



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
F ACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES (INDUSTRIÓLOGO)

Título:

**FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y GLOBALIZACIÓN. ANALISIS
COMPARATIVO DE DOS EMPRESAS SIDERÚRGICAS.**

Realizado por:

**Gabriela C. Granés D.
Pier L. Rovella B.**

Profesor guía:

Jose R. Naranjo M.

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de : _____ () puntos.

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Caracas, ____ de ____ de ____



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
RELACIONES INDUSTRIALES
Sin Opción

TRABAJO DE GRADO

Flexibilización Laboral y Globalización. Análisis Comparativo de Dos Empresas Siderúrgicas.

Tesista: **Gabriela G. Granés D.**

Tesista: **Pier L. Rovella B.**

Tutor: **José R. Naranjo M.**

Caracas; Octubre 2004.

A mi mama, a mi papá y a mi hermano les dedico este trabajo de grado
por ser las personas más importantes de mi vida.
Y a Pier, por haber confiado en que juntos formaríamos un buen equipo.

Gabriela Granés D'Onofrio

Les dedico este trabajo a quienes me acompañaran
a lo largo de mi carrera universitaria

Pier Luigi Rovella Baffi

Asimismo,
agradecemos a Lionello Baffi (SIDOR),
Rolf Gernestberger y Garry Howe (Local 1005, USWA)
y demás miembros del sindicato de Hilton Works.
Finalmente, a todos quienes participaron en la consolidación
de este trabajo de grado.

INDICE GENERAL

I. RESUMEN.....	7
II. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
III. OBJETIVOS.....	14
• Objetivo General.....	14
• Objetivos Específicos.....	14
IV. MARCO TEORICO.....	16
1. Globalización.....	17
1.1. Aproximación Conceptual.....	17
1.2. Efecto de la Globalización en el campo de las relaciones laborales.....	18
1.2.1 Sistemas comparados de Relaciones Industriales.....	19
2. Teoría de la negociación colectiva.....	21
2.1. Consideraciones Generales.....	21
2.2. Definición.....	23
2.2.1. Negociación colectiva.....	23
2.2.2. El convenio colectivo.....	24
2.3. Características.....	25
2.3.1. Características de la negociación colectiva en Venezuela.....	26
2.3.2. Características de la negociación colectiva en Canadá.....	27
2.4. Objetivos.....	27
2.4.1. Objetivos de la negociación colectiva en Venezuela.....	27
2.4.2. Objetivos de la negociación colectiva en Canadá.....	28
3. Flexibilidad de las condiciones legales de trabajo.....	31
3.1. Definición.....	32
3.2. Tipología.....	32
3.2.1. Flexibilidad de Despidos.....	33
3.2.2. Flexibilidad de Contratación.....	33
3.2.3. Flexibilidad Funcional.....	34
3.2.4. Horas de trabajo flexibles.....	34
V. MARCO METODOLÓGICO.....	37
1. Tipo de Investigación.....	37
2. Diseño de la Investigación.....	37
3. Unidad de Análisis.....	38
4. Definición Operacional de la Variable.....	38
5. Fuentes de Recolección.....	38
6. Técnica de Recolección.....	38
7. Técnica de Análisis: Análisis de Contenido.....	39
VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	42
1. Análisis de la Ley Orgánica del Trabajo venezolana y del Labour Code canadiense.....	44
1.1. Análisis de los artículos contenidos tanto en la Ley Orgánica del Trabajo venezolana como en el Código Laboral canadiense referente a la Flexibilidad de Contratación.....	44

1.2. Análisis de los artículos contenidos tanto en la Ley Orgánica del Trabajo venezolana como en el Código Laboral canadiense referente a la Flexibilidad de Horarios.....	50
1.3. Análisis de los artículos contenidos tanto en la Ley Orgánica del Trabajo venezolana como en el Código Laboral canadiense referente a la Flexibilidad de Remuneración.....	57
1.4. Análisis de los artículos contenidos tanto en la Ley Orgánica del Trabajo venezolana como en el Código Laboral canadiense referente a la Flexibilidad de Despidos.....	69
2. Análisis de los Convenios Colectivos Suscritos por SIDOR y STELCO.....	76
2.1. Características del Convenio Colectivo suscrito por SIDOR.....	76
2.2. Características del Convenio Colectivo suscrito por STELCO.....	80
2.3. Análisis de las Cláusulas contenidas en los Convenios Colectivos suscritos por SIDOR y STELCO referente a la Flexibilidad de Contratación.....	83
2.4. Análisis de las Cláusulas contenidas en los Convenios Colectivos suscritos por SIDOR y STELCO referente a la Flexibilidad de Horarios.....	99
2.5. Análisis de las Cláusulas contenidas en los Convenios Colectivos suscritos por SIDOR y STELCO referente a la Flexibilidad de Remuneración.....	102
2.6. Análisis de las Cláusulas contenidas en los Convenios Colectivos suscritos por SIDOR y STELCO referente a la Flexibilidad de Despidos.....	118
2.7. Análisis de las Cláusulas contenidas en los Convenios Colectivos suscritos por SIDOR y STELCO referente a la Flexibilidad Funcional.....	127
2.8. Situación actual de la industria siderúrgica a nivel mundial. Situación de SIDOR y STELCO y su impacto en la Flexibilización de las Condiciones de Trabajo.....	130
2.8.1. Situación actual SIDOR.....	133
2.8.2. Situación actual STELCO.....	136
VII. CONCLUSIONES.....	142
VIII. RECOMENDACIONES.....	151
IX. BIBLIOGRAFÍA.....	153
X. ANEXOS.....	159

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Tipos de Contrato según la LOT y el LC.....	44
Cuadro 2. Contratos fuera del país según la LOT y el LC.....	46
Cuadro 3. Análisis Vertical de los Artículos contenidos en la LOT referidos a la Flexibilidad de Contratación.....	47
Cuadro 4. Análisis Vertical de los Artículos contenidos en la LC referidos a la Flexibilidad de Contratación.....	47
Cuadro 5. Jornada de Trabajo según la LOT y el LC.....	50
Cuadro 6. Descansos según la LOT y el LC.....	51
Cuadro 7. Horas Extraordinarias de Trabajo según la LOT y el LC.....	52
Cuadro 8. Modificación de la Jornada según la LOT y el LC.....	53
Cuadro 9. Análisis Vertical de los Artículos contenidos en la LOT referidos a la Flexibilidad de Horarios.....	54
Cuadro 10. Análisis Vertical de los Artículos contenidos en la LOT referidos a la Flexibilidad de Horarios.....	54
Cuadro 11. Estipulación de Salario según la LOT y el LC.....	57
Cuadro 12. Estipulación del Salario según la LOT y el LC.....	58
Cuadro 13. Aumentos de Salario según la LOT y el LC.....	59
Cuadro 14. Tipos de Salario según la LOT y el LC.....	60
Cuadro 15. Pago del Salario según la LOT y el LC.....	62
Cuadro 16. Protección del Salario según la LOT y el LC.....	63
Cuadro 17. Salario Mínimo según la LOT y el LC.....	64
Cuadro 18. Igualdad según la LOT y el LC.....	65
Cuadro 19. Plan de Ingresos Compartidos según la LOT y el LC.....	66
Cuadro 20. Análisis Vertical de los Artículos contemplados en la LOT correspondientes a la Flexibilidad de Salarios.....	67
Cuadro 21. Análisis Vertical de los Artículos contemplados en la LC correspondientes a la Flexibilidad de Salarios.....	67
Cuadro 22. Despido Justificado según la LOT y el LC.....	69
Cuadro 23. Despido Injustificado según la LOT y el LC.....	70
Cuadro 24. Despido Masivo según la LOT y el LC.....	71
Cuadro 25. Análisis Vertical de los Artículos contemplados en la LOT correspondientes a la Flexibilidad de Despidos.....	72
Cuadro 26. Análisis Vertical de los Artículos contemplados en la LC correspondientes a la Flexibilidad de Despidos.....	72
Cuadro 27. Empleados en período de prueba según SIDOR y STELCO.....	83
Cuadro 28. Contratación temporal según SIDOR y STELCO.....	84
Cuadro 29. Incremento de la Fuerza laboral según SIDOR y STELCO.....	85
Cuadro 30. Disposiciones sobre vacantes según SIDOR y STELCO.....	87
Cuadro 31. Reclutamiento externo según SIDOR y STELCO.....	88
Cuadro 32. Contratación de trabajadores extranjeros según SIDOR y STELCO.....	89
Cuadro 33. Análisis Vertical de las cláusulas contenidas en el los convenios de SIDOR correspondientes a la Flexibilidad de Contratación.....	90
Cuadro 34. Análisis Vertical de las cláusulas contenidas en el los convenios de SIDOR correspondientes a la Flexibilidad de Contratación.....	91

Cuadro 35. Horario de trabajo según SIDOR y STELCO.....	93
Cuadro 36. Horas Extras según SIDOR y STELCO.....	95
Cuadro 37. Horas de reposo y comidas según SIDOR y STELCO.....	96
Cuadro 38. Turno de 12 horas según SIDOR y STELCO.....	97
Cuadro 39. Análisis Vertical de las cláusulas contenidas en el los convenios de SIDOR correspondientes a la Flexibilidad de Horarios.....	99
Cuadro 40. Análisis Vertical de las cláusulas contenidas en el los convenios de STELCO correspondientes a la Flexibilidad de Horarios.....	100
Cuadro 41. Ajustes de Salarios según SIDOR y STELCO.....	102
Cuadro 42. Diferenciales fuera de línea según SIDOR y STELCO.....	103
Cuadro 43. Pago por hora trabajada según SIDOR y STELCO.....	104
Cuadro 44. Pago por hora extra según SIDOR y STELCO.....	105
Cuadro 45. Bono nocturno según SIDOR y STELCO.....	106
Cuadro 46. Pago en día de descanso según SIDOR y STELCO.....	107
Cuadro 47. Pago por prima sabatina y/o dominical según SIDOR y STELCO.....	108
Cuadro 48. Planes de Incentivo según SIDOR y STELCO.....	109
Cuadro 49. Plan de ingresos compartidos según SIDOR y STELCO.....	110
Cuadro 50. Bonificación por cargo combinado según SIDOR y STELCO.....	111
Cuadro 51. Asignación por inflación según SIDOR y STELCO.....	112
Cuadro 52. Sustituciones temporales según SIDOR y STELCO.....	113
Cuadro 53. Trabajadores desplazados a causa de cambios tecnológicos según SIDOR y STELCO.....	114
Cuadro 54. Análisis Vertical de las cláusulas contenidas en el los convenios de SIDOR correspondientes a la Flexibilidad de Salarios.....	115
Cuadro 55. Análisis Vertical de las cláusulas contenidas en el los convenios de STELCO correspondientes a la Flexibilidad de Salarios.....	116
Cuadro 56. Estabilidad Laboral según SIDOR y STELCO.....	118
Cuadro 57. Terminación de la relación de trabajo según SIDOR y STELCO.....	119
Cuadro 58. Reincorporación de trabajadores según SIDOR y STELCO.....	120
Cuadro 59. Reducción de la fuerza laboral según SIDOR y STELCO.....	121
Cuadro 60. Retiro Voluntario según SIDOR y STELCO.....	122
Cuadro 61. Despido por sabotaje según SIDOR y STELCO.....	123
Cuadro 62. Excepciones del Lay Off según SIDOR y STELCO.....	124
Cuadro 63. Análisis Vertical de las cláusulas contenidas en el los convenios de SIDOR correspondientes a la Flexibilidad de Despidos.....	125
Cuadro 64. Análisis Vertical de las cláusulas contenidas en el los convenios de STELCO correspondientes a la Flexibilidad de Despidos.....	126
Cuadro 65. Naturaleza de los cargos combinados según SIDOR y STELCO.....	129

INDICE DE TABLAS

Tabla I. Operacionalización de la Variable.....	42
Tabla II. Costos de conversión de materia prima.....	137

INDICE DE FIGURAS

Figura I. Esquema Planteamiento del Problema.....	13
Figura II. Modelo Gráfico de Variables que componen el estudio.....	16
Figura III. ¿A que responde la Flexibilización?.....	32
Figura IV. Tipología de la Flexibilidad de las Condiciones de Trabajo.....	36

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico I. Consumo Aparente Global expresado en millones de toneladas de acero Líquido.....	131
Gráfico II. Consumo de Acero en China.....	131
Gráfico III. Incrementos en los precios del acero como resultado en los costos de los Insumos.....	132
Gráfico IV. Evolución del precio lamina caliente.....	136
Gráfico V. Índice de gastos mayores de 1999 a 2004.....	137
Gráfico VI. Evolución del nivel de empleo.....	139

I. RESUMEN

Esta investigación analiza y compara, en el marco de un contexto globalizado y en términos de flexibilidad laboral, los aspectos legales laborales previstos en la última Convención Colectiva celebrada por las empresas Siderúrgica del Orinoco - SIDOR (Guayana, Venezuela) y STELCO Inc. (Hamilton, Canadá) con sus respectivos trabajadores. Metodológicamente, este estudio se define como Exploratorio, de tipo descriptivo-comparativo, ya describió y estableció las semejanzas y diferencias en materia de beneficios económicos y flexibilización de las condiciones de trabajo entre ambas empresas siderúrgicas; el diseño de la investigación utilizado fue de tipo no experimental Transeccional Descriptivo Comparativo. La unidad de análisis fueron los Convenios Colectivos correspondientes a las mencionadas empresas siderúrgicas así como el marco legal laboral correspondiente a cada país, en el período 2002-2004.

Asimismo, en el ámbito laboral canadiense y venezolano, se identificaron y describieron las condiciones de flexibilización laboral, en términos de contrataciones, despidos, carga horaria, funciones y remuneración presente en el Código de Trabajo Canadiense (LB - Labour Code) y en la Ley Orgánica del Trabajo; e identifican y describen las condiciones de flexibilización laboral, en términos de contrataciones, despidos, carga horaria, funciones y remuneración presente en el último contrato colectivo suscrito por STELCO Inc.(Canadá) y SIDOR (Venezuela) con sus respectivos trabajadores, en el año 2002, siendo luego comparadas tanto las mencionadas legislaciones, como los mencionados Convenios Colectivos

Este estudio se sustentó en la necesidad de identificar la estructura de las Convenciones Colectivas de dos corporaciones de gran envergadura, y que permitirá reflejar las estrategias, en materia de relaciones laborales, referentes a la flexibilización de las condiciones de trabajo y a los beneficios derivados en ambas legislaciones.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Podemos abordar al mundo laboral moderno en tres tiempos: el primero, enmarcado en la Revolución Industrial del siglo XVIII; el segundo, bajo la revolución tecnológica del siglo XX y, finalmente, el tercero, concomitante al nacimiento y consolidación del fenómeno conocido como Globalización, a partir de la última década del siglo pasado. De facto, la Globalización ha trastocado al mundo y a las relaciones, tanto políticas, económicas, comerciales, ideológicas y de empleo que se circunscriben en él.

El principio básico de la Globalización implica la adopción de una estrategia global, donde los países y regiones sean tratados en forma integrada, en el cual un producto básico pueda llegar a ser estandarizado con un mínimo de adaptación local (Betancourt, 2002), lo que a su vez, se verá asociado con una consecuente optimización de los costos de las empresas o industrias involucradas.

Juan Somavia, Director General de la OIT, en ocasión de la instalación de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (2002), apunta que la Globalización “ha sido un instrumento de progreso, ya que ha creado riqueza, abierto nuevas oportunidades y ofrecido un entorno propicio al espíritu de iniciativa y la actividad empresarial. Sin embargo, para otros ha agravado las desigualdades y la inseguridad, ya que consideran que los riesgos de la Globalización son muy grandes, y sus beneficios, demasiado escasos. Asimismo, Somavia señala el papel de la Globalización en el nuevo milenio, en cuanto a la satisfacción de las necesidades básicas, a saber: “un trabajo decente”, seguridad, la posibilidad de hacer oír su voz en los procesos de toma de decisiones(...) y una mejor repartición de las ventajas que la Globalización debe, en principio, ofrecer. Esto significa mejorar sustancialmente las posibilidades de tener un trabajo acorde y promover un desarrollo en equilibrio con la justicia social, en un contexto de economías y sociedades abiertas” (Somavia, 2002). Esfuerzos, como la creación de esta Comisión, por parte de la OIT, responde a la necesidad de integrar antagónicos enfoques en cuanto a los efectos de la Globalización en los países en vías al desarrollo.

Pero, ¿Qué se entiende por Globalización? Probablemente, es ésta una pregunta amplia, pues abarca una infinita gama de procesos, estructuras e ideas que son irreductibles en la ardua tarea de definir integralmente el fenómeno.

Según el Fondo Monetario Internacional, la Globalización económica es un proceso histórico, resultado de la innovación humana y el progreso tecnológico, la cual se refiere a la integración creciente de economías alrededor del mundo, particularmente a través del comercio y los flujos financieros (IMF, 2002).

José Ignacio Urquijo (2002), define la Globalización, como “un fenómeno, fundamentalmente económico, que trae consigo una nueva forma de crecimiento sin empleo, como consecuencia del uso de nuevas tecnologías en los procesos de producción, control, administración y mercadeo”, lo que deviene en una disminución de los costos y una capacidad de producción más competitiva. Se dice entonces, que un nuevo modelo de organización del trabajo está emergiendo en contraposición al antiguo ya inservible (Urquijo, 1998). A nivel mundial han sido significativos los esfuerzos, llevados a cabo por un importante

conglomerado de empresas, a saber, siderúrgicas, eléctricas y petroleras, por mencionar algunas, con el fin de adaptarse a la actual era post-industrial, de una forma integrada, productiva y competitiva.

Así, con respecto a la industria siderúrgica Canadiense, tenemos que la principal empresa Siderúrgica del Canadá, Steel Company of Canada, STELCO Inc., es el productor de acero más grande y diversificado de ese país, con una capacidad de producción anual de al menos cinco millones de toneladas. La empresa abarca todos los segmentos de la actividad siderúrgica a través de su negocio de acero integrado y de la comercialización de productos manufacturados. Tan sólo en 2002, el Stelco Group, conglomerado industrial constituido por dos siderúrgicas ubicadas en Hamilton y Lake Erie, Ontario, así como por Alta Steel Ltd, Stelwire Ltd., Stelfil Ltée., Stelpipe Ltd. y Welland Pipe Ltd., empresas manufactureras dedicadas a la producción de productos de acero terminados, produjo 5.9 millones de toneladas de acero y vendió 4.7 millones de productos derivados del acero valorados en \$2.8 mil millones (Stelco, 2003). El conglomerado industrial está constituido por más de dieciocho empresas, la mayoría de su propiedad, producto tanto de la adquisición de las mismas por parte de la casa matriz, como por la conformación de alianzas estratégicas.

En el caso venezolano, podríamos considerar que la apertura hacia la Globalización coincide con la privatización del importante conglomerado de empresas en manos del Estado venezolano, quien fuera, hasta finales del siglo XX, el primer inversionista del país. Empresas básicas de distintas ramas, a saber, eléctrica, telefónica, siderúrgica, entre otras, se abrieron al capital - y tecnología -, tanto local como extranjero, en un proceso de apertura sin precedentes, enmarcado en la llamada Agenda Venezuela ejecutada durante la segunda administración del Dr. Rafael Caldera (1994-1998), dada la imposibilidad del Estado venezolano de responder a la necesidad de nuevas inversiones sostenibles en el tiempo, en materia de infraestructura, tecnología, estrategias y “Know How” operativo.

En cuanto a la industria siderúrgica nacional, la empresa estatal CVG Siderúrgica del Orinoco (SIDOR), en el año de 1997 fue privatizada mediante una licitación pública que otorgó el 70% del control accionario al Consorcio Amazonia, el cual está conformado por las empresas siderúrgicas Hylsamex (México), Tamsa (México) y Siderar (Argentina) – pertenecientes al conglomerado industrial Techint-, Usiminas (Brasil), las cuales concentran el 25% de la producción de acero líquido en Latinoamérica, y emplean a 35 mil personas en forma directa. (SIDOR, 2000).

Pero los efectos de la Globalización no se miden tan sólo en base al capital extranjero que se inserta en las economías domésticas de nuestros países, sino más bien, en el notable crecimiento en el campo de la tecnología robótica y telemática aplicada a los sectores de producción y servicios, como prolongación gradual de los avances en la producción industrial, iniciados a partir de la automatización (Urquijo, 2002). A partir de esto, como premisa fundamental, el autor sostiene que la aplicación de nuevas tecnologías, incluidas las inversiones en investigación, supone altos costos y exige un mercado global en condiciones de libre competencia, así como la reducción del papel activo del Estado en la economía y la conveniencia de las privatizaciones. De todo ello se deriva, una nueva filosofía gerencial, que enfatiza la conveniencia de organizaciones más planas, con supresión de niveles medios que faciliten el trabajo en equipo, en una suerte de desarrollo organizacional, que, en opinión de

algunos observadores críticos, tienen por objetivo real racionalizar la reducción de personal, que busca una disminución real de costos, y un incremento de los beneficios y utilidades de la Empresa.

En la práctica de las relaciones laborales, estos cambios han traído consigo una profunda modificación del perfil del personal requerido por la empresa, “que busca gente con competencias bien definidas, a saber, elevada calificación técnica o profesional, sentido de la disponibilidad y flexibilidad laboral, por lo que se refiere a contratación, despido, horario, ataduras legales, etc”. (Urquijo, 2002, pág. 102).

En este sentido, “la flexibilidad laboral implica la posibilidad de adaptar el trabajo a las exigencias de la producción para responder a las nuevas situaciones económicas, tecnológicas y sociales implícitas en el proceso productivo”. (Da Costa, 1997, pág.14).

Es posible suponer que la Globalización trae consigo notables avances en cuanto a la Normativa que regula las Relaciones Laborales, respecto a su flexibilización, una política no – intervencionista por parte del Estado y un proceso de negociación colectiva ideal basado en poder negociar con los empleados en una relación de socios, siempre y cuando se garantice los mínimos de protección sobre los trabajadores, las condiciones de empleo, la seguridad industrial y el control sobre la contaminación ambiental (Urquijo, 2002). Esto se fundamenta en una acelerada dinámica de cambio, vinculada a la necesidad de disminuir los tiempos de respuesta ante la progresiva integración de la economía mundial.

En términos de flexibilización laboral, esta dinámica reclama una mayor elasticidad y maleabilidad en el manejo de las relaciones de trabajo, en materia de contrataciones, despidos, carga horaria, funciones y tareas, remuneraciones y traslado o ampliación del vínculo laboral.

En la presente investigación, nos planteamos la elaboración, a partir de los supuestos de globalización y flexibilidad laboral, enmarcados en los Convenios Colectivos de la Empresa Siderúrgica del Orinoco (SIDOR), vigente desde el 22 de Marzo de 2002 hasta el 20 de Octubre de 2004, y el Convenio de la Planta Hilton Works, de la Empresa Siderúrgica STELCO Inc. (Canadá), vigente desde el 1 de Agosto de 2002 hasta el 31 de Julio de 2006, de un análisis descriptivo comparativo de los beneficios que se derivan de los mismos; dada la necesidad de comprender que cada Sistema de Relaciones Industriales es una expresión de la sociedad en la cual opera, de sus características particulares y de las relaciones de poder entre los diferentes grupos de interés. (Dowling, Welch y Shuler, 1999)

Las Relaciones Industriales no pueden ser despojadas del modo en el que se establecen e implementan las reglas y se toman las decisiones dentro las sociedades en las que se desarrolla éste estudio; por lo que, entre las principales razones que nos impulsan a llevar a cabo esta investigación, destacan, en primer lugar, la necesidad de relacionar el tipo de organización industrial con la naturaleza de la negociación colectiva que en ella se produzca, las estrategias en materia de relaciones laborales en estas corporaciones, así como también, la regulación gubernamental en materia de Convenciones Colectivas.

A la postre, tal como fue evidenciado en la extensa revisión bibliográfica realizada, la inexistencia de estudios previos que reflejen un análisis comparativo entre dos industrias de gran envergadura en el continente americano, impulsa a estudiar estas dos empresas de similares dimensiones, tanto a nivel de producción como en el número de empleados. En efecto, STELCO y SIDOR poseen una capacidad de producción equivalente a 5.9 y 4.8 millones de toneladas de acero, respectivamente, por lo que el estudio de dos empresas con similares características en dos regiones del continente inmersas en realidades distintas, permitirá reflejar sus semejanzas y diferencias respecto a las premisas expuestas anteriormente referentes a la flexibilización laboral y a los beneficios derivados de la legislación laboral, venezolana y canadiense, así como también las derivadas de las últimas convenciones colectivas celebradas entre dichas empresas y sus empleados, en sus cláusulas generales y económicas.

Centralizamos el estudio descriptivo comparativo que nos ocupa, en base al marco legal en términos del Código de Trabajo de Canadá, Labour Code (L.C.) y la Ley Orgánica del Trabajo venezolana (L.O.T.), como en las convenciones colectivas de ambas empresas, pues reconocemos, son los parámetros que reglamentan las relaciones de trabajo entre los patronos y empleados de estas corporaciones, por lo que consideramos vital su revisión y análisis.

De acuerdo a lo observado, se plantea la siguiente pregunta:

¿Existen actualmente, en el marco de un contexto globalizado y en términos de beneficios económicos y flexibilidad laboral, similitudes entre los aspectos legales laborales previstos en la última Convención Colectiva celebrada por las empresas Siderúrgica del Orinoco - SIDOR (Venezuela) y Stelco Inc. (Canadá) con sus respectivos trabajadores en el año 2002?

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: ESQUEMA.

III.- OBJETIVOS

Con el fin de dar respuesta a nuestra pregunta de investigación, nos proponemos cumplir el siguiente objetivo:

OBJETIVO GENERAL:

Analizar y comparar, en el marco de un contexto globalizado y en términos de flexibilidad laboral, los aspectos legales laborales previstos en la Convención Colectiva celebrada por las empresas Siderúrgica del Orinoco - SIDOR (Guayana, Venezuela) y STELCO Inc. (Hamilton, Canadá) con sus respectivos trabajadores, en el año 2002

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

En miras a cumplir nuestro objetivo de investigación, nos proponemos dimensionar el mismo en dos unidades de análisis, a saber: los documentos contentivos de las convenciones colectivas suscritas por SIDOR y STELCO en el año 2002 con sus respectivos trabajadores. En este sentido, nos proponemos cumplir con los siguientes objetivos específicos:

En el ámbito laboral venezolano:

- ☐ Identificar y describir las condiciones de flexibilización laboral, en términos de contrataciones, despidos, carga horaria, funciones y remuneración presente en la Ley Orgánica del Trabajo.
- ☐ Identificar y describir las condiciones de flexibilización laboral, en términos de contrataciones, despidos, carga horaria, funciones y remuneración presente en el último Convenio Colectivo suscrito por SIDOR (Venezuela) con sus trabajadores, en el año 2002.

En el ámbito laboral canadiense:

- ☐ Identificar y describir las condiciones de flexibilización laboral, en términos de contrataciones, despidos, carga horaria, funciones y remuneración presente en el Código de Trabajo Canadiense (LB - Labour Code).
- ☐ Identificar y describir las condiciones de flexibilización laboral, en términos de contrataciones, despidos, carga horaria, funciones y remuneración presente en el último Convenio Colectivo suscrito por STELCO Inc. (Canadá) con sus trabajadores, en el año 2002.

Finalmente, nos proponemos:

Comparar, en el marco de un contexto globalizado, la realidad laboral de la industria siderúrgica canadiense y venezolana, en términos de flexibilidad de las condiciones de trabajo, con miras a comprender las especificidades de cada sistema de Relaciones Industriales sobre este particular.

V. MARCO TEÓRICO

Con el fin de cumplir con nuestro objetivo de investigación, presentamos a continuación un esquema ilustrativo de los tópicos que abordaremos en este apartado.

1. GLOBALIZACIÓN

1.1. Aproximación Conceptual

El punto focal de la evolución del capitalismo a partir de la década de los noventa, se concentra en la telemática, es decir, “una integración global, de tecnologías de punta, que incluye desde las radios, televisores, ordenadores, servidores, faxes, celulares, y otros ingenios electrónicos, hasta los satélites y la red de redes planetaria (WEB), que ha hecho posible la conformación de la nueva sociedad virtual y la aldea global” (Urquijo, 2002, pág. 100).

Así las cosas, el impacto de la telemática y la robótica, esto es, la prolongación gradual de los avances iniciados con la automatización, que incluye conceptos nunca antes conocidos

como el de empresa virtual, comercio virtual y una cultura universal virtual, ha llevado a plantear la necesidad de plantear una Nueva Organización del Trabajo.

Anteriormente, planteamos la dificultad de definir una realidad tan abordada y discutida como lo es la Globalización. Asimismo, presentamos la definición que José I. Urquijo hace de la misma, definiéndola como un hecho de naturaleza meramente económica. De igual manera, y para los efectos de este estudio, nos apoyaremos en la noción de James Otis Roder, al respecto, quien considera que “La Globalización no es un estado fijo, sino, por el contrario, un proceso dinámico que cambia día tras día en su extensión y alcance. En forma abstracta, la Globalización se puede definir como el proceso de Interconexión total en el espacio global” (Otis, 2001, pág. 15).

En este sentido, se ha universalizado un concepto de calidad de vida de la globalización que poco tiene que ver con la capacidad de las grandes mayorías para acceder al mismo. En el caso latinoamericano, el choque entre las expectativas y las oportunidades reales de acceso, pone en una posición muy cuestionable a la globalización en materia de trabajo e ingresos (OIT, 2002).

Latinoamérica participa de la globalización de una forma muy distinta a la de los países industrializados; principalmente por estar constituida por economías poco competitivas que dificultan una inserción ventajosa en la globalización (OIT, 2002). Las reglas, convenientes para los países desarrollados, que rigen el orden multilateral, - por ejemplo- exacerban la libertad comercial en las áreas de bienes de mayor contenido tecnológico y ponen trabas al comercio de bienes primarios; también exacerban la libertad para la movilidad del factor capital y la desregulación en la región para garantizar la rentabilidad de un factor relativamente abundante en países desarrollados – mientras se ponen trabas a la movilidad de los trabajadores (especialmente a los menos calificados), un bien relativamente abundante en países en desarrollo (OIT, 2002).

Esta asimetría en la movilidad internacional de los factores productivos genera problemas distributivos en perjuicio de aquellos menos móviles y contribuye a que exista una sobre – oferta en los mercados internacionales de los bienes en que se especializan los países en desarrollo (OIT, 2002).

1.2. Efecto de La Globalización en el Campo de las Relaciones Laborales

La cultura universal virtual a la cual se hace referencia anteriormente, ha transformado a las Multinacionales de la era industrial, en gigantes corporaciones planetarias, que gracias a Internet, globalizan y totalizan todas las actividades de sus filiales más allá de límites espaciales.

En la práctica de las relaciones laborales, los cambios a nivel estructural y gerencial de las corporaciones, han traído consigo una profunda modificación del perfil del personal requerido por las empresas, que busca gente con competencias bien definidas: elevada calificación técnica o profesional; sentido de disponibilidad y movilidad laboral, (de empresa, domicilio, país...); aceptación de una amplia flexibilidad laboral, por lo que se refiere a contratación, despido, horario, ataduras legales, etc; aceptación de trabajo temporal, por contratos por proyectos; disposición para el trabajo en equipo, a través de redes de trabajo, círculos de

calidad y otras alternativas; “entrepreneurship”, sentido de empresarialidad, holismo o sentido de pertenencia (Urquijo, 2002).

Yoshira Kogyo, autor de “The Keynote Address”, señala que la rivalidad y la competencia se posicionan como elementos claves en este proceso de globalización, ya que la información de los países europeos lleva a la fuerza laboral a movilizarse entre los mercados que la conforman.

1.2.1. Sistemas Comparados de Relaciones Industriales Internacionales

La dinámica de las Relaciones Industriales Internacionales reciben cada vez más atención del ámbito académico alrededor del mundo, debido en gran parte a la cada vez mayor interdependencia de las economías.

Sin embargo, George Strauss señala, que existen otras muchas razones. Si las relaciones industriales son vistas como una disciplina científica, esta debe desarrollar algunos principios que sean aplicables a nivel mundial y no a un país determinado, tal como señala Kochan, “...el tomar una perspectiva internacional se amplía considerablemente el rango de comparación disponible y aumenta la probabilidad de hallar variaciones sistemáticas muy útiles a la hora de producir nuevas teorías...” (Strauss, 1998, pág.175).

