en contrario de las partes (p: 198)

Para los efectos de la ley, todos los trabajadores en el cual su ingreso sea posterior a la celebración de un acuerdo colectivo también será beneficiario del contrato, y las cláusulas aplicaran de igual manera que los trabajadores involucrados en el proceso de negociación y que apoyen una organización sindical.

Artículo 433. Si en la convención colectiva de trabajo se estipularen cláusulas de aplicación retroactiva, las mismas beneficiarán a los trabajadores activos y trabajadoras activas al momento de la homologación de la convención, salvo disposición en contrario de las partes. (p:199)

En cuanto a este artículo, se refiere a que si en la convención colectiva existe una cláusula de retroactividad todos los trabajadores amparados por la convención colectiva se beneficiaran desde el momento de su vigencia

Artículo 434. 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. (p: 199)

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. Por otro lado la ley señala en los artículos:

Artículo 435. 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. (p: 200)

Artículo 443. El Presidente o Presidenta de la República Bolivariana de Venezuela, en Consejo de Ministros y Ministras, establecerá los criterios técnicos y financieros que deberán atender quienes representen en las negociaciones colectivas al Poder Público Nacional, sus órganos y entes. (p: 203)

Esto quiere decir que para términos de negociación colectiva, su vigencia es de dos años y en cuanto a las negociaciones de organismos públicos lo establecerá el

presidente a través de los ministerios y organismos competentes. Otro aspecto al que hace alusión la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) (2012), se encuentra en el capítulo III del conflicto colectivo de trabajo artículo 472, el cual expresa:

Las negociaciones y conflictos colectivos que surjan entre una o más organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras y uno, una 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 a las trabajadoras (p: 217)

El artículo antes mencionado estipula claramente que todos los trámites que se realicen por medio de las organizaciones sindicales para solventar los conflictos y llevar a cabo la negociación colectiva deben regirse por las condiciones de la Ley.

5.3. Definición de Términos Básicos

Acuerdo Colectivo: es el convenio colectivo celebrado entre representantes de las empresas como los representantes de los trabajadores producto de una negociación colectiva en materia laboral.

Arbitraje: es una forma de resolver un litigio sin acudir a la jurisdicción ordinaria.

Convenio Colectivo: es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa, normalmente reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación.

Conflicto: es una situación en que dos o más individuos con intereses contrapuestos que entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente antagonistas.

Condiciones de Trabajo: la gran variedad de factores ligados a la propia tarea realizada por el trabajador, a los medios que utiliza y a la organización del proceso.

Condiciones Normativas: son aquellas por medio de las cuales se estipula la condición en que llevara a cabo la relación de trabajo entre el empleador y el trabajador entre las que se encuentran las referentes al: salario, tiempo de trabajo, clasificación profesional, movilidad funcional, entre otros intereses.

Condiciones Obligatorias: lo forman aquellos pactos -cláusulas- que sólo conceden derechos e imponen obligaciones a las partes firmantes, sin que los trabajadores o empresarios, individualmente considerados queden vinculados directamente por los mismos.

Derecho Del Trabajo: conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

Fuero Sindical: es el conjunto de normas tendiente a garantizar la estabilidad en el empleo del trabajador o dirigente, con el objeto de asegurarle el ejercicio normal de sus actividades sindicales.

Inamovilidad: es el derecho de los trabajadores a no ser despedidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados excepto por alguna de las causas previstas en la ley.

Incentivo: es aquello que induce a una persona o agente a actuar de una manera determinada, y puede ser una recompensa o castigo.

Mediación: intervención de una persona u organismo en una discusión o en un enfrentamiento entre dos partes para encontrar una solución

Pliego Conflictivo: es aquel documento donde se plasma el enfrentamiento entre un grupo de trabajadores y uno o más patrones, cuando han sido lesionado o violados los derechos o los intereses de un grupo de trabajadores dentro de una organización.

Pliego de Peticiones: es aquel documento o texto donde se consagra las principales necesidades, derechos e intereses que los trabajadores creen a su juicio, que el patrono debe satisfacer y respetar para mejorar las condiciones laborales en cuanto a los aspectos económicos y profesionales.

Prima Como Bonificación: son bonos que se cancelan con la finalidad de mejorar la situación actual de los trabajadores con respecto a las remuneraciones o mantener su situación por la ejecución de algún cambio en la forma de llevar a cabo el trabajo.

Reunión Normativa Laboral: es una de la formas de celebrar una convención colectiva, con la finalidad de mejorar las condiciones de prestación del servicio en una misma rama de actividad, con alcance local, regional o nacional, del sector público o del sector privado y siempre con intervención de la autoridad administrativa, en forma tripartita: trabajadores-autoridad administrativa-patronos.

Representatividad Sindical: es una técnica de selección de sindicatos para lograr una mayor eficacia de la acción sindical en diversas materias.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Según Tamayo y Tamayo (2004: 44), el marco metodológico: “constituye la médula del plan que se refiere a la descripción de las unidades de análisis o de investigación, las técnicas de observación y recolección de datos, los instrumentos, los procedimientos y las técnicas de análisis”. El Marco Metodológico está comprendido por una serie de pasos que rigen la actuación del investigador, con el fin de lograr los objetivos de la investigación, a través de la obtención de los resultados.

Al respecto Sabino (2000: 33), define el marco metodológico como: “El plan básico que se siguió al realizar la investigación”. En tal sentido, el marco metodológico de la investigación incluye un conjunto de técnicas y procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la investigación, es decir, el “cómo” se realizará el estudio para así responder al problema planteado.

3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

Según Sabino, (2000:88), el diseño de la investigación tiene como “objeto proporcionar un modelo de verificación que permita constatar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determine las operaciones necesarias para hacerlo.

La presente investigación se encuentra ubicada en proyecto factible, esta consiste la elaboración y desarrollo de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos necesidades de organizaciones o grupos sociales que pueden referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos, o procesos. El proyecto debe tener el apoyo de una investigación de tipo documental, y de campo, o un diseño que incluya ambas modalidades. Del mismo modo, Arias, (2012: 134), señala: “Que se trata de una propuesta de acción para resolver un

problema práctico o satisfacer una necesidad. Es indispensable que dicha propuesta se acompañe de una investigación, que demuestre su factibilidad o posibilidad de realización”.

En este sentido, el presente trabajo tiene como Estrategias para Mejorar la Convención Colectiva en la Empresa Negroven S.A Ubicada En Valencia – Edo Carabobo, motivo por el cual se enfoca en la elaboración y desarrollo de una propuesta operativa y viable para solucionar una problemática en cuanto los beneficios económicos, Que está afectando de forma negativa en el comportamiento del trabajador y por ende la productividad de la empresa.

Según el autor Fidias (2012:31), define: “La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variables alguna”, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes.

Claro está, en una investigación de campo también se emplea datos secundarios, sobre todo los provenientes de fuentes bibliográficas, a partir de los cuales se elabora el marco teórico. No obstante, son los datos primarios obtenidos a través del diseño de campo, los esenciales para el logro de los objetivos y la solución del problema planteado.

3.2. Fases Metodológicas de la Investigación

· Fase I.- Diagnosticar la situación sindical actual de la empresa NEGROVEN S.A

En esta fase se realizó un diagnóstico de la situación, requiriendo para ello seleccionar técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la población y muestra. Para efectos de esta investigación, la población es tipo finita, ya que está conformada por 70 trabajadores planta: producción, ensacado y despacho, mantenimiento y laboratorio.

La estrategia de investigación es definida como el medio de llegar a un fin, a través de actividades ordenadas que han sido planificadas de acuerdo a una perspectiva de la realidad. Existen diferentes métodos en función a la época en la cual fueron concebidos, de manera que lejos de ser uno mejor que el otro, solo son diferentes y llegan a ser complementarios.

Se entiende como Población, el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

Arias (2006: 81), quien afirma que “La población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales deben ser extensivas las conclusiones de la investigación”. En tal sentido, la población estará conformada por todo el personal que labora en las siguientes áreas de: Mantenimiento, Producción, Ensacado y Despacho, Laboratorio y al personal que representa al sindicato, integrada por 70 personas, quienes orientaran a los investigadores sobre analizar la situación sindical de la empresa NEGROVEN S.A.

Cuadro 2 Personal del Área de Planta de la Empresa Negroven, S.A.

Nº	Departamento	Cantidad
1	Departamento de E&D	19
2	Departamento De Producción	23
3	Departamento De Mantenimiento	18
4	Departamento laboratorio	10
	Total	70

Fuente: Recursos Humanos Empresa Negroven, S.A. (2016).

La muestra constituye la selección de elementos modelo de un producto o especie, diseñado con el fin de mostrar a escala, las características de dicho producto. Esta definición es válida, ya que una muestra no es más que una parte representativa de la población, con el objeto de estudiar a la población de la cual ella proviene.

Dentro de este marco de ideas Tamayo y Tamayo (2009: 115), define a la muestra como: “Una parte proporcional y está formada por un número de individuos seleccionados para realizar la investigación”.

En este caso la investigadora, seleccionó un tipo de muestra no probabilística de tipo intencional, con un total del setenta y dos por ciento (72%) de los cien (70) trabajadores de la empresa, dando como resultado que la muestra fuese basada en cincuenta y un (51) trabajadores. La muestra consistió en una porción de la población, que fue definida mediante la siguiente ecuación:

Donde:

N= población: 100

n= muestra (a determinar)

e= margen de error 5%

4= valor crítico

p= probabilidad de éxito 50%

q= probabilidad de fracaso 50%.

$$n = \frac{4 * p * q * N}{e^2 (N-1) + 4 * p * q}$$

Luego: Para el cálculo de la muestra, se considera un nivel de confianza de 95*100 a dos sigmas y con un error de 5*100, al aplicar la ecuación anterior se obtiene que:

$$n = \frac{4 * 0.5 * 0.5 * 70}{(0,05)^2 (100-1) + 4 * 0.5 * 0.5} = \frac{70}{1,3725} \quad \boxed{n = 51}$$

Según los resultados obtenidos, se determina que la muestra la conforman 51 personas considerándose representativo y suficiente para suministrar la información que requiere la investigación.

3.2.1 Técnicas e Instrumentos

Las técnicas de recolección de datos son las diferentes formas de alcanzar la información. En esta perspectiva Arias. (2012: 99), puntualiza una de las técnicas de recolección de datos:” Es un dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registro o almacenar información”.

