

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESTUDIOS DE POSTGRADO  
ÁREA DE GERENCIA  
Postgrado en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales

Trabajo de grado

***ANÁLISIS DE LAS TENDENCIAS SOCIO – ECONÓMICAS DE  
LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA ASOCIACIÓN DE  
EMPLEADOS Y OBREROS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA  
ANDRÉS BELLO  
AEYOUCAB  
1979 - 2000***

Presentado por  
CUMARE LANDA, Marinel  
Para optar al título de  
Magíster en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales

Tutor  
ARZOLA ISAAC, José Rogelio

Caracas, Junio 2004.

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLOS  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESTUDIOS DE POSTGRADO  
ÁREA DE GERENCIA  
Postgrado en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales

Trabajo de grado

***ANÁLISIS DE LAS TENDENCIAS SOCIO – ECONÓMICAS DE  
LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA ASOCIACIÓN DE  
EMPLEADOS Y OBREROS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA  
ANDRÉS BELLO  
AEYOU CAB  
1979 - 2000***

Presentado por  
CUMARE LANDA, Marinel  
Para optar al título de  
Magíster en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales

Tutor  
ARZOLA ISAAC, José Rogelio

Caracas, Junio 2004.

***Dedicado a***

*MI PRINCESA ORIANA*

*MI HIJO (A) QUE ESTÁ POR VENIR,*

*RODRIGO,*

*MI ESPOSO Y*

*MI FAMILIA.*

## **AGRADECIMIENTOS**

A DIOS, que siempre me brinda la luz y la fuerza en el camino,

a MI FAMILIA, tanto los que están cerca como lejos, por el apoyo y el ánimo que siempre me brindan para seguir adelante cuando menos fuerza tengo,

a MI MAMI, por ser lo máximo, por ayudarme tanto en todo, desde lo espiritual hasta con los cuidados de mi hija para poder terminar este trabajo,

al Profesor OMAR PICÓN, por brindarme sus conocimientos y orientarme cuando más lo necesité,

a la Licenciada LISBETH LÓPEZ, por su gran apoyo operativo en la elaboración de este trabajo,

a la Economista MARÍA ISABEL MARTÍNEZ, por permitirme utilizar parte del tiempo laboral en mi Trabajo de Grado, y por el empuje para terminarlo,

al Profesor JOSÉ ROGELIO ARZOLA, por todas las revisiones a mi trabajo y la guía que me brindó,

a CARLOS NIETO, por orientarme y ayudarme en los aspectos de la presentación,

a ERIKA PUCCIARELLI, por ayudarme con la carpintería del trabajo, y

a mis AMIGOS y AMIGAS, que siempre estuvieron pendientes y me dieron aliento.

## **INDICE GENERAL**

### **RESUMEN**

|                                                         |              |
|---------------------------------------------------------|--------------|
| <b>INTRODUCCIÓN .....</b>                               | <b>1</b>     |
| Planteamiento del Problema .....                        | 4            |
| Objetivos de la Investigación .....                     | 8            |
| <br><b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO .....</b>              | <br><b>9</b> |
| I.1. Derecho del Trabajo .....                          | 11           |
| I.2. Reseña Histórica de las Relaciones Laborales ..... | 13           |
| I.2.1 Entorno Mundial .....                             | 13           |
| I.2.2 Entorno Nacional: Venezuela .....                 | 20           |
| I.2.2.1 Legislación del Trabajo Venezolana .....        | 20           |
| I.2.2.2 Sindicalismo Venezolano .....                   | 23           |
| I.2.2.3 Convención Colectiva en Venezuela .....         | 25           |
| I.3. Negociación y Contratación Colectiva .....         | 28           |
| I.4. Contrato y Convenio Colectivo .....                | 33           |
| I.4.1 Partes que celebran el Convenio Colectivo .....   | 35           |

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| I.4.2 Caracteres del Convenio Colectivo .....     | 35 |
| I.4.3 Efectos .....                               | 37 |
| I.4.4 Contenido de los Convenios Colectivos ..... | 37 |