Señala igualmente que, dado el alto nivel de abstracción requerido, los estudios comparativos de sistemas nacionales, ayudan al desarrollo de teorías. Al investigar en las diferencias, se buscan uniformidades y reglas universales que ayuden a explicarlas mismas. Strauss (1998) cita algunos ejemplos de lo anterior al señalar que, los estudios comparativos ayudan a entender la importancia relativa que poseen factores como la tecnología, las fluctuaciones económicas, legislación y la cultura, así como también, ayudan a desarrollar la perspectiva de los diferentes países y entender cada uno de ellos de manera más completa.

Ahora bien, a pesar de la riqueza que pueden aportar otros tipos de comparación, la comparación entre naciones-estados representa una de las más importantes unidades de análisis. Los gobiernos juegan papeles muy importantes en los sistemas de relaciones industriales: ellos fijan las políticas esenciales de las convenciones colectivas, pueden fungir como actores claves dentro de la convenciones colectivas en países de corte corporativista, pueden determinar directamente las condiciones de empleo e influenciar de manera importante las fuerzas macroeconómicas a través de la política fiscal. En definitiva, las leyes nacionales, sus políticas y administración juegan un papel fundamental en el desarrollo de las relaciones industriales. (Strauss, 1998)

Sin embargo, es importante señalar el estudio del ámbito legal de los países no es suficiente, por lo que deben tomarse en cuenta la contribución de la cultura y valores, dada la influencia, en diferentes grados, de este factor en los países del norte, América Latina y Europa, así como también, factores como economía e historia.

Ahora bien, las fronteras culturales no corresponden necesariamente con las fronteras nacionales. Incluso en áreas geográficas determinadas, diferencias culturales pueden influenciar las relaciones industriales, diferencias que cada vez más tienden a declinar. Locke

afirma que, dado que la negociación colectiva se ha descentralizado, se diversifican las multinacionales y los mercados son internacionalizados, el nivel nacional toma cada vez menos importancia al influenciar las relaciones industriales a nivel internacional. Así mismo, argumenta que la descentralización ha venido debilitando la uniformidad entre países, mientras que el neoliberalismo encoje cada vez más el papel del Estado. (Strauss, 1998)

Desde principios de los años ochenta la ruptura del modelo de gestión económica y social del Estado es un fenómeno común. Este proceso forma parte, a nivel mundial, de una serie de tendencias encadenadas entre sí: la descentralización, la des-regulación, la reestructuración, la liberación de las economías para su inserción en un nuevo orden internacional. (Senén, 1998)

De todas formas, por el momento, las diferencias nacionales de ambos países, Canadá y Venezuela, en cuanto a leyes, historia y cultura aún explican gran parte de las variantes entre sindicato y gerencia en situaciones específicas, en una proporción mayor al factor económico y tecnológico.

La presión que ejerce la economía global, así como los cambios tecnológicos, afectan el desarrollo de los países en forma similar. Estos cambios han afectado a los países en diferentes grados, siendo uno de los cambios más notables la disminución de los niveles de sindicalización, aunque las diferencias parecen cada vez menos importantes en el lugar de trabajo, cada nación difiere considerablemente en la forma en que las nuevas tecnologías y formas de trabajo son introducidas. (Strauss, 1998)

En consecuencia, comparaciones entre naciones parece ser el enfoque más adecuado para este tipo de investigaciones. De hecho, la tarea más importante consiste en determinar la extensión en que la diferencia entre naciones está disminuyendo, así como también señalar las áreas en donde la disminución ha sido mayor.

El cada vez mayor interés en comparar lugares de trabajo, sugiere que continuarán estos estudios y que posiblemente habrá mayor presión en la utilización de encuestas en su realización.

Dada la diferencia de entornos institucionales entre países y las diferencias en la agenda investigativa, la información recolectada puede diferir marcadamente por los que los investigadores deben enfocarse en las interrogantes metodológicas, y en consecuencia, el impacto de todas estas investigaciones en análisis comparativo pueden ser limitativas a menos que se realicen esfuerzos por integrar los diferentes esfuerzos nacionales.

Con compañías y naciones cada vez más independientes en el mercado mundial, se ha vuelto cada vez más importante el tener presente de que manera otros países utilizan su recurso humano, ya que este tipo de estudios permiten resaltar las similitudes y diferencias entre las prácticas canadienses y el resto de los países.

2.- TEORÍA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1. Consideraciones Generales

El medio de acción sindical más institucionalizado a nivel mundial es la Negociación Colectiva, propagada y defendida por la OIT, como el mejor instrumento para garantizar la equidad y armonía laboral en las sociedades industriales (Urquijo, 2000). John T. Dunlop, en el comentario introductorio de la edición revisada de su libro *Industrial Relation Systems* (1993), aborda el tema de las negociaciones (*Collective Bargaining*). Éstas, aclara, se pueden desarrollar desde distintas perspectivas: desde una perspectiva libremente pactada entre el patrono y el empleado, sobre los términos y condiciones de empleo, la solución de quejas y reclamos, los problemas de higiene y seguridad, etc.; desde una perspectiva obligante, por la legislación o por presión social, etc; y, en muy diversas instancias, la política, la legislativa, la judicial.

Para su existencia, la Negociación Colectiva requiere del reconocimiento: a) del derecho de los hombres a asociarse y, por tanto, de organizarse en sindicatos o grupos constituidos con relación al trabajo; b) del derecho del empresario a dedicarse a actividades lucrativas que a su vez contribuyan al bien colectivo; c) del derecho a contratar, a lograr transacciones mediante las cuales se determine la contribución de cada una de las partes al bien común, y lo que de él corresponde a cada quien (Caldera, 1990).

Su fin último debe ser el de resolver intereses colectivos antagónicos que originan conflictos, tanto como encontrar solución a situaciones problemáticas provenientes de intereses diversos pero no opuestos (Caldera, 1990). “El hecho de entablar negociaciones supone que pueden reducirse las diferencias entre ambas partes mediante compromisos y concesiones, con la esperanza de poder alcanzar un acuerdo” (OIT); lo que a su vez implica la voluntad de mantener al mínimo la intervención del Estado en la relación laboral “empleado - patrono”.

La negociación colectiva surgió de la conjunción de varios factores: a) el desarrollo industrial, que modificó el régimen de producción dando origen a un proletariado asalariado y a un empresariado capitalista propietario de los factores de producción; b) el movimiento obrero organizado, que surgió con una doble tarea: obtener libertad de acción (de coalición y asociación) y mejorar las condiciones de empleo a negarse algunos estados a dictar una reglamentación detallada de las mismas; y c) la aparición de los movimientos ideológicos que la facilitaron: económicos, en pro y en contra del capitalismo (el socialismo utópico, el materialismo histórico, el sindicalismo, el cooperativismo); y jurídicos, críticos del individualismo, es decir, de la libertad de contratación y la autonomía de la voluntad (Caldera, 1990).

Se han distinguido varias etapas en la evolución del sindicalismo: de supresión, donde se tipificó la asociación como delito; de tolerancia, en la cual no se le aceptó su condición de derecho inherente a la persona humana; de reconocimiento, o de verdadera vigencia del *laissez faire*, pues se le concedieron a las organizaciones de trabajadores los derechos que anteriormente sólo se habían otorgado a las de empleadores; de protección, donde no sólo se consagró la libertad de constituir asociaciones profesionales sino que se protegió ese derecho de quienes quisieran atentar contra él; de control, en el cual la organización sindical devino en un ente semipúblico. En algunas países, finalmente, se podría hacer referencia a una nueva etapa de control debido al paulatino incremento de los mismos, tanto en relación con las asociaciones como con la convención (Caldera, 1990).

“Convención” y “Negociación” son conceptos generalmente utilizados como sinónimos, si se entienden por éstos como un proceso que se realiza entre unidades sociales, actores, quienes perciben sus relaciones como una forma de resolver conflictos y de encontrar la solución a las diferencias que surgen en su interacción, y que consiste en una serie de comunicaciones a través de las cuales ambas partes, mediante ofertas condicionadas, buscan llegar a una transacción sobre una materia de preocupación común. Cuando se distingue entre “negociación” y “convención” se entiende por la primera el proceso; y por la segunda, el resultado. Para los fines de esta investigación “negociación” es sinónimo de “convención”, y se entiende como un proceso en el cual se consideran todos los sub procesos dirigidos a al equilibrio del sistema de relaciones laborales. (Caldera, 1990)

Del proceso de negociación derivará el acuerdo obtenido, expresado por escrito en la llamada Convención Colectiva, la cual definimos en el siguiente apartado.

2.2. Definición

2.2.1. Negociación Colectiva

Consiste, en palabras de José I. Urquijo (2000), esencialmente en un diálogo obrero – patronal con una consistente fundamentación legal, que permite a los trabajadores discutir los términos de empleo en lo concerniente a la remuneración, los horarios y otras condiciones de trabajo. Ordinariamente, este diálogo se lleva a cabo para establecer los términos de una convención colectiva, que tiene un proceso de discusión pautado cláusula por cláusula, hasta lograr un acuerdo total.

2.2.2. El Convenio Colectivo

A pesar que se han elaborado muchas definiciones sobre el convenio colectivo, todas dependen del tipo de organización jurídica del país donde se originan las mismas, lo que dificulta el propósito de aplicarla de forma universal.

A juicio de Luis Gómez-Mejía, el Convenio Colectivo es el producto de un acuerdo alcanzado por el sindicato y la empresa, que define las condiciones de empleo y las reglas laborales que afectan a los empleados de la unidad representada por el primero (Gómez-Mejía, pp. 544, 2001).

Alberto Arria Salas (1987), elabora una definición bastante exhaustiva en relación al convenio colectivo de trabajo, en términos del ordenamiento jurídico venezolano. Así las cosas, considera al convenio colectivo “como un sistema complejo de composición de conflictos laborales, que tiene por objeto el establecimiento de normas jurídicas para fijar, mediante la intervención del Estado, de uno o más patronos y de una o más organizaciones sindicales, determinadas condiciones de trabajo y otros beneficios que regularán obligatoriamente las relaciones individuales de trabajo.

El Convenio Colectivo reúne un conjunto de características, entre las cuales destacan:

- Es un sistema complejo de composición de conflictos laborales, porque está constituido inicialmente por un conjunto de demandas que de acuerdo al grado de necesidad se traducen en reglas sobre la materia que rigen dichos acuerdos.
- Compone conflictos laborales, porque desde su nacimiento, cumple con el propósito de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, y a la postre, resuelve las causas de un conflicto (patrono-trabajadores) existentes cuando no se había llegado a ese resultado.
- Tiene por objeto el establecimiento de normas jurídicas, porque la estructura del convenio colectivo es fundamentalmente una estructura jurídica de derecho objetivo y por consiguiente, constituido por normas jurídicas de aplicación obligatoria, general y abstracta.
- Fija condiciones laborales y otros beneficios que regularán las relaciones individuales de trabajo, porque ésta es la esencia del convenio colectivo. El mismo pretende y a su vez permite que los contratos individuales de trabajo se adapten a ese contenido normativo obligatorio que lo compone, cuyo fin último, no es otro que la elevación del nivel de vida de los trabajadores, en su más amplia acepción.

Por último, esta composición de conflictos que crea normas jurídicas, se establece mediante una colaboración estrecha entre el Estado, los patronos y las organizaciones sindicales, en las que toca a las dos últimas, la pre-elaboración de las reglas que constituirán las normas jurídicas. El papel del Estado consistirá en vigilar la relación entre las partes y la ejecución y posterior homologación de los acuerdos, a través de las disposiciones legales que regulan la materia.

2.3. Características

La negociación colectiva presenta ventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores (OIT, 2000). En el caso de los trabajadores, la negociación colectiva asegura y remuneración, condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al "conjunto" de los trabajadores "una sola voz", lo cual les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo. También permite influir decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad. 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 tensiones no resueltas en el campo laboral. Mediante la negociación colectiva los empleadores pueden además abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración. Al revés de lo que se suele pensar, según un estudio realizado en el marco de la OIT, en muchos países la negociación colectiva ha sido una de las principales vías que han permitido alcanzar consenso en torno a la flexibilidad en los mercados de trabajo (OIT, 2000)

A continuación presentamos las principales características de la negociación colectiva, tanto en Venezuela como en Canadá.

2.3.1. Características de la Negociación Colectiva en Venezuela

La Negociación Colectiva en Venezuela, posee características específicas que la distinguen (Caldera, 1990), a saber:

- a) Es “bipartita”, pues se trata de dos unidades sociales, cada una de las cuales con intereses y demandas contrapuestas, que mediante la negociación buscan un acuerdo a sus diferencias. No obstante, debemos recalcar el papel del Estado al momento de dotar de obligatoriedad a los resultados de esa negociación.
- b) Llegar a un acuerdo implica una transacción, que implique concesiones mutuas, originadas por la convicción de la necesidad de evitar conflictos.
- c) Es un proceso “continuo”; la relación entre las unidades sociales negociantes es una relación a largo plazo (de dos a tres años); el proceso no termina al llegar a un acuerdo, ya que ese momento será el nuevo punto de partida de un nuevo proceso de negociación que más tarde se llevará a cabo para redefinir los términos de la relación.
- d) Es un proceso “dinámico”, en cuanto a la actividad misma del sistema, su vida y existencia en el tiempo – espacio. La dinámica es el existir de la negociación colectiva. De ella surge un entramado de interrelaciones cada vez más complejas, las cuales, en palabras de José I. Urquijo (1998), llegan a originar situaciones fenoménicas que oscilan entre una tendencia a la armonía o equilibrio y el conflicto .
- e) Es un proceso “objetivo” en el cual se analizan los hechos, se establecen alternativas y se selecciona la más adecuada tomando en consideración una serie de elementos que definen la situación.

2.3.2. Características de la Negociación Colectiva en Canadá (Gómez – Mejía et al, 2001)

La Negociación colectiva en este país está fuertemente influenciada por la corriente empresarial del sindicalismo canadiense. Esta corriente acepta la estructura capitalista del país y su interés principal está centrado en cuestiones de tipo económico (sueldos, prestaciones, seguridad laboral, etc), por lo que su independencia tanto de los partidos políticos como de la gestión empresarial, les da un carácter de corporación propia enfocada en los intereses de los trabajadores.

Así las cosas, la negociación colectiva es llevada a cabo, al igual que en Venezuela, por los sindicatos constituidos en base a la normativa legal vigente. La diferencia fundamental entre Venezuela y Canadá se encuentra en el ordenamiento jurídico de ambas naciones. En Canadá, las cláusulas discutidas y aprobadas en la convención colectiva, sólo beneficiarán a los miembros del sindicato afiliado. En el caso venezolano, por ser el convenio colectivo de Orden Público, éste es de aplicación general a todos los trabajadores afiliados o no al sindicato, por lo que se denomina “efecto expansivo” del acuerdo, o convención colectiva, lo que no estimula la sindicalización de los mismos. En Canadá, a diferencia de Venezuela, las condiciones laborales y prestaciones que reciben los empleados son producto de negociaciones históricas, y no de condiciones estipuladas en leyes laborales.

2.4. Objetivos

Presentamos a continuación, los objetivos que fundamentan la esencia la negociación colectiva, desde la perspectiva específica de los países involucrados en nuestra investigación.

2.4.1. Objetivos de la Negociación Colectiva en Venezuela

La negociación colectiva y su resultado, el convenio colectivo de trabajo, cumplen una importante función social que puede resumirse de la siguiente forma (Caldera, 1990):

2.4.1.1. Es un medio de conciliación de conflictos sociales, a través de la armonización entre los dos principales factores de producción, a saber, el patrono y los trabajadores.

2.4.1.2. Es la aplicación de los principios fundamentales de la democracia en la empresa e industria, logrando cumplir una función de equilibrio social.

2.4.1.3. Dentro de la empresa, contribuye a aumentar la productividad, pues este objetivo de los patronos es compartido por los trabajadores al permitirles lograr mejoras en las condiciones de trabajo. A nivel de la sociedad, “evita o aminora la competencia desleal entre las empresas, imponiéndoles costos similares” (Pasco, 1977).

2.4.1.4. Fija condiciones, o por lo menos, condiciones mínimas, según las cuales ha de realizarse el trabajo, de forma eficaz y obligante tanto para el patrono como para el trabajador.

2.4.2. Objetivos de la Negociación Colectiva en Canadá (Kuman y Gregor, 2001)

En base al estudio realizado por la Human Resources Development Canada (2001), en asociación con la Universidad de Queen y la Universidad de Montreal, el cual involucró a las 205 centrales sindicales nacionales e internacionales establecidas en Canadá, presentamos a continuación los objetivos de la negociación colectiva a partir los resultados de dicha investigación. Según la misma, las mejoras en los salarios y en los beneficios socioeconómicos constituyen las prioridades para los sindicatos canadienses.

Entre otras áreas de alto interés que le siguen a lo anterior, destacan:

1. Aumento de las restricciones a la contratación externa o outsourcing.
2. Regulación de las cargas de trabajo.
2. Protección contra el despido.
3. Mejoras en las pensiones y en las provisiones para jubilaciones tempranas.
4. Mayor oportunidades de adiestramiento.
5. Flexibilización de los horarios de trabajo flexible.
6. Aumento de la participación del sindicato en la toma de decisiones.
7. Protección ante el cambio tecnológico y mejoras de seguridad e higiene industrial.

Finalmente, tanto en el caso venezolano como en el canadiense, es conveniente identificar la importancia relativa de varios factores claves para el éxito del proceso de negociación, a saber:

1. El contexto económico específico de la Industria.
2. La política del sindicato en la consecución de los objetivos propuestos.
3. La legislación o política pública.
4. La situación financiera del patrono y su disposición para la negociación.
5. La habilidad de los dirigentes sindicales en coordinar los objetivos entre distintas unidades de sindicatos dentro de una misma Industria.

Shirley Carr, ex presidenta del Congreso Laboral Canadiense, a propósito del libro *Personnel and Human Resource Management in Canada* (Dolan y Shuller, 1987), considera a los sindicatos como elementos claves en el sistema de relaciones laborales. Estratégicamente, los sindicatos han tenido que ajustarse a la disminución en los índices de empleo en empresas tradicionales como la del acero, de automóviles y mineras. Adicionalmente, la fuerza laboral se ha desplazado hacia la industria de servicios, convirtiéndose en trabajadores de cuello blanco, sin embargo una de las tareas más importantes en estos momentos es capturar talentos sobre todo femenino.

Por otro lado, hay que tomar en cuenta que, a pesar del rápido crecimiento que experimentaron los sindicatos en el pasado en el sector público, este crecimiento ha disminuido en relación al experimentado por la población, por lo que una de las principales preocupaciones de los sindicatos canadienses es la imagen que proyectan actualmente y su capacidad de adaptación a los efectos producidos por los cambios geográficos, industriales, ocupacionales y demográficos en la fuerza laboral.

La negociación colectiva es un proceso complejo en el cual, tradicionalmente, el sindicato y la gerencia negocian, con el fin de obtener cada uno de ellos las mayores ventajas. Sin embargo, esta perspectiva ha venido cambiando a raíz del desarrollo de las crisis de productividad que sufre Canadá (Dolan y Shuller, 1987). Adicionalmente, la intervención del Estado en el sistema de relaciones laborales parece ser cada vez más notable en todos los niveles, apuntando a salvaguardar, por encima de todo, los derechos básicos implícitos en los procesos de negociación colectiva, y al mismo tiempo, llevar a las partes al establecimiento de relaciones de cooperación, en el ámbito nacional y local.

A pesar de la evidente existencia de numerosos obstáculos en el establecimiento de la mencionada cooperación entre sindicato y gerencia, las condiciones económicas actuales han llevado a las empresas a cooperar con los sindicatos en pro de un beneficio mutuo, así como también, los sindicatos reconocen la imperiosa necesidad de establecer este tipo de relaciones y el crear compromiso con la gerencia. En este sentido, Carr indica que “la gerencia de recursos humanos necesita saber como negociar con sindicatos y reforzar los acuerdos firmados por la organización”. (Dolan y Shuller, 1987).

Asimismo, afirma que la efectividad en la gerencia de los recursos humanos depende directamente del conocimiento de la historia de las relaciones entre sindicato y gerencia, del marco legal básico que guía la convención colectiva canadiense, del rol crítico del sistema laboral a la hora de actuar de manera justa y correcta, así como también las implicaciones que tiene la dinámica sindical en el diseño de funciones efectivas de recursos humanos.

Actualmente, Canadá esta siendo testigo del mayor cambio experimentado en su sistema de relaciones laborales. Tanto el gobierno federal, como los gobiernos locales están obligados a controlar sus presupuestos afectando la compensación de sus trabajadores de manera negativa, por otro lado, los patronos del sector privado han realizado constantes reducciones de personal, demandando cada vez más concesiones por parte de los sindicatos que le permitan subsistir. (Dolan y Shuller, 1987)

Los sindicatos y sus líderes, especialmente en el sector privado, se enfrentan a un reto de crecimiento: cómo responder a las demandas y peticiones de sus miembros en tiempos de crisis económica, cuando sus opciones se ven claramente limitadas.

En este sentido, Carr señala, que ante tal panorama los miembros de los diferentes sindicatos tienden a reaccionar de dos maneras: por una parte pueden convertirse en fieles militantes de algún sindicato con la esperanza de conseguir cambios favorecedores para ellos, o como sucede en la mayoría de los casos, los miembros se vuelven completamente apáticos a cualquier asunto vinculado el sindicato de trabajadores, lo que se traduce en niveles de sindicalización cada vez menores. (Dolan y Shuller, 1987)

3. FLEXIBILIZACIÓN DE LAS CONDICIONES LEGALES DE TRABAJO

La conformación de los grandes grupos económicos, en América del Norte, Europa y Asia, permiten hablar sin lugar a dudas de la Globalización mundial de la economía, que junto con los avances tecnológicos en el diseño del trabajo y estandarización de los productos, la revolución de la telecomunicaciones, conforman los determinantes de las importantes transformaciones socioeconómicas de finales de siglo XX y comienzos del XXI (Urquijo, 2002).

En este orden de ideas, se plantea la necesidad, en la Europa de mediados de los ochenta, de la flexibilización de las condiciones de trabajo, como una exigencia de la nueva organización de la producción.

Entre las principales razones de este fenómeno, a juicio de la Lic. Mireya Rodríguez (1994), según su obra “Trabajo y Modernidad”, destacan:

3.1. Definición

Con el término flexibilidad laboral, se elude a una visión crítica de las normas jurídicas sobre el trabajo asalariado, a las que se les demanda esfuerzos para facilitar la cada vez más necesaria adaptabilidad empresarial en un contexto de permanente aumento de competitividad (López, 2002).

En este sentido y a efectos de esta investigación, el término flexibilidad laboral implica la posibilidad de adaptar el trabajo a las exigencias de la producción para responder a las nuevas situaciones económicas, tecnológicas y sociales implícitas en el proceso productivo (Da Costa, 1997, pág. 14).

3.2. Tipología

La Nueva organización del Trabajo exige una nueva filosofía de la participación y cooperación que supone un equilibrio orgánico, dejando atrás a la filosofía de la confrontación de intereses. Esta filosofía implica la implantación de medidas de racionalización de los aspectos vinculados a la producción, en función de la dinámica empresarial propia de cada organización. La Flexibilización de las condiciones legales de trabajo, es uno de los aspectos resaltantes en este proceso de modernización organizacional.

Arturo Bronstein (1990) distingue tres formas principales de la flexibilidad reclamada: la flexibilidad de los salarios y de su indexación, la flexibilidad de la duración del trabajo y la flexibilidad de contratación, todas ellas con sus distintas modalidades (Urquijo, pp. 396, 1998). Asimismo, Mireya Rodríguez (1994), en base a estudios de “Organization de Cooperation et de Development Economique (OCDE, 1984), identifica varios tipos de flexibilidad, a saber: la cualitativa externa (de despidos), la de contratación, la horaria o cualitativa interna, la funcional, de la externalización o traslado de vínculo laboral y la salarial.

A continuación, se exponen las características de algunas de estas modalidades, en base a la información proporcionada por ambas fuentes bibliográficas:

3.2.1. Flexibilidad de Despido

Se refiere al reclamo que muchos empresarios hacen a los Estados, en la búsqueda de reformas laborales que permitan aligerar los procedimientos de despido. Se considera, desde una perspectiva liberal del mercado, que la intervención del Estado ha generado excesivas trabas legales en materia de contratación y despido de la mano de obra (Urquijo, 1998).

3.2.2. Flexibilidad de Contratación

Los empresarios abogan, de igual manera, por una actitud más flexible por parte de los sindicatos, en la contratación colectiva, “que les permita realizar contratos de duración determinada”, tales como contratos temporales, contratos extensos de prueba, contratos de trabajo compartido, por proyectos, etc (Urquijo, 1998).

3.2.3. Flexibilidad Funcional

La Flexibilidad funcional consiste en emplear a los mismos trabajadores en funciones variables de acuerdo a las necesidades de la producción, la cual se hace posible a través de la polivalencia del personal y de los equipos (Urquijo, 1998).

3.2.4. Horas de Trabajo Flexibles

Mediante esta modalidad de trabajo, los empleados tienen la capacidad de controlar su hora de entrada y de salida a la empresa. Estos deben cumplir con jornadas de cuarenta horas semanales –en el caso canadiense-, pero tienen la potestad de elegir las horas que de hecho van a trabajar, en base a un cronograma que divide los horarios en tiempo principal (donde todos los empleados deben estar en el trabajo) y en tiempo flexible, donde los empleados pueden elegir las horas de organizar sus rutinas laborales referidas a sus actividades personales (Gómez – Mejía et al, 2001).

Un ejemplo que ilustra la importancia de cada una de estas variables es el caso canadiense, donde una de las principales transformaciones observadas en el mercado de trabajo en los últimos años, se relaciona con la polarización de las horas de trabajo. Según la evolución de la distribución de las horas de trabajo en Canadá desde 1976 a 1995, se constata lo siguiente (Tremblay, 2000):

- ☐ El porcentaje de trabajadores canadienses trabajando en horario normal (30 a 40 horas semanales) ha decrecido notablemente.
- ☐ El porcentaje de trabajadores trabajando pocas horas (menos de 30) ha aumentado.
- ☐ El porcentaje de trabajadores que trabajan un extendido número de horas a la semana (de 40 a más de 50 horas) también ha aumentado de forma significativa.

En este sentido, Diane Tremblay (2000), propone que la polarización de los horarios de trabajo está creando importantes problemas en el balance trabajo – familia, a pesar de estar solapado por la “victoria” de una sensible reducción en la jornada laboral.

Finalmente, del diverso número de modalidades en lo que respecta a flexibilización de las condiciones laborales de trabajo, a los fines de este estudio, hemos limitado el análisis a las arriba expuestas. Sin embargo, presentamos a continuación un esquema ilustrativo de las diferentes modalidades consideradas por los autores considerados en este apartado

VI. MARCO METODOLÓGICO

Con el fin de cumplir con el objetivo de investigación planteado, hemos considerado un diseño metodológico con las siguientes características.

1.- Tipo de Investigación.

La presente investigación se basa en un estudio exploratorio, de tipo descriptivo - comparativo, ya que tiene como finalidad describir y establecer las semejanzas y diferencias, en materia de beneficios económicos y de flexibilización de las condiciones de trabajo, entre las empresas siderúrgicas SIDOR Y STELCO. El carácter exploratorio deviene de los resultados de una extensa revisión bibliográfica, que evidenció la no existencia de investigaciones que hayan estudiado el problema de investigación planteado aquí, anteriormente.

2.- Diseño de Investigación.

El diseño de investigación para nuestro estudio es de tipo No Experimental Transeccional Descriptivo Comparativo. Según Hernández Sampieri (1998) un estudio de estas características tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables en uno o más grupos de personas, objetos o indicadores.

Así, siendo nuestra investigación de tipo no experimental, nos concentramos en el estudio de las convenciones colectivas y del marco legal venezolano y canadiense, con el fin de analizarlos. El carácter transeccional viene dado por el hecho de que las variables a estudiar están acotadas en el tiempo, a saber, la fecha de celebración de los últimos contratos colectivos (1999-2002) entre las empresas SIDOR y STELCO y sus respectivos trabajadores. Por último, es de tipo descriptivo, debido a que seleccionaremos los contratos colectivos de ambas empresas así como la legislación laboral de los países mencionados, con el fin de medir a cada uno de sus elementos constitutivos (cláusulas, articulado, respectivamente) de forma independiente, para posteriormente compararlos entre sí.

3. Unidad de Análisis.

Las unidades de análisis de nuestra investigación son los textos y contenidos de las Convenios Colectivos suscritos entre la empresa siderúrgica SIDOR, ubicada en Guayana, Venezuela y de la empresa siderúrgica STELCO Inc., ubicada en Halmilton, Canadá, con sus respectivos trabajadores en el año 2002 y 1999, respectivamente. Así también los textos laborales de mayor jerarquía: Labour Code (LC), Employment Standards Act (ESA) en el caso canadiense ya la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y su Reglamento (RLOT) para Venezuela.

4. Definición Operacional de la Variable

A continuación presentamos la definición operacional de la variable a estudiar. La misma será dividida en cuatro dimensiones, que a su vez estarán divididas en cuatro subdimensiones o categorías adicionales. En cuanto a los indicadores, que finalmente explican la variable de estudio, se irán definiendo en el transcurso y desarrollo de la investigación.

5.- Fuentes de Recolección

Los datos para este trabajo fueron obtenidos de fuentes primarias y secundarias de archivos públicos y documentos oficiales vigentes, tales como la Ley Orgánica del Trabajo venezolana y su Reglamento (LOT y RLOT) , el Código de Trabajo canadiense (LC), la Ley de Igualdad de Canadá (Equity Act), la Ley de Estándares de Empleo (Employment Standards Act), la prensa nacional e internacional, específicamente las ediciones de El Universal y El Correo del Caroní, de documentos indirectos como los aportes bibliográficos de Dolan y Shuller, Gómez - Mejía, y Urquijo, entre otros, así como los portales internacionales especializados, tales como la OIT y Gobierno Canadiense en materia legislativa, laboral y sindical.

6.- Técnica de Recolección

La técnica de recolección de información estuvo sustentada por una recopilación documental, es decir, en una revisión exhaustiva de la información contenida en los convenios colectivos de SIDOR y STELCO, y la legislación laboral venezolana y canadiense.

En todos los casos, se consideraron todas aquellas cláusulas en materia salarial, contratación, despidos, así como a funciones y horarios, excluyéndose cláusulas no relacionadas con el objeto de estudio.

Se realizaron cuadros de doble entrada, donde se tipifican los artículos, en el caso de legislación laboral, y las cláusulas en el caso de los convenios colectivos. Estos cuadros conforman las matrices de análisis de resultados, en donde se indican por un lado, la norma contenida en cada uno de los artículos y cláusulas, y por el otro, las dimensiones de cada una de ellas en función a la flexibilidad laboral que representan, con lo cual se determinaría la cantidad de elementos flexibilizadores de las condiciones de trabajo.

7.- Técnica de Análisis: Análisis de Contenido

El análisis en el campo de las ciencias sociales no se limita a la mera identificación o cuantificación de componentes, elementos o principios, sino que debe concebirse como una fundada descripción de los contenidos, y a la determinación lo mas exacta posible de sus características, sus principios y relaciones. En este sentido, la sola identificación de los componentes no puede develar sus relaciones, y sólo la interacción de los componentes es capaz de develar el dinamismo de una estructura. (Carlós y Telmo. [En línea]: [Consulta: 01 Octubre 2004]).

El Análisis de Contenido se define como “...una técnica de investigación que se basa en el estudio cuantitativo del contenido manifiesto de la comunicación...e incluye normalmente la determinación de la frecuencia con que aparecen en el texto ciertas categorías previamente definidas, tales como ideas, términos o vocablos...” (Sabino, 1992).

Mediante esta técnica será posible llevar a cabo el estudio de la “realidad social a través de la observación y del análisis de los documentos que se crean o producen en el seno de una o varias sociedades” (Bardín, pp.87, 1986).

El análisis de contenido también puede ser de tipo cualitativo, el cual se utiliza cuando se requiere buscar mayores detalles relativos al contenido y aplicar variables e indicadores que pongan en evidencia un contenido latente, esto es específicamente una tarea de tipo interpretativa (Telmo, Daniel. [En línea]: [Consulta: 29 Septiembre 2004]).