Una vez utilizado el plan de la investigación y resueltos los problemas que se plantean, empieza el contacto directo con el objeto de la investigación o trabajo de

campo. Las técnicas de recolección de datos según Palella y Martins (2012: 103), “son las distintas formas o maneras de obtener la información. Para el acopio de los datos se utilizan técnicas como: observación, entrevista, encuesta, pruebas, entre otras”.

Para ello, se debe aplicar instrumentos que son recursos de los cuales se vale el investigador para poder obtener resultados, de este modo, el instrumento sintetiza en sí toda la labor previa de la investigación. En esta investigación se aplicarán las técnicas de la encuesta y un cuestionario.

La primera técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Por su parte, Tamayo y Tamayo (2009: 42) relaciona que la encuesta “trata de requerir información a un grupo socialmente significativo de personas, acerca de los problemas en estudio, extrayendo las conclusiones que se correspondan con los datos recogidos”. Es obvio, que la encuesta como técnica tiene un instrumento relacionado con ella; por tanto, el cuestionario es concebido para efectos de esta investigación como dicho instrumento.

Por otra parte, Palella y Martins (2012: 19) define el cuestionario como un: “instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta. Es fácil de usar, popular y con resultados directos”. De igual forma, se eligió el cuestionario ya que con este se podrá obtener con mayor facilidad a la respuesta que se necesitan para encontrar una solución para la problemática presentada.

3.2.2 Validez y Confiabilidad del Instrumento

En la mayoría de los casos se recomienda determinar la validez de contenido, mediante la técnica del juicio de experto, que de acuerdo con Palella y Martins (2012), consiste en:

entregarle a tres (3), cinco (5) o siete (7) expertos (siempre números impares) en la materia objeto de estudio y en metodología y/o construcción de instrumentos un ejemplar del (los) instrumento(s) con su respectiva matriz de respuesta acompañada de los objetivos de la

investigación, el sistema de variables y una serie de criterios para calificar las preguntas.(p: 173)

Según Hernández (1998), expresa que existen tres criterios para la validez de un instrumento:

Validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide.

Validez de criterio implica que la medición del instrumento se ajusta o sirve a un criterio externo. Si el criterio se ajusta al futuro se habla de validez predictiva.

Validez de constructo es probablemente la más importante, sobre todo desde la perspectiva científica, relaciona consistentemente con otras mediciones que han surgido de hipótesis y construcción de teorías antecedentes. (p: 256)

Con relación a lo antes expuesto las técnicas de recolección de datos deben poseer validez de contenido, criterio, constructo para así tener una validez total y poder medir consistentemente los aspectos más importantes planteados por el investigador. En tal sentido, la validación del instrumento de recolección de datos se realizó mediante el juicio de quien realiza esta investigación, con la finalidad de obtener sus opiniones en cuanto a la relación de pertinencia, claridad, redacción, congruencia y saber si los mismos captaban de manera significativa y con exactitud los objetivos de la investigación.

Adicionalmente, de la observación realizada se tomaron en consideración las observaciones hechas para que el instrumento empleado lograra recabar la información necesaria para alcanzar los objetivos propuestos del presente estudio.

3.2.3 La Confiabilidad

Se refiere a la capacidad de dar resultados al ser aplicada en condiciones idénticas, dos o más veces a un mismo conjunto de objetos. Hurtado y Toro la define (2001: 85) “la confiabilidad denota el grado de congruencia con que se realiza una medición no le interesa saber si está midiendo lo que desea, eso es una cuestión de validez. Un instrumento de medición puede ser confiable y no obstante carecer de validez. Sin embargo no puede ser válido si antes no es confiable”.

En este caso, la Confiabilidad se calculará a través de la validación por juicio de expertos, es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación esta se fundamenta en la opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos calificados conocedores del tema, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones según Cabero y Llorente, (2013 : 14), “consiste, básicamente, en solicitar a una serie de personas la demanda de un juicio hacia un objeto, un instrumento, un material de enseñanza, o su opinión respecto a un aspecto concreto”.

Validez y fiabilidad son los dos criterios de calidad que debe reunir todo instrumento de medición tras ser sometido a la consulta y al juicio de expertos con el objeto de que los investigadores puedan utilizarlo en sus estudios. La validez, puede referirse al contenido o al constructo. En el primer caso, se señala que los ítems o aspectos elegidos para la elaboración del instrumento de medición son indicadores de lo que se pretende medir; la valoración de los expertos es cualitativa pues deben juzgar la capacidad del mismo para evaluar todas las dimensiones que deseamos medir.

4.1 Fase II Comparar las dos (2) últimas Convenciones colectivas de la empresa NEGROVEN S.A.

Esta fase consiste hacer un análisis de las convenciones colectivas de los aspectos más Relevantes: Sueldos, Vacaciones, Utilidades, Reconocimientos por años de servicios, Promociones y Capacitación de Personal.

4.2 Fase III Diseñar estrategias para mejorar la Convención colectiva de la empresa NEGROVEN S.A.

Esta es la última fase la investigación, es decir, el resultado del cumplimiento de los objetivos anteriores. De las mejoras de la contratación colectiva en cuanto a las clausulas económicas y beneficios socioeconómicos de los trabajadores de la mencionada empresa.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presentan la aplicación de los instrumentos de recolección de datos y los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos a la muestra seleccionada, representada por cincuenta y un (51) trabajadores, los resultados se muestran de manera ordenada por medio de gráficos que permiten su mejor visualización e interpretación.

Inicialmente, se presentan los resultados sobre la evaluación de indicadores tales como: Relaciones Interpersonales, Comunicación, Negociación colectiva, Convenciones, Beneficios económicos.

Posteriormente, se se presentan resultados relativos a las expectativas de los trabajadores con respecto a las negociaciones del contrato colectivo, también se evaluaron aspectos generales de la discusión de la convención colectiva, mediante el análisis de las condiciones normativas, las condiciones obligacionales y la identificación de las condiciones laborales que presentan los trabajadores de la empresa objeto a estudio.

La interpretación de los resultados, se realizó mediante un análisis cualitativo de la información obtenida a través del cuestionario de preguntas cerradas dicotómico, logrando clasificar la información de acuerdo a los objetivos de esta investigación

Para ello se presentan los resultados de la muestra del cuestionario contentivo de veintitrés (19) preguntas

1- ¿Considera que existe una buena relación entre empleados y patrono?

Cuadro 5-

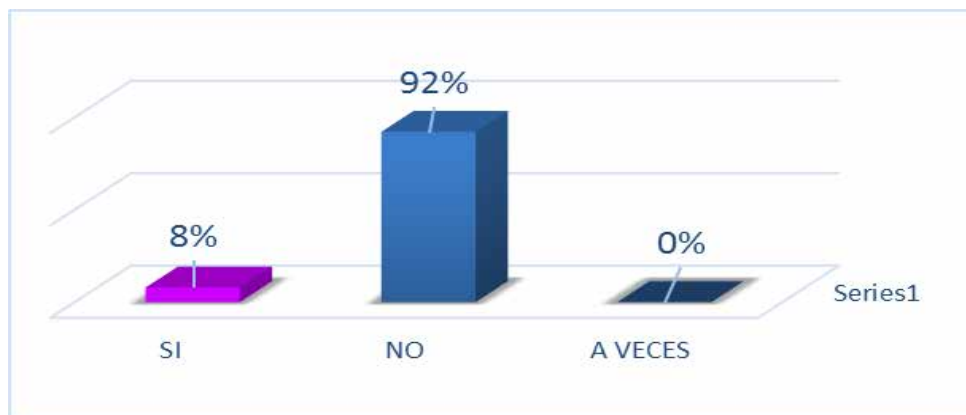
Relación entre Empleados - Patrono

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	8%
NO	47	92%
A VECES	0	0%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

Gráfico 1.

Relación Laboral entre empleados – patrono



Fuente: León (2017)

Interpretación

De acuerdo a la información proporcionada por los trabajadores un 92% (47) opinan que la relación laboral entre empleados y patrono no es buena. Lo que denota la posibilidad de que se puedan generar conflictos laborales.

2- ¿Considera que existe una buena relación entre empleados y sindicato?

Cuadro 6.-

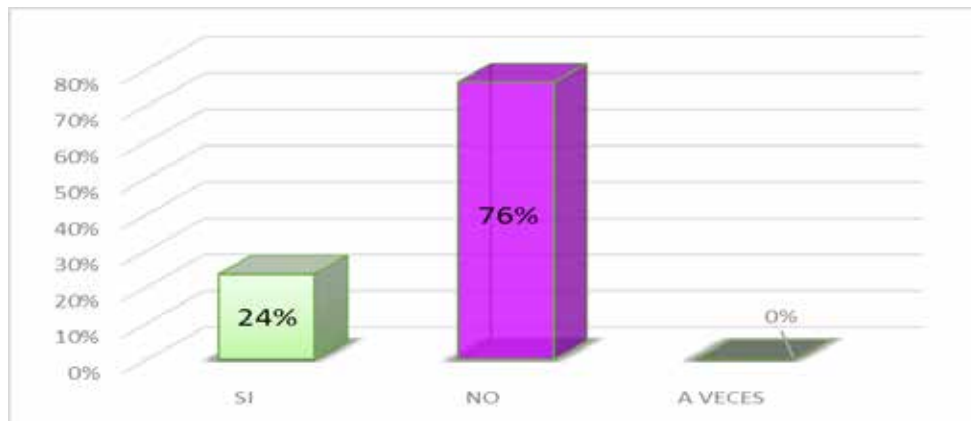
Relación entre Sindicato y Trabajadores

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	24%
NO	39	76%
A VECES	0	0%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

Gráfico 2.

Relación entre sindicato y trabajadores.



Fuente: León (2017)

Interpretación

En el grafico se puede observar que 76% (39) de los encuestados contestaron que la relación entre sindicato y empleados no es buena. Por lo cual, se puede observar una relación en decaimiento interpersonal entre los trabajadores y el sindicato.

3- ¿Los medios de comunicación utilizados por la empresa a los trabajadores son los adecuados?