## **CAPITULO II: MARCO METODOLÓGICO**

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| II.1 Tipo de Investigación .....                           | 44 |
| II.1.1 Según tipo de Estudio o Esquema .....               | 44 |
| II.1.2 Según el Diseño de la Investigación .....           | 47 |
| II.2 Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos ..... | 49 |
| II.2.1 Análisis de Contenido .....                         | 49 |
| II.2.2 Análisis Estadístico .....                          | 53 |
| II.2.3 Análisis Matemático .....                           | 54 |
| II.3 Población y Muestra .....                             | 55 |
| II.4 Variables e Indicadores .....                         | 55 |

## **CAPITULO III: UCAB Y AEYOUUCAB .....**

|                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| III.1 Reseña Histórica de la Universidad Católica Andrés Bello - UCAB .....                                     | 57 |
| III.2 Asociación de Empleados y Obreros de la Universidad Católica Andrés Bello - AEYOUUCAB: Como Sistema ..... | 59 |
| III.2.1 Antecedentes .....                                                                                      | 60 |
| III.2.2 Estructura Organizativa: Categorías y variables más importantes                                         |    |
| III.2.2.1 Actores .....                                                                                         | 62 |

|                                                                   |            |
|-------------------------------------------------------------------|------------|
| III.2.2.2 Contexto Internacional .....                            | 62         |
| III.2.2.3 Contexto Nacional .....                                 | 63         |
| III.2.2.4 Contexto Tecnológico .....                              | 63         |
| III.2.2.5 Contexto Económico .....                                | 64         |
| III.2.2.6 Contexto Político .....                                 | 67         |
| III.2.2.7 Contexto Social .....                                   | 69         |
| III.2.2.8 Contexto Demográfico .....                              | 70         |
| III.2.2.9 Normativa .....                                         | 72         |
| III.2.2.10 Relaciones .....                                       | 72         |
| III.2.2.11 Dinámica .....                                         | 72         |
| <br><b>CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS ...</b> | <br>73     |
| <b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>                       | <b>98</b>  |
| <b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>                                         | <b>102</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>                                               | <b>109</b> |

## **ÍNDICE DE GRÁFICOS**

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>I.1</b> Convenios Colectivos Celebrados entre 1984 – 2000 .....                             | 27 |
| <b>IV.1</b> Gráfico de Mejoras, Desmejoras e Igualdad:<br>CLÁUSULAS DE DEFINICIONES .....      | 74 |
| <b>IV.2</b> Gráfico de la Cláusula “ESTÍMULO AL TRABAJO” .....                                 | 77 |
| <b>IV.3</b> Gráfico de Mejoras, Desmejoras e Igualdad:<br>CLÁUSULAS ECONÓMICAS .....           | 79 |
| <b>IV.4</b> Gráfico de la Cláusula “BONIFICACIÓN POR<br>NACIMIENTO DE HIJOS” .....             | 81 |
| <b>IV.5</b> Gráfico de la Cláusula “PRIMA POR HIJOS” .....                                     | 82 |
| <b>IV.6</b> Gráfico de la Cláusula “JUGUETES PARA LOS<br>HIJOS DE LOS TRABAJADORES” .....      | 83 |
| <b>IV.7</b> Gráfico de la Cláusula “SEGURO DE VIDA” .....                                      | 84 |
| <b>IV.8</b> Gráfico de la Cláusula “BONIFICACIÓN POR<br>MATRIMONIO” .....                      | 85 |
| <b>IV.9</b> Gráfico de la Cláusula “AUXILIO PARA COSTO DE<br>ENTIERRO” .....                   | 86 |
| <b>IV.10</b> Gráfico de la Cláusula “EVENTOS<br>CULTURALES, DEPORTIVOS, ETC.” .....            | 87 |
| <b>IV.11</b> Gráfico de Mejoras, Desmejoras e Igualdad:<br>CLÁUSULAS SOCIO – ECONÓMICAS” ..... | 89 |



|                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>IV.12</b> Gráfico de Mejoras, Desmejoras e Igualdad:<br>CLÁUSULAS SOCIALES .....   | 91 |
| <b>IV.13</b> Gráfico de Mejoras, Desmejoras e Igualdad:<br>CLÁUSULAS SINDICALES ..... | 93 |
| <b>IV.14</b> Gráfico de Mejoras, Desmejoras e Igualdad:<br>CLÁUSULAS FINALES .....    | 95 |
| <b>IV.15</b> Gráfico de Presencia o No:<br>TODAS LAS CATEGORÍAS .....                 | 96 |