A los efectos de esta investigación, las cláusulas estarán clasificadas según su término, y según su variabilidad, en función de la flexibilidad de las condiciones de trabajo en las cuales se insertan, sin considerar la denominación que se utilice en dichos convenios para identificarlas, dado que podrían presentarse problemas en el momento de enfrentarse a cláusulas que parecen sometidas simultáneamente a clasificaciones contradictorias. (Tinoco, Pp. 43, 1989)

Asimismo, se utilizaron el análisis horizontal y el análisis vertical como estrategias de análisis. En este sentido, las dimensiones del análisis comparativo "vertical y horizontal" tienen su correlato con las dimensiones "diacrónica y sincrónica", o lo que es lo mismo, con el planteamiento "cronológico y lógico". La serie vertical se refiere al análisis del hecho a lo largo de la dimensión temporal. Por su parte, la serie horizontal se refiere al análisis de un ítem o una variable en relación con el conjunto de variables de las que el ítem es contemporáneo y, por tanto, se corresponde con las categorías sincrónica y lógica del análisis. Más específicamente, con estas estrategias se pretende, en primer lugar, hacer un análisis comparativo cláusula por cláusula entre ambos convenios y legislaciones (venezolana y canadiense) y finalmente, analizar la cantidad de cláusulas contenidas en cada convenio, así como el análisis por separado de todas y cada una de las cláusulas referentes a la flexibilidad de las condiciones de salarios, horarios, contrataciones, despidos y beneficios para con los trabajadores.

Una vez concluida la recolección y organización de la información en los cuadros de doble entrada en los que se cruzaron las dimensiones de las flexibilidades con el tipo de documento estudiado (Convenios de ambas empresas y Legislaciones de ambas naciones), se empleó el análisis de contenido de tipo cualitativo, con el cual fue posible identificar y analizar la flexibilidad de las condiciones de trabajo, en los términos de los objetivos de esta investigación.

El análisis se llevó a cabo en tres etapas. En primer lugar, se estudiaron las características propias del marco legal laboral venezolano y canadiense. Seguidamente se presenta un análisis cualitativo de las condiciones de flexibilidad laboral inherentes a los convenios colectivos de ambas empresas, para posteriormente ubicar dicho análisis en el contexto globalizado del negocio del acero.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

En este apartado se presenta la información correspondiente a las unidades de análisis establecidas en función de las flexibilidades referidas en el marco teórico, a saber, flexibilidad de contratación, flexibilidad de horarios, flexibilidad de salarios, flexibilidad de despido y flexibilidad funcional.

En primer lugar se presentan matrices comparativas correspondientes al análisis horizontal de las legislaciones venezolanas (LOT, RLOT) y canadiense (LC, ESA) , para luego a analizar la información concerniente a las Convenciones Colectivas de ambos países.

En el caso de la legislación venezolana, se expone el resultado de los análisis de los dos principales instrumentos jurídicos vigentes, a saber, la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Con respecto a la legislación canadiense, se presenta un análisis de los principales artículos contenidos en el Código de Trabajo -Labour Code-, el Employment Standards Act, y el Equity Act, así como también las disposiciones del Ministerio del Trabajo del Gobierno de Ontario y de la Oficina de Recursos Humanos y Desarrollo de Canadá (HRDC). Por último, se recurre al análisis vertical de cada una de las legislaciones, con el fin de presentar los elementos flexibilizadores y restrictivos que se desprenden de las mismas, así como el carácter proteccionista o flexibilizador del Estado como actor en los Sistemas de Relaciones Industriales de las naciones involucradas en el estudio.

En lo que respecta a la Convenciones Colectivas de SIDOR y STELCO con sus respectivos trabajadores, se presenta, en primer lugar, las características básicas de ambas unidades de análisis. Seguidamente se presentan matrices comparativas de los Convenios

Colectivos de ambas compañías, en términos de flexibilización de las condiciones de trabajo asociadas a contratación, horarios, salarios y despidos.

Todas las matrices vienen organizadas de acuerdo al tipo de flexibilidad en la cual se insertan, y están acompañadas por una matriz resumen que presenta el análisis vertical de las condiciones flexibilizadores y restrictivos de ambas Convenciones. En todos los casos, los espacios en blanco equivalen a información no prevista por ninguna de las unidades de análisis.

1. Análisis de la Ley Orgánica del Trabajo venezolana y del Labour Code canadiense

1.1. Análisis de los artículos contenidos tanto en la Ley Orgánica del Trabajo venezolana como en el Código Laboral canadiense referente a la Flexibilidad de Contratación

CUADRO 1. TIPOS DE CONTRATO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE

Tipos de Contrato	Ley Orgánica del Trabajo	Labour Code
Naturaleza de la Norma	Establecer las diferentes formas en que puede establecerse la relación laboral y sus implicaciones.	No se establecen disposiciones en esta materia.
Contrato por tiempo indeterminado	Artículo 73 El legislador define este tipo de contrato estableciendo que, éste se da cuando no hay una voluntad expresa de las partes de vincularse por un tiempo o una obra determinada, o cuando se inicia la relación mediante contrato a tiempo determinado y se renueva luego de una segunda oportunidad o lapso.	
Contrato por tiempo determinado	Artículo 74 Se establece que este tipo de contrato expira cuando se alcanza el tiempo convenido. El Legislador estipula además que sucede con este tipo de contratos en caso ser objeto de prorrogas e interrupciones. Se establecen los casos en que se podrán celebrar este tipo de contratos, estipulando que en el caso de los obreros, éstos no podrán obligarse a prestar servicios por mas de un año y en el caso de los obreros calificados y los empleados, por más de tres meses.	
Contrato por obra determinada	Artículo 75 Este tipo de contrato se observa cuando el mismo se celebra con ocasión de la realización de una obra específica. El Legislador estipula además como se procede en caso de prorrogas, las implicaciones de las mismas exceptuando los contratos que se celebren en la industria de la construcción.	

El legislador venezolano dispone una serie de normas que regulan todo lo concerniente a los contratos de trabajo, lo cual permite al patrono poder establecer la contratación de los trabajadores dependiendo de su capacidad de mantener los diferentes tipos de relación laboral, mientras que el Legislador canadiense no estipula ningún tipo de normas en esta materia. (Ver Anexo, Cuadro A1)

CUADRO 1. (CONT.): TIPOS DE CONTRATO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE

CUADRO 2. CONTRATOS FUERA DEL PAÍS SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO Y EL DESPIDO CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE

CANADIENSE		
Contratos fuera del país	Ley Orgánica del Trabajo	Labour Code
Naturaleza de la Norma	Establecer las normas que regulan las condiciones de trabajo de trabajadores venezolanos fuera del país.	No se establecen disposiciones en esta materia.
Formalidades	Artículo 78 El Legislador venezolano estipula una serie de formalidades que deben cumplir este tipo de contratos dada su trascendencia internacional especificando su presentación por escrito, ser autenticados y legalizados por los funcionarios competentes, se estipula la fianza por parte del patrono o constituir un deposito a razón de los gastos de repatriación del trabajador y su traslado.	
Implicaciones Económicas	Artículo 78 El legislador señala que todos los gastos que se causen con ocasión de ese contrato correrán por cuenta del patrono.	
Implicaciones Legales	Artículo 76 El Legislador señala que esta relación de trabajo estará regida por la normas estipuladas por la Legislación Social venezolana.	
El legislador venezolano dispone una serie de normas que permiten regir las condiciones de trabajo de aquellos venezolanos que laboran en el exterior pero su contrato de origen se encuentra en el país. El Legislador canadiense no estipula ninguna disposición en esta materia. (Ver Anexo, Cuadro A2)		

CUADRO 3. ANÁLISIS VERTICAL DE LOS ARTICULOS CONTENIDOS EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO REFERIDOS A LA FLEXIBILIDAD DE CONTRATACIÓN

Ley Orgánica del Trabajo		
Indicadores	Empresa	Sindicato
Empleo Múltiple		El Legislador da la posibilidad al patrono de emplear a un trabajador ya empleado por otro patrono.
		1 elemento flexibilizador: multiplicidad de empleo.

CUADRO 4. ANÁLISIS VERTICAL DE LOS ARTICULOS CONTENIDOS EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO REFERIDOS A LA FLEXIBILIDAD DE CONTRATACIÓN

Labour Code		
	Empresa	Sindicato
Empleo Múltiple		El Legislador le da la posibilidad al trabajador y así al sindicato de poder prestar servicios para múltiples patronos durante un período determinado de tiempo.
		1 elemento flexibilizador: multiplicidad de empleo.

En materia de contratación la legislación venezolana establece un gran número de disposiciones que pretenden tipificar las distintas relaciones contractuales que se puedan establecer entre patronos y empleados. En este sentido el contrato de trabajo podrá celebrarse a tiempo indeterminado, a tiempo determinado y por obra determinada. La diferencia fundamental entre estas modalidades de contrato radica en las implicaciones que suponen para el patrono la aplicación de una u otra convención.

Sobre las tres modalidades de contrato de trabajo analizadas, la regla fundamental, es que el contrato de trabajo se considerará celebrado por tiempo indeterminado, siendo casos excepcionales, aquellos convenidos para una obra determinada o tiempo determinado, requiriéndose la voluntad expresa de las partes de vincularse bajo estas últimas modalidades. Con esto, el legislador venezolano presume el establecimiento de una relación de trabajo por tiempo indefinido (Artículo 73, LOT).

Las implicaciones de suscribir un contrato a tiempo indeterminado están asociadas a la poca flexibilidad para establecer las condiciones de contratación por parte del patrono dado que, como se expone más adelante, la legislación venezolana, a fin de preservar la estabilidad del trabajador, limita la posibilidad del patrono para ponerle término a la relación laboral, hasta el punto que no se contempla como causa justificada de despido una reducción de la producción o una disminución en la requisición de trabajo por parte de la empresa. Aunado a esto, es importante mencionar las disposiciones de inamovilidad laboral por parte del gobierno, que refuerza por vía de decretos, la poca flexibilidad que existe en esta materia en el contexto venezolano.

En el caso canadiense, el legislador deja la libertad para que las partes convengan las condiciones que regirán el contrato de trabajo sin limitar la voluntad de patronos y empleados de terminar la relación laboral, siempre y cuando sea por acuerdo entre las partes.

En lo referente a la contratación de personal venezolano en el extranjero, la legislación venezolana, obliga al patrono a regir la relación de trabajo por la normativa legal venezolana, independientemente de la legislación laboral del país en el cual el trabajador es expatriado. A este respecto la legislación canadiense no estipula ningún tipo de obligaciones.

Tanto el legislador venezolano como el canadiense contemplan la posibilidad de que un trabajador pueda ser empleado para múltiples patronos, lo que constituye un elemento flexibilizador en materia contractual.

En el caso de la legislación venezolana se desprenden los siguientes elementos poco flexibilizadores:

- La presunción, por parte del legislador, de que salvo la voluntad expresa e inequívoca de las parte de celebrar un contrato por tiempo determinado u obra determinada, todas las convenciones de trabajo serán por tiempo indeterminado; y,
- La obligación patronal de aplicar la legislación venezolana a contratos de trabajo celebrados en Venezuela, para la prestación de servicios fuera del país.

Asimismo, se presentan los siguientes elementos flexibilizadores:

- Posibilidad de pautar contratos por tiempo determinado y por obra determinada, así como libertad para poner fin a la relación de trabajo sin previo aviso antes del cumplimiento del período de prueba de 90 días.

Finalmente, en base a los artículos previamente expuestos contenidos en ambas legislaciones, es posible entrever la poca flexibilidad de las condiciones establecidas en esta materia en Venezuela, y la libertad que deja el legislador canadiense a patronos y trabajadores de establecer las condiciones que regirán el contrato de trabajo.

1.2. Análisis de los artículos contenidos tanto en la Ley Orgánica del Trabajo venezolana como en el Código Laboral canadiense referente a la Flexibilidad de Horarios

CUADRO 5. JORNADA DE TRABAJO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE

Jornada de Trabajo	Ley Orgánica del Trabajo	Labour Code
Naturaleza de la Norma	Establecer los límites de la Jornada de Trabajo	
Límites de la Jornada de Trabajo	Artículo 189, 195 El legislador discrimina los Tipos de Jornada de Trabajo en: Diurna, Nocturna y Mixta, estableciendo límites de tiempo para cada una de ellas. Los mencionados límites en la Jornada Diurna serán de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales, durante la Jornada Nocturna serán de siete horas diarias y cuarenta horas semanales y durante la Jornada Mixta no podrá exceder de siete y media horas por día y de cuarenta y dos a la semana.	Artículo 169 El legislador establece una Jornada Estándar cuyos límites son ocho horas diarias y cuarenta horas semanales, estableciendo que ningún patrono debe causar trabajo cuando se excedan estos límites. Artículo 171, 172 El legislador establece que el total de horas que pueden ser laboradas por un trabajador durante una semana no deberá exceder de cuarenta y ocho horas en una semana. El gobierno de Ontario establece una Jornada de cuarenta (40) horas semanales, garantizando que durante una semana cada trabajador posea ocho (8) horas libres de trabajo a la semana entre turnos. Siendo el domingo el día de descanso, en los casos donde sea practicable.
Cambios en la Jornada de Trabajo	Artículo 196, 197 Se establece la posibilidad de que dichos límites, podrán ser prolongados o reducidos por el Ejecutivo Nacional mediante resolución especial.	Artículo 169 Se establece la posibilidad que la Jornada de Trabajo sea fijada, cuando así sea necesario, a partir del cálculo de un promedio entre las horas trabajadas durante un período de dos o más semanas.
Como se puede observar la Legislación venezolana hace énfasis en la duración de la Jornada de Trabajo dependiendo de las horas del día en que las labores sean llevadas a cabo, mientras que el Legislador canadiense se limita a establecer una Jornada Estándar, sin establecer ningún tipo de discriminaciones. Por otro lado, ambas legislaciones introducen elementos flexibilizadores de la Jornada de Trabajo al establecer la posibilidad de cambios en los mismos, la venezolana, al establecer la posibilidad de prolongar o reducir la Jornada a través de Resoluciones Especiales del Ejecutivo Nacional, y la canadiense, un poco más práctica, establece la posibilidad de fijar, según la cotidianidad de las labores, una jornada resultante del promedio de horas trabajadas durante las dos o mas semanas anteriores. (Ver Anexo, Cuadro A5)		

CUADRO 6. DESCANSOS SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE.

Descansos Inter-jornada y semanal	Ley Orgánica del Trabajo	Labour Code
Naturaleza de la Norma	Definir las condiciones que regulan las interrupciones de la Jornada de Trabajo.	
Duración del descanso	Artículo 205 El legislador define el descanso inter-jornada, estipulando que el mismo deberá ser de media hora por lo menos, sin que el trabajador pueda laborar por más de cinco horas continuas. Asimismo, se define el domingo como día feriado.	Artículo 173 Por otro lado, el gobierno de Ontario establece que el trabajador debe disfrutar de un descanso de al menos media hora, después de un período de cinco horas de trabajo consecutivas. El legislador define que el trabajador debe gozar de un día completo de descanso a la semana, y donde sea practicable el domingo será el día normal de descanso a la semana.
Computo del descanso en al Jornada de Trabajo	Artículo 190-194 El legislador venezolano estipula que se contará como tiempo efectivo de trabajo en el caso en el que el trabajador no pueda ausentarse de su lugar de trabajo, dada la naturaleza del mismo. Se establece que las horas de reposo y comidas en comedores establecidos por el patrono no se computará como tiempo efectivo de trabajo, así como tampoco en los casos cuando el patrono está obligado legal o convencionalmente al transporte de los trabajadores desde un sitio determinado hasta el lugar de trabajo.	El gobierno de Ontario, en aquellos establecimientos donde se provea a los trabajadores del tiempo de descanso señalado, el patrono debe considerar ese período como tiempo efectivo de trabajo.
Excepciones	Artículo 198 El legislador establece no estarán sometidos a éstas limitaciones aquellos trabajadores considerados de dirección y confianza, de inspección y vigilancia, aquellos trabajadores cuya labor requiera la sola presencia, aquellos que desempeñan funciones que por su naturaleza no están sometidos a jornada. Sin embargo el legislador establece que no podrán laborar por más de 11 horas diarias, y dentro de ésta un descanso mínimo de 1 hora.	No es contemplado por la legislación
Es importante señalar que ambas legislaciones estipulan la interrupción de la Jornada de Trabajo de la misma forma, al contemplar el descanso tanto dentro de Jornada de Trabajo como el descanso semanal. Ahora bien, en cuanto al computo de el tiempo de descanso éstas legislaciones lo conciben de forma distinta ya que, la Legislación venezolana estipula que el tiempo de descanso no debe ser considerado como tiempo efectivamente trabajado, mientras que el gobierno de Ontario, señala que este tiempo debe considerarse como tiempo efectivo de trabajo, computándose así de la jornada. (Ver Anexo, Cuadro A6)		

CUADRO 7. HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE

Horas Extraordinarias de Trabajo	Ley Orgánica del Trabajo	Labour Code
Naturaleza de la Norma	Establecer bajo que condiciones puede ser prolongada la Jornada de Trabajo	
Limitación Horas Extraordinarias	Artículo 207 El legislador establece que la Jornada, incluyendo las horas extras, no debe ser mayor de diez horas diarias, estableciendo que ningún trabajador podrá laborar más de diez horas extras a la semana, ni mas de cien al año.	Artículo 171, 172 El legislador establece que el total de horas que pueden ser laboradas por un trabajador durante una semana no deberá exceder de cuarenta y ocho horas en una semana
Modificación Limitaciones	El legislador podrá modificar conjuntamente con las Organizaciones Sindicales interesadas, las limitaciones establecidas.	Artículo 172 Estas limitaciones establecidas podrán ser acordadas por patrono y sindicato, dejándolo por escrito, y no sobrepasando los límites ya definidos.
Solicitud de Horas Extraordinarias	Artículo 208, 209 La solicitud será dirigida al Inspector del Trabajo correspondiente, comunicando éste su decisión en un plazo de cuarenta y ocho horas al recibo de la solicitud. Ahora bien, también se prevé que en el caso de presentarse un caso imprevisto debidamente comprobado, el trabajador podrá laborar horas extras sin previo permiso de la Inspectoría del Trabajo, a condición de que se notifique el día hábil siguiente comprobando las causas que lo motivaron.	No se contempla
Notificación	No se contempla.	Artículo 172 El patrono deberá publicar en un sitio visible de la empresa treinta días antes que el nuevo horario tenga lugar, estableciendo la posibilidad que el trabajador someta a votación dicho cambio.
Se puede observar como la Legislación venezolana estipula de manera exhaustiva la naturaleza, limitación, modificación y procedimiento de las Horas Extraordinarias de Trabajo, mientras que la Legislación canadiense no contempla este tipo de normas en su legislación. Ahora bien, en el caso de la legislación venezolana se establece un límite máximo de trabajo de 10 horas diarias, incluyendo las horas extras, Ahora bien, la Legislación canadiense estipula la notificación de un cambio en la Jornada de Trabajo, el plazo en que esta debe ser realizada e introduce además, un elemento flexibilizador al establecer al posibilidad de que los empleados voten por la aceptación de la decisión, cuestión que no se estipula en la Legislación venezolana. (Ver Anexo, Cuadro A7)		

CUADRO 8. MODIFICACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE

Modificación de la Jornada de Trabajo	Ley Orgánica del Trabajo	Labour Code
Naturaleza de la Norma	Estipular las condiciones bajo las cuales puede ser modifica la Jornada de Trabajo	
Condiciones de la Modificación de la Jornada de Trabajo	Artículo 199-206 El legislador venezolano estipula que la duración de la Jornada de Trabajo podrá ser prolongada en situaciones que se definen muy expresamente. Se establece que estas prolongaciones se cumplirán mediante la autorización de horas extraordinarias conforme a lo previsto en el apartado anterior. De la misma manera el Legislador señala que cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera los límites diario y semanal podrán ser excedidos por un período de ocho semanas. Estipula las condiciones en que el trabajador puede trabajar por encima del límite con el fin de recuperar horas de trabajo perdidas a causa de interrupciones colectivas del trabajo, con la vigilancia del inspector del trabajo. Los límites fijados podrán modificarse siempre y cuando se establezcan provisiones compensatorias en caso de exceso.	Artículo 170, 172.2, 177 El legislador canadiense estipula que el patrono podrá hacer modificaciones a la Jornada de Trabajo de aquellos que estén sujetos o no al Convenio Colectivo respectivo, estableciendo como condición que la cantidad de horas laborables no exceda de cuarenta horas semanales y que haya sido aprobado por el setenta por ciento de los empleados afectados. La Jornada de trabajo que ha sido modificada tiene un vigencia de tres años o por un período menos si así es convenido por las partes. De la misma manera se estipula que el horario de trabajo podrá ser modificado en casos muy bien definidos por la legislación, que estos llaman Trabajo de Emergencia.
Publicación de la Noticia	No se contempla.	Artículo 170 Se establece que cualquier modificación en la Jornada de Trabajo debe ser publicada en un lugar perfectamente visible por todos los afectados, al menos treinta días antes a que dicha modificación tenga lugar, estableciendo la posibilidad de el trabajador someta a votación dicho cambio.
Ambas legislaciones estipulan de manera muy clara y definida bajo que condiciones se producirá una modificación de la Jornada de Trabajo. Amabas legislaciones hacen especial énfasis en que dicha modificación no debe superar los límites que ya han sido establecidos en la sección de Horas Extraordinarias de Trabajo. Ahora bien, la Legislación canadiense estipula la notificación de un cambio en la Jornada de Trabajo, el plazo en que esta debe ser realizada e introduce además, un elemento flexibilizador al establecer al posibilidad de que los empleados voten por la aceptación de la decisión, cuestión que no se estipula en la Legislación venezolana. (Ver Anexo, Cuadro A8)		

CUADRO 9. ANALISIS VERTICAL DE LOS ARTICULOS ESTIPULADOS EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO CORRESPONDIENTES A LA FLEXIBILIDAD DE HORARIOS

Ley Orgánica del Trabajo		
Indicadores	Empresa	Sindicato
Jornada de Trabajo		
Descansos		
Horas Extraordinarias de Trabajo		El Legislador le da la facultad al Sindicato de Modificar junto con él, las limitaciones establecidas en esta materia.
Modificación de la Jornada	El Legislador le da la facultad al Sindicato de Modificar junto con él, las limitaciones establecidas en esta materia.	
	1 elemento flexibilizador :posibilidad de modificación de la jornada	1 elemento flexibilizador: posibilidad de modificación de la horas extras.

CUADRO 10. ANALISIS VERTICAL DE LOS ARTICULOS ESTIPULADOS EN EL LABOUR CODE Y EN EL ESA CORRESPONDIENTES A LA FLEXIBILIDAD DE HORARIOS

Labour Code, ESA		
Indicadores	Empresa	Sindicato
Jornada de Trabajo	El Legislador no estipula un horario muy definido, sino que establece un estándar, dando la posibilidad al Sindicato de fijar horarios más convenientes a partir de las horas trabajadas.	
Descansos	Los descansos se encuentran igualmente muy bien definidos, dando al patrono la posibilidad de jugar dentro de un rango preestablecido con dichos horarios.	
Horas Extraordinarias de Trabajo	El Legislador le da la facultad de hacer modificaciones.	El Legislador le da la facultad de hacer modificaciones, que no excederán de las 8 horas extras.
Modificación de la Jornada	El Legislador le da la facultad de hacer modificaciones.	
	4 elementos flexibilizadores: posibilidad de modificación de la jornada, horas extras, descansos.	2 elementos flexibilizadores: posibilidad de modificación de la jornada y horas extras.

En materia de flexibilidad de horarios es posible distinguir varios elementos. El legislador venezolano al discriminar los tipos de Jornada de Trabajo pretende establecer los límites de la Jornada Laboral, que va de cuarenta (40) a cuarenta y cuatro (44) horas semanales, en función del tipo de jornada en la que el trabajador ejecute sus labores, ya que en cada una de ellas, variará el límite máximo horas semanales de trabajo. En el caso de la legislación canadiense la jornada se estipula en un rango que oscila entre cuarenta (40) y cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo, sin discriminar ningún tipo de jornada.

Sin embargo, ambas legislaciones contemplan la posibilidad de modificaciones de las jornadas de trabajo, lo que supone la introducción de un elemento flexibilizador por parte de éstas.

En materia de Descansos inter jornada ambas legislaciones obligan al patrono a ceder un lapso de descanso de al menos media hora sin que el trabajador pueda laborar por más de cinco (5) horas continuas, con el fin de garantizar el justo descanso del trabajador. Asimismo, ambas legislaciones coinciden en otorgar un día de descanso semanal al trabajador, lo que concuerda con los principios establecidos por la OIT.

En cuanto a horas extraordinarias de trabajo, la legislación venezolana permite al patrono convenir con sus trabajadores jornadas laborales de hasta un veinte por ciento (20%) más que en el caso canadiense, lo que evidencia la limitación del patrono canadiense de disponer del tiempo de los trabajadores. Con esto se pretende proteger el uso del tiempo libre del trabajador.

Finalmente, ambas legislaciones restringen la posibilidad del patrono de fijar o modificar de establecer jornadas mayores a los límites estipulados por las legislaciones.

1.2. Análisis de los artículos contenidos tanto en la Ley Orgánica del Trabajo venezolana como en el Código Laboral canadiense referente a la Flexibilidad de Remuneración

CUADRO 11. ESTIPULACIÓN DEL SALARIO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE

Estipulación de la Remuneración	Ley Orgánica del Trabajo	Employment Standards Act
Naturaleza de la Norma	Establecer los límites y criterios de la fijación de la remuneración.	
Límite Mínimo	Artículo 129 El Legislador señala que la remuneración puede ser estipulada libremente pero que, en ningún caso, podrá ser menor al mínimo mensual fijado por las autoridades.	Artículo 23 (23.1) El legislador establece que el patrono deberá pagar al menos la remuneración mínima prescrita por las autoridades.
Criterio	Artículo 130 Para la fijación de dicho límite se tomará en cuenta el tipo, la cantidad y calidad de la labor, así como también que el mismo sea suficiente para cubrir las necesidades del trabajador y su familia	(23.2) Si el patrono provee al trabajador de alimentación y vivienda, el monto deberá ser considerado como parte de esa remuneración.
Se observa como la Legislación venezolana, al igual que la canadiense, hace una serie de estipulaciones en lo concerniente al monto mínimo a pagar a un trabajador. En el caso canadiense, se deducirá al trabajador de su remuneración mínima el monto correspondiente a la asignación de vivienda – si aplicase-. (Ver Anexo, Cuadro A9)		

CUADRO 12. ESTIPULACIÓN DEL SALARIO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE

CANADIENSE		
Libre Disponibilidad de la Remuneración	Ley Orgánica del Trabajo	Labour Code
Naturaleza de la Norma	Establecer la libre disponibilidad de la remuneración.	.
Condición	Artículo 131 La Legislación prevé que el pago recibido por el trabajador está a entera disposición del mismo, aclarando que cualquier limitación a este derecho es nula.	
La Legislación venezolana estipula que la remuneración podrá ser utilizada por el trabajador a su conveniencia y decisión, haciendo la advertencia que este derecho no podrá ser vulnerado. El Legislador canadiense no estipula ninguna disposición en esta materia. (Ver Anexo, Cuadro A10)		

CUADRO 13. AUMENTOS DE SALARIO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE

CANADIENSE		
Aumentos de Salario	Ley Orgánica del Trabajo	Labour Code
Naturaleza de la Norma	El Legislador especifica la forma, lapsos y finalidad de los aumentos de salario.	El Legislador no establece ninguna disposición en esta materia.
Finalidad	Artículo 137 El establecimiento de aumentos progresivos de los salarios se realiza con la finalidad de que este remunere en forma justa y proporcionada al trabajador y a su familia. Artículo 138 Establece la posibilidad de que, en caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, el Ejecutivo Nacional conjuntamente con los Sindicatos, el Banco Central de Venezuela y el Consejo de Economía Nacional, decretar aumentos que permitan al trabajador mantener su poder adquisitivo.	
Formas	Artículo 138 Se estipula que el Ejecutivo en sus facultades podrá decretar dichos aumentos a todos los trabajadores o a determinados grupos.	
Lapsos	Artículo 138 El Legislador señala que los aumentos pueden imputarse los recibidos en los tres meses anteriores a la vigencia del decreto y los convenidos para ser ejecutados en los tres meses posteriores a la misma.	
El legislador venezolano estipula, de forma exhaustiva, todo lo relacionado con los aumentos de salarios, mientras que el Legislador canadiense en su Código Laboral no establece ninguna disposición al respecto. (Ver Anexo, Cuadro A14). Por su parte, el gobierno de Ontario y el gobierno de Venezuela fijan aumentos en los salarios.		

CUADRO 14. TIPOS DE SALARIO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE.

Tipos de Salario	Ley Orgánica del Trabajo	Ministry Of Labour, Ontario
Naturaleza de la Norma	El Legislador establece las disposiciones concernientes al salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o por tarea.	
Salario por unidad de tiempo	Artículo 140 El Legislador señala que este tipo de salario corresponde a un trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin tomar en cuenta el resultado del mismo. Distingue lo que se entiende entre, salario diario y salario hora.	El Gobierno de Ontario establece la posibilidad del pago salario a tiempo completo, tiempo parcial, por unidad de obra pieza, por hora, o comisión ¹ . (ONTARIO, 2002)
Salario por unidad de obra, pieza o destajo	Artículo 141 El Legislador señala que el salario por unidad de obra, pieza o destajo se da cuando para su cálculo se toma en cuenta la obra realizada por el trabajador sin tomar en cuenta el tiempo empleado para ejecutarla.	
Salario por tarea	Artículo 142 Se estipula que el salario por tarea se da cuando se toma en cuenta la duración del trabajo con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada.	
Salario de Eficacia Atípica	Artículo 133 La ley estipula que, las convenciones colectivas, y en las empresas donde no hay trabajadores sindicalizados, los acuerdos colectivos, o los contrataos individuales de trabajo podrán establecer que hasta un veinte por ciento (20%) del salario se excluya de la base de cálculo de los beneficios, prestaciones o indemnizaciones que surjan de la relacion de trabajo.	

¹ Existe una divergencia en las nociones de los términos salario, en el caso canadiense y en el venezolano. En Venezuela, según lo establecido en el artículo 133, se entiende por salario toda remuneración, provecho o ventaja.... En el caso canadiense, el término “Salary” significa el pago de una remuneración fija, independientemente de las horas trabajadas por el empleado, a menos que excedan las 44 horas a la semana. (Employment Standards Act, 2000) El término canadiense utilizado para definir lo establecido en el artículo 133 de la LOT es “Wage”, que se traduce como “remuneración”. A los efectos del presente trabajo de grado, entenderemos como Wage, el salario que percibe el trabajador en ocasión de su trabajo, a fin de simplificar el análisis.

Cálculo	Artículo 145, 146 El Legislador señala las diferentes formas en que se procede a calcular diferentes conceptos como el de vacaciones, cálculos relacionados con la terminación de la relación de trabajo, antigüedad, entre otros.	
El legislador venezolano estipula, de forma exhaustiva, todo lo relacionado con los tipos de salarios y su pago al trabajador, presentando un elemento interesante al establecer el llamado salario de eficacia atípica, que introduce un elemento que flexibiliza la remuneración establecida para los trabajadores. Asimismo, el legislador canadiense establece una tipología para el pago de salarios. Sin embargo, no se presenta una definición detallada al respecto. (Ver Anexo, Cuadro A15)		

CUADRO 15 (CONT.). TIPOS DE SALARIO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE.