Cuadro 7.-

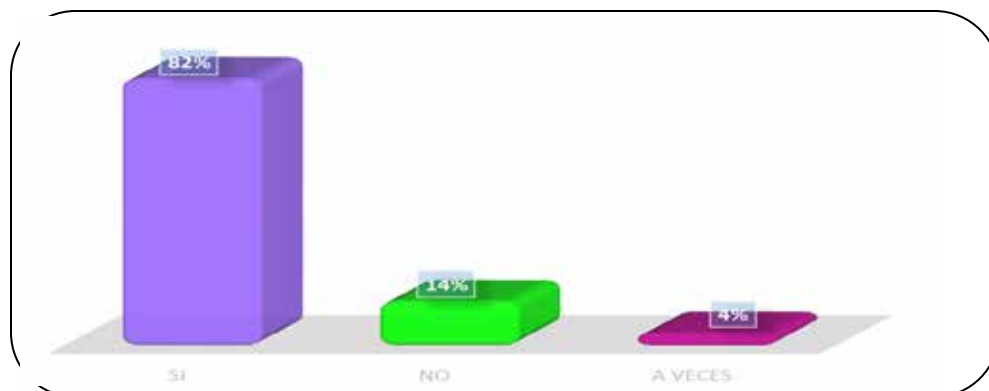
Medios de Comunicación Empresa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	42	82%
NO	7	14%
A VECES	2	4%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

Gráfico 3.-

Medios de Comunicación Empresa



Fuente: León (2017)

Interpretación

Más de la mitad, el 65% de los encuestados opina que los medios de comunicación utilizados por la empresa a los trabajadores no son los adecuados.

De esta manera, la mala comunicación puede ser el causante del rompimiento de las relaciones interpersonales, por parte de un sector de los trabajadores y los representantes del patrono, lo que ha representado a su vez el agudizamiento del conflicto laboral que se viene observando en la organización.

4- ¿Considera que toman en cuenta su opinión en cuanto al procedimiento de la convención colectiva de la empresa?

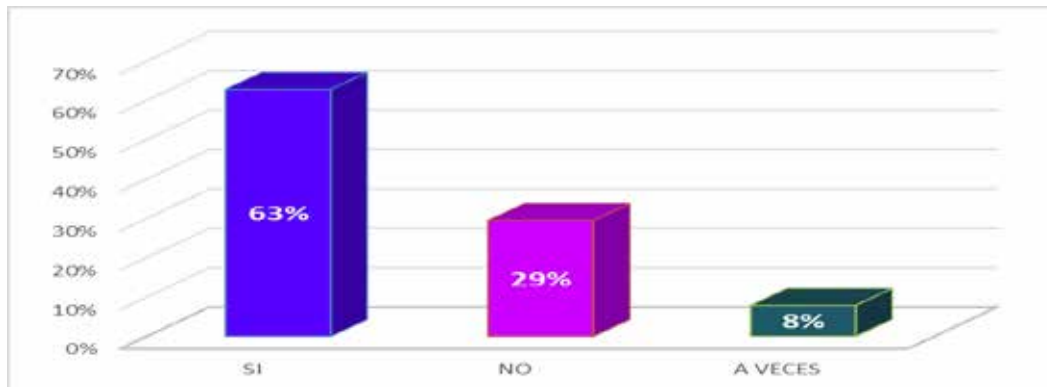
Cuadro 8.-

Comunicación Trabajadores y Sindicato

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	32	63%
NO	15	29%
A VECES	4	8%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

**Gráfico 4.-
Comunicación Trabajadores y Sindicato**



Fuente: León (2017)

Interpretación

El 63% de los encuestados considera que toman en cuenta su opinión en cuanto al procedimiento de la convención colectiva de la empresa, un 29% está en desacuerdo con tal afirmación y 8% considera que veces. El sindicato al estar conformado por trabajadores con niveles de conocimientos y experiencias semejantes a los de la mayoría de los trabajadores de los 4 departamentos (producción, ensacado y despacho, mantenimiento y laboratorio) de la empresa, por lo general la comunicación entre ellos se lleva a cabo de una mejor manera. Sin descartar que hay falla para llegar a acuerdos que a todos les satisfaga.

5- ¿La discusión de la convención colectiva generó desacuerdo entre las partes?

Cuadro 9.-

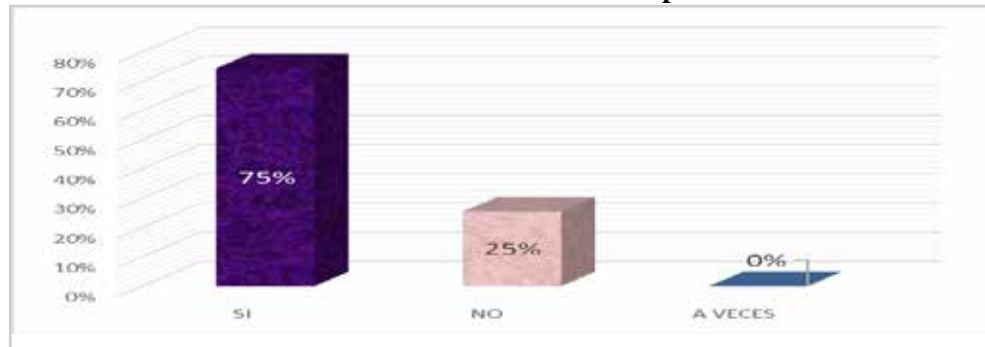
Acuerdo Sindicato- Empresa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	38	75%
NO	13	25%
A VECES	0	0%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

Gráfico 05.-

Acuerdo Sindicato- Empresa



Fuente: León (2017)

Interpretación

El 75% de los encuestados señala que hubo desacuerdos entre las partes durante la discusión de la convención colectiva, un 25% considera que no hubo desacuerdo.

Por lo cual, de establecerse una opinión generalizada acerca de la poca disposición del departamento de recursos humanos y los representantes del patrono por negociar, esta situación puede generar en la implementación de acciones sindicales dirigidas a crear presión a la organización, afectando la producción de la empresa, mediante distintas modalidades de huelga; acciones que perjudicarían tanto a la organización como a los mismos trabajadores, pudiéndose evitar con el aceleramiento de las negociaciones.

6- ¿Considera que la concertación para negociar entre las partes es armónica?

Cuadro 10.-

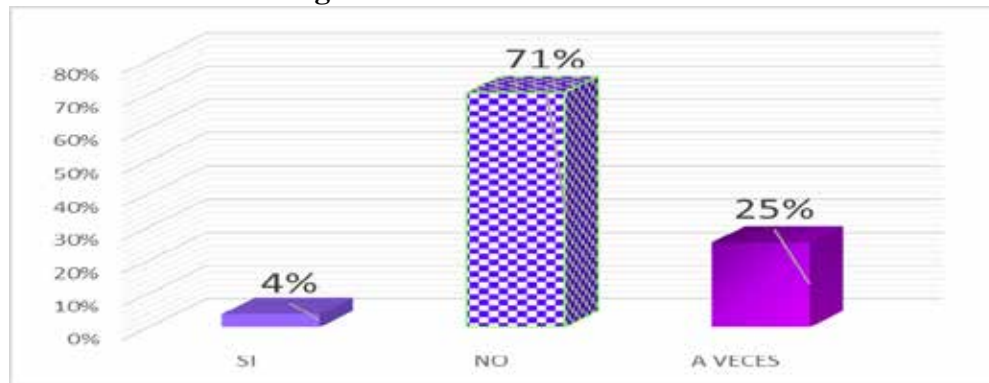
Negociación Colectiva- Concertación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	4%
NO	36	71%
A VECES	13	25%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

Gráfico 06.

Negociación Colectiva- Concertación



Fuente: León (2017)

Interpretación

El 71% de los encuestados opina que la disposición para negociar entre las partes no es armónica, un 25% a veces y un 4% si es armónica.

Se concluye que el patrono o representantes del patrono no mantienen siempre una disposición para llevar a cabo la negociación colectiva, por lo cual si se tiene en cuenta las exigencias de mejoras que pretenden los trabajadores conseguir mediante dichas negociaciones, muchos de ellos pueden estar considerando que la organización en general se está oponiendo a la obtención de sus derechos laborales.

En este sentido, la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (2012:215), en el Artículo 437, establece que “ el patrono o la patrona estará obligado u obligada a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo, o a negociar y acordar un pliego de peticiones con la organización sindical”, por lo tanto, si la mayoría de los trabajadores considera que la razón por la cual no se ha llegado a un acuerdo se debe a la poca disposición de la empresa por no negociar, podrían por medio del sindicato solicitar el arbitraje en ese caso.

Posterior a la interpretación de los datos recopilados por la encuesta realizada a 51 trabajadores de la empresa Negroven, S.A., en cuanto a conflicto ocasionado por las negociaciones del contrato colectivo, se puede decir que una gran cantidad de los trabajadores no mantiene una buena relación interpersonal con los representantes del patrono.

Por otra parte, los trabajadores manifiestan un alto índice de aceptación respecto a que las relaciones con el sindicato son buenas, esto se interpreta en que los trabajadores en gran medida consideran que el sindicato busca acordar mejores condiciones laborales para ellos en las negociaciones colectivas, donde siempre han estado dispuesto a participar.

La finalidad principal que tiene el sindicato, parte de la confianza que los trabajadores depositan en ellos; adicionalmente, todo esto se correlaciona con las formas de comunicación que utilizan cada una de las partes, donde los trabajadores consideran que el sindicato emplea mejores métodos de comunicación para con ellos que la empresa y en específico el departamento de recursos humanos.

De esta manera, es más probable que exista desinformación respecto a la posición de la empresa y se comiencen a crear opiniones sin fundamentos, impulsadas por informaciones erróneas, otorgándole una mayor aceptación y credibilidad al sindicato. En consecuencia, la percepción con respecto a quien está dispuesto a beneficiarlos, en este caso el sindicato determina la dirección del conflicto, teniendo en cuenta los intereses que tiene cada bando en las negociaciones colectivas.

7- ¿Considera que la situación económica que se vive en el país afecta a la empresa para hacer mejoras económicamente?

Cuadro 11.-

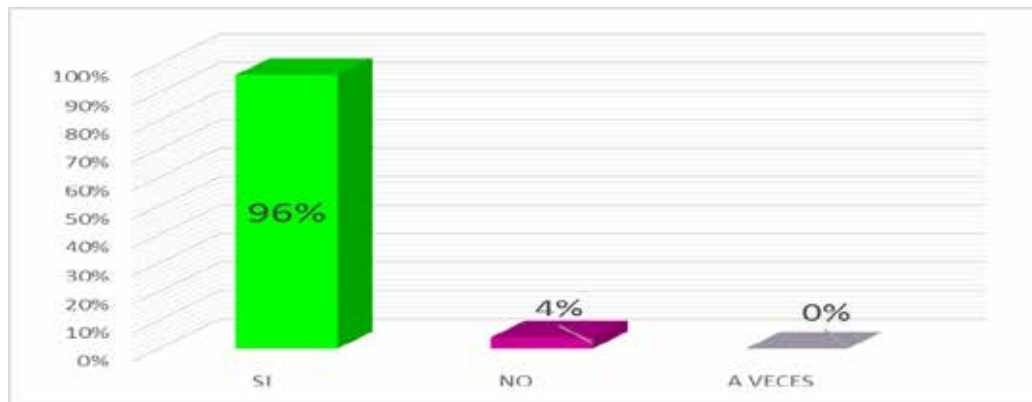
Negociación Colectiva- Economía

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	49	96%
NO	2	4%
A VECES	0	0%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

Gráfico 07.