## **ÍNDICE DE ANEXOS**

|                                                                                                                             |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>1. Matriz de Análisis (para ser llenada) .....</b>                                                                       | <b>110</b> |
| <b>2. Hoja de Codificación I: ESTUDIO DE PRESENCIA O NO, y en qué Porcentaje (para ser llenada) .....</b>                   | <b>111</b> |
| <b>3. Hoja de Codificación II: ESTUDIO COMPARATIVO EN CUANTO A SU MEJORA, DESMEJORA O IGUALDAD (para ser llenada) .....</b> | <b>112</b> |
| <b>4. Tasa de Desempleo (1950 – 1999) .....</b>                                                                             | <b>113</b> |
| <b>5. Evolución del Índice de Desarrollo Humano en Venezuela, período 1950, 1960, 1970, 1980, 1990, 2002 .....</b>          | <b>114</b> |
| <b>6. Población Venezolana y Población Económicamente Activa (1950 – 2000) .....</b>                                        | <b>115</b> |
| <b>7. Convenios Colectivos y Trabajadores amparados (1950 – 1999) ....</b>                                                  | <b>116</b> |
| <b>8. MATRIZ DE ANÁLISIS .....</b>                                                                                          | <b>117</b> |
| <b>9. Hoja De Codificación I: ESTUDIO DE PRESENCIA O NO, y en qué Porcentaje .....</b>                                      | <b>173</b> |
| <b>10. Hoja De Codificación II: ESTUDIO COMPARATIVO EN CUANTO A SU MEJORA, DESMEJORA O IGUALDAD .....</b>                   | <b>174</b> |
| <b>11. Datos para el Análisis de la CLÁUSULA “REVISIÓN DE CARGOS Y AUMENTOS DE SUELDOS” .....</b>                           | <b>175</b> |
| <b>12. Datos para el Análisis de la Hoja de Codificación II: MEJORA, DESMEJORA O IGUALDAD .....</b>                         | <b>176</b> |

|                                                                                                                        |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>13.</b> Datos para GRAFICAR el Dinero otorgado en la CLÁUSULA "ESTÍMULO AL TRABAJO" .....                           | 180 |
| <b>14.</b> Datos para GRAFICAR el Dinero otorgado en la CLÁUSULA "BONIFICACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJOS" .....          | 181 |
| <b>15.</b> Datos para GRAFICAR el Dinero otorgado en la CLÁUSULA "PRIMA POR HIJOS" .....                               | 182 |
| <b>16.</b> Datos para GRAFICAR el Dinero otorgado en la CLÁUSULA "JUGUETES PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES" .....   | 183 |
| <b>17.</b> Datos para GRAFICAR el Dinero otorgado en la CLÁUSULA "SEGURO DE VIDA" .....                                | 184 |
| <b>18.</b> Datos para GRAFICAR el Dinero otorgado en la CLÁUSULA "BONIFICACIÓN POR MATRIMONIO" .....                   | 185 |
| <b>19.</b> Datos para GRAFICAR el Dinero otorgado en la CLÁUSULA "AUXILIO PARA COSTO DE ENTIERRO" .....                | 186 |
| <b>20.</b> Datos para GRAFICAR el Dinero otorgado en la CLÁUSULA "EVENTOS CULTURALES, DEPORTIVOS, ETC." .....          | 187 |
| <b>21.</b> Salario Mínimo (1974 – 1999) .....                                                                          | 188 |
| <b>22.</b> Sindicatos legalizados y número de trabajadores (1950 – 1990) ..                                            | 189 |
| <b>23.</b> Estatutos de la Asociación de Empleados y Obreros de la Universidad Católica Andrés Bello – AEYOU CAB ..... | 190 |

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Durante la vida de una organización o empresa, necesariamente aparecen las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, las cuales son influyentes en el éxito o no de la misma, debido a que ellas son un elemento importante para el logro de los objetivos planteados por la organización, y la búsqueda por parte de los trabajadores de su desarrollo físico, mental, espiritual y social, unido al crecimiento como persona y de la calidad de vida. Estas relaciones tienen la necesidad de ser normadas o reguladas, logrando acuerdos entre las partes a través de la negociación para establecer las condiciones de trabajo.