CUADRO 15. PAGO DEL SALARIO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE

Pago del Salario	Ley Orgánica del Trabajo	Labour Code , ESA
Naturaleza de la Norma	Establecer las formalidades que implica el pago del salario.	
Condiciones del pago	Artículo 147, 148, 149, 151,152, 153, 157 El legislador establece una serie de formalidades a la hora de que se realice el pago del salario, entre las que se encuentran, que el mismo debe realizarse en efectivo o mediante alguna institución bancaria, no se permite el pago en signos representativos que pretendan sustituir la moneda, debe entregarse directamente al trabajador o a la persona que él autorice, debe ser en día laborable y durante la jornada, en el lugar donde el trabajador preste sus servicios	Artículo 11 (ESA) (1) y (4) El pago a un trabajador deberá realizarse el efectivo, en cheque a nombre del empleado, o a través de un depósito en alguna institución financiera.
Lapso de pago	Artículo 150 El Legislador señala que el lapso de pago podrá ser acordado entre patrono y trabajador, sin embargo, este no podrá ser mayor de una quincena y de un mes cuando el trabajador reciba del patrono alimentación y vivienda.	Artículo 247 (LC) El Legislador establece que patrono puede pagar al trabajador según lo dicte su práctica, pero que, sin embargo, el lapso máximo para realizar el pago al trabajador deberá ser de treinta días.
Disminuciones de Salario	Artículo 103. Parágrafo 1º Serán considerado despido indirecto (b) La reducción del salario	Art. 230 (1) (LC) El patrono podrá informar y convenir con el empleado en una disminución del salario
Recargos	Artículo 154, 155, 156 El Legislador contempla una serie de porcentajes que deberán ser pagados al trabajador en el caso en que este labore en días feriados, horas extras, durante horas nocturnas, entre otros.	Artículo 174 El Legislador establece recargos solo en el caso que el trabajador labore horas extras.
La Legislación venezolana y la canadiense profundizan en detalle como debe ser pagado el salario, a quien, donde y cuando debe ser cancelado. Asimismo, ambas establecen los lapsos en que debe ser realizado dicho pago y en caso de laborar en horas o días no regulares se establece de cuanto será el recargo. En el caso canadiense puede pactarse una reducción en el salario. Por el contrario, en Venezuela se le considera a esto despido indirecto. (Ver Anexo, Cuadro A16)		

CUADRO 16. PROTECCIÓN DEL SALARIO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE

Protección del Salario	Ley Orgánica del Trabajo	Employment Standards Act
Naturaleza de la Norma	Establecer las condiciones bajo las cuales el salario goza de protección.	
Condiciones	Artículo 158, 159, 160, 161, 162 El Legislador señala en este punto que los créditos pendientes de los trabajadores y por prestaciones se pagarán de preferencia a cualquier otro crédito, sobre bienes muebles e inmuebles. Se establece además que el salario es inembargable si esta no excede de salario mínimo.	Artículo 11 (4) El legislador señala que el depósito que se realiza al empleado por concepto de su remuneración no podrá ser accesada por ninguna otra persona distinta al trabajador o alguna autorizada por éste.
Tanto el legislador venezolano como el canadiense estipulan, de forma exhaustiva, todo lo relacionado con las condiciones que garantizan que el trabajador reciba el salario correspondiente, es decir, en este sentido ambas legislaciones buscan proteger de terceros la remuneración del trabajador. (Ver Anexo, Cuadro A17)		

CUADRO 17. SALARIO MINIMO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE

Salario Mínimo	Ley Orgánica del Trabajo	Labour Code
Naturaleza de la Norma	Estipular de que forma son establecidos los salarios mínimos y que sucede al patrono que no cumple con éste.	El legislador establece un salario mínimo de referencia, el cual es ajustado en cada Estado canadiense
Procedimiento	Artículo 167, 168, 169, 170, 171, 172 El Legislador señala detalladamente el procedimiento que se debe seguir para el establecimiento del monto del salario mínimo, así como también, los plazos en que debe llevarse a cabo.	
Sanción	Artículo 173 El Legislador estipula la forma y monto en que es sancionado aquel patrono que remunere a cualquier trabajador con un salario inferior al mínimo.	
El legislador venezolano estipula, de forma exhaustiva, todo lo relacionado con los montos de salarios mínimos y su pago al trabajador, y lo propio establece el Legislador canadiense en su Código Laboral. (Ver Anexo, Cuadro A18)		

CUADRO 18. IGUALDAD SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE.

Igualdad	Ley Orgánica del Trabajo	Equity Act
Naturaleza de la Norma	Establecer el concepto de igualdad de las condiciones laborales.	
Condiciones	El Legislador establece que el principio de igual en cuanto a salarios está basado en que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual. No obstante, lo anterior no significa que no se otorguen primas de carácter social por diferentes conceptos.	El Legislador no establece ninguna disposición en esta materia en su Labour Code. Sin embargo, en el Equity Act de Canadá se establecen las condiciones de igualdad en el lugar de trabajo, estableciendo que todos los tipos de personas, mujeres, aborígenes, discapacitados y todo aquel miembro de minorías gozarán de los mismos derechos y beneficios. El principio de igualdad en este documento se define no solo como el tratar igual a todos los trabajadores sino como el brindarle cuidados especiales a aquellos que así lo requieran con el fin de disminuir las diferencias entre personas
El Legislador venezolano establece lo que significa la igualdad, así como la posibilidad de establecer diferencias entre trabajadores al otorgar primas de carácter social a los mismos. Ahora bien, aunque la legislación laboral canadiense no establece ninguna disposición al respecto, las condiciones de igualdad son establecidas de forma amplia en el llamado Equity Act, que garantiza el trato igual y justo para todos los trabajadores. (Ver Anexo, Cuadro A13)		

CUADRO 19. ANÁLISIS VERTICAL ARTÍCULOS CONTEMPLADOS EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO CORRESPONDIENTES A LA FLEXIBILIDAD DE SALARIOS

Ley Orgánica del Trabajo		
Indicadores	Empresa	Sindicato
Estipulación del Salario		El legislador le otorga mediante la disposición referente a la Estipulación del Salario, las bases para exigir una justa remuneración y su relación con la posición de este dentro de la empresa.
Libre Disponibilidad de la Remuneración		El legislador le otorga mediante la disposición referente a la Libre Disponibilidad del Salario, la herramienta para defender este derecho del trabajador.
Aumentos de Salario		El legislador le otorga mediante la disposición referente al Derecho al Salario, la herramienta para defender este derecho del trabajador.
Igualdad		El legislador le otorga mediante la disposición referente al Principio de Igualdad, la herramienta para defender este derecho del trabajador.
Aumentos de Salarios	El legislador le brinda al patrono, mediante la disposición concerniente a los Aumentos de Salarios, los marcos de referencia de los salarios devengados por los trabajadores, limitando de manera exhaustiva los conceptos que engloba la remuneración	
Tipos de Salarios	El legislador le brinda al patrono, mediante la disposición concerniente a las diferentes clases de salarios, los marcos de referencia de los salarios devengados por los trabajadores, limitando de manera exhaustiva los conceptos que engloba la remuneración	
Pago del Salario		Mediante la disposición referente al Pago del Salario, el legislador brinda al Sindicato las bases para defender el derecho de los trabajadores de devengar su salario correspondiente a través de las vías indicadas y en los lapsos correctos.
Protección del Salario		El legislador brinda a través de las disposiciones que hacen referencia a la Protección del Salario, las bases para defender las condiciones mínimas que garantizan el nivel de vida justa para los trabajadores, con la seguridad de que dicho salario será resguardado.
	2 elementos flexibilizadores: limites bien definidos	6 elementos flexibilizadores: bases para defender los derechos de los trabajadores.

CUADRO 20. ANÁLISIS VERTICAL ARTÍCULOS CONTEMPLADOS EN EL LABOUR CODE Y EN EL ESA CORRESPONDIENTES A LA FLEXIBILIDAD DE SALARIOS

Labour Code, ESA		
Indicadores	Empresa	Sindicato
Estipulación del Salario		El legislador le otorga mediante la disposición referente a la Estipulación del Salario, las bases para exigir una justa remuneración y su relación con la posición de este dentro de la empresa.
Libre Disponibilidad de la Remuneración	El Legislador Canadiense no estipula ninguna disposición en esta materia	
Aumentos de Salario	El Legislador Canadiense no estipula ninguna disposición en esta materia	
Igualdad		El legislador le otorga mediante la disposición referente al Principio de Igualdad, la herramienta para defender este derecho del trabajador.
Tipos de Salarios	El legislador le brinda al patrono, mediante la disposición concerniente a las diferentes clases de salarios, los marcos de referencia de los salarios devengados por los trabajadores, limitando de manera exhaustiva los conceptos que engloba la remuneración	
Pago del Salario		Mediante la disposición referente al Pago del Salario, el legislador brinda al Sindicato las bases para defender el derecho de los trabajadores de devengar su salario correspondiente a través de las vías indicadas y en los lapsos correctos.
Protección del Salario		El legislador brinda a través de las disposiciones que hacen referencia a la Protección del Salario, las bases para defender las condiciones mínimas que garantizan el nivel de vida justa para los trabajadores, con la seguridad de que dicho salario será resguardado.
	1 elemento flexibilizador: limites bien definidos	4 elementos flexibilizadores: bases para defender los derechos de los trabajadores

En materia salarial ambas legislaciones establecen mínimos sobre el salario acorde, en principio, con el costo de la vida de cada país, así como la libre disposición del salario devengado por el trabajador producto de su actividad laboral. En el caso venezolano el legislador estipula aumentos de salarios acordes a aumentos en la productividad. Sin embargo, no prevé disminuciones en la misma en concordancia al principio de progresividad de los derechos de los trabajadores, que plantea la imposibilidad de desmejorar la remuneración del trabajador (Artículo 8 del Reglamento de la LOT. Principio de Progresividad²). En el caso canadiense, por su parte, el legislador no establece ninguna disposición al respecto, dejando la estipulación del salario a condiciones que responden a condiciones de la oferta y demanda de trabajo.

Tanto la Ley Orgánica del Trabajo como el Equity Act, norman la relación de trabajo con el fin de garantizar condiciones de justas de trabajo.

Finalmente, se observa que la diferencia fundamental entre la legislación venezolana y la canadiense en materia de salarios radica en que el patrono canadiense podrá pautar una disminución de las condiciones salariales con sus trabajadores.

² Principio de conservación de la condición laboral mas favorable: por virtud del cual deberan ser respetados los derechos que se encuentran irrevocable y definitivamente incorporados al patrimonio del trabajador

1.4. Análisis de los artículos contenidos tanto en la Ley Orgánica del Trabajo venezolana como en el Código Laboral canadiense referente a la Flexibilidad de Despidos

CUADRO 22. DESPIDO JUSTIFICADO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE

Despido Justificado	Ley Orgánica del Trabajo	ESA
Naturaleza de la Norma	Establecer los lapsos y causas que dan origen a un despido justificado	El gobierno de Ontario aunque no contempla el despido justificado tal y como se hace en la Legislación venezolana, éste sí contempla que bajo ciertos casos será perfectamente aceptable un despido. Citan entre dichas causas: mala conducta por parte del trabajador, desobediencia o negligencia en sus labores. El Labour Code no contempla disposiciones en esta meteria.
Lapso de Vigencia de la Causa	Artículo 101 El Legislador venezolano estipula que el patrono podrá dar por terminada una relación de trabajo justificadamente durante los treinta días siguientes a que se produjo la causa de dicho despido.	
Causas	Artículo 102, 109 El Legislador establece causas claras y especificas del trabajador que pueden provocar que el mismo sea despedido.	
El legislador venezolano hace énfasis en las causas que dan origen al este tipo de despido, haciendo una descripción bastante exhaustiva de éstas, mientras que la legislación canadiense no establece ninguna disposición en este sentido. (Ver Anexo, Cuadro A20)		

CUADRO 23. DESPIDO INJUSTIFICADO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE

Despido Injustificado	Ley Orgánica del Trabajo	Labour Code
Naturaleza de la Norma	Establecer las condiciones que deben ser cumplidas en caso de producirse un despido sin causa justificada.	
Implicaciones	Artículo 104, 105, 106 El Legislador establece que cuando el despido sea de esta naturaleza, el trabajador gozará de un período de preaviso o de un pago equivalente al salario que correspondería a dicho período. Se prevé que el patrono deberá notificar por escrito el despido, indicando la causa del mismo si la hay.	Artículo 230, 231 El Legislador establece que el patrono deberá darle al trabajador, sea éste parte o no de la Convención Colectiva vigente, una notificación por escrito dos semanas antes de la fecha en que se llevará a cabo el despido, una bonificación equivalente a dos semanas de salario. Este aviso debe cumplir con unas condiciones tales, especificadas en la Legislación que garantizan que no se menoscaben las condiciones del empleo.
Apelación	Artículo 116-124 El Legislador prevé que aquel trabajador que no esté de acuerdo con la procedencia de la causa alegada en su despido, podrá apelar dicha decisión ante autoridades claramente definidas en la legislación, así como también se encuentra descrito el procedimiento a cumplir.	Artículo 240, 241, 242, 245, 212-217 Se encuentra estipulado que aquel trabajador que haya laborado en la empresa por un período mayor a doce meses consecutivos y que esté sujeto a la Convención Colectiva podrá realizar una queja ante el inspector. Las condiciones y procedimientos para realizar la queja son especificados en la Legislación
Ambas Legislaciones contemplan aquellas acciones que deben ser llevadas a cabo por el patrono en caso de un despido injustificado. Ahora bien, la legislación canadiense introduce un elemento flexibilizador al no hacer del despido una decisión definitiva sino que, da la posibilidad al trabajador de apelar ante las autoridades competentes. (Ver Anexo, Cuadro A21)		

CUADRO 24. DESPIDO MASIVO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO VENEZOLANA Y EL CÓDIGO DE TRABAJO CANADIENSE

Despido Masivo	Ley Orgánica del Trabajo	Labour Code
Naturaleza de la Norma	Establecer las condiciones según las cuales se realiza un despido masivo	El legislador canadiense no estipula normas en esta materia.
Condiciones de Despido Masivo	Artículo 34 El Legislador establece los porcentajes del total de trabajadores de la empresa que al ser despedidos será considerado un despido masivo.	
Suspensión del Despido Masivo	Artículo 34 El Ministerio del trabajo tiene las facultades de suspender un despido de esta naturaleza, alegando razones de interés social.	
Procedimiento	Artículo 34 El legislador estipula que en caso de invocarse ciertas circunstancias y no se llegare a acuerdos entre las partes, el conflicto podrá someterse a arbitraje.	
Notificación de Despido Masivo	Artículo 34 El Legislador establece que se debe notificar al sindicato en el caso que los trabajadores estén sindicalizados o, en ausencia de este, a los trabajadores mismos.	
Fuero Sindical y Despido Masivo	Artículo 34 Se establece que no se podrá aducir despido masivo en trabajadores que estén ejerciendo sus derechos de organización y contratación colectiva..	
La legislación venezolana hace referencia a las condiciones en que realiza un despido masivo, su procedimiento, la notificación y la excepción que se realiza en caso de que exista fuero sindical, mientras que la legislación canadiense no establece ningún tipo de normas en esta materia. En este sentido, el legislador deja a volad del patrono efectuar despidos en la medida en que lo considere oprtuno (Ver Anexo, Cuadro A19)		

CUADRO 25. ANALISIS VERTICAL DE LOS ARTÍCULOS CONTENIDOS EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO REFERIDOS A LA FLEXIBILIDAD DE DESPIDOS

Ley Orgánica del Trabajo		
Indicadores	Empresa	Sindicato
Despido Masivo		El Ejecutivo tendrá la capacidad de suspender medidas de esta naturaleza, alegando interés social.
Despido Justificado		El Legislador limita el número máximo de personas a ser despedidas bajo esta medida.
Despido Injustificado		EL Legislador brinda al sindicato las bases para defender los derechos de los trabajadores, así como también establecer límites y condiciones ante este tipo de despido.
		3 elementos restrictivos.

CUADRO 26. ANALISIS VERTICAL DE LOS ARTÍCULOS CONTENIDOS EN EL LABOUR CODE REFERIDOS A LA FLEXIBILIDAD DE DESPIDOS

Labour Code, ESA		
Indicadores	Empresa	Sindicato
Despido Masivo	Se da la opción al patrono de utilizar la figura del despido temporal o la del despido permanente.	
Despido Justificado	El empleador podrá despedir por causa justa.	
Despido Injustificado		El Legislador da la facultad al Sindicato de apelar junto con el trabajador un despido de esta naturaleza.
	3 elemento flexibilizadores	1 elemento restrictivo

En el caso venezolano el patrono solo puede despedir justificadamente a un trabajador a consecuencia de cualquier acto inmoral, injuria o falta grave, omisiones, inasistencia injustificada (durante tres veces en un lapso continuo de treinta días) y perjuicios materiales, entre otros, sin considerar las necesidades de mano de obra por parte del patrono, (LOT, Art. 102) motivos económicos o tecnológicos considerados de la misma manera justificados. En este sentido, la legislación supone que las necesidades de mano de obra por parte del patrono son al menos estables o crecientes ya que no se tipifica como causa justificada de despido las disminuciones de la demanda de trabajo, disminución de la producción, reestructuración de la actividad empresarial, cuando la realidad del mercado de trabajo demanda mayor flexibilidad, siendo considerados los despidos producto de estas circunstancias injustificados. (LOT, Art. 104)

En el caso canadiense, el legislador estipula que de presentarse despidos injustificados, el empleador deberá informar al trabajador y cancelarle una indemnización correspondiente a dos semanas de salario. A la postre, el legislador estipula en su normativa un tipo de despido llamado “Despido o Desincorporación Temporal”, en el cual, se estipula que un patrono podrá terminar de forma parcial una relación de trabajo obedeciendo a causas coyunturales, como una baja en la producción, sin la obligación de dar al trabajador una fecha de regreso a sus labores. De la misma manera, tampoco es necesario según lo estipulado en el Employment Standards Act, que el patrono de un preaviso o alguna razón de despido a los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

El período contemplado en el ESA como Despido Temporal corresponde a trece (13) semanas, en un período de veinte (20) semanas consecutivas, pero menos de treinta y cinco (35) semanas en un período de cincuenta y dos (52) semanas consecutivas. Durante este período el trabajador recibe los beneficios estipulados para aquellos trabajadores desempleados estipulados por el Ministerio de Trabajo canadiense, monto que, en la practica, supone menos de la mitad de lo que recibiría el trabajador en caso de estar contratado.

En el caso en que el despido temporal exceda el período contemplado en el ESA para tal fin, se considera que la relación de trabajo ha sido terminada, y el trabajador en este caso deberá recibir su pago correspondiente su pago por terminación de la relación de trabajo si el preaviso no fue dado.

Ahora bien, del análisis anterior se desprende que la LOT es restrictiva en sus disposiciones en lo referente a despidos, desde la estabilidad temporal (a razón de incapacidad temporal, mujeres en estado de gravidez, etc.) hasta la estabilidad absoluta, como es el caso de la inmovilidad laboral, mientras que la legislación canadiense les concede a las partes un campo de acción bastante amplio.

En este sentido, Un elemento clave a tomar en cuenta en cuanto a la flexibilización de las condiciones de trabajo en Venezuela, lo constituye, la Inamovilidad Laboral, establecida a través de los decretos emitidos por el Ejecutivo Nacional. El primero de ellos data del 11 de Mayo de 2002, con extensiones sucesivas, siendo la ultima de ellas la realizada el 30 de Septiembre de 2004, finalizando el 30 de Marzo de 2005.

La inamovilidad Laboral aplica a los trabajadores de la empresa privada y personal obrero del sector público, que tengan más de tres meses de servicio en una empresa, y que devenguen un salario básico mensual menor dos salarios mínimos y que no ejerzan cargos de dirección. Debido a que el tope se mantuvo, actualmente se favorecen aproximadamente a 2 millones de trabajadores.

No obstante, para el momento del decreto, hace dos años y medio, la inamovilidad protegía a quienes percibían menos de tres salarios mínimos y ahora sólo se benefician quienes tienen un ingreso básico menor a dos salarios mínimos.

La inamovilidad laboral es consecuencia de una política de corte proteccionista, pretendiendo proteger el trabajo como hecho social, lo que bajo la mirada de la actual administración gubernamental vincula a la reactivación y diversificación de la economía, por el contrario, la perspectiva empresarial opina que medidas proteccionistas de esta

naturaleza perjudican aun más a los trabajadores puesto que no estimulan la generación de empleo. Así, quien se busca proteger resulta ser el más perjudicado, puesto que, la medida en realidad afecta al pequeño universo de trabajadores pertenecientes al sector formal de la economía y perjudica a los desempleados.

Según las cifras que maneja el Instituto Nacional de Estadística, INE (2004), en mayo de 2002 la tasa de desocupación se ubicaba en 15,3%, es decir, 1.620.107 personas estaban sin empleo, pero para agosto de 2004, aunque la tasa de desempleo era más baja y se ubicaba en 14,2%, en términos absolutos existían 1.704.704 personas desocupadas. Desde que se aplicó el decreto hasta la fecha se han sumado 84.597 personas a las filas del desempleo, lo que representa un incremento un 4,96%, sin contar más de un 55% de la Población Económicamente Activa se encuentra desempleada (Eckerman, Apuntes de la Cátedra Dinámica Económica UCAB, 2003). A pesar de que las cifras del INE parecieran demostrar la ineficacia de la medida, algunas organizaciones como la Unión Nacional de Trabajadores pidieron a la Asamblea Nacional extender el decreto por seis meses más. Mientras tanto los empresarios aseguran que lejos de incentivar el empleo, la inamovilidad laboral ha frenado la posibilidad de generar puestos de trabajo.

Por ello, la Inamovilidad Laboral representa en el contexto venezolano una medida que torna las condiciones de trabajo poco flexibles, al no permitir que el mercado laboral se establezca a través de la libre oferta y demanda de trabajo, lo que representa el carácter intervencionista del Estado en materia laboral.

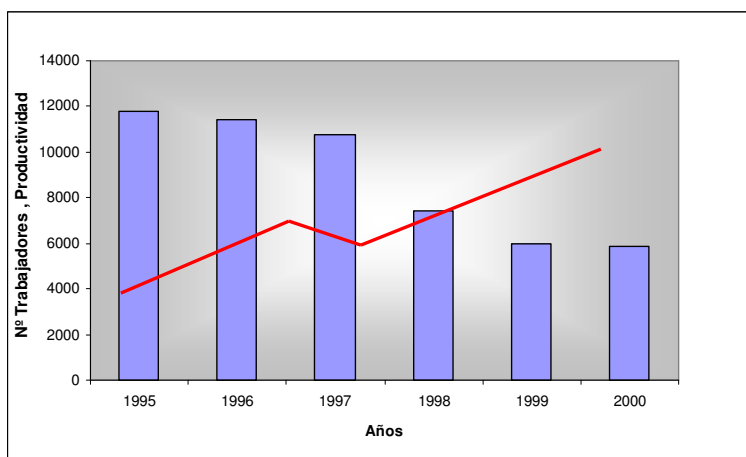
2. Análisis de los Convenios Colectivos Suscritos por SIDOR y STELCO

2.1. Características del Convenio Colectivo suscritos por SIDOR

El Sindicato Único de Trabajadores Siderúrgico y sus Similares (SUTISS) se encuentra vinculado a la corriente sindical conocida como *El Nuevo Sindicalismo*, la cual sentó sus bases a comienzos de la década de los años 1970, con el Grupo Matanceros (Urquijo, 2000). Reconocido como un sindicato de izquierda, el SUTISS parte de la consigna de consolidar un sindicalismo de todos y para todos. Entre los principales objetivos de la acción sindical del SUTISS destacan: 1) la detección de los problemas cotidianos de los trabajadores; 2) el inmediato procesamiento legal de estos problemas, a cualquier instancia jurídica; 3) un tratamiento universal y personalizado a todos los trabajadores afectados, por encima de su orientación política; 4) una negociación firme y muy bien documentada; 5) renuncias a las costas sindicales y a cualquier tipo de compensación monetaria en la discusión de convenios colectivos; y 6) la continua comunicación con las bases obreras (Urquijo, 2000).

El SUTISS ha venido afrontando una drástica disminución de puestos de trabajo en SIDOR, a partir de la privatización, de aproximadamente un 49,61%, en el período comprendido entre 1995 y 2000 (SIDOR). A partir de esa fecha, se ha mantenido, más levemente esta tendencia, en un esfuerzo de la gerencia, de aumentar la productividad por trabajador en una empresa que fuera llevada, antes de su privatización, a los estadios más notorios de burocratización e ineficiencia; así como también, con el fin de aminorar la carga laboral en momentos en los cuales la crisis de los precios del acero, para el año 2000, golpeaba a la industria acerera mundial, como se muestra en el Gráfico 1.

GRAFICO 1: N° DE TRABAJADORES Y PRODUCTIVIDAD EN SIDOR (1995-2000)



FUENTE: SIDOR (2001)

El convenio colectivo que suscribieron SIDOR y el SUTISS en el año 2002, producto de arduas negociaciones y conflictos sindicato – gerenciales que vieron perjudicada la actividad de la siderúrgica en los años 2000 y 2001, cuya vigencia se extiende desde el 22 de Marzo de 2002 y el 21 de Octubre de 2004, es un convenio conservador, a nivel de concesiones económicas, lo cual se explica debido a la crisis económica que afrontaba, no solo SIDOR, sino las grandes industrias del acero mundial, por las razones antes señaladas.

En este sentido, empresa y sindicato, reconocieron “la necesidad de crecer y prosperar a través del incremento de la productividad, como factor que contribuye al desarrollo de SIDOR y de todos sus trabajadores” (SIDOR y SUTISS, 2002). Con el fin de alcanzar las metas descritas, ambas partes advirtieron la necesidad, en primer lugar, de poner al servicio de los trabajadores oportunidades de capacitación que les permitiera desarrollar sus habilidades en cargos asignados acordes a sus destrezas; en segundo lugar, favorecer el trabajo en equipo, la adaptabilidad a los cambios y la estabilidad laboral en base a la capacitación permanente; en tercer lugar, comprometerse a la búsqueda constante de mejoras en calidad y eficiencia, procurando la máxima productividad con una optimización de los recursos disponibles; y, finalmente, preservar la continuidad de las operaciones, en términos de la jornada laboral y en el marco de la Legislación Laboral vigente, promoviendo el diálogo y la negociación como bases para la resolución de todo conflicto (SIDOR y SUTISS, 2002).

Enmarcado bajo estos lineamientos, el convenio suscrito entre SIDOR y el Sindicato Único de Trabajadores Siderúrgicos y Similares, presenta las siguientes características:

Convenio Colectivo SIDOR	
Actores	Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y Similares (SUTISS) y Siderúrgica del Orinoco (SIDOR)
Fecha de Entrada en Vigencia	22 de Marzo de 2002
Fecha de Terminación	20 de Octubre de 2004
Contenido	103 Cláusulas, entre las que se encuentran: - Cláusulas preliminares - Cláusulas económicas - Cláusulas Sociales - Cláusulas Sindicales - Cláusulas de Higiene y Seguridad - Cláusulas Generales - Tabulador de Salarios

2.2. Características Convenio Colectivo STELCO

El Sindicato de Trabajadores del Hierro de Norteamérica (USWA) es un sindicato internacional que representa más de 1.2 millones de empleados y jubilados de la Industria Siderurgica. Con 1.800 seccionales alrededor de Canadá, Estados Unidos y el Caribe, los trabajadores de USWA trabajan en cerca del total de sectores de la economía, desde metales y minería al sector manufacturero, pasando por el sector salud, transporte y comunicaciones, así como también en el sector de los servicios públicos.

En Canadá, el USWA cuenta con 190.000 miembros, y de estos, 65.000 se desempeñan en el sector de la industria y la minería. La seccional 1005 (Local 1005) conjuntamente con las seccionales 5328, 8782 representan 4903 trabajadores correspondientes a tres unidades de negociación en las cuatro plantas de STELCO. Cada una de estas seccionales constituye el agente negociador exclusivo para cada uno de los trabajadores que representa. En este sentido, los términos y condiciones de empleo para los trabajadores de la planta de STELCO en Hamilton están contenidos en el Convenio Colectivo y Cartas de Entendimiento entre STELCO y USWA Local 1005 (Agosto 1, 2002 – Julio 31, 2006).

En lo que respecta a horarios, salarios y otras condiciones de trabajo este Convenio contiene provisiones para la resolución de disputas por medio de reclamos en el caso de violaciones del Convenio o en alguna otra instancia donde la disputa surja entre un miembro de la USWA y STELCO.

Este Convenio también incluye acuerdos bilaterales que proveen de beneficios suplementarios por desempleo en el evento que un miembro sea desincorporado / despedido y sea elegible para recibir asistencia gubernamental. Estos acuerdos funcionan conjuntamente con la Ley de Seguridad de Empleo (Employment Insurance Act) con el fin de reducir el impacto de la pérdida del trabajo. Asimismo, los Planes de Pensiones y los Planes Colectivos de Seguros también fueron negociados concomitantemente con el Convenio Colectivo.

Convenio Colectivo STELCO	
Actores	United Steelworkers of America Local 1005 y Stelco Hilton Works
Fecha de entrada en vigencia	1 de Agosto de 2002
Fecha de terminación	31 de Julio de 2006
Contenido	Secciones 1. Intención y propósito 2. Reconocimiento del Sindicato 3. Tareas del Sindicato 4. Funciones de la Gerencia 5. Horario de Trabajo 6. Salarios 7. Retiro 8. Entrenamiento 9. Resolución de Conflictos 10. Huelgas y Cierres de la Empresa 11. Vacaciones 12. Feriados 13. Comités 14. Salud y Seguridad 15. Ausencias 16. Jurado 17. Intercambios 18. Cambios Tecnológicos 19. Departamentos 20. Terminación Ítems 1. Establecimiento de Vacaciones 2. Ausencias especiales 3. Ausencias de Trabajadores 4. Selección del Administrador 5. Cláusula 7.13 6. Sección 7 7. Postulaciones 8. Reestructuración del trabajo en la planta 9. Arbitrio 10. Desincorporación voluntaria 11. Cargos Combinados 12. Línea Z 13. Contratación Externa 14. Programa de arbitrio para trabajadores sindicalizados 15. Cursos Externos 16. Trabajadores discapacitados 17. Bonificación por Costo de vida 18. Pago suplementario por trabajadores sindicalizados 19. Pago por vacaciones 20. Acoso discriminatorio

Convenio Colectivo STELCO	
Contenido (Cont.)	Ítems 21. Ausencias por actividades sindicales 22. Horas Extras, Comidas 23. Contratación preferencial 24. Ítem no estipulado 25. Entrenamiento 26. Trabajo en Verano 27. Cantina en la planta 28. Retrasos 29. Programadores 30. Interpretación de la Cláusula 7.02 31. Aplicación de la Cláusula 7.17 32. Fondo a la Educación 33. Reubicación de la planta 34. Cambios tecnológicos 35. Mantenimiento mecánico 36. Despidos permanentes 37. Movimientos de personal 38. Despidos 39. Trabajos eléctricos 40. División de trabajos mecánicos y de mantenimiento 41. Yards 42. Ítem no estipulado 43. Progresión especial 44. Progresiones eléctricas 45. Fijación de turnos de 12 horas 46. Progresión especial de trabajadores mecánicos 47. Mantenimiento de equipos 48. Plan de Utilidades para trabajadores sindicalizados 49. Vejes 50. Vejes 51. Ítem no estipulado

Las condiciones estipuladas en el Convenio Colectivo vigente a partir del mes de Agosto de 2004 estaban igualmente contempladas en el Convenio vigente hasta el 1 Agosto de 2002, incluyendo las estipulaciones establecidas en el plan de pensiones y desempleo. (Memorandum of Agreement STELCO, 2004). Las cláusulas y los ítems analizados a continuación se extraen de las secciones enumeradas en el cuadro anterior. Estos últimos, constituyen acuerdos complementarios al convenio básico.