Negociación colectiva- Economía



Fuente: León (2017)

Interpretación

El 96% de los encuestados opina que la situación económica que se vive en el país puede afectar a la empresa para hacer mejoras económicamente, y un 4% opina que no afecta.

8- ¿Considera que la remuneración compensa la inflación que vive el país y le permite cubrir totalmente sus compromisos?

Cuadro 12.-

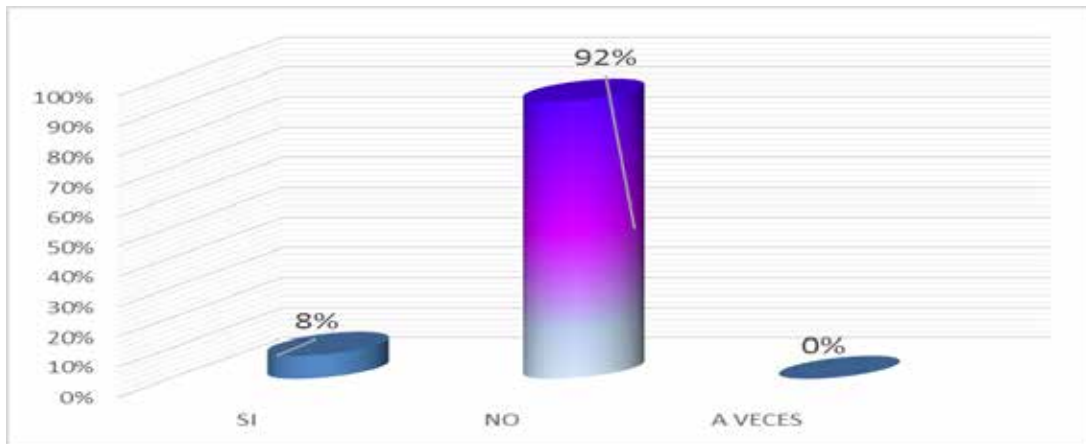
Salario

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	47	92%
NO	4	8%
A VECES	0	0%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

Gráfico 08.-

Salario



Fuente: León (2017)

Interpretación

El 92% Considera que la remuneración no compensa la inflación que vive el país y tampoco le permite cubrir totalmente sus compromisos, mientras que el 8% indica que si compensa y les permite cubrir gran parte de sus beneficios.

En el resultado de las gráficas 07 Y 08 se muestra las consideraciones respecto a escenario económico actual que se vive en el país, si afecta a la empresa y por consiguiente a los trabajadores, la propuesta de empresa Negroven, S.A, para la nueva convención colectiva y las expectativas que tienen los trabajadores, de manera que estudiar cuales son los desacuerdos que han impulsado el conflicto laboral.

En este sentido, la gran mayoría de los encuestados con una frecuencia de 92%, considera que las mejoras que puedan alcanzar con las negociaciones del nuevo contrato respecto a los salarios y las remuneraciones son de gran importancia para ellos. Los sueldos, incentivos y gratificaciones es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, por lo que muchos autores consideran la remuneración como una contraprestación.

Por otro lado el artículo 98 de la LOTTT, señala que:

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.(p:62)

Respecto, a las cifras del Banco Central de Venezuela BCV, indican que durante el año 2016 inflación acumulada de 830%, esta situación va en aumento en el transcurso de este año, técnicamente está en una hiperinflación. La misma es un proceso explosivo de aceleración en los precios de bienes y servicios, es decir; estos datos establecen un desmejoramiento abrupto de la capacidad de compra en los trabajadores de la mencionada unidad productiva, por ello los trabajadores se fijan principalmente en los resultados de las negociaciones con respecto a los beneficios que implican expectativas económicas.

Las expectativas de los trabajadores surgen de la compensación que esperan recibir por el trabajo que llevan a cabo, en función de satisfacer sus necesidades y la de sus familias, en este caso casi la totalidad de los trabajadores considera de gran importancia tratar el tema de los salarios y remuneraciones, como punto fundamental en las negociaciones colectiva, con la finalidad de ajustar los ingresos de manera justa para las partes.

9- ¿Los sindicatos fomentan reuniones con los trabajadores para discutir aspectos relacionados con la convención colectiva?

Cuadro 13.-

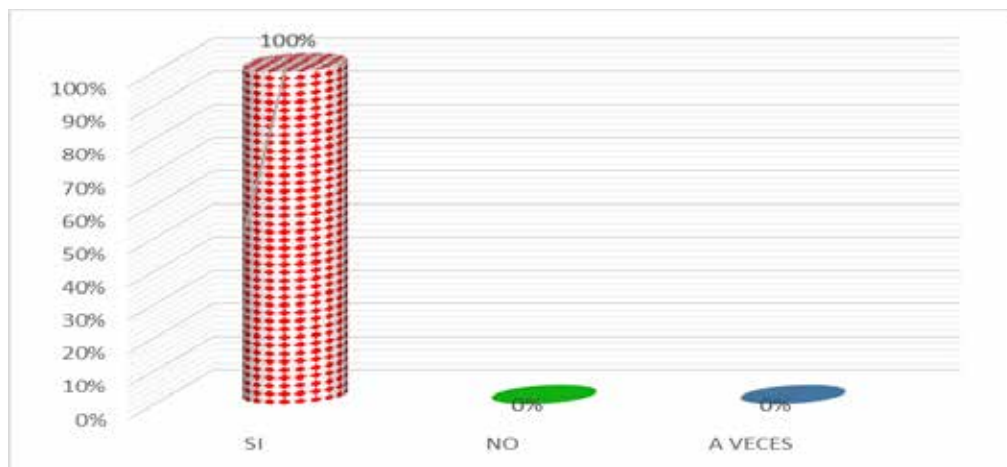
Negociación Colectiva- Reuniones

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	51	100%
NO	0	0%
A VECES	0	0%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

Gráfico 09.

Negociación Colectiva- Reuniones



Fuente: León (2017)

Interpretación

El 67% de los encuestados opina que la durante la discusión de la convención colectiva si hubo reuniones, y un 33% opina que no hay desacuerdo entre las parte. En este aspecto el sindicato es el que lleva cabo lo concerniente a la discusión. Las reuniones tienen como finalidad informar y escuchar las sugerencias de los trabajadores de manera que todos estén de acuerdo con lo que se va a discutir.

10- ¿Considera que el número de días de utilidades propuestos en la convención colectiva son satisfactorios para los trabajadores?

Cuadro 14.-

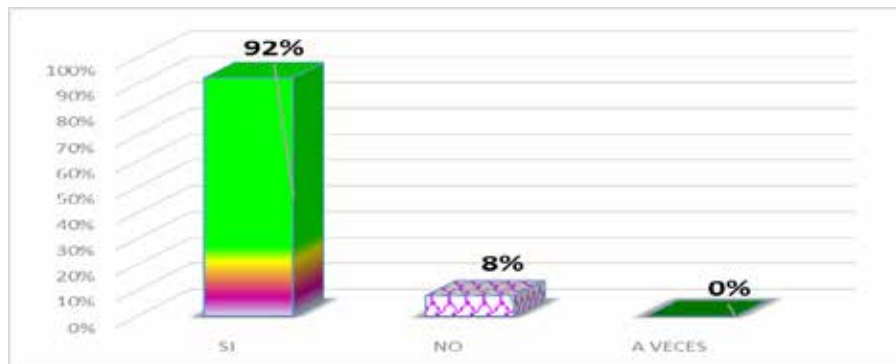
Convención Colectiva - Utilidades

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	51	100%
NO	0	0%
A VECES	0	0%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

Gráfico 10.

Convención Colectiva - Utilidades



Fuente: León (2017)

Interpretación

El 92% Considera que el número de días de utilidades y vacaciones propuestos en la convención colectiva para los trabajadores si son satisfactorios, mientras que el 8% indica que no. Por su parte, el número actual de días de utilidades es de 120, al igual que el proyecto del contrato colectivo, lo que encuadra en el tope del supuesto normativo establecido en el artículo 131 de la LOTTT, adicionalmente el proyecto de contrato colectivo dispone el pago del 30% de los beneficios líquidos obtenidos al final del ejercicio anual, considerándose suficientes. Tal supuesto representa una de las expectativas de los trabajadores más emblemática, pues el legislador venezolano establece que los beneficios líquidos a repartir entre los trabajadores es solo el 15%; sin embargo, es una de las expectativas que ha generado más controversia entre las partes.

11- ¿Piensa usted que el número de días de vacaciones propuestos en la convención colectiva son satisfactorios?

Cuadro 15.-

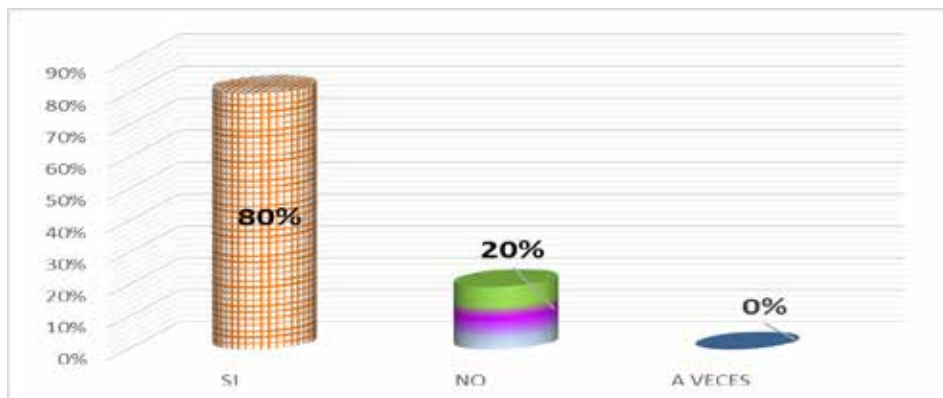
Beneficios Socio Económico – Vacaciones

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	63%
NO	32	37%
A VECES	0	0%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

Gráfico 11.-

Beneficios Socio Económico – Vacaciones



Fuente: León (2017)

Interpretación

Los encuestados seleccionaron la opción de que si están de acuerdo con una frecuencia del 80%, y el 20% no está de acuerdo con lo estipulado en la cláusulas de la convención colectiva , evidenciándose nuevamente que hay gran cantidad de trabajadores conforme con el pago actual del bono vacacional debido a que en la convención colectiva de los periodos 2007-2010 y 2010-2013, diferencia con respecto a lo propuesto en el contrato colectivo 2013-2016 que es de 57 días + 15 días según la ley= 72+ días adicionales y años de servicio. Está bastante por encima de lo que establece el artículo 190 de la LOTTT donde especifica que el trabajador o trabajadora disfrutara de al menos 15 días hábiles de vacaciones.