Se encuentran distintas clasificaciones de Negociaciones Colectivas, pueden ser: Conflictivas o Colaborativas<sup>1</sup>, Dominantes, De Equilibrio o Supeditada<sup>2</sup>, de Encuentro o de Conflicto<sup>3</sup>, Distributiva, Integrativa, Estructuración de las Actitudes o Interorganizativa<sup>4</sup>, entre otras.

Esta negociación puede darse y concluirse de diferentes manera, (acuerdos colectivos y pactos colectivos, acuerdos marco y acuerdos sobre materias concretas, concertación social<sup>5</sup>) y una de ellas son los convenios colectivos. Además de estos contratos y convenios, que son propios de cada organización, estas relaciones también son regidas por la Ley Orgánica del Trabajo (L.O.T.), su reglamento (R.L.O.T.), las normas que dispone la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y demás convenios internacionales sancionados por el Estado.

---

<sup>1</sup> <http://www.medyar.com/programaUc.htm> [2003]

<sup>2</sup> [http://www.consultorescomerciales.com/curso\\_de\\_tecnica\\_de\\_negociacion/index.asp](http://www.consultorescomerciales.com/curso_de_tecnica_de_negociacion/index.asp) [2003]

<sup>3</sup> <http://www.canalcursos.com/cursos:Curso-en-tecnica-de-Negociaci%C3%B3n-y-ventas-mmMasinfo6518.htm> [2003]

<sup>4</sup> WALTON, Richard y MCKERSIE, Robert. *Teoría de las Negociaciones Laborales*. Editorial Labor, S.A. Barcelona – España. 1974. pp. 17 - 18.

<sup>5</sup> <http://www.us.es/fct/programas/plan02/troncal/segundo/tednc.htm> [2003]

Podemos decir que el contrato de trabajo<sup>6</sup> (Artículo No. 67) es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración. Generalmente se plantean al inicio de la relación de trabajo y luego se renuevan automáticamente con las mismas condiciones o con mejoras a las mismas.

La convención colectiva<sup>7</sup> (Artículo No. 507) de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.

La L.O.T. en principio permite a los sindicatos celebrar convenciones colectivas con los patronos (no obstante el reglamento de L.O.T. abre un espacio que permite a grupos de trabajadores celebrar acuerdos colectivos con las organizaciones<sup>8</sup> (Artículo No. 164). En ese orden de ideas tenemos que los sindicatos tienen como una de sus principales funciones, representar a sus miembros, teniendo atribuciones y finalidades<sup>9</sup> (Artículo No. 408) como son: promover, negociar, celebrar, revisar y modificar los convenios colectivos, protegiendo y defendiendo los intereses profesionales o generales de los trabajadores ante la organización<sup>10</sup> (Artículo No. 144). Estos sindicatos deben presentar su proyecto de convención ante la Inspectoría del Trabajo para que adquiera legalidad dicha convención y comience el proceso para las negociaciones correspondientes al caso.

Se observa entonces, que en empresas, tanto públicas como privadas pueden existir sindicatos de trabajadores, los cuales, de forma activa, luchan por sus propios intereses buscando, paralelamente, lograr los objetivos organizacionales. Dependiendo de lo que logren como asociación puede colaborar a que exista una paz laboral y un clima organizacional adecuado.

Igualmente como cualquier empresa, las Universidades por ser organizaciones con substrato real y substrato personal<sup>11</sup> con más de 20

---

<sup>6</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. *Ley Orgánica del Trabajo*. Venezuela. 1997. p. 18.

<sup>7</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. *L.O.T.* 1997. *Op. cit.*, p. 110.

<sup>8</sup> DECRETO PRESIDENCIAL; CALDERA, Rafael. *Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo*. Venezuela .1999. p. 47.

<sup>9</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. *L.O.T.* 1997. *Op. cit.*, pp. 87 – 88.

<sup>10</sup> DECRETO PRESIDENCIAL; CALDERA, Rafael. *R.L.O.T.*, 1999. *Op. cit.*, pp. 43 - 44.

<sup>11</sup> AGUILAR GORRONDONA, José Luis. *Derecho Civil Personas*. Décima edición. Manuales de Derecho Universidad Católica Andrés Bello. Fundación Polar. Caracas – Venezuela. 1991. pp. 334 a 335.

trabajadores, es un lugar de trabajo apto y reconocido por ley para que proceda en ellas la creación de sindicatos<sup>12</sup> (Artículo No. 417) cuyo objeto será la búsqueda del mejoramiento social, económico, moral y la defensa de los derechos individuales de sus asociados.