2.3. Análisis de las Cláusulas contenidas en los Convenios Colectivos suscritos por SIDOR y por STELCO referente a la Flexibilidad de Contratación

CUADRO 27. EMPLEADOS EN PERÍODO DE PRUEBA SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO

Empleados en Período de Prueba	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	Este punto no es materia de Convención entre las partes.	Estableces los límites del período de prueba para un nuevo empleado.
Lapso		Cláusula 7.04 (a) Un empleado será considerado en período de prueba durante un período continuo de 520 horas de trabajo.
Cómputo de la Antigüedad		(...)Una vez completado dicho período, al empleado se le contabilizará dicha antigüedad a partir de la fecha de su última contratación, y, en el caso de un empleado que haya sido desincorporado y recontratado, le serán reconocidos todos aquellos períodos de prueba dentro de los seis (6) meses anteriores a su última fecha de contratación.
Terminación de la Relación de Trabajo		(b) Las partes acuerdan que un empleado en período de prueba no está llamado a reclamar a causa de su despido, el cual podrá efectuarse a discreción por parte de la Compañía, a menos que se alegue despido a causa de actividad sindical.
Derechos		El empleado en período de prueba será beneficiario de los demás derechos y privilegios que correspondan a los todos los empleados bajo este Convenio.
El Convenio de STELCO establece, en la Cláusula 7.04, las disposiciones relativas a los empleados en período de prueba. Se entiende por 520 horas, un total de 65 jornadas de trabajo, en el caso que sean de 8 horas cada una. En el caso de SIDOR, esto no es materia de Convención en cuestión, puesto que la LOT, en su Artículo 30, Parágrafo segundo, literal (a), dicta un período de prueba máximo de noventa (90 días), sin considerar si la jornada es a medio tiempo o incluye horas extraordinarias. El convenio de STELCO, también establece la posibilidad unilateral de la Compañía de dar por terminada la relación laboral sin posibilidad de reclamo, por parte del trabajador, a menos que se alegue despido a causa de actividad sindical. En este sentido, la legislación venezolana (y no el Convenio de SIDOR) dicta esta misma posibilidad, en el Reglamento de la LOT, en su Artículo 30. (Ver Anexo, Cuadro A22)		

CUADRO 28. CONTRATACION TEMPORAL SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO

Contratación Temporal (Verano)	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	No se contempla en esta Convención.	Empleo de personas durante la estación de verano.
<i>Definición</i>		Ítem 27: Las personas empleadas durante la estación de verano – como personal de apoyo - no adquirirán antigüedad y la relación laboral podrá ser terminada por parte de la Compañía en cualquier momento. Asimismo, aquellas personas empleadas bajo esta modalidad no podrán participar en el Programa de Seguro Colectivo.
Durante los meses de verano, se establece la posibilidad de contraer a un mayor número de trabajadores, como personal de apoyo, cuya relación contractual tendrá las mismas características que las establecidas en el cuadro anterior, referente a empleados en período de prueba. En el caso venezolano, dada las características estacionales del país, no se contempla este aspecto. (Ver Anexo, Cuadro A27)		

CUADRO 29. INCREMENTO DE LA FUERZA LABORAL SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO

Incremento de la Fuerza Laboral	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	No se contempla en esta Convención.	Factores a considerar en casos de reducción de la fuerza laboral.
<i>Factores de a Considerar</i>		Cláusula 7.06. En todos los casos de promociones (excepto a cargos excluidos de la unidad de negociación o aquellos que requieren de entrenamiento técnico específico y en todos los casos de incremento o reducción de la fuerza laboral, los siguientes factores serán considerados por la compañía: (a) Antigüedad. (b) Conocimiento, eficiencia y habilidad para desempeñar el cargo. (c) Condición física del trabajador. Cuando los factores (b) y (c) son relativamente parecidos, el factor (a) será el predominante.
En casos de promociones y/o incrementos de la fuerza laboral, el Convenio de STELCO especifica claramente cuales son los factores que serán considerados al momento de presentarse la vacante a un cargo o alguna oportunidad de promoción. Al igual que en el caso de despidos o reducción de la plantilla de empleados, el factor “Antigüedad” es preponderante a la hora de cubrir cualquier vacante. En el caso venezolano esto no es materia de convención entre las partes. (Ver Anexo, Cuadro A23)		

CUADRO 30. DISPOSICIONES SOBRE VACANTES SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO

Disposiciones sobre Vacantes	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	Limitar la incorporación de trabajadores no sindicalizados en cargos de la empresa.	Establecer la precedencia (en base a la antigüedad de cada trabajador) en casos de la existencia de alguna vacante a un cargo, así como limitar el reclutamiento externo por parte de la empresa.
Participación de Trabajadores Sindicalizados en Cargos de la Empresa	Cláusula 50 La empresa solicitará por escrito al sindicato el 75% de su personal de nómina diaria no calificada, el 45% de su personal de nómina diaria calificada, el 30% del personal de nómina mensual amparado por la presente convención colectiva y el 45% de los Peritos y Técnicos Industriales egresados de la Escuelas Técnicas de Venezuela.	No se contempla en esta Convención.
Criterios de Excepción	Se establecen lapsos para ello así como la posibilidad de la Empresa, una vez finalizados dichos lapsos, de proceder a contratar libremente a cualquier trabajador.	Cláusula 7.07 La Compañía podrá efectuar designaciones temporales, que no excedan los treinta días a cualquier cargo.
Criterios para la Ocupación de una Vacante	No se contempla en esta Convención	Cláusula 7.07 La Compañía deberá publicar toda vacante disponible. Se reafirman los criterios expresados en la Cláusula 7.06 referentes a la precedencia de trabajadores con mayor antigüedad para ocupar cualquier vacante. Cláusula 7.08 La compañía anunciará y designará una oportunidad de entrenamiento para cualquier cargo de la misma manera que en el caso de una vacante permanente cuando un trabajador calificado no esté disponible.
Reclutamiento Externo	De la Cláusula 50 se desprende que la gerencia de la empresa podrá reclutar externamente el 25% de su personal de nómina diaria no calificada, el 65% de su personal de nómina diaria calificada, el 70% del personal de nómina mensual amparado por la presente convención colectiva y el 65% de los Peritos y Técnicos Industriales egresados de la Escuelas Técnicas de Venezuela.	Cláusula 7.19 La Compañía no contratará por fuera de ella trabajo que resultare en el despido o desincorporación de empleados. Las partes revisarán el estatus de aquellos empleados que podrán verse afectados por la medida de contratar fuera, en miras de encontrar una solución aceptable.
Como se puede observar, las disposiciones para la designación de alguna vacante en ambas empresas son diferentes. Sin embargo, ambas evidencian el interés del sindicato de conservar para sus miembros, el mayor número de plazas disponibles. En el caso de SIDOR no se establecen criterios para la ocupación de estas plazas. Por su parte, el Convenio de STELCO, recurre a la Cláusula 7.06 expuesta previamente, para establecer los parámetros sobre la materia. Asimismo, se establece la posibilidad de oportunidades de entrenamiento para plazas disponibles, y la potestad de la empresa para realizar designaciones temporales sin la intervención del sindicato. (Ver Anexo, Cuadro A25)		

CUADRO 30 (CONT.). DISPOSICIONES SOBRE VACANTES SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO

Reclutamiento Externo (Contracting Out)	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	No se contempla en esta Convención.	Empleo de personas durante la estación de verano.
<i>Definición</i>		Item 27: Las personas empleadas durante la estación de verano – como personal de apoyo - no adquirirán antigüedad y la relación laboral podrá ser terminada por parte de la Compañía en cualquier momento. Asimismo, aquellas personas empleadas bajo esta modalidad no podrán participar en el Programa de Seguro Colectivo.
Durante los meses de verano, se establece la posibilidad de contraer a un mayor número de trabajadores, como personal de apoyo, cuya relación contractual tendrá las mismas características que las establecidas en el cuadro anterior, referente a empleados en período de prueba. En el caso venezolano, dada las características estacionales del país, no se contempla este aspecto. (Ver Anexo, Cuadro A29)		

CUADRO 31. RECLUTAMIENTO EXTERNO SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO

Contratación de Trabajadores Extranjeros	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	Limitar la incorporación de trabajadores extranjeros a cargos de la empresa.	No se contempla en esta Convención.
Definición	Cláusula 87 La empresa se compromete a mantener su política de que los puestos vacantes sean ocupados preferentemente por venezolanos.	
Criterios de Excepción	Cuando en un lapso razonable la Empresa no encuentre mano de obra venezolana idónea disponible en el país, dentro de los niveles de remuneración establecidos en la empresa, ésta podrá contratar trabajadores extranjeros.	
Inflexibilidad Funcional	Los trabajadores extranjeros a que se contrae esta cláusula, no podrán ser trasladados a cargos distintos de aquellos para los cuales fueron contratados, salvo que por razones funcionales, técnicas o productivas vinculadas a la eficaz organización del trabajo, deban ser transferidos a otro cargo técnico calificado, para los cuales tampoco hay oferta de personal venezolano calificado con la debida aptitud para el cargo.	
En el Convenio de SIDOR, la empresa conviene con sus trabajadores mantener ocupados los cargos con personal venezolano, salvo la excepción arriba mencionada. Según ésta, se contratarán preferiblemente trabajadores venezolanos, y sólo de no cumplir con los requerimientos del cargo, podrá contratarse a trabajadores de otra nacionalidad, bajo el estándar de salario que correspondería a un trabajador venezolano en ese mismo cargo. Así mismo, plantea la posición inflexible de evitar las transferencias de los trabajadores extranjeros a otros cargos distintos de aquellos para los cuales fueron contratados. En el caso de STELCO, esta materia no es Convención entre las partes. (Ver Anexo, Cuadro A28)		

CUADRO 32. CONTRATACION DE TRABAJADORES EXTRANJEROS SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO

CUADRO 33. ANALISIS VERTICAL DE LAS CLAUSULAS CONTENIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR SIDOR REFERIDOS A LA FLEXIBILIDAD DE CONTRATACIÓN.

Convenio Colectivo SIDOR		
Indicadores	Empresa	Sindicato
Empleados en período de prueba	Las partes pueden someterse a un período de prueba de noventa (90) días, con la posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo, sin previo aviso.	
Incremento de la fuerza laboral		
Contratación temporal (Verano)		
Disposición sobre vacantes		Las partes acuerdan en limitar la incorporación de trabajadores no sindicalizados a la empresa.
Reclutamiento Externo		
Contratación de trabajadores extranjeros		Se limita la contratación de personal extranjero en los cargos en los que no se encuentre mano de obra en el país.
	1 Elemento Flexibilizador: Contratación por un período de prueba.	2 Elementos Restrictivos: limitación a la incorporación de trabajadores no sindicalizados y a la contratación de personal extranjero.

CUADRO 34. ANALISIS VERTICAL DE LAS CLAUSULAS CONTENIDAS EN EL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR STELCO REFERIDOS A LA FLEXIBILIDAD DECONTRATACIÓN.

Convenio Colectivo STELCO		
Indicadores	Empresa	Sindicato
Empleados en período de prueba	Las partes acuerdan como período de prueba (520) horas de trabajo.	
Incremento de la fuerza laboral		Se establecen condiciones que rigen las situaciones de incremento de la fuerza laboral.
Contratación temporal (Verano)	Los trabajadores no adquieren antigüedad, no participan en el seguro y pueden ser despedidos en cualquier momento.	
Disposición sobre vacantes		Se prevé que los trabajadores permanecerán en la empresa con prioridad ante nuevos ingresos. Rige el principio de antigüedad a la hora de ocupar nuevas vacantes.
Reclutamiento Externo		Se limita el reclutamiento externo de los cargos vacantes sólo en el caso que no se encuentre disponible ningún empleado contratado o desincorporado para suplir tal cargo.
Contratación de trabajadores extranjeros		Se limita la contratación de personal extranjero en los cargos en los que no se encuentre mano de obra en el país, dando así, prioridad a la mano de obra local.
	2 Elementos Flexibilizadores: contratación por período de prueba, y contratación temporal.	4 Elementos Flexibilizadores, en materia de incrementos de la fuerza laboral, ocupación de las vacantes, reclutamiento

		externo y contratación de trabajadores extranjeros.
--	--	---

En materia de contratación, los convenios de ambas empresas limitan en mayor o menor medida la incorporación de trabajadores externos a las mismas o no pertenecientes a los sindicatos. En el caso canadiense esto es más notorio debido a la misma libertad que tiene el patrono de despedir o desincorporar a trabajadores a causa de una disminución en la producción o a razón de cambios tecnológicos, por lo que, son estos trabajadores despedidos los que tendrán prioridad de reincorporarse a la hora de reactivar un proceso de contratación de personal.

En el caso de la convención celebrada por STELCO, se contempla la posibilidad de contratar trabajadores de manera temporal a razón de un incremento de la producción en la época de verano, coincidiendo en las condiciones estipuladas por la LOT en materia de contratos a tiempo determinado.

De la misma forma, la convención colectiva celebrada por STELCO, tipifica la existencia de una bonificación de dos descripciones de cargos distintas en un nuevo cargo, denominado combinado.

En el caso de Venezuela, se limita la contratación de personal extranjero bajo supuestos excepcionales. Los salarios de estos trabajadores se corresponderán con los salarios estipulados para dicho cargo, en el caso de que fueran ocupados por trabajadores venezolanos.

Finalmente, de ambas convenciones se desprende la poca flexibilidad de contratación que le concede el sindicato a la empresa permitiéndose la contratación temporal de trabajadores nacionales y extranjeros bajo criterios muy bien definidos.

2.4. Análisis de las Cláusulas contenidas en los Convenios Colectivos suscritos por SIDOR y por STELCO referente a la Flexibilidad de Horarios

CUADRO 35. HORARIO DE TRABAJO SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO

Horario de Trabajo	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	Establecer los horarios y turnos de trabajo, así como cambios en los mismos.	
Límites de la Jornada de Trabajo	Cláusula 91 Las partes convienen tres turnos de trabajo de ocho (8) horas cada uno. Cláusula 92 Ambas partes convienen en mantener una jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas. Cláusula 93 La empresa mantendrá un sistema de rotación entre sus trabajadores que presten sus servicios por turno, de manera que sean utilizados alternativamente.	Cláusula 5.02 El horario de trabajo debe ser de ocho o doce horas en un período de 24 horas. Asimismo, la semana laboral será de cinco días laborables, equivalente a 40 horas o 42 (en los departamentos que se sometan a jornadas especiales de trabajo). Cláusula 5.03 El patrón de trabajo deberá ser de cinco días consecutivos de trabajo, y podrá comenzar cualquier día calendario de la semana.
Cambios en la Jornada de Trabajo y su notificación	Cláusula 90 La empresa conviene en avisar al Sindicato con una anticipación de treinta (30) días continuos cualquier modificación en los turnos de trabajo, salvo los casos de excepción, en materia de aumento de productividad, adiestramiento de personal especializado, y labores de reparación y mantenimiento, en los cuales, la empresa avisará al Sindicato y a los trabajadores afectados, con siete (7) días continuos de anticipación a la fecha en que haya de entrar en vigencia el cambio de turnos de trabajo. En este sentido, la empresa podrá organizar turnos regulares o extraordinarios, tanto en días laborales como feriados, de ocho horas o menos, y de más de ocho horas. La dirección de la Planta determinará el número de turnos semanales que cada trabajador laborará.	Cláusula 5.03 La compañía podrá incrementar o disminuir el número de turnos y su duración, siempre y cuando tales cambios requieran el pago de horas extra, desviaciones del patrón de trabajo sean necesarias debido a condiciones fuera de control de la empresa, o por razones que hayan acordado las partes. Cláusula 5.04 Los horarios de trabajo para cada semana laborable deberán ser publicados a más tardar a las 2:00 p.m. del miércoles precedente a dicha semana. Cláusula 5.05 La empresa podrá modificar los horarios de trabajo siempre y cuando se notifique dicho cambio antes de las 2:00 p.m. del jueves de la semana precedente al cambio de horario.
En lo referente a los Límites de la Jornada de Trabajo, ambos convenios establecen un horario de trabajo de ocho (8) horas cada uno en un período de 24 horas. Sin embargo existe una leve divergencia en cuanto a la jornada laboral, ya que en el caso del Convenio de SIDOR se establece una jornada de 42 horas semanales, mientras que en el Convenio de STELCO se acuerda una semana laboral, de cinco días laborales, equivalentes a 40 horas semanales. En lo que respecta a los Cambios en la Jornada de Trabajo, SIDOR expone una serie de motivos sobre los cuales, previa notificación a los trabajadores, podrá modificar los turnos regulares o extraordinarios, en días laborales y feriados. En el caso del Convenio de STELCO, la empresa explicita la posibilidad para modificar		

los horarios de trabajo, dentro de un rango establecido de condiciones. (Ver Anexo, Cuadro A31)

CUADRO 36. HORAS EXTRAS SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO

Horas Extra	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	Definir y fijar las condiciones de las Horas Extra de trabajo	
Definición	No se establecen disposiciones en esta materia.	Cláusula 5.08 Las Horas Extras se entienden como: a. Aquel trabajo que exceda las ocho o doce horas de trabajo en una jornada. b. Tiempo trabajado luego de cuarenta o cuarenta y dos horas de trabajo en una semana. c. Tiempo trabajado antes de que comience el horario regular del trabajador, cuando así es requerido por la empresa. d. Tiempo trabajado después de las ocho horas, que conforman el horario regular del trabajador. e. Tiempo trabajado por un trabajador debido a una notificación de que dicho trabajo es requerido, ahora bien, esta provisión no aplica en los casos en que el horario es cargado a otro turno o a un nuevo horario de trabajo que provea días de descanso alternativos y cuyo cambio de horario está en concordancia con las provisiones hechas en las cláusulas 5.05.
Tiempo Máximo de Trabajo Continuo	Cláusula 6 La Empresa, en ningún caso permitirá que algún trabajador labore dos (2) jornadas continuas más de una vez, dentro de su jornada semanal.	Ítem 45 No se podrá laborar por períodos mayores a cuatro turnos diarios continuos de 12 horas cada uno.
En este aspecto, el Convenio de SIDOR al no definir lo que se entiende por Horas Extras, se adhiere a la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo ... , analizado anteriormente. Por su parte, el convenio de STELCO, en su cláusula 5.08 establece los parámetros de lo que las partes entienden por Horas Extras. En este sentido, el Convenio Venezolano considera como Horas Extras de trabajo aquellas que excedan las ocho horas de trabajo diarias y 42 horas previstas en la jornada semanal, mientras que el Canadiense, si bien coincide con el límite de ocho horas de trabajo diarias, les otorga el tratamiento de Horas Extras, a todas aquellas laboradas luego de cuarenta horas de trabajo semanal, dos horas menos que en el caso venezolano. Por su parte el Convenio de SIDOR establece un límite máximo de trabajo continuo de dos jornadas de trabajo (16 horas)., mientras, como veremos a continuación , el Convenio de STELCO se limita a estipular el tiempo de descanso para aquellos trabajadores que laboren más de dos horas extras, tras haber trabajado ocho horas de trabajo regular. (Ver Anexo, Cuadro A34)		

CUADRO 37. HORAS DE REPOSO Y COMIDAS SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO

Horas de Reposo y Comida	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	Estipular las horas de Reposo y Comida para los trabajadores	
Frecuencia	Cláusula 94 La jornada efectiva de trabajo deberá ser interrumpida por lo menos por un descanso de media hora sin que pueda trabajarse mas de cinco horas continuas, de acuerdo con los establecido en el artículo 205 de la Ley Orgánica del Trabajo.	Cláusula 5.06 La Empresa debe proveer un período de descanso (comida) de treinta minutos interrumpidos, y ésta debe estar ubicada luego de cuatro horas de transcurrido el turno. Los empleados que trabajen más de dos horas consecutivas de horas extras, tras haber trabajado ocho horas de trabajo regular, serán provistos de treinta minutos de descanso (comida) durante el segundo período.
Restricciones	Cuando en razón de la índole del trabajo que realiza el trabajador, éste no pueda interrumpir sus labores y en consecuencia hacer uso de los reposos previstos en esta misma cláusula, la empresa le pagará al trabajador media hora calculada con un recargo de setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario básico. En estos casos, la empresa se compromete a que el trabajador reciba en su sitio de trabajo la comida.	Dependiendo de la Naturaleza particular de cada operación, el horario de trabajo (y el de los descansos) está sujeto a modificación.
Como se observa en este cuadro, a los trabajadores de STELCO se les otorga un descanso de treinta minutos una vez cumplido el 50% de la jornada laboral (cuatro horas). Empero, en el caso de SIDOR, se les otorga un descanso de treinta minutos al cumplimiento del 62.5% de su jornada laboral (cinco horas). Asimismo, en ambos casos estipulan la posibilidad de modificaciones a este respecto, dependiendo de la naturaleza de cada operación. En el caso venezolano, el Convenio SIDOR detalla las condiciones sobre las cuales se imputaría como tiempo efectivo de trabajo el tiempo que el trabajador no pudiese dejar su cargo para descansar, así como establece un recargo del 75% sobre el salario básico del trabajador y le garantiza que pueda disfrutar de su comida en su lugar de trabajo. En el caso de STELCO, no se contemplan tales disposiciones. (Ver Anexo, Cuadro A33)		

CUADRO 38. TURNO DE 12 HORAS; SEMANAS LABORALES DE 168, 160, 120 y 80 HORAS SEGÚN LOS CONVENIOS SUSCRITOS POR SIDOR Y STELCO

Turno de 12 Horas	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	Este aspecto no es materia de Convención entre las partes	Cambios en el Convenio Colectivo relacionados con la estipulación de turnos de trabajo de 12 horas.
Duración de la Jornada diaria y Semanal		Ítem 45: Se acuerda una jornada de trabajo de 12 horas diarias en un período de 24 horas, para una jornada semanal de tres (3) a cuatro (4) días, equivalentes a 36 y 42 horas de trabajo, respectivamente.
Finalidad		Mantener operaciones durante las 24 horas del día en aquellos departamentos donde sea imprescindible.
Tipos de Cronogramas de Trabajo (Schedules)		Cronograma “T”. Se contempla un cronograma de trabajo para cuatro (4) grupos de trabajadores adscritos un departamento específico de 168 horas a la semana. Dos de los grupos, trabajarán cuatro (4) turnos de 12 horas durante tres (3) días continuos, con 12 horas de descanso entre cada turno, la primera semana y tres (3) turnos de 12 horas la segunda semana y viceversa. Se estipulan 4 días de descanso la primera semana y 3 días para la segunda, según sea el caso, tal y como se presenta en el Anexo, Cuadro A35.1 Cronograma “Y”. Se contempla un cronograma de trabajo para cuatro (4) grupos de trabajadores adscritos un departamento específico de 160 horas a la semana. Dos de los grupos, trabajarán dos (2) turnos de 12 horas durante dos (2) días continuos, con 12 horas de descanso entre cada turno, seguidos por un turno de ocho (8) horas el tercer día, la primera semana. La segunda semana trabajarán cuatro (4) turnos diarios, con un día intermedio de descanso, y viceversa. Se estipulan 4 días de descanso la primera semana y 3 días para la segunda, según sea el caso, tal y como se presenta en el Anexo, Cuadro A35.2 Cronograma “F”. Se contempla un cronograma de trabajo para tres (3) grupos de trabajadores adscritos un departamento específico de 120 horas a la semana. Dos de los grupos, trabajarán tres (3) turnos

		de 12 horas durante tres (3) días continuos, con 12 horas de descanso entre cada turno, la primera semana y tres (2) turnos de 12 horas la segunda semana y viceversa. Se estipulan 4 días de descanso la primera semana y 3 días para la segunda, tal y como se presenta en el Anexo, Cuadro A35.3 Cronograma “P”. Se contempla un cronograma de trabajo para dos (2) grupos de trabajadores adscritos un departamento específico de 80 horas a la semana. El primer grupo, trabajará tres (3) turnos de 12 horas durante tres (3) días continuos, de 8 a.m. a 8 p.m., más un (1) turno de 8 horas el último día de la primera semana calendario en la cual se haya pautado el cronograma. El segundo grupo trabajará, de igual manera, tres (3) turnos de 12 horas durante tres (3) días continuos, de 8 p.m. a 8 a.m., con 12 horas de descanso entre cada turno, la primera semana y tres (3) turnos de 12 horas la segunda semana más un (1) turno de 8 horas el último día de la segunda semana calendario en la cual se haya pautado el cronograma para el segundo grupo, o viceversa. Se estipulan 4 días de descanso la primera semana y 3 días para la segunda, tal y como se presenta en el Anexo, Cuadro A35.4
Tiempo Máximo de Trabajo Continuo		Los empleados podrán acordar entre sí cambios en sus turnos de trabajo en función de que ningún empleado podrá trabajar más de cuatro turnos consecutivos de 12 horas ni tampoco será permitirá que un empleado tenga cuatro días libres consecutivos, excepto en el caso de vacaciones. Ningún empleado podrá laborar un “doble turno” cuando trabaje bajo el cronograma de turnos de 12 horas. A los empleados se les permitirá pautar un período de descanso de hasta cuatro horas. Dichos arreglos deberán hacerse entre los mismos empleados, sujeto a la aprobación de sus supervisores.
Días de Descanso		Se estipulan 4 días de descanso la primera semana y 3 días para la segunda, según la semana calendario a la cual al grupo de trabajadores tiene pautado trabajar
El ítem 24 establece la posibilidad de pautar jornadas de trabajo de 12 horas, en el caso que se requiera en un departamento(s) determinado(s), para mantener la operatividad de la empresa. La cláusula establece la posibilidad de evaluar continuamente este tipo de jornada, debido a su impacto sobre las operaciones y sobre los empleados. Asimismo, se establecen lapsos adicionales de descanso y comida. Asimismo, se establecen tiempos máximo de trabajo, descansos y días libres. (Ver Anexo, Cuadro A35).		

CUADRO 38 (CONT.). TURNO DE 12 HORAS; SEMANAS LABORALES DE 168, 160, 120 y 80 HORAS

CUADRO 39. ANALISIS VERTICAL DE LOS ARTÍCULOS CONTENIDOS EN EL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR SIDOR REFERIDOS A LA FLEXIBILIDAD DE HORARIOS

Convenio Colectivo SIDOR		
Indicadores	Empresa	Sindicato
Horario de trabajo		Se estipula una jornada semanal de 42 horas, 2 horas por debajo del máximo establecido por la legislación.
Cambios en la Jornada de Trabajo	Serán posibles modificaciones en las jornadas de trabajo siempre y cuando se notifique al trabajador en los lapsos convenido entre las partes. Se establece un sistema de rotación de trabajadores con el fin de que puedan ser utilizados alternativamente.	
Horas Extraordinarias		Se establece un tope máximo de trabajo continuo para todos los trabajadores
Horas de reposo y comidas		Las partes limitan el tiempo de descanso. Son variables en la medida que se extienda la jornada laboral
	1 Elemento Flexibilizador: modificación de la jornada de trabajo.	2 elementos restrictivos: limitación de horas máximas laborables por jornada (regulares y extraordinarias).

CUADRO 40. ANALISIS VERTICAL DE LOS ARTÍCULOS CONTENIDOS EN EL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR STELCO REFERIDOS A LA FLEXIBILIDAD DE HORARIOS

Convenio Colectivo STELCO		
Indicadores	Empresa	Sindicato
Horario de trabajo	El horario de trabajo podrá ser de 8 o 12 horas en un período de 24 horas, y la jornada regular semanal podrá ser de hasta 42 horas, y podrá comenzar cualquier día calendario de la semana.	
Cambios en la Jornada de Trabajo	Serán posibles modificaciones en las jornadas de trabajo siempre y cuando se notifique al trabajador en los lapsos convenido entre las partes. Se establece un sistema de rotación de trabajadores con el fin de que puedan ser utilizados alternativamente.	
Horas Extraordinarias	Podrán establecerse horas extras de trabajo, cuanto sea necesario, que no excedan las 12 horas diarias de trabajo.	No se podrán trabajar más de cuatro días continuos bajo la modalidad de turnos de 12 horas.
Horas de reposo y comidas		Los períodos de descanso serán ajustados a la cantidad de horas que conformen la jornada laboral.
	3 Elementos Flexibilizadores: jornada regular de trabajo extendida, posibilidad de modificar las jornadas de trabajo en función de los requerimientos de la empresa y posibilidad de establecer horas extras de trabajo, hasta el tope máximo permitido por la legislación.	2 Elementos Restrictivos: limites máximos de trabajo continuo y ajuste de períodos y días de descanso de acuerdo al tipo de jornada laborada.

En el caso de las convenciones celebradas por SIDOR y STELCO con sus respectivos trabajadores, se establecen disposiciones similares a las previstas en la legislación laboral de cada país.

La diferencia fundamental entre ambas convenciones radica en que SIDOR establece una jornada laboral máxima de cuarenta y dos horas (42) laborales a la semana con un día de descanso, y STELCO una jornada de máximo cuarenta horas (40) semanales con dos días de descanso, salvo ciertos departamentos, los cuales, por las características de la industria, deben someterse a turnos de 12 horas de trabajo, con semanas laborales regulares que oscilan entre 36 y 42 horas de trabajo. Así las cosas, se establecen cronogramas de operatividad de 168, 160, 120 y 80 horas continuas (trabajadas por grupos de personas que se alternan para mantener el ritmo de las operaciones), lo cual representa un altísimo nivel de flexibilidad de horarios.

En este sentido, en cuanto a la estipulación de la jornada laboral, se plantea la posibilidad de pautar cambios en la jornada de trabajo siempre y cuando se publique en los lapsos estipulados a fin que los trabajadores puedan disponer de su tiempo libre. Asimismo, se ordena el pago extra de las horas trabajadas en turnos extraordinarios, no informados, en su oportunidad.

Finalmente, en función del análisis efectuado se desprende que existe flexibilidad plena para la modificación de la jornada laboral, acordada entre las partes, en base a los requerimientos de la producción, siempre y cuando se respeten los lapsos de publicación e información de las variaciones de dichos horarios a los trabajadores.

2.5. Análisis de las Cláusulas contenidas en los Convenios Colectivos suscritos por SIDOR y por STELCO referente a la Flexibilidad de Salarios

CUADRO 41. AJUSTE DE SALARIO SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO.

Ajustes de Salarios	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
<i>Naturaleza de la Norma</i>	Aumento de los Salarios básicos	
Monto	Cláusula 4 20% de los Salarios básicos. Estos están distribuidos en siete (7) incrementos que oscilan entre el 7.65% y el 19.23% del salario mensual. Cláusula 5 Los salarios que resultaren de la sumatoria del Salario Básico mínimo y de los incrementos previstos en la Cláusula anterior, constituirán el nuevo Salario Básico Mínimo para los cargos de trabajadores beneficiarios de la Convención.	Cláusula 6.03 Incremento al momento de la ratificación del salario del 7.3%. Incrementos promedio de 3.1 a 3.5% por año.
Entrada en vigencia	Del 22 de Enero de 2002 al 22 de Julio de 2004.	Del 1º de Agosto de 2002 al 31 de Julio de 2006.
Frecuencia de los Aumentos	No existe un patrón de otorgamiento de incrementos salariales. Se otorgaron dos en el año 2002, tres en 2003 y dos en 2004.	Se acuerda un aumento del 3.5% de los salarios básicos por año, para total de 14,6% al momento de la terminación del presente Convenio. Asimismo se establece un incremento del 1.6% por concepto de inflación.
En el caso del Convenio de SIDOR, el aumento de hasta 19.23% estipulado en la Convención se excluye de la base de cálculo de todos los beneficios de Ley (Artículo 133, Parágrafo primero y cuarto, de la LOT) Asimismo, según la Cláusula 5, el salario producto de estos incrementos será considerado el salario mínimo para toda la empresa. En lo que respecta al Convenio de STELCO, los incrementos buscan corregir los salarios en función de la inflación ³ . (Ver Anexo, Cuadro A36)		

³ En el caso Canadiense, específicamente en el territorio de Notario, el Índice de Precios al Consumidor, desde 1999 hasta 2003 ha variado en un rango entre el 1.9% y el 2.7% respecto al año inmediatamente anterior. FUENTE: Statistics Canada, 2004

CUADRO 42. DIFERENCIALES FUERA DE LÍNEA SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO.