12- ¿La cláusula de años de servicio de los trabajadores está realmente valorado?

Cuadro 16.-

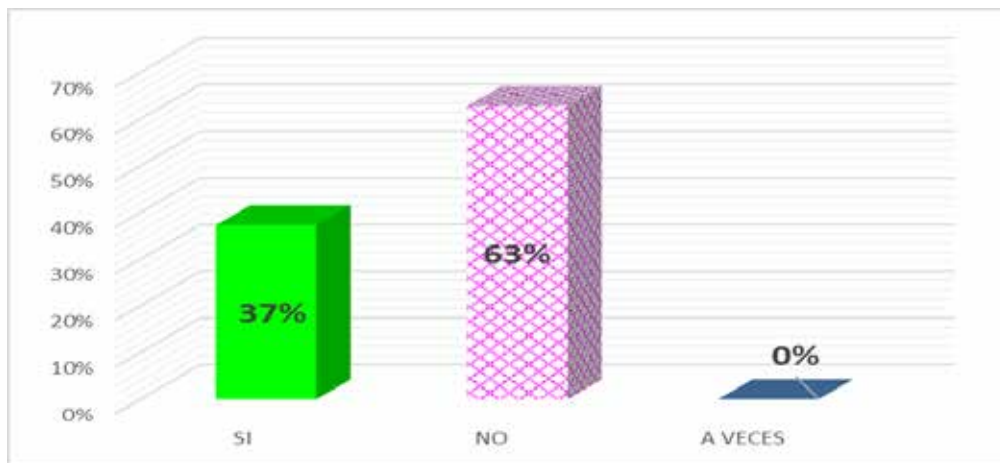
Beneficios socio económico - cláusula de años de servicio

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	37%
NO	32	63%
A VECES	0	0%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

Gráfico 12.-

Beneficios Socio Económico – Años De Servicio



Fuente: León (2017)

Interpretación

El 63% de la población considera que el tiempo de servicio de los trabajadores no está valorado, mientras que el 37% considera que sí. Gran parte de la población señala que no están de acuerdo, ya que hay muchos con 20, 30, 40 y 45 años de servicio y lo que reciben es muy poco comparado a lo que reciben otros trabajadores de otras empresas, aunado a la situación económica.

13- ¿Se cumple a cabalidad el pago de prestaciones sociales?

Cuadro 17.-

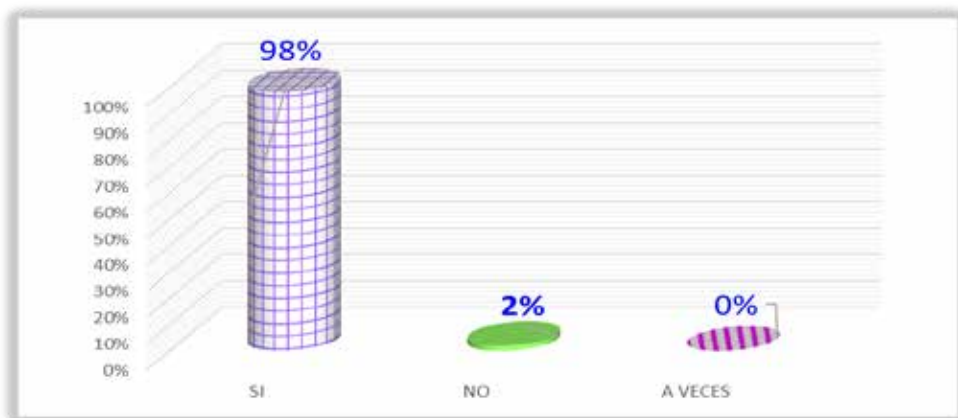
Prestaciones Sociales

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	50	98%
NO	1	2%
A VECES	0	0%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

Gráfico 13.-

Prestaciones Sociales



Fuente: León (2017)

Interpretación

El 98% coincide que la empresa si cumple a cabalidad el pago de prestaciones sociales, mientras que el 2% indica que no. La empresa deposita las prestaciones sociales los primeros 5 días de cada mes, ya que el artículo 142 de la LOTTT estipula el pago de 15 días por trimestre, para ello el sindicato solicita por escrito a la empresa para que se continúe haciendo dicho depósito mensual.

14- Está de acuerdo con el aporte que el patrono hace a la caja de ahorros de los trabajadores?

Cuadro 18.-

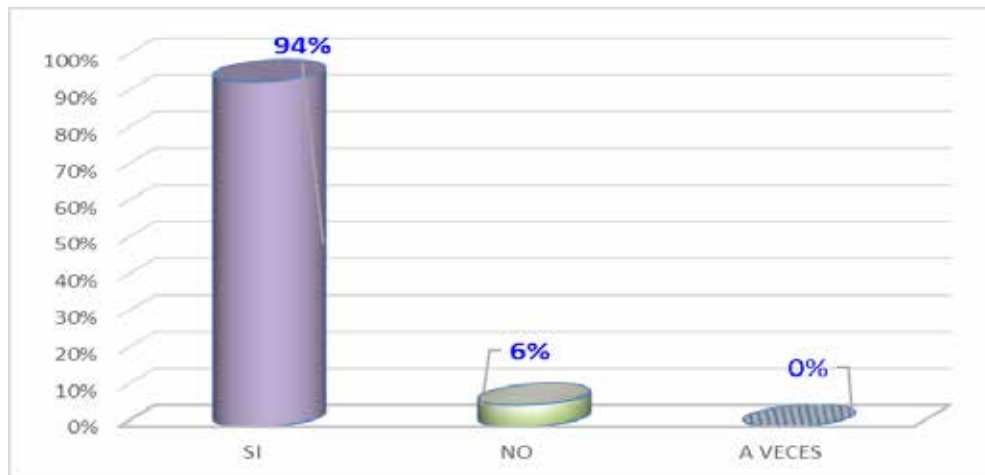
Aporte de Caja de Ahorros

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	48	94%
NO	3	6%
A VECES	0	0%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

Gráfico 14.-

Aporte de Caja de Ahorros



Fuente: León (2017)

Interpretación

El 94% de los encuestados si está de acuerdo con el aporte que el patrono hace a la caja de ahorros, mientras que el 6% indica que no. En las cláusulas actuales de la convención colectiva el patrono hace un aporte del 100% del 10% del ahorro del sueldo que hace el trabajador.

15- ¿La rotación de horarios de trabajo propuestas en la nueva convención colectiva beneficia a todos los trabajadores?

Cuadro 19.-

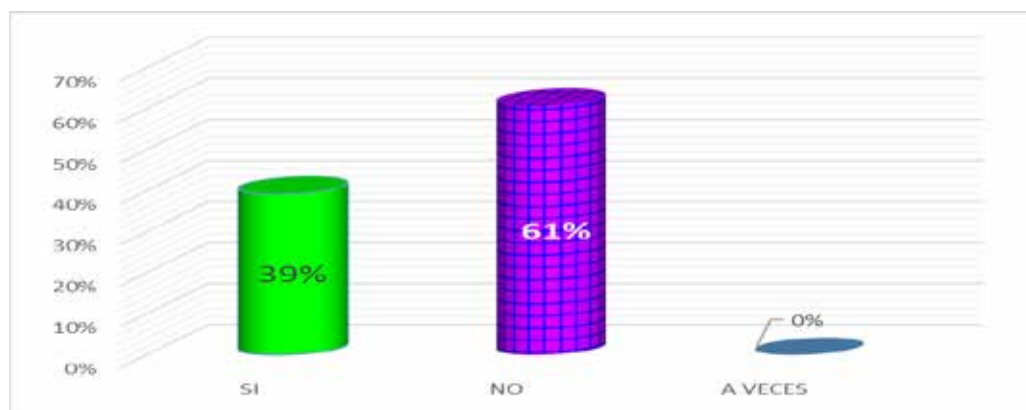
Rotación De Horarios

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	39%
NO	31	61%
A VECES	0	0%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

Gráfico 15

Rotación De Horarios



Fuente: León (2017)

Interpretación

El 61% de los encuestados considera que la rotación de horarios de trabajo propuestas en la nueva convención colectiva no beneficia a todos los trabajadores, y el 39% indica que sí. Según alegan los encuestados que solo un determinado sector se beneficia de la rotación de horarios, otro grupo solo cuando lo requieren, mientras que otros no tienen rotación.

Es por ello, que las consideraciones a la población no beneficiaria, debido a que lo especificado por el contrato actual se limita solo a dar cumplimiento a la normativa legal vigente, y manifiestan que la entidad de trabajo tiene capacidad de dar un incentivo o ajuste que les permita nivelar a aquellos que no generan horas ya que su remuneración queda muy por debajo con respecto a los que si rotan.

16.- ¿El recargo por horas extras trabajadas supera lo planteado en la ley?

Cuadro 20.-

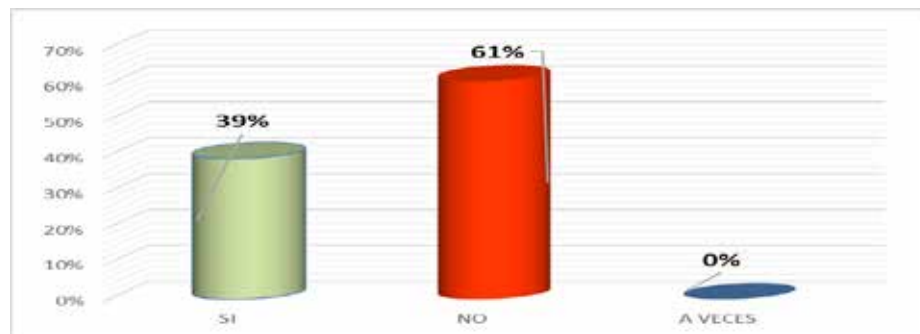
Horas Extras

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	39%
NO	31	61%
A VECES	0	0%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

Gráfico 16.-

Horas Extras



Fuente: León (2017)

Interpretación

La mayoría de los encuestados con una frecuencia del 61% considera que el recargo por horas extras trabajadas no supera lo planteado en la ley, mientras que el 39 % considera que si estar de acuerdo, lo que denota que más de un tercio de los trabajadores considera injusta esta propuesta, sin embargo según información suministrada por recursos humanos las horas extras trabajadas tienen un recargo del 200% por encima de lo establecido en el Artículo 118 de la Ley del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, donde se indica que las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria, además, que para el cálculo de lo que corresponda al trabajador o trabajadora por causa de horas extras, se tomará como base el salario normal devengado durante la jornada respectiva.