Cabe destacar que en Venezuela las Universidades, las cuales son personas jurídicas de Derecho Público<sup>13</sup>, revisten dos tipos: a) Las Universidades Nacionales y b) Universidades Privadas. Las primeras rigen sus relaciones laborales a través de la formativa aplicable al sector público y las segundas rigen sus relaciones a través de L.O.T. fundamentalmente.

Actualmente existen aproximadamente 19 Universidades Privadas<sup>14</sup> y la primera de ellas, la Universidad Santa María que fundada en la primera semana del mes de Octubre de 1953. La segunda, fue la Universidad Católica Andrés Bello, fundada el 24 de Octubre de 1953.

Como parte de la investigación en el sector se ha encontrado, tanto a nivel Nacional como Internacional, la presencia de sindicatos en distintas universidades como son: STEUNAM (Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México), STUIA (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Iberoamericana), AEYOUCAB (Asociación de Empleados y Trabajadores de la Universidad Católica Andrés Bello), SIPUCAB (Sindicato de Profesores la Universidad Católica Andrés Bello), Empleados de la Universidad Central de Venezuela (UCV), Profesores de la Universidad Central de Venezuela (UCV), Sindicato Nacional Unitaria Magisterial (SINAFUM), entre otras.

Entonces es de relevancia para efectos tales como, realizar estudios de las practicas y filosofías de las Relaciones Industriales y Laborales por vía de estudios comparativos (relaciones comparadas) a fin de establecer patrones de conducta y estrategias de negociación, comparar los instrumentos que a través del tiempo han regulado la -normativa que rige las relaciones entre los sindicatos de trabajadores y las universidades, con miras a evitar el conflicto.

Es de interés en este caso, saber cómo ha sido la tendencia de la negociación colectiva, expresada a través de los distintos convenios colectivos logrados, entre la *Asociación de Empleados y Obreros de la Universidad Católica Andrés Bello (AEYOUCAB)* con la *Universidad Católica Andrés Bello (UCAB)*, en tanto constituye un sindicato que agrupa a la casi

<sup>12</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. L.O.T. 1997. *Op. cit.*, p. 90.

<sup>13</sup> AGUILAR GORRONDONA, José Luis. 1991, *Op. cit.*, pp. 40 - 45.

<sup>14</sup> [http://servicios.universia.edu.ve/rediseno/contenidos/sencillos/resumen.php?id\\_pag=176](http://servicios.universia.edu.ve/rediseno/contenidos/sencillos/resumen.php?id_pag=176)  
[2003]

totalidad de empleados y obreros de la segunda Universidad Privada, más numerosa y antigua del país, lo cual permitiría establecer un patrón de actuación de las relaciones laborales en este sector.

Se han celebrado nueve (9) Convenios Colectivos desde 1979 al 2000, cuya duración ha sido variable durante los primeros tres convenios (2,3 y 3 años respectivamente), y luego los seis últimos han sido de dos (2) años.

La presente investigación versará sobre la respuesta a la siguiente pregunta central: ¿Cuál ha sido la tendencia de la negociación colectiva entre la UCAB y la AEYOU CAB en el tiempo (1979 al 2000), a través del análisis de las cláusulas de los distintos Convenios Colectivos logrados?

## **RESUMEN**

Durante la vida de una organización o empresa existen las relaciones laborales, las cuales son influyentes en el éxito o fracaso de la misma, debido a que ellas son un elemento importante para el logro de los objetivos planteados por la organización. Estas relaciones tienen la necesidad de ser normadas o reguladas, logrando acuerdos entre las partes a través de la negociación para establecer las condiciones de trabajo. Estos acuerdos pueden estar expresados en convenios colectivos.

Es de interés en este caso, saber cuál ha sido la tendencia de la negociación colectiva, a través del análisis de las cláusulas de los distintos Convenios Colectivos celebrados entre la *Universidad Católica Andrés Bello (UCAB)* y la *Asociación de Empleados y Obreros de la Universidad Católica Andrés Bello (AEYOUCAB)*, desde el año 1979 al 2000.

Para ello se realizó una investigación de tipo descriptiva, con diseño longitudinal de tendencia, debido a que se estudiará cómo a través del tiempo han ido variando las cláusulas de los Convenios Colectivos y se examinará su evolución a lo largo de este período.