Diferenciales Fuera de Línea	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
<i>Naturaleza de la Norma</i>	No se contempla en esta Convención	Definir y reglamentar la aplicación de diferenciales fuera de línea.
Definición		Cláusula 6.08 Un Diferencial Fuera de Línea es la cantidad de dinero que excede al salario estándar correspondiente a un cargo específico.
<i>Características</i>		Cláusula 6.09 Excepto cuando un Diferencial Fuera de Línea pueda ser modificado bajo los términos previstos en el Convenio, se deberá continuar pagando a todo empleado favorecido éste, así como a cada empleado que ocupe un cargo para el cual se haya establecido el diferencial, la cantidad precisada en el listado elaborado por el Sindicato y la Compañía a la fecha de firma de este Convenio. Dicho diferencial podrá variar o incluso eliminarse en razón de las transferencias entre cargos a las cuales podrán estar sujetas los trabajadores.
La figura de los Diferenciales Fuera de Línea, surge a causa de una reclasificación de la estructura de cargos y salarial de la empresa. Por este motivo, ciertos empleados quedaron devengando un monto superior que el correspondiente al cargo que ocupan, bajo el esquema de la nueva clasificación. Es por ello, que las partes estipulan estas cláusulas con el fin de precisar las características de este concepto y su variabilidad de acuerdo con la transferencia de empleados entre cargos, departamentos y divisiones de la Planta. En el caso de SIDOR, este concepto no es materia de convención entre las partes. (Ver Anexo, Cuadro A36)		

Pago por Hora Trabajada	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
<i>Naturaleza de la Norma</i>	No se contempla en esta Convención.	Definir el pago por hora de trabajo.
<i>Definición</i>		Cláusula 6.06. El pago por hora para cada cargo de producción o mantenimiento – excluyendo los cargos de aprendices- deberá ser pagado a todo empleado durante el tiempo en el cual dicho empleado es requerido para realizar tal trabajo, exceptuando cualquier otro caso en este convenio.
Según la cláusula 6.06, el pago a los empleados vinculados a las áreas producción y mantenimiento será por hora trabajada durante el tiempo que se realice el trabajo para el cual a sido requerido. En la práctica, STELCO remunera a los trabajadores amparados bajo esta cláusula estrictamente por horas trabajadas. En el caso venezolano, la LOT, en su artículo 140, estipula un salario por hora, entendido como la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada. En el caso de SIDOR, este aspecto no es materia de Convención entre las partes. (Ver Anexo, Cuadro A37)		

CUADRO 43. PAGO POR HORA TRABAJADA SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO

CUADRO 44. HORAS EXTRAORDINARIAS SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO.

Horas Extraordinarias	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
<i>Naturaleza de la Norma</i>	Estipulación de pago de horas extraordinarias.	
<i>Monto del Recargo</i>	Cláusula 6 La Empresa conviene que las horas extraordinarias serán pagadas con un setenta por ciento (70%) sobre el salario convenido para la jornada diurna ordinaria, tanto en los días hábiles como en los días feriados.	Cláusula 5.11 Todas las Horas Extras serán pagadas: a. 1.5 veces la tarifa regular de salario. b. Doble de la tarifa normal de pago si tales horas son trabajadas en días feriados. Para los propósitos de esta cláusula, la tarifa regular se refiere al salario estándar por hora de trabajo, más cualquier diferencia que provenga de algún beneficio o incentivo adicional que aplique.
En el caso del Convenio de SIDOR, este aumento supera en un 20% lo establecido en el Artículo 155 de la LOT. Por su parte, el Convenio de STELCO estipula pago de 1.5 veces la tarifa regular del salario, así como el doble de la misma, en caso de ser trabajadas en días feriados, 30% por encima del Convenio de SIDOR (Ver Anexo, Cuadro A39)		

CUADRO 45. BONO NOCTURNO SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO.

Bono Nocturno	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	Estipulación de pago de un recargo por trabajo nocturno	
Monto	Cláusula 7 El trabajo nocturno será remunerado con un recargo de cuarenta por ciento (40%) sobre el salario establecido para el trabajo diurno.	<i>Se aplica la cláusula 5.11 expuesta en el cuadro anterior.</i> <i>Asimismo, la Cláusula 5.14, establece que se pagará un recargo entre el 1.94% y el 2.67% sobre el salario por hora, por concepto de trabajo en su horario regular establecido que incluya horas nocturnas⁴.</i>
Alcance del recargo	La Empresa convienen que en el turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. el recargo se compute sobre la totalidad de las horas trabajadas dentro de dicho lapso.	El lapso de computo será el siguiente: De 3:00 p.m. a 11:00 p.m. o de 4:00 p.m. a 12: 00 de la medianoche y de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. o de 12:00 de la medianoche a 8:00 a.m.
En el caso venezolano, este aumento supera en un 10% el beneficio establecido en el Artículo 156 de la LOT. En el caso del Convenio de STELCO, la cláusula 5.11 establece un pago del 1.5 veces el salario normal sí y sólo sí el trabajo nocturno es desempeñado bajo la modalidad de horas extraordinarias. Se incluye un bono para todo trabajo nocturno que haya sido establecido como turno regular de trabajo para el trabajador en la semana correspondiente y que comience o termine en horario establecido en el cuadro. (Ver Anexo, Cuadro A40)		

⁴ En base al pago/ hora para la Clasificación 1 (2002).

CUADRO 46. TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO O FERIADO SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO.

Trabajo en Día de Descanso o Feriado	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
<i>Naturaleza de la Norma</i>	Reglamentar la remuneración en caso de trabajo en día de descanso o día feriado de remuneración obligatoria	
Monto del Recargo	Cláusula 11 En caso de laborar en su día de descanso se pagará la remuneración correspondiente al tiempo trabajado, un salario básico por concepto de <i>día de descanso</i>, y una prima por concepto de trabajo en su día de descanso, equivalente a un salario básico más un sesenta y medio por ciento (67,5 %) del mismo. En casos de trabajo en <i>días feriados</i> de remuneración obligatoria se pagará la remuneración correspondiente al tiempo trabajado, un salario básico por concepto de día feriado de acuerdo con la Ley y una prima equivalente al sesenta y dos y medio por ciento (62,5 %) del salario básico por concepto de prima por trabajo en día feriado.	Cláusula 12.04 Aquel empleado que tenga programado trabajar un día feriado, se le pagará la remuneración correspondiente al tiempo trabajado durante ese día y un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre su remuneración regular. Cláusula 5.17. En el caso que sea establecido un horario de trabajo que no prevea dos días consecutivos de descanso, recibirá un bono de 4.86%⁵ sobre su salario por hora por todo el tiempo trabajado en su primer horario en el día siguiente a su primer día de descanso.
Semana Laboral	No se contempla en esta Convención.	<i>Cláusula 5.03</i> El patrón de Trabajo será de cinco (5) días consecutivos de trabajo, comenzando el primer día de cualquiera de los siete (7) días de la semana y podrá comenzar en cualquier día de la semana calendario.
Ambos Convenios establecen recargos y bonificaciones a causa de trabajo en días feriados o en días que corresponden al descanso del trabajador. Existen claras diferencias entre los porcentajes que establecen las partes, en Canadá y en Venezuela, y en términos nominales, el trabajador venezolano recibe una mayor remuneración cada caso. A la postre, en Canadá, al contrario de Venezuela, no se considera el día Domingo como día feriado, por lo que no establece ninguna disposición al respecto. El Convenio de STELCO establece es una jornada semanal de cinco días consecutivos a la semana, seguidos por dos días de descanso-salvo los casos estipulados a razón de turnos de 12 horas de trabajo. En SIDOR, esto no es materia de convención entre las partes. En este sentido, la LOT de Venezuela limita la semana laboral a 44 horas semanales de trabajo, estableciendo como día de descanso del trabajador, un día a la semana, el día Domingo. (Ver Anexo, Cuadro A41)		

⁵ En base al pago/ hora para la Clasificación 1 (2002)

CUADRO 47. PAGO DE PRIMA SABATINA Y/O DOMINICAL SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR

Pago de Prima Sabatina y/o Dominical	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	Establecer la prima que se otorga a aquel trabajador que labore el día domingo por ser éste un día regular de trabajo dentro de su jornada semanal.	Establecer la prima que se otorga a aquel trabajador que labore los días sábados y domingos por ser estos días regulares de trabajo dentro de su jornada semanal.
Monto de la Prima	Cláusula 9 Una cantidad equivalente al noventa por ciento (90%) de su salario básico.	<i>Cláusula 5.15</i> <i>Se establece un bono ubicado en un rango entre el 4.86% y el 6.08% sobre el salario por hora.⁶</i>
Aplicación	Esta misma prima se pagará al trabajador que labore cuatro (4) horas o más en día domingo, porque en el transcurso de dicho día se inicie o termine su primera o ultima jornada diaria de la correspondiente jornada semanal.	El bono de 4.86% sobre el salario por hora, se establece en ocasión del trabajo de cada empleado durante un período de 24 horas seguido de un turno diario en día sábado. El bono del 6.08% se establece en ocasión del trabajo de cada empleado durante un período de 24 horas seguido de un turno diario en día domingo.
En el caso de SIDOR esta prima pretende beneficiar al trabajador que trabaje el día Domingo, por ser este un día Feriado, en concordancia con la LOT. En el caso de STELCO, la provisión establece un pago por horas trabajadas seguidamente de un turno diario en día sábado y/o domingo. (Ver Anexo, Cuadro A42)		

STELCO.

⁶ En base al pago/ hora para la Clasificación 1 (2002).

CUADRO 48. PLANES DE INCENTIVO SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO.

Planes de Incentivo	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
<i>Naturaleza de la Norma</i>	No se contempla en esta Convención.	Establecer las directrices para una “justa y razonable compensación de incentivos”.
<i>Definición</i>		Cláusula 6.14 La Compañía a discreción podrá establecer planes de incentivos para cualquier cargo. En el caso de que sea establecido, el salario base para dicho plan será el Salario Estándar por hora, por lo que la Compañía podrá negociar con el Sindicato provisiones concernientes a la instalación y administración de tal plan de incentivos para proveer “una equitativa, justa y razonable compensación de incentivos”.
Criterios para el Pago		Cláusula 6.16. (a) Podrán establecerse “Diferenciales de Incentivo” para una nueva instalación dentro de un mismo departamento que produzca el mismo producto de otra instalación preexistente en la cual “Diferenciales de Incentivo” hayan sido previamente incorporados a la Compensación. (b) El “Diferencial de Incentivo” deberá pagarse a cualquier empleado por todas las horas trabajadas en un cargo para el cual ha sido establecido el diferencial.
El Convenio de STELCO pretende, a través de una política de incentivos, remunerar adicionalmente a sus trabajadores en base al desempeño de las labores programadas en las instalaciones de la Compañía. Las cláusulas expuestas establecen el marco de referencia para la implementación del Plan de Ingresos Compartidos, que se presenta a continuación. En el caso de SIDOR, esto no es materia de Convención entre las partes. (Ver Anexo, Cuadro A46)		

CUADRO 49. PLAN DE INGRESOS COMPARTIDOS SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO.

Plan de Ingresos Compartidos (Income Sharing Plan)	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma		Estipular las condiciones bajo las cuales se reparten los beneficios de la empresa, entre los trabajadores.
Elegibilidad		Un empleado podrá participar en el plan: - el día siguiente al cual el empleado haya completado su período de prueba. - Que el empleado esté en nómina de pago para el último día del período para el cual el pago es calculado, excepto cuando la relación de trabajo haya terminado.
Pago		- La tarifa aplicable bajo el plan deberá pagarse por todas las horas trabajadas (máximo 500) en el trimestre correspondiente, pero no deberá aumentarse por concepto de trabajo en horas extras. Horas no trabajadas, no serán consideradas a los efectos de esta plan. - Las horas ocupadas en actividades sindicales serán consideradas susceptibles al pago de este plan.
Monto del Beneficio		El pago estará basado en el desempeño financiero de la planta Hilton Works para el trimestre correspondiente. Se hará un pago por concepto en el aumento del 12.9% del Margen Bruto de Ganancia se pagará el 2.43% del salario por hora trabajada. El pago máximo será el equivalente al 14.59% del salario por hora.
El Convenio Canadiense suscrito entre STELCO y el LOCAL 1005, establece un plan de incentivo el cual contempla un pago variable para todos los trabajadores de la planta Hilton, por concepto de los ingresos resultantes del ejercicio económico de la empresa, lo que constituye un elemento flexibilizador en materia salarial. A través de esta modalidad de plan de incentivo, STELCO promueve la participación del trabajador en la consolidación de los objetivos corporativos, incentivando un aumento en la productividad de cada empleado. En el caso de la Convención suscrita entre SIDOR y SUTISS este aspecto no es materia de convención entre las partes (Ver Anexo, Cuadro A47).		

CUADRO 50. BONIFICACIÓN POR CARGOS COMBINADOS SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO.

Bonificación por Cargos Combinados	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
<i>Naturaleza de la Norma</i>	Establecer el recargo correspondiente a cargos combinados	
<i>Definición</i>	No se contempla en esta convención	Ítem 11: (a) Cuando la clasificación del nuevo “Cargo Combinado” está dos niveles o más por encima de la clasificación del cargo anterior al cambio, entonces el salario para este nuevo Cargo Combinado será el establecido en la clasificación para dicho cargo. (b) Cuando la clasificación de cargos del nuevo “Cargo Combinado” no llega a dos niveles por encima de la clasificación del cargo anterior al cambio, entonces el salario para este nuevo Cargo Combinado será el correspondiente a su nivel dentro de la escala salarial, y en adición, cualquier empleado que ocupe este nuevo cargo recibirá una bonificación por este concepto.
STELCO, al momento de la firma de la presente Convención, estableció una nueva clasificación de cargos, unificando distintas descripciones en un solo cargo. De esta forma, las partes reglamentan la forma de pago para los cargos de la nueva clasificación, y establecen una bonificación a aquellos cargos combinados que no alcanzan los niveles de la clasificación anterior al cambio. Esto no se contempla en la Convención de SIDOR. (Ver Anexo, Cuadro A43)		

CUADRO 51. ASIGNACIÓN POR INFLACIÓN SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO.

Asignación por Inflación	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
<i>Naturaleza de la Norma</i>	No se contempla en esta Convención.	Establecer el recargo correspondiente a cargos combinados
<i>Definición</i>		Ítem 17: Tomando el Índice de Precios de Consumidor (1971= base 100) para julio de 1996 y siguientes, por cada incremento de .30 en el IPC se otorgará una asignación por Inflación por hora trabajada equivalente al 1.6% anual
Criterios de Exclusión		Ítem 17: Se excluye de este concepto las horas trabajadas en tiempo extra, bonificaciones o como parte del salario utilizado en el cálculo de sobre tiempo. Asimismo, dicha asignación no estará incluida en el cálculo de vacaciones y días feriados. Cualquier disminución inflacionaria conllevará a la reducción de esta asignación.
El Convenio de STELCO prevé un ajuste por inflación, equivalente al 1.6% anual, por cada incremento de 0.3% sobre el IPC, con el fin de asegurar el poder adquisitivo de sus trabajadores. En el caso venezolano, no existen disposiciones sobre la materia, por lo que alinean a las directrices establecidas por el Poder Ejecutivo Nacional. (Ver Anexo, Cuadro A44)		

CUADRO 52. SUSTITUCIONES TEMPORALES SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO.

Sustituciones Temporales	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
<i>Naturaleza de la Norma</i>	Reglamentar la remuneración en caso de sustitución de trabajadores, transferencia temporal o ocupación de cargos nos provistos de titular permanente.	
Temporalidad de la Sustitución	Cláusula 10 De uno (01) a treinta (30) días continuos en un cargo de mayor categoría y salario no provisto de titular permanente. A partir de los 30 días, se hará titular del mismo.	Cláusula 6.27 Las condiciones pueden requerir a la empresa, asignar a un trabajador para un cargo temporal, distinto al que regularmente ocupa, por un periodo que no exceda los 30 días.
Recargo sobre la remuneración	Cláusula 10 El trabajador recibirá un pago adicional a su salario básico equivalente al cien por ciento (100%) de la diferencia entre su salario básico y el salario básico del sustituido.	Cláusula 6.27 Cuando un empleado es transferido de un cargo a otro, el trabajador debe ser remunerado según el salario correspondiente al cargo al que fue transferido. Al empleado deberá pagársele el mayor monto de: (a) El salario del cargo en el cual está empleado regularmente. (b) El salario del cargo al cual ha sido transferido El salario/hora promedio ganado por el empleado en la semana anterior.
Tanto el Convenio de STELCO como el de SIDOR establecen las disposiciones referentes al pago a trabajadores transferidos temporalmente de sus cargos, en ocasión de una vacante temporal. Ambas coinciden en los parámetros de temporalidad y de recargo sobre la remuneración. (Ver Anexo, Cuadro A48)		

CUADRO 53. TRABAJADORES DESPLAZADOS DEBIDO A CAMBIOS TECNOLOGICOS SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO.

Trabajadores Desplazados a Causa de Cambios Tecnológicos	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
<i>Naturaleza de la Norma</i>	No se contempla en esta Convención.	Mantenimiento de los Beneficios salariales de aquellos trabajadores afectados a causa de cambios tecnológicos.
Parámetros de la Norma		Cláusula 18.04 Para cada período de pago mientras dure el Período de Beneficio al cual el empleado tiene derecho, al empleado elegible le será pagado un “Mantenimiento de los Beneficios Salariales”, calculado de la siguiente manera: * El diferencial por este concepto será calculado en base a la diferencia entre el salario por hora del cargo del cual el empleado fue desplazado y el salario por hora del cargo en el cual el empleado está asignado permanentemente, al momento del desplazamiento. * En el caso que el empleado trabaje en un cargo que acarree un salario por hora mayor a aquel que percibe por el cargo al cual el empleado está permanente asignado, el diferencial será reducido por el monto de la diferencia entre los dos salarios de los dos cargos (anterior y actual).
Duración		Cláusula 18.05 Pago de los Beneficios Salariales por un máximo de cincuenta y dos (52) semanas o una semana por cada trimestre de servicio en la Compañía, sin que exceda las ciento cuatro (104) semanas. Posterior a este lapso, el empleado podrá mantener sus beneficios por un lapso adicional de veinte seis (26) semanas al cincuenta (50%) por ciento del monto del salario aplicable a ese trabajador.
En el caso de la Convención de STELCO se estipula el mantenimiento de los beneficios salariales correspondientes al cargo que desempeñaba el trabajador antes de ser transferido a otra posición dentro del Departamento o de la División a causa de cambios o mejoras tecnológicas en los lapsos y condiciones arribas señaladas. En el caso de SIDOR, este aspecto no es Convención entre las partes. (Ver Anexo, Cuadro A49)		

CUADRO 54. ANALISIS VERTICAL DE LOS ARTÍCULOS CONTENIDOS EN EL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR SIDOR REFERIDOS A LA FLEXIBILIDAD DE SALARIOS

Convenio Colectivo SIDOR		
Indicadores	Empresa	Sindicato
Salario Básico		Las partes sientan las bases que permiten el establecimiento de salarios bases que garanticen un adecuado nivel de vida.
Diferenciales fuera de línea		
Horas Extraordinarias		Se establece un recargo del 70% sobre el salario establecido para el trabajo diurno.
Bono Nocturno		Se establece un recargo del 40% sobre el salario establecido para el trabajo diurno.
Pago de prima sabatina y/o dominical		Se establece el pago de primas por trabajo en día domingo con un 90% de recargo sobre el salario base del trabajador.
Trabajo en día domingo o feriado		Se establece el pago de una prima equivalente a un 75% más el salario base.
Sustituciones Temporales		Se estipulan estrictas condiciones para la ocupación y pago de vacantes temporales, bien sea por transferencia de trabajadores o contratación de personal externo a la empresa (venezolanos y extranjeros)
		Cero (0) elementos flexibilizadores en materia de salarios en esta Convención

Convenio Colectivo STELCO		
Indicadores	Empresa	Sindicato
Salario Básico		Se estipula la posibilidad del pago de remuneración por hora trabajada.
Diferenciales fuera de línea		Se establece una remuneración que excede el salario estándar correspondiente a cargos específicos.
Horas Extraordinarias		Se estipula el pago de estas horas con un 50% de recargo sobre el salario de la jornada ordinaria y del doble de la tarifa si este se da en feriados.
Bono Nocturno		Se estipula el pago del bono nocturno con un recargo del 2.11% y del 2.37% sobre el salario estipulado por hora
Pago de prima sabatina y/o dominical		Se establece el pago de una prima por trabajo en día sábado y domingo con una bonificación que oscila entre el 5.28% y el 6.06% sobre su salario por hora.
Trabajo en día domingo o feriado		Se remunera al trabajador con un 50% sobre la remuneración regular
Planes de Incentivo		Se establecen planes de incentivo para cualquier cargo de la estructura.
Bonificación por cargos combinados		Las partes garantizan el mantenimiento de las condiciones de trabajo.
Asignación por inflación		Las partes garantizan el nivel de vida de los trabajadores al establecer los ajustes por inflación.
Sustituciones Temporales		Se establecen condiciones para la reglamentación de sustitución de trabajadores, transferencias temporales u ocupación de cargos no provistos de titular permanente.
Trabajadores desplazados a causa de cambios tecnológicos o disminución del nivel de producción		Se establece el mantenimiento de los beneficios salariales de aquellos trabajadores desincorporados por una disminución del nivel de producción o cambios tecnológicos
		5 Elementos flexibilizadores: pagos de diferenciales fuera de línea, planes de incentivo – <i>income sharing plan</i> -. Bonificación por cargos combinados, plan de mantenimiento de beneficios a causa de despido / desincorporación y remuneración a trabajadores desplazados por cambios tecnológicos

CUADRO 55. ANALISIS VERTICAL DE LOS ARTÍCULOS CONTENIDOS EN EL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR STELCO REFERIDOS A LA FLEXIBILIDAD DE SALARIOS.

En materia salarial, ambos convenios estipulan mejoras salariales para los trabajadores, sin embargo, la diferencia entre estos radica en el alcance que tienen dichos incrementos en el poder adquisitivo del trabajador. El convenio de SIDOR, en su cuarta cláusula, se limita a hacer una distribución temporal del veinte por ciento (20%) del antes mencionado salario de eficacia atípica, expresado en el artículo 133 de la LOT, en cambio, el convenio de STELCO establece incrementos promedio de más del 14 % del salario durante el período de vigencia, además de una asignación por concepto de inflación. Si bien queda expresa la voluntad de las partes en ambos convenios de dar una remuneración adecuada a los trabajadores, es el convenio de STELCO el que en la práctica garantiza el incremento en términos reales del salario. En lo que se refiere a la capacidad de las empresas de hacer reducciones de salarios, se establecen en el caso venezolano limitaciones de índole legal en base al principio de progresividad de la Ley, y por su parte, en el caso canadiense se establecen límites salariales mínimos asociados a la clasificación del cargo en el cual el trabajador labora o es transferido; esto último no es compatible con los principios emanados de la legislación venezolana, consagrados en el artículo 103, parágrafo primero, literal b de la LOT, según el cual, la reducción de salarios es considerada como despido indirecto, que compromete al patrono a indemnizar al trabajador.

Sin embargo, en ambos convenios existe la posibilidad de transferir temporalmente a trabajadores por lapsos previamente establecidos por ambos convenios, sin perjuicio de que puedan ser devueltos a sus cargos, sean éstos de mayor o menor rango.

Otra disposición estipulada en el convenio canadiense se refiere a una bonificación por cargos combinados, lo que evidencia un alto nivel de flexibilidad funcional y salarial en esta materia, tal y como se explicita más adelante. Asimismo, se establecen planes de incentivos para los trabajadores del la seccional 1005, en base al desempeño económico de la empresa, lo que se traduce en la participación activa de los estos para aumentar la productividad de la empresa.

Finalmente, el convenio de STELCO establece un régimen de beneficios suplementarios a aquellos trabajadores que son despedidos, desincorporados o desplazados

por cualquier causa, que corresponde a más del cincuenta por ciento (50%) del salario del cargo del trabajador en cuestión.

2.6. Análisis de las Cláusulas contenidas en los Convenios Colectivos suscritos por SIDOR y por STELCO referente a la Flexibilidad de Despidos.

CUADRO 56. ESTABILIDAD LABORAL SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO.

Estabilidad Laboral	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	Establecer la voluntad de las partes de propiciar la estabilidad laboral de la fuerza de trabajo	
Propósito de la Norma	Cláusula 84 El Sindicato y la Empresa reconocen que la estabilidad en el trabajo es de común interés tanto para ésta como para los trabajadores. (...)En caso de despido, el trabajador podrá hacer valer sus derechos en los términos y condiciones que señalan el artículo 116 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo, e igualmente la empresa tendrá las obligaciones y derechos que señalan los mencionados artículos.	Ítem 36 La meta final de la Compañía y Sindicato es la de evitar la necesidad de desincorporaciones / despidos en STELCO. Con ese fin, la compañía y el Sindicato acuerdan revisar e implementar cambios en la organización del trabajo que mejorará la eficiencia y la productividad de la actual fuerza de trabajo, así como también el desarrollo de un programa exhaustivo que revise y reduzca el reclutamiento externo por parte de la Compañía de cargos que puedan ser desempeñados por la fuerza de trabajo existente.
Bajo el precepto de Estabilidad Laboral, ambos Convenios confieren gran valor al mantenimiento de la estabilidad de la fuerza de trabajo que labora en ambas Compañías. En el caso de STELCO, el Convenio establece una “cláusula de intención” entre las partes, con el fin de propiciar dicha estabilidad, en la medida de los requerimientos de personal. Sin embargo, el Convenio de SIDOR, bajo el argumento de la “estabilidad laboral” entendida de interés común para las partes, evoca el artículo 116 y siguientes de la LOT, previamente analizados, referidos al tratamiento en caso de despidos justificados /injustificados. (Ver Anexo, Cuadro A50)		

CUADRO 57. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y STELCO.

Terminación de la Relación de Trabajo	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	Establecer las causas para la terminación de la relación laboral	
Causas para la Suspensión / Terminación de la Relación Laboral	No se contemplan en esta Convención.	Cláusula 7.02. El servicio y Empleo se dan por terminados cuando un trabajador: a. Renuncia; b. Es despedido; c. Es suspendido o desincorporado debido a una disminución de la carga del trabajo (a nivel de producción); d. Se ausenta debido a incapacidad no compensable según lo establecido en el <i>Workers Compensation Act</i> por un período que exceda las limitaciones contempladas en el apartado 7.03; e. Se ausenta por un período mayor a cinco (5) días continuos de trabajo (...) g. Falta a su reincorporación al trabajo a la terminación de un “permiso de ausencia temporal al trabajo”, a menos que sea con el consentimiento escrito de la compañía. h. Falta a reportarse a trabajar dentro de diez (10) días hábiles después de haber sido instruido para ello, a menos que el empleado haya obtenido un permiso escrito para ausentarse por parte de la Compañía- durante un período que no expira dentro de esos diez días.
En el caso canadiense, ante la ausencia de alguna norma jurídica que indique las causas que dan origen a la terminación de la relación laboral, el Convenio de STELCO, indica exhaustivamente cada una éstas, con el fin de expresar el acuerdo de las partes sobre esta materia. Según el ordinal (c), un trabajador puede ser desincorporado de la Compañía a causa de una disminución en la cantidad de trabajo (producción) de la empresa en cualquier momento. Sin embargo, el trabajador se mantiene en un período de espera, en el cual podrá optar a su reincorporación. El legislador a obviado normas proteccionistas que garanticen el trabajo de los empleados Canadienses, pues entiende que una empresa bajo condiciones adversas o de cambios tecnológicos no puede garantizar puestos de trabajo en menoscabo de la sustentabilidad de la misma. En el caso venezolano esto no es materia de convención entre las partes, dado el carácter inflexible de la norma jurídica. (Ver Anexo, Cuadro A50)		

CUADRO 58. REINCORPORACIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y STELCO.

Reincorporación de Trabajadores	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	No se contempla en esta Convención.	Llamado a Reincorporación de los trabajadores desincorporados.
Supuesto de Reincorporación		Cláusula 7.03 (a) Cuando un empleado, distinto de un empleado en período de prueba ha sido desincorporado por una disminución del trabajo, podrá ser llamado a reincorporarse, en base a parámetros que establecen una relación entre la antigüedad del trabajador en la empresa y el período durante el cual podrá optar a la reincorporación, a partir de la fecha de suspensión.
Cómputo de la Antigüedad		(b) Si un ex – empleado es reincorporado durante el período aplicable, su antigüedad incluirá el tiempo de servicio anterior a la suspensión, en base a ciertos parámetros.
Pérdida del Derecho		(c) Si un ex – empleado no se reporta a trabajar en los dieciocho (18) días continuos después de haber sido llamado a reincorporarse, no será llamado nuevamente.
La Cláusula 7.03 del Convenio de STELCO surge como complemento a la Cláusula 7.02 analizada en el cuadro anterior. En esta, un trabajador podía ser suspendido o desincorporado debido a una disminución de la carga del trabajo (a nivel de producción). Ahora bien, la Cláusula 7.03 establece la posibilidad de reincorporación de los trabajadores cuya relación laboral se hubiera visto comprometida por una caída en la producción. Es de observar que por razones estacionales, existe variabilidad en la necesidad de mano de obra. En el caso venezolano este aspecto no es materia de convención entre las partes. (Ver Anexo, Cuadro A51)		

CUADRO 59. REDUCCION DE LA FUERZA LABORAL SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y STELCO.

Reducción de la Fuerza Laboral	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	No se contempla en esta Convención.	Factores a considerar en casos de reducción de la fuerza laboral.
<i>Factores de Permanencia</i>		Cláusula 7.06. (...) En todos los casos de incremento o reducción de la fuerza laboral, los siguientes factores serán considerados por la compañía: (d) Antigüedad. (e) Conocimiento, eficiencia y habilidad para desempeñar el cargo. (f) Condición física del trabajador. Cuando los factores (b) y (c) son relativamente parecidos, el factor (a) será el predominante.
<i>Procedencia</i>		Cláusula 7.13. (a) En el evento de una reducción de las operaciones o la disminución de la fuerza de trabajo en uno o más departamentos de la Compañía debido a cambios de métodos de operación, cambios tecnológicos o una contracción de la condición económica de la empresa, que se espera continúe por más de treinta (30) días, (...) se considerará una reducción necesaria en la fuerza de trabajo, según el cual, empleados con mayor antigüedad podrán ser mantenidos en sus puestos de trabajo, de acuerdo a la Cláusula 7.06.
En casos de reducción de mano de obra, al antigüedad de los trabajadores será determinante para la permanencia de un empleado dentro de su departamento, así como su desplazamiento dentro de su división u otras divisiones de la Compañía, o su desincorporación. Este convenio hace énfasis en la antigüedad como factor clave para la permanencia de los trabajadores en la empresa. En el caso venezolano esto no es materia de convención entre las partes. (Ver Anexo, Cuadro A52)		

CUADRO 60. RETIRO VOLUNTARIO SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y STELCO.

Retiro Voluntario	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	No se contempla en esta Convención.	Acuerdo entre las partes con el fin de ofrecer posibilidades de retiro a trabajadores de mayor antigüedad.
<i>Definición</i>		Ítem 10 En el caso de una posible desincorporación / suspensión general de trabajadores, cuya duración pueda ser estimada – por parte de la Compañía – en tres (3) meses o más, las partes se reunirán y acordarán procedimientos con el fin de ofrecer una posibilidad de retiro voluntario para aquellos empleados de mayor antigüedad que en otro caso no podrían ser desplazados.
En este punto, se establece la opción de retiro de aquellos trabajadores que pudieran desincorporarse de la empresa, en el caso de una suspensión general de trabajadores, prevista en la cláusula 7.02 analizada anteriormente. En el caso venezolano este aspecto no es materia de convención entre las partes. (Ver Anexo, Cuadro A55)		

CUADRO 61. DESPIDO POR SABOTAJE SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y STELCO.

Despido por Sabotaje	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	No se contempla en esta Convención.	Establecer las Causas de Despido por Sabotaje a la empresa.
<i>Definición</i>		Cláusula 10.01 No habrá ningún cierre patronal (lock out) por parte de la Compañía así como tampoco ninguna interrupción, huelga, paro de labores, reducción en el ritmo de la producción, o cualquier otra interferencia con la misma por parte de cualquier empleado o grupo de empleados durante el período de validez de este Convenio. Cláusula 10.02 Cualquier empleado que participe en cualquier interrupción en el trabajo, huelga, paro de labores, reducción de la velocidad en las operaciones, o cualquier otra interferencia en la producción podrá ser disciplinado ó despedido por parte de la Compañía.
El Convenio de STELCO, en las cláusulas arriba expuestas, expresa el acuerdo mantener en regularmente la operatividad de la Compañía, comprometiéndose la Gerencia a evitar el cierre patronal así como a vigilar que no exista ninguna interferencia en la producción por parte de algún empleado, a riesgo de recibir sanciones disciplinarias que puedan conllevar a su despido. En el caso venezolano este aspecto no es materia de convención entre las partes. (Ver Anexo, Cuadro A57)		

CUADRO 62. EXCEPCIONES AL CONCEPTO DE DESINCORPORACIÓN DE TRABAJADORES POR CONCEPTO DE UNA DISMINUCIÓN EN LOS NIVELES DE PRODUCCIÓN, SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y STELCO.