17- ¿Está conforme con la cobertura y el servicio del seguro médico?

Cuadro 21.-

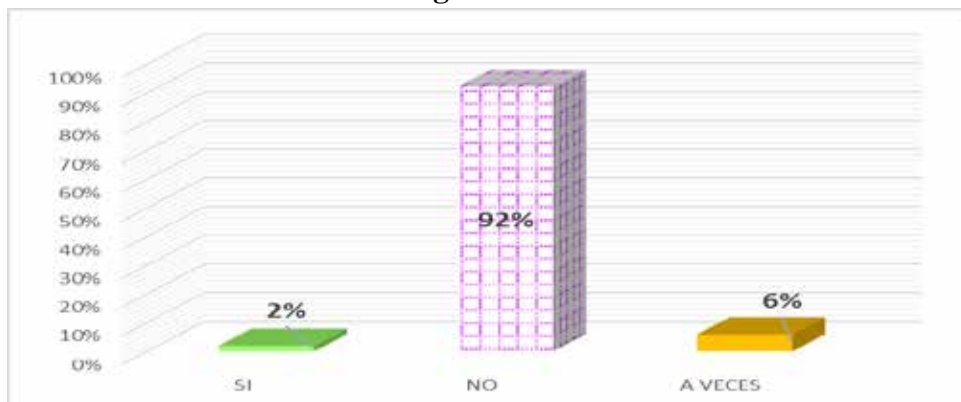
Seguro Medico

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	2%
NO	21	92%
A VECES	0	0%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

Gráfico 17.-

Seguro Médico



Fuente: León (2017)

Interpretación

Como se puede observar casi la totalidad de los encuestados el 92% coinciden en que no están conforme con la cobertura y el servicio del seguro médico, el 6% indica que a veces el servicio es conforme, y un 2% si cubre sus expectativas o no han tenido ningún tipo de problema. Los empleados alegan que el seguro médico no cubre todos los problemas de salud que puedan tener y la cobertura es muy baja.

Siendo considerado como uno de los aspectos que revisten una situación actual desventajosa para los trabajadores, debido a que la cobertura no cubre por completo en el momento de un imprevisto o emergencia. Ocasionado que el trabajador se vea obligado acrecentar el nivel de endeudamiento por gastos médicos.

18- ¿Considera que existe una buena política de ascensos y capacitación de personal?

Cuadro 22.-

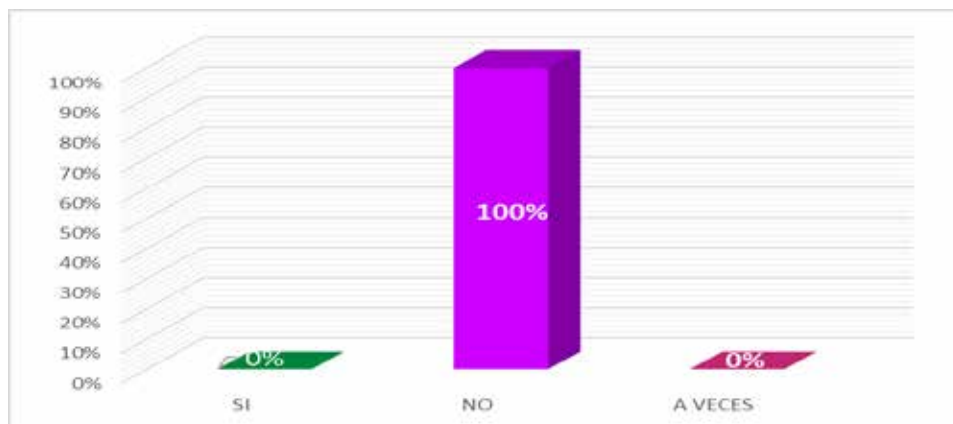
Ascensos y Capacitación de Personal

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	51	100%
A VECES	0	0%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

Gráfico 18.-

Ascensos y Capacitación de Personal



Fuente: León (2017)

Interpretación

El 100% de la población está totalmente de acuerdo de que no existe una buena política de ascensos y capacitación de personal. Estos señalan que a pesar de que muchos se preparan no son tomados en cuenta para un ascenso.

El tema de los ascensos es un problema fundamental es que, con frecuencia, los miembros de la organización que no son objeto del ascenso sienten resentimientos, que pueden afectar su estado de ánimo y productividad. La capacitación del personal es importante diseñar para mantener o mejorar el desempeño laboral presente.

19- ¿Está satisfecho con los acuerdos que sindicato - patrono hizo en la discusión de convención colectiva?

Cuadro 23.-

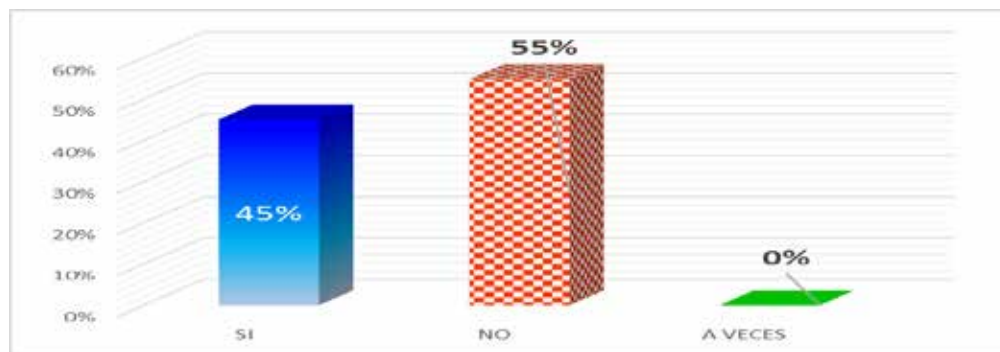
Acuerdos Contratación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	23	45%
NO	28	55%
A VECES	0	0%
TOTAL	51	100%

Fuente: León (2017)

Gráfico 20.-

Acuerdos Contratación



Fuente: León (2017)

Interpretación

El 55% de los encuestados no están satisfecho con los acuerdos que sindicato - patrono hicieron en el durante la discusión de la convención colectiva, el 45% si están de satisfechos celebrados entre las partes. La insatisfacción con respectos a los acuerdos celebrados se debe a que por un lado los integrantes del sindicatos del área de producción velaron por el pago de salario integral, por lo que solo dos áreas se benefician de este cambio que son: Producción y Laboratorio, ya que estos son los que tienen turnos rotativos. Por otro lado no están de acuerdo con la prima del seguro, debido a la alta inflación la cobertura no cubrirá a futuro. También está que en cuanto a ascensos y capacitación no hay clausulas o políticas y muchos menos algún incentivo para los trabajadores que no rotan.

Análisis Interno y Externo

4.2.1 Fortalezas

Externo

- Es una empresa sólida, a pesar de la situación económica que se vive en el país la unidad de trabajo funciona de manera normal.
- Es la única empresa que produce materia prima para pinturas y cauchos por lo que la posiciona como pionera en el mercado nacional
- Ha logrado manejar las dificultades que han presentado en los procesos de exportación del producto.

Interno

- Gracias a la exportación la empresa percibe ingresos en dólares. Por lo que permite que la empresa pueda cubrir compromisos y le permite mejorar los sueldos de sus empleados.
- La empresa siempre busca la mejor manera de mejorar los beneficios de los trabajadores aunque no estén estipulados en el contrato colectivo.

Todos estos puntos de vista contribuyen a que la empresa se mantenga operando y le permite ser generadora de empleo.

4.2.2 DEBILIDADES

4.2.3

Externo

- Hay una constante alza en la inflación por lo que afecta tanto a las industrias como a los ciudadanos en el poder adquisitivo.
- Las políticas y leyes cada cada vez son más rígidas por lo que la empresa tiene que alinearse a ellas. Por el riesgo a que puedan ser intervenida por el gobierno.
- La LOTTT solo beneficia a los trabajadores.
- La empresa ha perdido clientes debido a lo problemático que resulta hacer la exportación en las aduanas. Por lo que resulta muchas veces volver a recuperar.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

Una de las ideas fundamentales que sustentó este trabajo, corresponde a Diseñar estrategias para mejorar la convención colectiva de la empresa NEGROVEN S.A, uno de los aspectos claves es el Salario, por su incidencia en la permanencia y productividad de su personal, en este caso, principalmente por la vía de la ejecución de políticas de compensación atractivas para ellos. En esta misma línea, para este trabajo se evaluaron y analizaron los elementos propios de: beneficios, incentivos, políticas de reconocimiento, promoción, ambiente laboral y relación con el superior, entre otros.

Con los hallazgos empíricos obtenidos a través del instrumento de diagnóstico aplicado, se mencionaron varios elementos en los que se presentan bajos niveles de satisfacción y que representan puntos fundamentales para iniciar planes de acción por parte de la organización, a la luz del concepto de salario. Si tomamos en cuenta que una de las principales tareas del salario es incrementar la satisfacción laboral de los empleados y asegurar su permanencia en la empresa, ya que se convierte en sinónimo de enriquecimiento del trabajo, apuntándole al hecho de que trabajos desafiantes, con oportunidades de crecimiento y reconocimiento son los más propensos de producir y aumentar la satisfacción de los empleados. Se puede inferir entonces que una empresa donde se potencie el salario tendrá un menor porcentaje de empleados insatisfechos, y con ello, más probabilidad de contar con individuos que rindan al máximo de sus capacidades.

Para lograr un mejor aprovechamiento del sistemas de incentivos por salario, es muy importante que la empresa reconozca que para incentivar al personal en primera instancia debe tener muy presente las necesidades, expectativas y elementos

de inconformidad presentados en el estudio por parte de sus empleados encuestados, para que el salario sea capaz de aumentar la satisfacción de los colaboradores, primero se requiere saber que es lo que hace que las personas no se encuentren satisfechas, y cómo y con qué se podría superar dicha problemática, pues no tiene ninguna utilidad ofrecer satisfactores si no se conocen las necesidades a satisfacer o éstas no existen.