Excepciones del <i>Lay Off</i>	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
Naturaleza de la Norma	No se contempla en esta Convención.	Establecer las excepciones referidas a la Cláusula 7.02.
<i>Definición</i>		Cláusula 7.18 A los fines de ésta Sección, el término desincorporación (layoff) o “reducción de la fuerza laboral” no incluye: (a) Interrupciones de trabajo debido a circunstancias fuera del control de la Compañía, o reparaciones de consideración programadas de menos de catorce (14) días consecutivos de duración. De lo contrario, se aplicarán las provisiones dispuestas en esta Sección lo antes posible. (b) Interrupción del trabajo en la forma de una Semana de Trabajo Reducida de no menos de cuatro (4) días por semana, durante un período máximo de cuatro (4) semanas por cada tres (3) meses, a menos que se extienda por mutuo acuerdo. La Compañía discutirá con el Sindicato por adelantado cualquier intención de aplicar esta provisión.
El Convenio de STELCO, en las cláusulas arriba expuestas, indica cuales son las excepciones al ordinal (c) de la Cláusula 7.02, referido a la suspensión o desincorporación de un trabajador debido a una disminución en la cantidad de trabajo (a nivel de producción). Estas incluyen las interrupciones inesperadas o programadas por un lapso menor a 14 días, así como también la interrupción del trabajo en forma de una semana laboral reducida, tal y como lo indica la cláusula en cuestión. (Ver Anexo, Cuadro A56)		

CUADRO 63. ANALISIS VERTICAL DE LOS ARTÍCULOS CONTENIDOS EN EL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR STELCO REFERIDOS A LA FLEXIBILIDAD DE DESPIDOS

Convenio Colectivo SIDOR		
Indicadores	Empresa	Sindicato
Estabilidad Laboral		Las partes en su acuerdo en materia de estabilidad laboral establecen bases sobre las cuales defender los derechos de los trabajadores.
Terminación de la relación de trabajo		
Reducción de la fuerza laboral		
		Cero (0) elementos flexibilizadores en materia de despidos en esta Convención

CUADRO 64. ANALISIS VERTICAL DE LOS ARTÍCULOS CONTENIDOS EN EL CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO POR STELCO REFERIDOS A LA FLEXIBILIDAD DE DESPIDOS

Convenio Colectivo STELCO		
Indicadores	Empresa	Sindicato
Estabilidad Laboral		Las partes acuerdan revisar e implementar cambios, en la organización del trabajo con el fin de mejorar la eficiencia y evitar despidos innecesarios
Terminación de la relación de trabajo	Se plantean las condiciones que permiten efectuar despidos por diversas causas, que incluyen una disminución de la carga de trabajo o niveles de producción	
Reducción de la fuerza laboral	Se posibilita la reducción de la fuerza laboral en función de criterios de rentabilidad de las operaciones de la empresa.	
Retiro voluntario	Las partes dan la posibilidad de retiro voluntario a los trabajadores de mayor antigüedad, que en otro caso no podrían ser desplazados.	
Despido por sabotaje	Las partes acuerdan que cualquier trabajador que participe en alguna huelga o paro de labores podrá ser despedido.	
Lay Off o despido temporal	La desincorporación de trabajadores a causa de motivos operativos, conlleva la posibilidad de que dichos trabajadores se reincorporen a sus cargos al aumentar el nivel de producción de la empresa	
	5 Elementos Flexibilizadores: Capacidad para reducir la nómina de empleados, retiro voluntario de trabajadores, despido por sabotaje, despido temporal y despido definitivo.	Cero (0) elementos restrictivos en materia de flexibilidad de despidos.

Ambas convenciones establecen el deseo expreso de las partes de procurar el menor número de despidos posibles. En el caso de SIDOR se remite a lo establecido en la LOT con el fin de evitar despidos que, a razón de la legislación venezolana, luzcan como despidos injustificados. En el caso de STELCO, empresa y sindicato, convienen la revisión, implementación de cambios en la organización del trabajo, el desarrollo de programas de adiestramiento y la reducción de reclutamiento externo para la ocupación de cargos que puedan ser desempeñados por trabajadores vinculados a la empresa.

A pesar de esto, en el caso de canadiense existe plena flexibilidad de despido de trabajadores. Lo que se ha denominado Despido Temporal a lo largo del análisis, no es otra cosa que un “pre-despido” o despido temporal, con una duración de hasta un año, en el cual, bajo ciertas condiciones, el patrono compensa salarialmente al empleado o éste ultimo recibe beneficios suplementarios de desempleo, en base a las disposiciones del gobierno de Ontario.

En el caso del convenio de STELCO, dada la posibilidad por parte de la empresa de reducir o incrementar la fuerza laboral, el sindicato enfatiza en los criterios de antigüedad, conocimiento, eficiencia, habilidad y condición física del trabajador, a la hora de reincorporar a aquellos cuya relación laboral se hubiere visto comprometida por cambios en la producción, mejoras tecnológicas o cierre de divisiones o departamentos. En este sentido se puede observar, que la flexibilidad de despidos por parte de la empresa se contrarresta con la poca flexibilidad con la cual el sindicato limita la contratación de trabajadores que no hayan estado vinculados laboralmente con la misma. Esto se debe a que, el primer trabajador a ser despedido o desincorporado por los motivos anteriormente expuestos, será aquel llamado, y no otro, a reincorporarse a la empresa, y así sucesivamente. Así las cosas, la antigüedad de los trabajadores será entonces factor fundamental a la hora de hacer incrementos o reducciones de la fuerza laboral.

Por su parte, el convenio colectivo de SIDOR sigue las directrices previstas por la LOT en materia de despidos, ya que el legislador protege al trabajador de cualquier modalidad de despido que incluya la realización de un trabajo de distinta índole de la de aquel a la que está obligado por contrato, el traslado de un trabajador a un puesto inferior y cualquier cambio que altere las condiciones preexistentes de trabajo.

Sin embargo, durante la paralización de las actividades en Enero de 2003, producto de la paralización del suministro de gas, insumo vital para el funcionamiento de la industria, al convenirse con el sindicato una drástica reducción de la jornada laboral con una importante disminución del salario se logró mantener al mayor número de trabajadores empleados sin comprometer la operatividad de la industria. Esta medida que a la luz de la legislación constituye un despido indirecto, paradójicamente, sirvió de herramienta para el mantenimiento de los trabajadores en sus cargos, lo cual sugiere la necesaria revisión de las directrices pautadas por la norma jurídica.

2.7. Análisis de las Cláusulas contenidas en los Convenios Colectivos suscritos por SIDOR y por STELCO referentes a Flexibilidad Funcional

CUADRO 65. NATURALEZA DE LOS CARGOS COMBINADOS, SEGÚN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SUSCRITOS POR SIDOR Y POR STELCO

Cargos Combinados	Convenio SIDOR	Convenio STELCO
<i>Naturaleza de la Norma</i>	No se contempla en esta Convención	Definición de un “Cargo Combinado”
Definición: Criterios		Ítem 11: Una bonificación especial por horas trabajadas bajo la modalidad de “cargos combinados” será cancelada a los trabajadores bajo las siguientes condiciones. Definición: un “Cargo Combinado” es aquel que sigue cada uno de los siguientes criterios: i) Dos o más descripciones de cargo son combinadas en otra descripción de cargo y clasificación, y ii) Los principales deberes del cargo (s) original son incorporados dentro de los deberes de la nueva descripción de cargo, y iii) Uno o más empleados son desplazados permanentemente de sus cargos iniciales como consecuencia de la combinación de dos o más cargos, y iv) La incorporación de deberes básicos del cargo inicial resulte en un significativo cambio en el contenido del cargo que permanece en la clasificación.
La Convención de STELCO define un “Cargo Combinado” bajo los criterios arriba expuestos, lo que representa una clara expresión de flexibilidad funcional. Esto se debe, principalmente, al establecimiento de una nueva clasificación de cargos para el momento de entrada en vigencia de esta Convención. Por su parte, la Convención de SIDOR no establece ninguna disposición sobre la materia.		

2.8. Situación Actual de la Industria Siderurgica a nivel mundial. Situación de Siderúrgica del Orinoco (SIDOR) y STELCO y su Impacto en la Flexibilización de las Condiciones de Trabajo.

Actualmente la Industria acerera mundial, especialmente en Norteamérica, entró en una crisis financiera severa durante los pasados cinco años debido a una caída generalizada de precios del acero, ya que durante 1999 y el 2003, varias empresas en la región pasaron por procesos de quiebra, suspensión de pagos, reestructura financiera, cierres de capacidad y consolidación. (Canacero. [En línea]: [Consulta: 15 Julio 2004])

Globalmente esto ocasionó en freno importante a las inversiones en modernización y de incremento en capacidad, especialmente en los insumos básicos vinculados a la producción manufacturera: mineral, coque, carbón, fierro esponja, chatarra, ferro-aleaciones, energéticos, entre otros. De una sobreoferta de varios años en productos siderúrgicos, se genera una escasez generalizada a partir del tercer trimestre del 2003, acentuándose en el 2004, por lo que al repuntar la demanda en este último año, no existe capacidad suficiente de la industria de satisfacer la demanda. (Canacero. [En línea]: [Consulta: 15 Julio 2004])

Han confluído, tal como lo señala la Cámara Nacional del Acero de México, varios factores que están afectando seriamente la industria global del acero, que explican el incremento en los precios de este producto:

- En China se presenta un fuerte crecimiento en el consumo de acero derivado de una acelerada industrialización y creación de infraestructura básica⁷,
- Se presenta un era de reactivación económica global, impulsada por Estados Unidos,
- Existen limitantes en materias primas, presentándose una escasez ante la demanda global de mineral, coque, carbón, fierro esponja, chatarra, ferro-aleaciones, entre otros,

⁷ Se espera que para finales del año 2004, la economía china experimente un crecimiento del PIB de más del 8%.

- Los medios de transporte del acero, los buques, han sido insuficientes ante el boom mundial de este producto,
- En materia energética, el petróleo se mantiene en precios altos, así como también, el gas natural y la energía eléctrica mantienen un buen nivel de precios en Norteamérica, y
- El euro se ha mantenido fuerte versus el dólar, afectando así la estructura de precios del acero.

En definitiva, esto produce un crecimiento a nivel mundial, tal como lo demuestra el siguiente gráfico obtenido de cifras según la Cámara Nacional de la Industria del Hierro y del Acero de México (Canacero. [En línea]: [Consulta: 15 Julio 2004]):

En todo este proceso, China ha jugado un papel determinante, ya que con el importante crecimiento que ha experimentado en los últimos años, ha impactado la industria del acero, y su incremento en sus importaciones de este producto ha ocasionado una escasez mundial. En este sentido, el consumo de acero en China ha repuntado un 37% desde el año 2002 y la importación de materia prima y derivados ha aumentado un 36% en el mismo período, tal y como se presenta en el Gráfico 2. (Canacero. [En línea]: [Consulta: 15 Julio 2004])

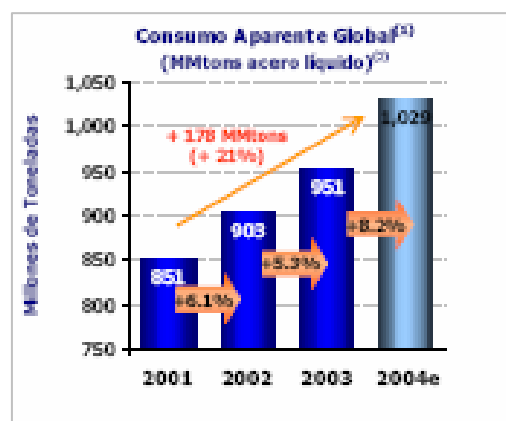


GRAFICO I. CONSUMO APARENTE GLOBAL EXPRESADO EN MILLONES DE TONELADAS DE ACERO LIQUIDO. Fuente: CANACERO, 2004.

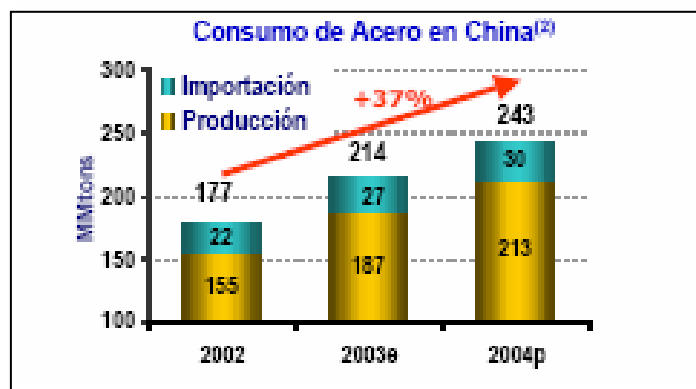


GRAFICO II. CONSUMO DE ACERO EN CHINA. Fuente: CANACERO, 2004

Por otro lado, es importante señalar que, a pesar de existir aranceles a la importación de acero, hay múltiples mecanismos que favorecen a los consumidores, como por ejemplo, los programas de importación temporal, las fracciones de acero con impuestos preferenciales, así como también los programas sectoriales. (Canacero. [En línea]: [Consulta: 15 Julio 2004])

Ahora bien, los incrementos en precios de los productos terminados del acero, son el resultado de los incrementos en costos de los insumos, incrementos que se explican a su vez por la escasez internacional de los mismos, provocada por una demanda extraordinaria de productos de acero y una mínima inversión en capacidades de insumos básicos y navíos en años recientes. (Canacero. [En línea]: [Consulta: 15 Julio 2004])

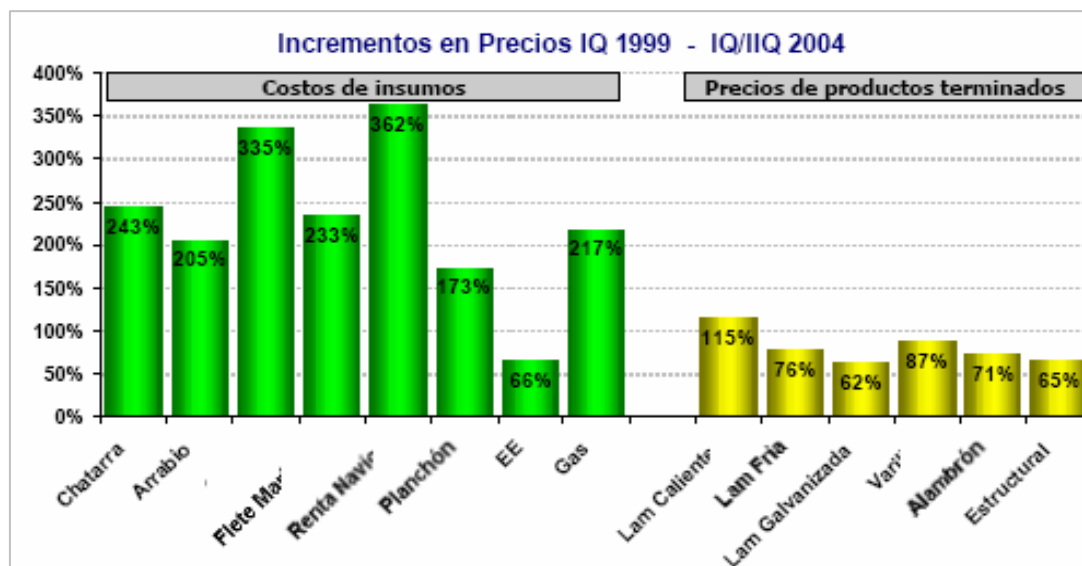


GRAFICO III. INCREMENTOS EN LOS PRECIOS DEL ACERO COMO RESULTADO DEL COSTO DE LOS INSUMOS. Fuente: Canacero, 2004.

Así las cosas, es posible es posible entrever un futuro incierto para el mercado del mercado del acero por factores entre los que se encuentran, la volatilidad de los precios de los combustibles, escasez de insumos, el nivel de crecimiento de la economía mundial, la no previsión de una disminución en los costos energéticos, dada la falta de reformas y, finalmente, la posibilidad de escasez de materiales energéticos y gas natural en los siguientes años. Se espera entonces, que aunque se de una disminución en los costos, estos

permanecerán por encima de los niveles históricos. (Canacero. [En línea]: [Consulta: 15 Julio 2004])

2.8.1. Situación Actual de Siderúrgica del Orinoco

La Siderúrgica del Orinoco (SIDOR) inició el año 2004 rompiendo records de producción en varias de sus instalaciones productivas, manteniendo la trayectoria de excelentes resultados con la que cerró el 2003, informó Alberto Agostini, director industrial del primer productor de acero de la Comunidad Andina y el cuarto en América Latina (SIDOR, 2004).

Según declaraciones del directivo, las actividades que viene desarrollando la Siderúrgica para garantizar la entrega con calidad y así ingresar en este mercado tan exigente con productos de alto valor agregado. “Desde que se privatizó la compañía, se viene realizando una fuerte inversión en adecuación tecnológica y renovando la ya existente en la empresa”. (SIDOR, 2004). Explicó que la inversión sola no alcanza si no se cuenta con un personal altamente capacitado; situación que queda evidenciada con una cultura de trabajo en la que se respeta el uso de las prácticas operativas y el estímulo del personal.

Si embargo, a nivel laboral, las relaciones sindicato gerenciales han estado caracterizadas por la confrontación y la negociación de cuotas de participación, por parte de los trabajadores, en el capital accionario de la empresa. En este sentido, SIDOR afrontó una huelga que comenzó el 22 de abril de 2004 por más de quince días, debido a reclamos de pagos y de mejoras en las condiciones de los trabajadores. Entre las cláusulas del Convenio incumplidas que generaron esta acción, según la postura del sindicato, destacan las referentes a la redistribución de las ganancias líquidas de la empresa, la introducción de 200 calificaciones de despido a trabajadores de la Siderúrgica, los retrasos en el pago de las pensiones médicas y del seguro colectivo de hospitalización, cirugía y maternidad (administrados por la compañía), y por último, fallas en materia de higiene y inseguridad industrial – con 5 trabajadores muertos en un año -(El Universal, 2004).

Finalmente a principios del mes de Mayo el sindicato acordó "levantar la huelga" en SIDOR luego que el gobierno central se comprometiera a entregar a los 4.500 empleados directos de la compañía un bono, cancelado en dos cuotas por el equivalente a 1.562.000 millones de dólares como *gratificación por el esfuerzo* realizado en la empresa, así como también la venta a los empleados 20% del paquete accionario de la siderúrgica, del 40% que mantiene el Estado venezolano a propósito de la privatización de la empresa, en el marco del llamado *Programa de Participación Laboral – PPL-* (Dow Jones Newswires, 2004).

Para el mes de Junio, SIDOR y el Sindicato Único de Trabajadores Siderúrgicos y sus Similares (SUTISS) iniciaron las negociaciones de la convención colectiva (2004 - 2006). Alsacia Vahlis, gerente legal laboral de la empresa, anunció a propósito del comienzo de las negociaciones: "*Buscamos un modelo de relación laboral cooperativo, donde estén representados los intereses de la empresa, el trabajador y la comunidad*"; con el fin de preservar el empleo y la estabilidad laboral. (El Universal, 2004)

Luego de cinco meses de discusiones, los miembros de SUTISS y representantes de Sidor llegaron acuerdos que concretaron con la firma, el 20 de octubre de 2004, de un nuevo convenio colectivo, aprobado luego de la realización de dos referendos aprobatorios, - ya que el primero fuera rechazado -, con el apoyo de más de 2000 trabajadores de la empresa (Correo del Caroní, 2004).

Según miembros del SUTISS, con este convenio colectivo ofrece aumentos sobre el salario básico vigente en la industria, así como la aprobación de un bono exclusivo para cada trabajador, por el monto de un millón de bolívares, unos US \$520. Asimismo, La inamovilidad laboral por más de dos años es el logro más significativo del contrato colectivo de los trabajadores de Sidor, aseguró José "Acarigua" Rodríguez secretario general de Sutiss. (Correo del Caroní, 2004), lo cual, a juicio de los investigadores, constituye un elemento rígido que impide la flexibilización de las condiciones de despido de los trabajadores.

Al momento de la presentación del presente trabajo de grado, asociaciones de trabajadores vinculados a la industria, denunciaron la entrega de la cláusula 14 de la convención colectiva, referida a la adicionalidad de las prestaciones, lo que a juicio de los trabajadores, perjudica a los trabajadores de mayor antigüedad en la empresa. Por su parte, la asociación de trabajadores denominada Unidad Matancera, denunció que el convenio firmado por la dirigencia de SUTISS, encabezada por Ramón Machuca, atentó contra la política de aumentos de salario por mérito, cambiándola por la de pago de bonificaciones, que tienen menor impacto a mediano plazo para los trabajadores. Finalmente, denunciaron que el convenio desmejora la póliza de seguro colectivo de salud (HCM) y la conformación de una *nómina de conducción* que, a juicio de estos trabajadores, viola los derechos laborales consagrados en la Ley Orgánica del Trabajo y la Constitución de la República (Correo del Caroní, 2004)

2.7.2. Situación Actual Stelco.

Una Convención celebrada en período de crisis

STELCO atraviesa la crisis más importante de su historia. Su origen se relaciona con la recesión económica del mercado del acero a mediados del año 2000, y particularmente debido a inmensa cantidad de importaciones de acero al mercado canadiense debido a la sobreproducción de este metal. (Ontario Superior Court of Justice. Affidavit of William Ferguson. [En línea]:[Consulta 15 Septiembre 2004])

A lo largo de cuatro años, STELCO no ha logrado sobreponerse a la crisis que ha venido atravesando durante este período. Entre los principales factores que han contribuido a la insolvencia de la empresa destacan, en primer lugar, la fluctuación sin precedentes en los precios del acero (2000 –2003) (ver grafico 4); la excesiva capacidad productiva a lo largo de la década de los noventa; restricciones de las inversiones de capital y el limitado poder para la fijación de precios frente a proveedores y clientes. (Situation Overview STELCO. [En línea]:[Consultado el 2 Octubre 2004])

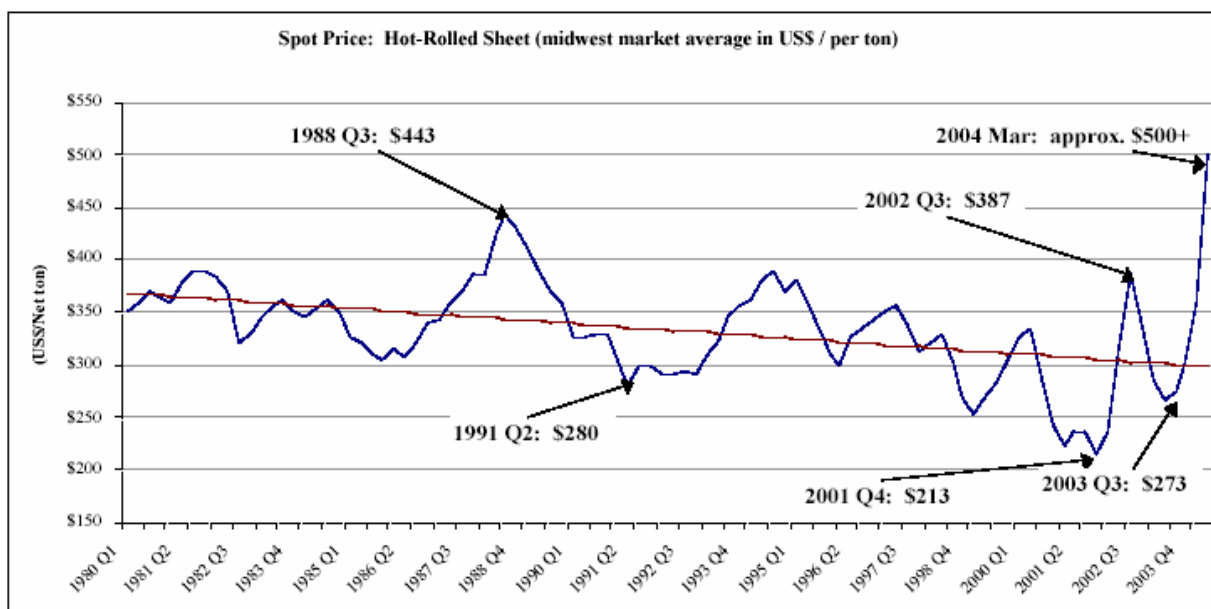


GRAFICO IV: EVOLUCIÓN DEL PRECIO LÁMINA CALIENTE

A esto se suman los factores de índole organizacional, siendo estos, según criterios de la empresa, debidos a una relación sindicato – gerencial de tipo “adversarial”, un aumento en los costos de la mano de obra, estrategias corporativas erradas, y dificultades para mejorar fondos para desarrollar nuevos proyectos.

Para Abril de 2004, se reconoce que las operaciones de las dos plantas de STELCO, Hamilton y Lake Erie, el *core business* de la corporación, generan pérdidas. Según el punto de vista de la empresa, el problema radica en los costos de empleo, el cual representa el 41% de los Costos de Conversión de materia prima en productos terminados. (Ver Tabla 2). Estos incluyen

sueldos y salarios, pensiones, plan de bonificación por despidos (Unemployment Benefit Plan), plan de pensiones de Canadá, seguro de vida e impuestos en materia de salud para los empleados.

	2004 Forecast (in Millions)	% of Conversion Costs
Conversion Costs:		
Wages & Salaries	\$359	25%
Other Employment Costs *	244	16%
Fuels & Utilities	354	24%
Supplies & Rentals	210	14%
Repairs & Maintenance	122	8%
Other	199	13%
Total Conversion Costs	\$1,488	100%
Raw Materials	823	
Total Manufacturing Costs	\$2,311 **	

TABLA II : COSTOS DE CONVERSIÓN DE MATERIA PRIMA. Fuente: Stelco Inc. 2004

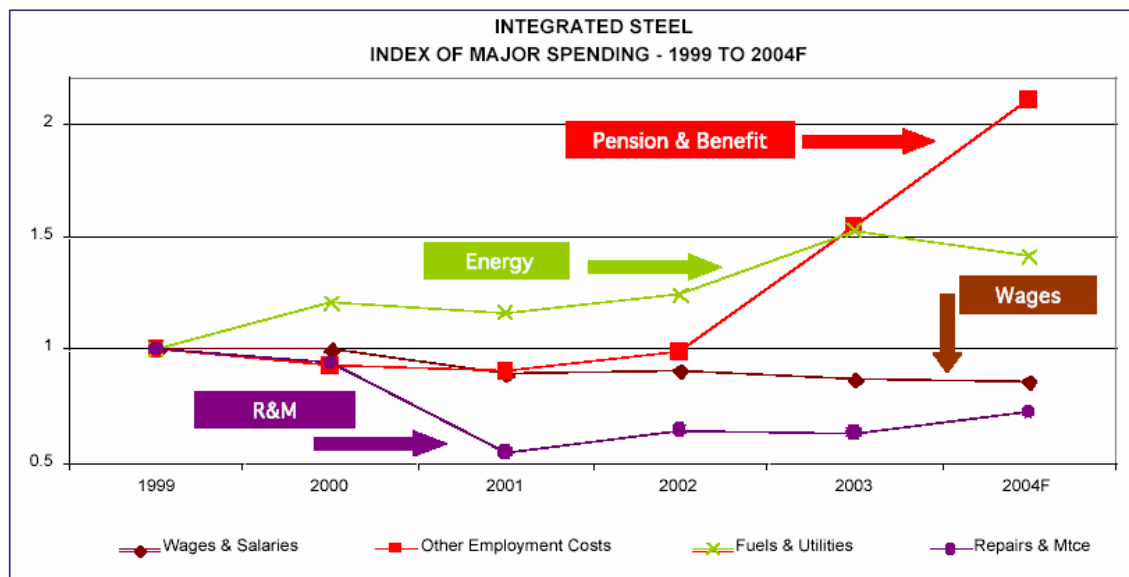


GRAFICO V: INDICE DE GASTOS MAYORES, DE 1999 A 2004 (estimada), Fuente: STELCO SITUATION OVERVIEW. 2004.

A grandes rasgos, el Unemployment Benefit Plan establece la creación de un fondo de protección para los trabajadores que, bajo ciertas condiciones, les concede cierta estabilidad económica, mientras buscan un nuevo empleo. (Supplementary Unemployment Benefit Plan STELCO. [En línea]:[Consulta: 15 Septiembre 2004])

El monto percibido por los trabajadores beneficiarios de este plan es aproximadamente el 17% del salario semanal⁸, por cada semana en la cual en beneficio es solicitado. La compañía contribuye al fondo con el 0.5% del salario por hora, multiplicado por el total de horas trabajadas por cada empleado durante el mes inmediatamente anterior, o cualquier monto menor, indicado por el costo neto del fondo y la posición máxima del fondo; la misma no debe realizar ninguna contribución aquellos meses donde la posición financiera sea del 100%, es decir, cuando el costo neto del fondo del mes anterior sea igual a la posición máxima del fondo (2.000.000\$). (Supplementary Unemployment Benefit Plan STELCO. [En línea]:[Consulta: 15 Septiembre 2004])

Asimismo, el plan establece condiciones que estipulan la elegibilidad de los beneficiarios: poseer un mínimo de 18 meses al servicio de la compañía; que su despido no obedezca a razones disciplinarias, huelga o disputas de cualquier tipo; que no hayan recibido los beneficios provenientes del plan anteriormente; que el trabajador haya pasado por el período de dos semanas requerido como plazo estipulado para ser elegible; que no haya rechazado ofertas de empleo; que no preste servicio en las Fuerzas Armadas de Canadá; que no reciba beneficios por enfermedad o accidentes, y que esté registrado bajo las regulaciones estipuladas por la Comisión de Seguro al Desempleo. (Supplementary Unemployment Benefit Plan STELCO. [En línea]:[Consulta: 15 Septiembre 2004])

En otro rango de ideas, el sindicato, específicamente la seccional 1005, que representa a los trabajadores de la planta de STELCO en Hamilton, consideran temerario

⁸ En base al salario por hora para la Clasificación 1 (2004)

afirmar que la crisis que llevó a la empresa a solicitar protección contra la bancarrota a finales de Enero de 2004, sea debida a los costos laborales. En este sentido, el sindicato sostiene, que a través del mecanismo activado por la alta gerencia de la corporación, e denominado “Orden Inicial”, en el marco de la Ley de Protección contra Bancarrota canadiense denominada “Companies Creditors Arrangement Act” (CCAA) ante la Corte Superior de Ontario, la empresa pretende desmejorar las condiciones previstas en la Convención Colectiva e incrementar la reducción de personal que ha venido ejecutando la empresa durante los últimos cinco años. (Ver Gráfico XX). (Ontario Superior Court of Justice. Affidavit of William Ferguson. [En línea]:[Consulta 15 Septiembre 2004])

El gráfico XX muestra una reducción del empleo en cada una de las plantas del 21% de trabajadores que perciben una remuneración mensual fija y un 34% de los trabajadores remunerados por horas de trabajo, desde el año 1999, hasta el año 2004.