La insatisfacción laboral podrá ser abordada según las variables evaluadas a través de un nivel corporativo, unidad de negocio, grupal o a través de un nivel individual, partiendo de la premisa de que el salario expresa que todos los componentes satisfactores no lo son para todos los trabajadores de la organización, se debe llegar a personalizar las estrategias de motivación laboral, ya que distintas necesidades tienen distintos satisfactores.

5.1 Propuestas

Una vez observado el cuadro comparativo y analizado los resultados de las encuestas se proponen las siguientes estrategias para dar cumplimiento al objetivo principal de esta investigación:

Tiempo De Viaje: En los periodos de 2010-2013 y 2014 - 2016 se hizo un incremento del 206,66%, llevándolo a Bs. 200,00 quincenales, es monto que para la fecha actual es irrisoria ya que durante ese periodo no es muy útil por la alta inflación.

Propuesta #1:

La Empresa se compromete en establecer un premio por asistencia perfecta mensual, para aquellos Trabajadores que hayan asistido ininterrumpidamente al trabajo en cada mes calendario, el cual será establecido de la siguiente manera:

a) Una prima Mensual equivalente a tres (3) días de salario básico por la asistencia perfecta durante el mes calendario con incidencia salarial.

b) Una prima Trimestral equivalente a cinco (5) días de salario básico, que será adicional a la prima mensual, por la asistencia perfecta durante los meses de enero a marzo, de abril a Junio, de Julio a Septiembre y de Octubre a Diciembre, con incidencia salarial.

c) Una prima Anual equivalente a diez (10) días de salario básico, que será adicional a la prima mensual y trimestral, por la asistencia perfecta durante los meses de enero a diciembre del año calendario, con incidencia salarial.

Reconocimiento por Años de Servicio

En los periodos de 2010-2013 y 2014 - 2016 se hizo un incremento del 400%, aproximadamente, se considera un incentivo poco motivador, y en el cual los trabajadores no están satisfechos puesto que el valor adquisitivo disminuye y por otro lado no es una compensación justa para los llevan más de 20 y 45 años de servicio, ya que han dedicado gran parte de su vida a la empresa

Propuesta #2

Con el fin de reconocer la antigüedad de sus trabajadores, la Empresa Negroven, S.A conviene en otorgar premios de incentivos consistentes en días libres remunerados y un Bono Único, lo cual se implementara de la siguiente manera:

a) Con cinco años (05) de servicio, un bono único equivalente al 15% del sueldo Integral Promedio Mensual.

b) Con diez (10) años de servicio, se le otorgara un (1) bono único equivalente al 20% del sueldo Integral Promedio Mensual.

c) Con quince (15) años de servicio, se le otorgará seis (07) días hábiles consecutivos, y un (01) bono único equivalente al 25% del Sueldo Integral Promedio Mensual.

d) Con veinte (20) años de servicio, se le otorgara ocho (08) días hábiles consecutivos, y un (01) bono único equivalente al 30% del Sueldo Integral Promedio Mensual.

e) Con veinticinco (25) años de servicio se le otorgara diez (10) días hábiles consecutivos y un bono único equivalente al 35% del Sueldo Integral Promedio Mensual.

f) Con treinta (30) años de servicio se le otorgara doce (12) días hábiles consecutivos y un bono único equivalente al 40% del Sueldo Integral Promedio Mensual.

g) Con treinta y cinco (35) años de servicio se le otorgara quince (15) días hábiles consecutivos y un bono único equivalente al 45% del Sueldo Integral Promedio Mensual.

h) Con cuarenta y cinco (45) años de servicio se le otorgara diez (20) días hábiles consecutivos y un bono único equivalente al 60% del Sueldo Integral Promedio Mensual.

Retiro Voluntario

Se puede observar que se hizo una mejora del 300% aproximadamente en la convención colectiva 2014-2016. Aun así este aspecto genera controversia puesto que los trabajadores de mayor antigüedad no es un monto muy significativo al momento de liquidar.

Propuesta #3

a) Con cinco años (05) de servicio, un bono único equivalente de 100 días del sueldo Integral Promedio Mensual.

b) Con diez (10) años de servicio, se le otorgara un bono único equivalente de 150 días del sueldo Integral Promedio Mensual.

c) Con quince (15) años de servicio, se le otorgará bono único equivalente de 220 días de salario del Sueldo Integral Promedio Mensual.

d) Con veinte (20) años de servicio, se le otorgara bono único equivalente de 360 días del Sueldo Integral Promedio Mensual.

e) Con veinticinco (25) años de servicio, se le otorgara bono único equivalente de 450 días del Sueldo Integral Promedio Mensual.

f) Con treinta (30) años de servicio se le otorgara, se le otorgara bono único equivalente de 550 días del Sueldo Integral Promedio Mensual.

g) Con treinta y cinco (35) años de servicio se le otorgara, se le otorgara bono único equivalente de 700 días del Sueldo Integral Promedio Mensual.

h) Con cuarenta (40) años de servicio se le otorgara, se le otorgara bono único equivalente de 850 días del Sueldo Integral Promedio Mensual.

i) Con cuarenta y cinco (45) años de servicio se le otorgara, se le otorgara bono único equivalente de 1000 días del Sueldo Integral Promedio Mensual.

Promoción

No existe ninguna Cláusula, norma o política que incentive la promoción de cargos.

Propuesta # 4

Se les recomienda crear una clausula o política para la promoción de los trabajadores activos antiguos con tomando como base de tiempo mínimo de 5 años en adelante en periodo de prueba y evaluación de desempeño.

La valoración de cargos sirve como herramienta técnica para establecer con objetividad el grado de complejidad de los empleos y calcular el salario para cada uno de ellos, ajustándose a la ley y buscando la equidad interna salarial, ello permitirá a la organización soportar y garantizar un salario equitativo y con igualdad de condiciones para los trabajadores, basándose en el principio de “a igual trabajo, igual salario”.

La valoración de puestos es otro instrumento se podría utilizar, ya que permitirá realizar un estudio más verídico y confiable de lo concerniente a la curva salarial Negroven, S.A, puesto que sus empleados exponen que el salario es muy bajo comparado con el nivel de índice inflacionario que se vive en el país, por tanto se debe asegurar por la organización, hacer ajustes a fin de evitar inconformidades sin soporte o evidencias administrativas sustentadas, que se garantice equidad interna y externa, en cuanto a la compensación.

Se propone que la entidad realice un estudio técnico salarial con una entidad de asesoría externa, puesto que la asignación salarial debe seguir estos lineamientos de equidad interna y externa, y viabilidad presupuestal con el fin de mantener los principios de igual trabajo igual salario para los trabajos que tengan la misma responsabilidad y de medida en el gasto administrativo.

Consideraciones Finales

Dado al rompimiento de las relaciones entre gran parte de los trabajadores de las áreas de Producción, Laboratorio, Ensacado y Despacho, Mantenimiento ocasionado por las impacto de la lucha de poder, cuyos beneficios que solo favorece a un sector de turno rotativo, por otro lado en el escenario se ve claramente en los resultados de las encuestas, las diferencias entre los trabajadores y patronos, es por ello que se ve un apresuramiento para diseñar recomendaciones, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo para el logro de una convención colectiva justa tanto para los trabajadores como para la empresa NEGROVEN S.A.

Sería conveniente que la organización implementara algunas medidas para aminorar el descontento que existe entre los trabajadores y patronos con respecto a su posición en las negociaciones, y de esta manera evitar el acrecentamiento del conflicto laboral.

Por una parte, la organización debe mejorar la comunicación con los trabajadores en general, mediante la implementación de canales de comunicación efectivos que les permitan enviar información y atender las solicitudes de los trabajadores en general; de manera que se les mantenga en todo momento informado acerca de la posición de la organización en cuanto a las negociaciones, evitando así la propagación de informaciones falsas, con la finalidad de mejorar el feedback entre las partes.

Consecuentemente, esto proporcionara una imagen beneficiosa para la empresa, disminuyendo el distanciamiento entre las partes y finalmente, demostrando la disposición que tiene la organización para llevar cabo la negociación y alcanzar un acuerdo en el menor tiempo posible.

Como se puede observar anteriormente las expectativas respecto a la nueva convención colectiva que tienen los trabajadores, se centran básicamente en el aspecto económico, donde se encuentran reunida su más importante exigencia; en este sentido, se debe tomar en cuenta que la causa primordial del desmejoramiento de

la situación actual de los trabajadores en materia económica, está relacionada con la economía del país, por lo cual es muy probable que la organización se vea afectada de igual manera.

Es importante que el sindicato se mantenga de manera firme, como principal tema de discusión las mejoras que se pretenden respecto a los beneficios de los trabajadores, para que no se desvíen las negociaciones hacia aspectos relacionados con los derechos sindicales o intereses distintos, es por ello, que los trabajadores en general deben mantener en todo momento un constante seguimiento acerca de las negociaciones, en caso de ser necesario, exigir ante el sindicato o la empresa que dialoguen sobre las necesidades fundamentales de los trabajadores como tema principal, sin que sea razón de desacuerdo otros factores que puedan dilatar las negociaciones.

Una de las ideas fundamentales que sustentó este trabajo, corresponde en determinar los aspectos más importantes para la mejora del convenio colectivo de la empresa Negroven S.A, en esta misma línea, para este trabajo se evaluó y analizó los elementos propios de la dirección estratégica organizacional referente a las políticas de compensación, beneficios, incentivos, salario, vacaciones, utilidades, ambiente laboral y relación con el superior, entre otros. Con los hallazgos empíricos obtenidos a través del instrumento de diagnóstico aplicado, se mencionaron varios elementos en los que se presentan bajos niveles de satisfacción y que representan puntos fundamentales, a continuación se presentan las recomendaciones que pueden ayudar a mejorar la situación que se presenta en dicha empresa:

- Para iniciar planes de acción por parte de la organización, a la luz del concepto de salario, si tomamos en cuenta que la función primordial del salario es incrementar la satisfacción laboral de los empleados y asegurar su permanencia en la empresa, ya que se convierte en sinónimo de enriquecimiento del trabajo, apuntándole al hecho de que trabajos desafiantes, con oportunidades de crecimiento y reconocimiento son los más propensos de producir y aumentar la satisfacción de los empleados. Se puede inferir entonces que una empresa donde

se potencie el salario tendrá un menor porcentaje de empleados insatisfechos, y con ello, más probabilidad de contar con individuos que rindan al máximo de sus capacidades.

- Es muy importante que la empresa reconozca que para incentivar al personal en primera instancia debe tener muy presente las necesidades, expectativas y elementos de inconformidad presentados en el estudio por parte de sus empleados encuestados, para que sea capaz de aumentar la satisfacción de los colaboradores, primero se requiere saber qué es lo que hace que las personas no se encuentren satisfechas, y cómo y con qué se podría superar dicha problemática, pues no tiene ninguna utilidad ofrecer satisfactores si no se conocen las necesidades a satisfacer o éstas no existen.
- Se recomienda mediante un sondeo sencillo identificar las personas que tienen expectativas de estudios de niveles superiores con el objetivo de apoyar su desarrollo profesional a través de convenios interinstitucionales que faciliten la consecución de personas dentro de la organización, con el objeto de buscar capturar las ideas con mayor viabilidad e impacto para que sean llevadas a cabo.
- Según los resultados obtenidos en la encuesta, no se observa que la empresa tenga una política de capacitación, promoción y mucho menos de reconocimiento, para sus empleados, en este punto presentan niveles de satisfacción muy bajos, el reconocimiento como herramienta estratégica trae consigo fuertes cambios positivos dentro de la organización, el reconocimiento informal es una estrategia simple e inmediata, y de bajo costo, a todo ser humano le gusta que le reconozcan y agradezcan sinceramente por su trabajo, además, cuando es inesperado y espontáneo, posee un efecto emocional; de manera formal fomentar el reconocimiento individual de sus empleados por la obtención de logros profesionales o laborales.

Finalmente, como recomendaciones generales y concluyentes para la empresa Negroven S.A, no se debe olvidar que es de vital importancia generar espacios de

crecimiento profesional para el colaborador. En este sentido el nivel de satisfacción que se tenga se ve reflejado en su desempeño y productividad. La estimulación es el motor que impulsa al logro de las metas tanto corporativas como personales debido a que incentiva la búsqueda de resultados, reconocimiento y autorrealización.

Tener presente en su programas de motivación y gestión del talento humano, que las recompensas en dinero aunque son un factor importante, son absorbidas por los gastos cotidianos; pero que el buen trato, el reconocimiento y los beneficios extra salariales tienen un impacto motivacional potencialmente alto, por tanto se debe fomentar las pequeñas recompensas, incluir a todos los colaboradores en las actividades realizadas por la empresa, independientemente de su antigüedad y en lo posible integrar a su núcleo familiar en actividades y programas recreativos y formativos que les generen beneficios.

REFERENCIAS

- Arias, Fidias. (2012). El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica. (6ta Edición). Caracas: Episteme.
- Arias, Fidias. (2012). El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica. (6ta Edición). Caracas: Episteme
- Balestrin Acuña Miriam. (2010). Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación. (7ta Ed.). Caracas: Consultores Asociados, Editorial Texto.
- Blanquicet, Elsy (2015). Proceso de Negociación del Convenio Colectivo en la Empresa Arcometal C.A. Trabajo de Grado presentado para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales ante la Universidad de Carabobo. Bárbula. Venezuela. Publicado.
- Bertrand Perdomo (1982). Diccionario Jurídico. Nomenclatura de acepciones jurídicas venezolanas. Caracas, ediciones Tacarigua.
- Brito Challa, (2010). Relaciones humanas. México: editorial Mc Graw Hill.
- Briones Andrés (1998), Métodos y técnicas de investigación en Ciencias Sociales. 3 era edición. México: Trillas.
- Chiavenato, Idalberto (2000). Administración de los Recursos Humanos.
- Chruden y Sherman (1987). Administración de Personal. Editorial South-Western Publishing.
- Corbes Manuel (2016), presentación Power Point Unidad N° 1 Contratación Colectiva.
- Fidias G, Arias (2012), el proyecto de la investigación, Introducción a la investigación científica. Edición Editorial Epistame, Caracas Venezuela
- Granados, Isabel (2015). La solución de Conflictos Laborales: Especial referencia a los sistemas autónomos. Tesis presentada para la obtención del grado de Doctora especialista en el derecho el trabajo y la seguridad social. Universidad de Granada. Granada. España
- Giraldo Giovanna (2015) Trabajo especial de grado “ Proceso de Contratación Colectiva del Sector de Concesionarios Automotrices de Valencia- Edo Carabobo” Universidad José Antonio Páez.
- Hernández Álvarez Oscar, (1999). Comentarios de la Ley Orgánica del trabajo edición Lara Horizonte.
- Kohler, Holm-Detlev y Martín, Antonio (2005). Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales. Editorial Delta. Madrid. España.
- Ley Orgánica del Trabajo de la República de Venezuela. (1997) publicado en Gaceta oficial 5.292.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras de la República Bolivariana de Venezuela. (2012) Decreto con rango, valor y fuerza de Ley orgánica

del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras Gaceta oficial ext. 6.076 del 7 de Mayo de 2012, decreto 8938 del 30 de Abril de 2012.

- Lozano, Antonio (2015). La Mediación como Proceso de Gestión y Resolución de Conflictos. Tratado de Mediación en la Resolución de Conflictos. Editorial Tecnos. España.
- Marín, Francisco (2005). Curso de Procedimiento Laboral Venezolano. Segunda Edición. Editorial Vadell Hermanos. Valencia. Venezuela.
- Marín, Enrique e Iturraspe, Francisco (1992). Perfil Laboral de Venezuela. **Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Andrés Bello,**
- McGregor, Douglas (1981). El aspecto humano de las empresas”. Editorial Diana.
- Ojeda, Antonio (2006). **Equilibrio de Intereses y Bloque de Constitucionalidad Personal en la Empresa.** Editorial Bomarzo. Albacete. España.
- OIT (2001) internet : <http://www.oit.com> pdf
- Robbins, Stephen P (1998). Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.
- **Parella** Stracuzzi Santa y Martins Feliberto. Metodología de la Información Cualitativa, Caracas; Venezuela: FEDUPEL, 2006.
- Sabino, Carlos (2000). El Proceso de Investigación una introducción Teórica Practica. Editorial Panapo. Caracas. Venezuela
- **Sainz, Carlos (1987) Perfiles del derecho colectivo del trabajo. Caracas Lito Jet.**
- Senge, Peter (1998). La Quinta Disciplina: Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente, 1a. Ed., Editorial Granica, México (1998).
- Tamayo y Tamayo, Mario (2004). El proceso de la investigación científica. Editorial Ilimusa
- Villasmil, Humberto (2006). **Fundamentos de Derecho Sindical Venezolano.** Publicaciones de la Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Venezuela.

Anexos



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

Estimado;

A continuación, se le presenta un instrumento de recolección de datos, el propósito de dicho instrumento es para identificar las condiciones laborales que presentan los trabajadores de la empresa Negroven S.A. ubicada en Valencia- Edo Carabobo. Indicar el procedimiento a seguir para realizar las mejoras en la contratación colectiva. Y señalar las problemáticas que se presenta con la contratación colectiva de la mencionada entidad de trabajo.

De manera que se presentan veintitrés (20) Ítems con varias alternativas de respuestas:

Respuestas:

- **Si;**
- **No;**
- **A veces;**

Seleccione la que considere la más adecuada. Muchas gracias por su colaboración prestada

Cuestionario

1) ¿Considera que existe una buena relación entre empleados y patrono?

Si _____, **No** _____, **A Veces** _____

Justifique su respuesta

2) ¿Considera que existe una buena relación entre empleados y sindicato?

Si _____, **No** _____, **A Veces** _____

Justifique su respuesta

3) ¿Los medios de comunicación utilizados por la empresa a los trabajadores son los adecuados?

Si _____, **No** _____, **A Veces** _____

Justifique su respuesta

4) ¿Considera que toman en cuenta su opinión en cuanto al procedimiento de la contratación colectiva de la empresa?

Si _____, **No** _____, **A Veces** _____

Justifique su respuesta

5) ¿La discusión de la nueva convención colectiva generó desacuerdo entre las partes?

Si _____, **No** _____, **A Veces** _____

Justifique su respuesta

6) ¿Considera que la concertación para negociar entre las partes es armónica?

Si _____, **No** _____, **A Veces** _____

Justifique su respuesta

7) ¿Considera que la situación económica que se vive en el país afecta a la empresa para hacer mejoras económicamente?

Si _____, **No** _____, **A Veces** _____

Justifique su respuesta

8) ¿Considera que la remuneración compensa la inflación que vive el país y le permite cubrir totalmente sus compromisos?

Si _____, **No** _____, **A Veces** _____

Justifique su respuesta

9) ¿Los sindicatos fomentan reuniones con los trabajadores para discutir aspectos relacionados con la convención colectiva?

Si _____, **No** _____, **A Veces** _____

Justifique su respuesta

10) ¿Considera que el número de días de utilidades propuestos en la convención colectiva son satisfactorios para los trabajadores?

Si _____, **No** _____, **A Veces** _____

Justifique su respuesta

¿Piensa usted que el número de días de vacaciones propuestos en la convención colectiva son satisfactorios?

Si _____, **No** _____, **A Veces** _____

Justifique su respuesta

11) ¿La cláusula de años de servicio de los trabajadores está realmente valorado?

Si _____, **No** _____, **A Veces** _____

Justifique su respuesta

12) ¿Se cumple a cabalidad el pago de prestaciones sociales?

Si _____, **No** _____, **A Veces** _____

Justifique su respuesta

- 13) ¿Está de acuerdo con el aporte que el patrono hace a la caja de ahorros de los trabajadores?
Si _____, **No** _____, **A Veces** _____
Justifique su respuesta

- 14) ¿La rotación de horarios de trabajo propuestas en la nueva convención colectiva beneficia a todos los trabajadores?
Si _____, **No** _____, **A Veces** _____
Justifique su respuesta

- 15) ¿El recargo por horas extras trabajadas supera lo planteado en la ley?
Si _____, **No** _____, **A Veces** _____
Justifique su respuesta

- 16) ¿Está conforme con la cobertura y el servicio del seguro médico?
Si _____, **No** _____, **A Veces** _____
Justifique su respuesta

- 17) ¿Considera que existe una buena política de ascensos y capacitación de personal?
Si _____, **No** _____, **A Veces** _____
Justifique su respuesta

- 18) ¿Está satisfecho con los acuerdos que sindicato - patrono hizo en la discusión de la nueva convención colectiva?
Si _____, **No** _____, **A Veces** _____
Justifique su respuesta