Employment Level Trend 1999 – 2004 (Integrated Steel)

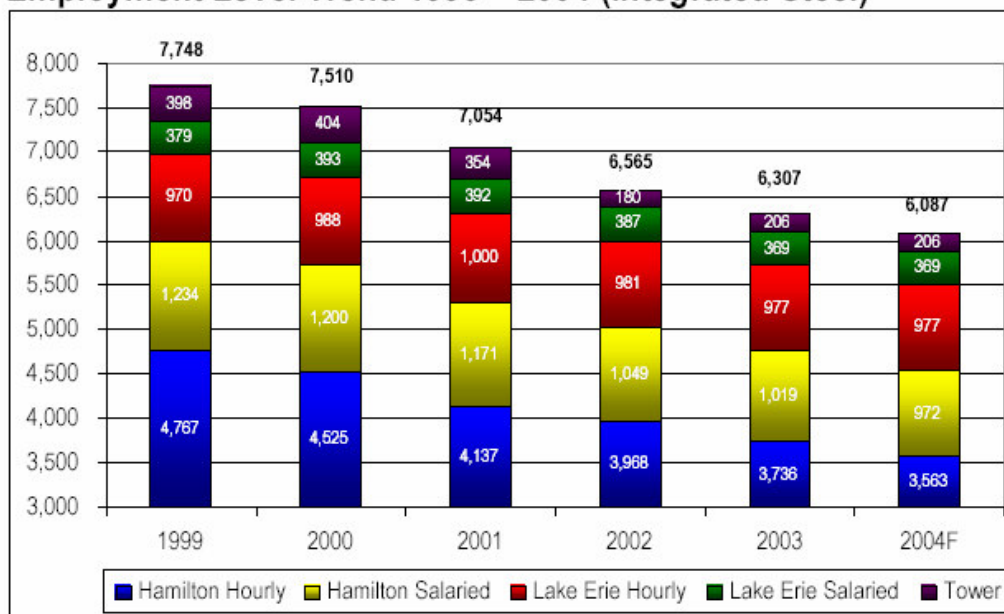


GRAFICO VI: EVOLUCIÓN DEL NIVEL DE EMPLEO. FUENTE: STELCO SITUATION OVERVIEW, 2004

Específicamente, es posible ver una reducción de los trabajadores de la planta de Hamilton según el tipo de remuneración que perciben: 33% en el caso de trabajadores que

devengan salarios fijos, y 27% en el caso de trabajadores remunerados por hora trabajada. (Situation Overview STELCO. [En línea]:[Consultado el 2 Octubre 2004])

Los representantes de las diferentes seccionales que conforman STELCO, consideran que la llamada *orden inicial* otorgada a STELCO el 29 de Enero de 2004, la cual constituye un estatuto federal que permite la reestructuración de las finanzas y operaciones de empresas en dificultades, bajo la protección de la corte contra acciones de sus acreedores, genera dudas en cuanto a la sobrevivencia de del actual Convenio entre el sindicato (Local 1005) y la empresa. Dicho Convenio fue firmado bajo el consentimiento y negociación de ambas partes, por lo que cualquier cambio realizado a éste, - argumentan los trabajadores - ,solo se podrá hacer una vez expirado, bajo el consentimiento de las partes y ratificación de los miembros, de acuerdo a las provisiones establecidas en el Labour Relations Act (1995). Sin embargo, con esta *orden inicial* el rol exclusivo de agentes negociadores adscritos por ley a los sindicatos serían abrogados en el caso que a STELCO, por medio de esta orden, se le otorgue el poder de negociar directamente con los miembros de los sindicatos e imponer cualquiera de sus términos. (Ontario Superior Court of Justice. Affidavit of William Ferguson. [En línea]:[Consulta 15 Septiembre 2004])

Entre los puntos que causan mayor temor entre los trabajadores destacan:

- a. Potestad de la empresa de cerrar cualquiera de sus operaciones o instalaciones y despedir empleados sin considerar la antigüedad de estos, así como tratar directamente con los miembros de los sindicatos sobre sus liquidaciones, sin considerar las provisiones del Convenio Colectivo en cuanto a despidos y transferencia de trabajadores y abrogando las condiciones establecidas en Labour Relations Act.
- b. Capacidad para reclutar personal externamente (*Contract Out*) sin considerar las provisiones que prohíben esta proceso, obviando las provisiones de contratación preferencial que están contempladas en el Contrato Colectivo.

- c. Potestad de suspender las provisiones de reclamos y arbitraje del convenio, vitales en el tratamiento de asuntos monetarios y no monetarios, incluyendo higiene y seguridad industrial, quejas de acoso sexual y laboral, entre otros.

Asimismo, los efectos potenciales de esta “orden inicial” incluyen el despido involuntario, la suspensión o terminación de la relación de trabajo de trabajadores de STELCO y la completo rechazo al Convenio Colectivo. (Ontario Superior Court of Justice. Affidavit of William Ferguson. [En línea]:[Consulta 15 Septiembre 2004])

El 23 de Junio de 2004, la Corte Superior de Ontario emitió una orden según la cual las partes acordarían discutir en términos del Convenio Colectivo vigente y el Labour Relations Act, todos los aspectos relativos a la situación de STELCO y de la Local 1005, en términos de reestructuración, desincorporación, reclamos y despidos ocurridos a partir de Noviembre de 2003. Los términos de este arreglo fueron extendidos hasta Noviembre de 2004. (Ontario Superior Court of Justice. Affidavit of William Ferguson. [En línea]:[Consulta 15 Septiembre 2004])

Al momento de la presentación de este trabajo de grado, las partes aún no han llegado a un acuerdo sobre como reestructurar la empresa sin la desincorporación significativa de personal y la modificación de los planes de pensión y de desempleo estipulados por medio de la Convención que, a juicio de la empresa constituyen elementos claves para la sobrevivencia de STELCO Hamilton.

VII. CONCLUSIONES

A lo largo del análisis de la tipología de flexibilización de las condiciones de trabajo expuestas, se han podido precisar las características propias de la legislación venezolana y canadiense, en materia de regulación del empleo, así como también, las especificidades de los Convenios Colectivos de SIDOR y STELCO.

Según el primer objetivo específico planteado en la investigación, referente a la identificación y descripción de las condiciones de flexibilización laboral reflejadas en la Ley Orgánica del Trabajo venezolana (LOT) y el Convenio Colectivo suscrito por SIDOR con sus trabajadores, en el año 2002, se presentan a continuación, las siguientes consideraciones.

En el caso venezolano, la legislación laboral se caracteriza por ser proteccionista y poco flexible. Si bien en materia de contratación, la LOT contempla varias modalidades de contratos, a saber, a tiempo determinado, por obra determinada, y por tiempo indeterminado, así como también un período de prueba de 90 días en el cual se puede dar por terminada la relación laboral, se presume que todo contrato se considera pactado a tiempo indeterminado, a menos que se manifieste la voluntad expresa de las partes de celebrarlo bajo las otras modalidades. Así entonces, el empresario asume, una vez culminado el período de prueba, una estabilidad absoluta con el trabajador, a menos que indemnice al mismo por despido si el contrato termina por su causa injustificada o a causa de un despido indirecto, lo que representa, a juicio de los investigadores, una rígida estabilidad laboral, basada en el derecho a reincorporación para todos los trabajadores permanentes que hayan superado el período de prueba, con las excepciones de los trabajadores de dirección, eventuales, domésticos y aquellos que formen parte de una plantilla menor a diez trabajadores.

Más concretamente, el despido injustificado es aquel que se realiza sin que el trabajador haya incurrido en alguna causa que lo justifique (LOT, 1990), lo que significa que el empresario no puede aducir una “cláusula” o motivo económico por el cual éste

pueda prescindir de los servicios del trabajador. Por su parte, el despido indirecto es aquel que contempla reducciones de salario, traslado de un trabajador a un puesto inferior, cambios arbitrarios del horario del trabajo⁹, entre otros. La estabilidad laboral, en este sentido, juega un papel preponderante el carácter protector y rígido en la materia de contratación y despidos. En cuanto a la indemnización por concepto de despido injustificado, la misma puede corresponder hasta ciento cincuenta (150) días de salario, más los salarios caídos hasta el momento del pago efectivo de la indemnización (LOT, 1990)¹⁰

Otro de los aspectos que se desprenden del análisis de los artículos de la LOT, se refiere al carácter supranacional que el legislador le concede a la norma, al estipular, en su artículo 78, referido a los contratos de trabajo celebrados en Venezuela para la prestación de servicios fuera del país, a lo cuales se les aplican las disposiciones de la legislación social venezolana (LOT, 1990), lo que representa uno de los aspectos más intervencionistas del actor Estado en el marco del Derecho del Trabajo internacional.

Sin embargo, en lo referente a flexibilidad de horarios, el legislador establece un amplio margen sobre el cual las partes pueden convenir y modificar la jornada de trabajo, siempre y cuando no excedan de las ocho (8) horas diarias – o nueve, en casos de jornadas flexibles por acuerdo colectivo - y cuarenta cuatro (44) horas semanales.

En materia salarial, la legislación venezolana establece disposiciones que limitan al máximo el campo de acción del patrono, quien es excluido a la hora de fijar los niveles mínimos de salarios para los trabajadores, debido, en gran medida, a la pretensión del legislador de garantizar niveles de vida adecuados, objetivo que no se cumple en la práctica, dado que la estipulación del salario mínimo en Venezuela no satisface los criterios establecidos en la Ley en cuanto al principio de suficiencia del salario, de acuerdo al precio

⁹ Hay que recordar, que antes de la promulgación de la LOT en 1990, no era posible que los trabajadores acordaran con sus patronos la modificación de la jornada de trabajo, por lo que lo dispuesto en la LOT vigente, podría considerarse, para entonces, un elemento flexibilizador respecto a la legislación derogada.

¹⁰ Sin embargo, la LOT (1990), hizo un gran avance frente la legislación que le precedió, al eliminar la llamada estabilidad numérica, la cual consistía en el deber del empleador de contratar a un nuevo trabajador en el caso de proceder a un despido injustificado.

de la canasta básica de bienes y servicios, ni es convenido entre los actores que conforman el sistema de relaciones industriales del país.

En cuanto a la noción de salario, la LOT concede, en la práctica, carácter salarial a una variedad de subsidios y facilidades, que, deberían excluirse del cálculo de las prestaciones e indemnizaciones de ley, puesto que no constituyen una “*remuneración, provecho o ventaja (...) que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio*” (LOT, 1990), sino más bien constituyen, en base a la propia definición de salario prevista en la Ley, percepciones de carácter no salarial.

A la postre, ciertos elementos flexibilizadores de las condiciones salariales también están presentes: el aumento de la participación del trabajador en los beneficios de la empresa, (LOT, Art. 174); la posibilidad de estipular salarios mínimos diferenciados, por regiones, Estados o áreas geográficas, (Art. 170); así como también las diversas clases de salario que establece el instrumento legal. Existe entonces, flexibilidad para el mejoramiento de las condiciones de salario, pero su desmejora está tipificada como despido indirecto, por lo que se deja al empresario en una dura posición a la hora de considerar un aumento de salarios para los trabajadores.

Por su parte, el Convenio Colectivo de SIDOR presenta, en términos generales, una descripción e implementación más casuística de la norma antes analizada, puesto que el marco legal vigente en el país, no admite mayores niveles de flexibilidad de las condiciones de trabajo, sin que ésta atente al principio de irrenunciabilidad de los derechos adquiridos por los trabajadores.

En cuanto a la contratación de empleados, el Convenio especifica que la empresa solicitará por escrito al sindicato el 75% de su personal de nómina diaria no calificada, el 45% de su personal de nómina diaria calificada, el 30% del personal de nomina mensual amparado por la presente convención colectiva y el 45% de los Peritos y Técnicos Industriales egresados de la Escuelas Técnicas de Venezuela, entre otros, por lo se otorga preeminencia, a los términos del presente Convenio, a los trabajadores sindicalizados.

Asimismo, el Convenio plantea severas restricciones a la contratación de trabajadores extranjeros, los cuales, sólo bajo excepcionales circunstancias podrán ser contratados, a los salarios que devengaría un trabajador venezolano en el mismo cargo, lo cual satisface el principio de la no discriminación salarial (LOT, Art. 135).

En materia de horarios, el Convenio de SIDOR mejora las condiciones previstas en la LOT, estableciendo una jornada de trabajo semanal de 42 horas, y recargos que exceden a los previstos en la ley, a razón de trabajo en días de descanso, feriados, horas extras y jornadas nocturnas. Asimismo establece la posibilidad de la modificación de la jornada laboral, en función del común acuerdo entre las partes sobre este particular.

En lo referente a la estipulación del salario, el Convenio de SIDOR establece un nuevo salario básico de referencia, el cual conforma por el salario básico para cada una de las clasificaciones, y un incremento de hasta el 20% del mismo, el cual, presente en la LOT (Art.,133), pretende mejorar la calidad de vida de los trabajadores, pero no incide en el cálculo de los beneficios, prestaciones o indemnizaciones que surjan de la relación de trabajo. No existe, en el Convenio ninguna posibilidad de desmejorar la condición salarial de los trabajadores, por las razones planteadas anteriormente. Sin embargo, en el año 2003, la empresa se vio obligada a paralizar operaciones por fallas en el suministro de gas, por lo que los trabajadores acordaron con representantes de SIDOR percibir el 50% de su salario y cumplir, en la mayoría de los casos, con jornadas reducidas de trabajo, dada la poca operatividad de la empresa.

En cuanto a las condiciones de despidos, el Convenio apela a la cláusula de “Estabilidad Laboral”, la cual se refiere al principio de estabilidad consagrado en la legislación laboral venezolana, tal y como se ha señalado a lo largo de la investigación, por lo que se adscribe a los lineamientos de la LOT sobre el particular.

En función del segundo objetivo específico planteado en la investigación, referente a la identificación y descripción de las condiciones de flexibilización laboral reflejadas en

el *Labour Code* Canadiense y el Convenio Colectivo suscrito por SIDOR con sus trabajadores, en el año 2002, se presentan a continuación, las siguientes consideraciones.

En el caso de la legislación laboral, la misma abre un compás de actuación para el empresario en materia de contratación, horarios, salarios y despidos, en función de la dinámica de la producción y el mercado. Con respecto a la contratación, el legislador canadiense prevé la posibilidad de que un trabajador pueda laborar bajo la dependencia de más de un patrono, (LC, Art. 203), así como la libertad de establecer las condiciones que regirán el contrato de trabajo, siempre y cuando no contravenga la legislación laboral canadiense.

El empleo de nuevos trabajadores en Canadá, reporta, al menos en el sector industrial, repuntes en épocas estacionales más favorables para la producción. En este sentido, los países regidos por condiciones climáticas como el estudiado, advierten un aumento del nivel de producción y demanda de trabajo durante el verano. Caso contrario sucede en la época invernal, puesto que las condiciones de la estación no permiten, en un importante segmento del sector industrial, mantener niveles de producción equivalentes a los reportados durante estaciones más favorables, y por ende, requiere un régimen de contratación muy versátil y flexible.

De igual forma, este aspecto también aplica en materia de salarios y de horarios, por lo que se explica la gran cantidad de empleados que son contratados y remunerados por horas, debido a que en la estación de invierno no es rentable pagar salarios fijos cuando las jornadas de trabajo son flexibilizadas a razón de una disminución de la producción. En este sentido, el legislador canadiense, permite modificar las jornadas de trabajo, en función de las demandas de la producción y el acuerdo entre las partes, con la correlativa disminución de salario que esto pueda acarrear, siempre y cuando se reciba por escrito el consentimiento del trabajador (LC, Art. 231).

En materia de despidos, el legislador canadiense precisa que una vez que el trabajador haya cumplido tres meses completos y consecutivos en su cargo, deberá ser

notificado con antelación, y se le deberá pagar el equivalente a dos semanas de salario, calculado a partir de su salario base, en caso de ser despedido por su empleador injustificadamente. Sin embargo, el LC no especifica las causas que califican el despido de injustificado.

Un aspecto resaltante del LC es el referido al *lay – off* o despido, en el caso de trabajadores y patronos vinculados entre sí a través de un Convenio Colectivo. La Ley estipula que, cuando un cargo se convierte en redundante, o improductivo, debido a la reorganización del trabajo o a motivos económicos, el trabajador podrá desplazar a otro empleado de menor antigüedad, del departamento, división o empresa, y ocupar su posición en su lugar. El trabajador que en última instancia fue despedido, recibirá, por parte del empleador, una notificación de despido y la indemnización correspondiente – que no excede de las dos semanas de salario -. Esto supone el acuerdo *a priori* de las partes sobre las disposiciones del Convenio Colectivo de la empresa, y, con todo y eso, constituye un aspecto flexibilizador de los despidos en Canadá.

Por su parte, el Convenio celebrado por STELCO con la seccional 1005 de la USWA, se corresponde con el marco legal en el cual se inserta. Este convenio es equilibrado a razón de los intereses de las partes, dado que existe, a favor de la empresa, flexibilidad de despidos, así como también, poca flexibilidad de contratación, la cual garantiza a los miembros del sindicato y a los trabajadores de mayor antigüedad el mayor número de cargos de la empresa.

En términos de flexibilidad de contratación, las partes tienen la potestad de dar por terminada la relación de trabajo unilateralmente hasta que el trabajador cumple 520 horas de trabajo continuas, por lo que existe flexibilidad para terminar dicha relación dentro de ese lapso de tiempo. Asimismo se estipula la contratación de trabajadores temporales en la estación de verano, con el fin de responder a las exigencias de la producción. Estos trabajadores, podrán ser despedidos sin ninguna obligación a indemnizarlos por este motivo. Con esta medida, la empresa pretende aumentar a un bajo costo y por tiempo determinado, la plantilla de empleados de la empresa.

En cuanto a la contratación de trabajadores con el fin de ocupar nuevas vacantes en la planta de Hilton Works, son aquellos quienes han estado vinculados a la empresa y han sido desincorporados, por tener menor antigüedad y no existir cargos disponibles en su momento, tendrán la primera opción de reenganche. El reclutamiento externo, por parte de la gerencia de STELCO, está limitado a casos excepcionales previa aprobación del sindicato.

Paralelamente, la jornada de trabajo regular será de cinco días consecutivos de trabajo y dos días de descanso semanal, la cual no excederá de las 8 horas y las 40 horas semanales. Sin embargo, se establecen, en departamentos que por razones operacionales deben mantener turnos de 24 horas continuas de labores, jornadas de hasta doce horas de trabajo diarias y una jornada semanal que comprende desde 36 hasta 42 horas de trabajo. Asimismo, se prohíbe el trabajo de dos turnos seguidos bajo esta modalidad y se garantiza el monitoreo constante, por parte del sindicato y gerencia, de dichas jornadas, dado el impacto de éstas sobre los trabajadores y las operaciones. Igualmente, el Convenio establece la posibilidad de modificar las jornadas de trabajo, siempre que sea de común acuerdo entre el sindicato y la gerencia. En conjunto, estos elementos constituyen una clara evidencia de flexibilización de horarios en STELCO.

En cuanto a flexibilidad de salarios, sindicato y empresa fijan un salario mínimo de referencia para el cálculo de horas extras, nocturnas, y de trabajo en días feriados. Asimismo, se establece un plan de incentivo, denominado *Income Sharing Plan* - Plan de Ingresos Compartidos -, el cual establece que al alcanzar un nivel de rentabilidad de 12.9% en las utilidades de la empresa, se le otorgará una prima al trabajador por la participación del mismo en la generación de los ingresos de la planta.

En materia de despidos, el Convenio de STELCO, se acoge a la norma establecida en el Art. 230 del LC, referida, a como se mencionó anteriormente, a la posibilidad de despidos producto de una reorganización del trabajo, cambios tecnológicos o por motivos de naturaleza económica, sobre la cual el trabajador de mayor antigüedad podrá desplazar

a otro empleado de su cargo. Esto obedece a que en Canadá, se apela a la estabilidad laboral del trabajador con mayor antigüedad. Por este motivo, en las Cartas del Convenio, se establece la posibilidad que en el caso de una posible desincorporación / suspensión general de trabajadores, cuya duración pueda ser estimada – por parte de la Compañía – en tres (3) meses o más. Con este fin, las partes se reunirán y acordarán procedimientos capaces de ofrecer una posibilidad de retiro voluntario para aquellos empleados de mayor antigüedad que en otro caso no podrían ser desplazados (Ítem 11).

Por último, en respuesta al objetivo central de la investigación, referente a la comparación, en un contexto globalizado, de la realidad laboral de la industria siderúrgica canadiense y venezolana, en términos de las condiciones de trabajo, se observa que en el marco legal en el cual se insertan los convenios de ambas siderúrgicas se presenta una notable brecha entre estabilidad laboral y la flexibilidad del mercado de trabajo. En el caso venezolano, la inamovilidad laboral estipulada por el Ejecutivo desde mediados del 2002 y la consagrada durante 26 meses en el nuevo convenio celebrado en Octubre de 2004 por SIDOR con sus trabajadores, constituye una muestra de la rigidez con la que en Venezuela se manejan las relaciones de trabajo. A su vez, STELCO, debido a la crisis económica a la cual se ha enfrentado desde el año 2000, pretende bajo un instrumento legal interpuesto ante la Corte Superior de Ontario, flexibilizar al máximo las condiciones salariales y de beneficios de los trabajadores que fueran pautadas por las partes de común acuerdo en el año 2002, alegando insolvencia a sus acreedores debido a los altos costos laborales que se desprenden del convenio analizado en esta investigación, lo cual constituye, para los investigadores, la flexibilización extrema de las condiciones de trabajo y a juicio del sindicato, una violación al convenio que las partes suscribieran, de mutuo acuerdo, entre sí.

En este sentido, es posible advertir las fuertes provisiones para estabilidad laboral en el caso venezolano y en contraparte unas muy frágiles provisiones en esta materia en el caso canadiense a nivel de legislación y convenciones colectivas. De hecho, ninguno de los extremos es sano para el mercado laboral. Por una parte, como apunta William Douglas (2000) “una nación con un mercado de trabajo flexible, que sea capaz de reocupar trabajadores de una actividad económica a otra, de forma rápida, segura y sin ningún tipo

de trastorno social, tendrá una ventaja competitiva sustancial sobre aquellos países que no son capaces de ajustarse a las demandas cambiantes derivadas del cambio tecnológico y de los cambios en los gustos de los consumidores”. Sin embargo, esta flexibilidad no debe conllevar, a juicio de los investigadores, a un *despido a voluntad*, sino que, siguiendo a Douglas, la verdadera flexibilidad laboral debe estar basada en la versatilidad del trabajador y en su capacidad de cambiar de cargos a la par de los cambios en las economías. (DOUGLAS [En Línea]: [Consulta día 5 de diciembre de 2003])

Asimismo, en el caso venezolano, una regulación excesiva relativa a la estabilidad laboral puede proteger a aquellos que están empleados formalmente a expensas de los desempleados y quienes forman parte del sector informal de la economía, por lo que, el carácter restrictivo de la regulación laboral venezolana deberían flexibilizarse agregando una *causa económica* dentro de las causas de despido justificado contempladas en la legislación laboral con el fin de flexibilizar e incentivar la contratación de nueva mano de obra. (WORLD BANK [En Línea] : [Consulta día 1° de septiembre de 2004])

Por todo lo expuesto, así como también la realidad económica y jurídica de cada una de las naciones estudiadas, los investigadores concluyen que debe promoverse la flexibilización de las condiciones de trabajo en la medida que genere mayor cantidad de empleos productivos y sustentables; así como también, la restricción de dicha flexibilización en la medida en que la misma atente contra el trabajo como motor productivo de nuestras sociedades.

VIII. RECOMENDACIONES

En el proceso de realización del Trabajo de Grado y luego de culminado el mismo, surgieron aspectos que pueden ser desarrollados en otros trabajos de grado, los cuales se recomiendan a continuación:

a. Investigaciones

- Vialidad económica de los Convenios Colectivos de SIDOR y STELCO a la luz de las tendencias actuales del mercado del acero.
- Impacto de la Globalización en la Flexibilización de las Condiciones de Trabajo en Venezuela.
- Estudio de la productividad de las empresas en el sector siderúrgico, a partir del nivel de Flexibilidad de las Condiciones de Trabajo de sus convenciones.

b. Seminarios

- Se recomienda la inclusión de un seminario para todos los estudiantes, referente al proceso de negociación colectiva, que incluya, además del análisis de la remuneración de los trabajadores, bajo un enfoque jurídico laboral aplicado y de los costos económicos asociados a éste, en una perspectiva del derecho colectivo del trabajo, vital para el entendimiento acucioso de la dinámica de las relaciones sindicato – gerenciales.

De la misma forma, a lo largo de todo el proceso investigativo resaltaron algunas deficiencias en las fuentes de información que posee SIDOR y SUTISS, ya que las publicaciones impresas, así como, la información contenida en la World Wide Web disponible durante dos años ha resultado escasa.

Y por último, en base a los hallazgos presentados a lo largo de esta investigación se considera necesario, en el contexto venezolano, llevar a cabo esfuerzos por parte del Ejecutivo Nacional que apunten a la flexibilización de las condiciones de trabajo, en materia de contratación, horarios, salarios y despidos, ya que tal como se evidencia, esto

constituye un proceso fundamental para los estados modernos, en un contexto actual globalizado.

Como todo trabajo descriptivo, se debe concluir en hipótesis para continuar con mejor profundidad en las investigaciones, en tal sentido proponemos hipótesis para próximos trabajos:

- A condiciones de mercado global, restrictivo mayor exigencia de flexibilidad laboral.
- A mayor intervención del Estado, menor grado de flexibilización laboral.
- Los costos de flexibilización laboral serán mayores en economías con ordenamiento jurídico no anglosajón.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- ARRIA, A. (1987). La Contratación Colectiva: Sistema de Composición de Conflictos Colectivos. Caracas: Editorial Cella C.A.
- BARDIN, J. (1986). Análisis de Contenido. España: Ed. Akal, S.A.
- BETANCOURT, L. Et all (2002). Efectos de la Globalización en el Sector Empresarial Venezolano(1997-2002). Trabajo de Grado de Licenciatura no publicado. Caracas: Universidad Católica “Andrés Bello” (UCAB).
- BRONSTEIN, A. (1990). La Flexibilidad del Trabajo: Panorama General. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y políticas, N° 75, Caracas: UCV.
- CALDERA, M. (1990). La Negociación Colectiva. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, No. 26, Caracas: Publicaciones UCAB.
- CONGRESO DE VENEZUELA (1990). Ley Orgánica del Trabajo
- DA COSTA, M. G., et all. (1997). Flexibilización Laboral: “un Estudio sobre la Aceptación en los Trabajadores de la empresa Hidrofalc”. Trabajo de grado de licenciatura no publicado. Caracas: UCAB.
- DAHER, H. (1995). Estructura de la Negociación Colectiva. Artículo extraído de: ALDAO, C. y MARTINEZ D.: *Relaciones Industriales y Recursos Humanos en América Latina*. México: ADPA.
- DOWLING, P.;WELCH, D. y SHULER, R. (1999). International Human Resource Management. Tercera Edición. Cincinnati: South Western College Publishing.

- DUNLOP, J. (1993). Industrial Relations Systems. Boston: Harvard Business School Press.
- GÓMEZ-MEJÍA, et all. (2001). Dirección y Gestión de Recursos Humanos (Pág.544). Madrid: Prentice Hall.
- HERNÁNDEZ, R., et all. (1998, 2da ed.). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill Interamericana Editores.
- KUMAR y GREGOR. (2001). “Union Bargaining Priorities in the New Economy: Results from the 2000 HRDC Survey on Innovation and Change in Labour Organizations in Canada”. *Workplace Gazette*, Vol. 4, No. 4, pag. 43-55.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). (2000). La Negociación Colectiva. Manual de Educación Obrera. Ginebra: Informes O.I.T.
- OTIS, J. (2001). La Globalización: un Proceso Dinámico. Caracas: Academia de Ciencias Políticas y Sociales.
- PASCO, M. (1977). Negociación Colectiva. Lima: Asociación de Relaciones Industriales de Lima.
- SENEN, C. Coordinador: María Portella (1998). Sindicalismo y Globalización. Venezuela: Editorial Nueva Sociedad.
- TREMBLAY, D. (2000). Work- Family Balancing. IRA 12th World Congress. Invited Papers. Tomo 4. Tokyo: IRA Publications.
- URQUIJO, J.(1998). Teoría de las Relaciones Sindicato – Gerenciales. Caracas: Publicaciones UCAB.

- URQUIJO, J. (2000). El Movimiento Obrero de Venezuela. Caracas: UCAB - OIT- IANESIN.
- URQUIJO, J.. (2002). Teoría de las Relaciones Industriales de Cara al Siglo XXI: Transformación del Sistema de Relaciones Industriales bajo los Efectos de la Globalización. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, N° 37. Caracas: Publicaciones UCAB.
- WHITFIELD, K y George Strauss (1998): Researching the World of Work. Estados Unidos: Editorial Cornell University.

DOCUMENTOS

- SIDOR Y SUTISS (2002): Convención Colectiva de Trabajo. Venezuela: Siderúrgica del Orinoco.
- STELCO Inc. & LOCAL 1005 USWA (2002): Basic Agreement. Canadá: STELCO.

MANUALES

- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (APA). Publication Manual of APA. Washington D.C.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA EN INTERNET

- CANACERO (2004). Situación Actual de la Industria Siderurgica Mundial y en México. Consultado el día 20 de Agosto de la World Wide Web: [http://www.canacero.org.mx/Situacion Actual Industria Siderurgica.pdf](http://www.canacero.org.mx/Situacion%20Actual%20Industria%20Siderurgica.pdf)

- CORREO DEL CARONÍ.COM (2004): Unidad Matancera exige cumplimiento de cláusula 14. Consultado el día 22 de Octubre de 2004 de la World Wide Web: <http://www.correodelcaroni.com/seccion.asp?pid=43&sid=2125¬id=111470&fecha=10/22/2004>

- CORREO DEL CARONÍ.COM (2004): Ramón Machuca firmó última convención colectiva siderista. Consultado el día 21 de Octubre de 2004 de la World Wide Web: <http://www.correodelcaroni.com/seccion.asp?pid=43&sid=2125¬id=111252&fecha=10/21/2004>

- DOUGLAS, W. (2000): Labor Market Flexibility Versus Job Security -- Why Versus? Consultado el día 5 de Diciembre de 2003 de la World Wide Web: http://www.newecon.org/LaborFlexibility_Douglas.html

- DOW JONES NEWSWIRES (2004): Trabajadores Siderúrgica SIDOR Venezuela Terminan Huelga. Consultado el día 20 de mayo de 2004 de la World Wide Web: http://espanol.biz.yahoo.com/djla/040511/2004051111001039_1.html

- EL UNIVERSAL.COM (2004): Declarada Huelga Indefinida en SIDOR. Consultado el día 5 de mayo de 2004 de la World Wide Web: http://www.eluniversal.com/2004/04/27/imp_eco_art_27164E.shtml

- EL UNIVERSAL.COM : Persisten anomalías en la producción de SIDOR Consultado el día 20 de mayo de 2004 de la World Wide Web: http://www.eluniversal.com/2004/06/03/eco_art_03138F.shtml

- IMF(2002). Globalization: Threat or Opportunity. Consultado el día 23 de Junio de 2003 de la World Wide Web: <http://www.imf.org/external/np/exr/ib/2000/041200.htm#II>.

- GOBIERNO DE ONTARIO (2000): Employment Standards Act. Consultado el día 06 de Septiembre de 2004 de la World Wide Web: http://www.e-laws.gov.on.ca/DBLaws/Statutes/English/00e41_e.htm#BK15
- MINISTRY OF LABOUR (1985): Labour Code Consultado día 8 de noviembre de 2002 de la World Wide Web: <http://laws.justice.gc.ca/en/L-2/>
- MINISTRY OF LABOUR (2000): Employment Standards Act Consultado día 9 de noviembre de 2002 de la World Wide Web: <http://www.gov.on.ca/LAB/english/es/>
- MINISTRY OF LABOUR (1995): Employment Equity Act Consultado día 8 de noviembre de 2002 de la World Wide Web: <http://laws.justice.gc.ca/en/E-5.401/>
- OIT. (2002). La OIT aborda la cuestión de las consecuencias sociales de la Globalización. Consultado el día 23 de Noviembre de 2002 de la World Wide Web: <http://www.oit.org/public/spanish/wcsdg/sample1s.htm>.
- ONTARIO SUPERIOR COURT OF JUSTICE (2004): Affidavit of William Ferguson: In the Matter of the CCAA. Court File No. 04-CL-5306. Consultado el día 15 de Septiembre de 2004 de la World Wide Web: www.mccarthy.ca/en/ccaa/docs/258.pdf
- SIDERÚRGICA DEL ORINOCO (SIDOR). (2000). Cronología. Consultado el día 22 de Febrero de 2003 de la World Wide Web: <http://www.sidor.com/empresa/empresa.htm>.
- STELCO INC. (2003). Corporate Profile. Consultado el día 22 de Febrero de 2003 de la World Wide Web: <http://www.stelco.com/corporate>.
- STELCO INC. (2004): Situation Overview. Consultado el día 2 de Octubre de 2004 de la World Wide Web www.stelco.com/restructuring/pdf/situation_overview.pdf

- STELCO INC. (2002). Supplementary Unemployment Benefit Plan. Consultado el día 15 de Septiembre de 2004 de la World Wide Web: www.dal.ca/~personel/clerman/appB.html
- STELCO INC. (2002). Memorandum of Agreement. Consultado en línea el 16 de Octubre de 2004 de la World Wide Web: www.mccarthy.ca/en/ccaa/docs/444.pdf
- SIDERÚRGICA DEL ORINOCO (SIDOR). (2004). Noticias. Consultado el día 4 de Marzo de 2004 de la World Wide Web: <http://www.sidor.com/noticias/prensa/2004/febrero/1-nota-records04.htm>
- WORLD BANK (1995): World development report: workers in an integrating world Consultado el día 1 de Septiembre de 2004 de la World Wide Web: http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDS_IBank_Servlet?pcont=details&eid=000009265_3961219103803