Se utilizó como técnica de recolección de datos el Análisis de Contenido definiendo como universo los nueve Convenios Colectivos (CC) celebrados entre la UCAB y la AEYOUCAB entre 1979 y el 2000, las unidades de registro serán las cláusulas contempladas en cada uno de los convenios, y las categorías serán las cláusulas clasificadas en función de la doctrina señalada por la Organización Internacional del Trabajo en 1995<sup>1</sup>, las cuales son cláusulas de Definiciones, Económicas, Socio-Económicas, Sociales, Sindicales y Finales. Este análisis de contenido se divide en dos partes; la primera que estudia la presencia de las categorías planteadas en cada convenio y en forma global, y una segunda parte que estudia si las cláusulas han mejorado, desmejorado o han permanecido igual en el tiempo. Se empleó la estadística descriptiva con ayuda de gráficos y regresiones simples para describir el comportamiento de las cláusulas, realizándose el estudio en términos reales (comparando con el costo de vida). Se desarrolló un análisis matemático de las regresiones para enriquecer la descripción de las tendencias socio – económicas.

Según los resultados obtenidos en términos generales se puede concluir que la tendencia de las cláusulas de los convenios colectivos ha sido permanecer igual en el tiempo, y observándose un decrecimiento al evaluarse en términos reales.

---

<sup>1</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Relaciones de Trabajo en Venezuela. Informe de una misión de la Oficina Internacional del Trabajo*. Ginebra. 1995. p. 91.



## **INTRODUCCIÓN**

En la actualidad es evidente que las Relaciones Laborales son claves para el buen funcionamiento de una organización, abarcan muchos aspectos y dentro de ellos está la negociación que se hace entre las partes para normar dichas relaciones y lograr un clima de confianza, de buenas relaciones y productividad. Si esta negociación no es adecuada y no cubren, por lo menos en un porcentaje significativo las expectativas, la actividad de la organización se verá afectada (desde los insumos, pasando por la producción, hasta el clima organizacional), lo cual repercute en el progreso de la misma y también de sus clientes (tanto internos como externos), por no darles los servicios apropiados y requeridos en forma oportuna.

Uno de los logros de las negociaciones colectivas son expresados en los Convenios Colectivos, los cuales dan información de los acuerdos llegados entre las partes, y con eso se puede visualizar si realmente han tenido beneficios reales para los trabajadores y si han ido a la par con el costo de vida del país. También a través de ellos y conociendo el número de trabajadores amparados, puede determinarse los costos que acarrearán dichos Convenios Colectivos. A todo esto no se escapa el ámbito universitario, y específicamente el caso a investigar; los Convenios Colectivos celebrados entre la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) y la Asociación de Empleados y Obreros de la Universidad Católica Andrés Bello (AEYOUUCAB).

La presente investigación se basa en el *"Análisis de las Tendencias Socio-Económicas de los Convenios Colectivos de la Asociación de Empleados y Obreros de la Universidad Católica Andrés Bello- AEYOUUCAB"*, de manera de analizar cual ha sido la tendencia en el tiempo, desde 1979 hasta el 2000, de los convenios celebrados entre la UCAB y la AEYOUUCAB, a través de una metodología comparativa.

Se pretende determinar si realmente los convenios celebrados entre las partes han beneficiado a los trabajadores, según el análisis de su

comportamiento en el transcurrir del tiempo, tratando de proporcionar recomendaciones según los resultados obtenidos en la investigación.

La metodología utilizada, incluye tanto un estudio cualitativo de las cláusulas (análisis de contenido), como un estudio cuantitativo para aquellas que sea posible (análisis estadístico y matemático), obteniéndose un análisis holístico de los Convenios Colectivos.

Se realizan comparaciones con patrones de la vida diaria (inflación, costo de vida, valor real del dinero), que afectan a todos los miembros de una comunidad, y así poder determinar como ha sido realmente la situación y beneficios recibidos, debido a que hacer un análisis solo en términos nominales, pudiera arrojar resultados incompletos.

El desarrollo del presente Trabajo de Grado se estructuró de la siguiente manera:

Inicialmente se plantea el problema con los objetivos de la investigación.

Capítulo I: *MARCO TEÓRICO*: Contiene algunos conceptos teóricos necesarios para realizar la investigación, y que servirán como basamento del estudio.

Capítulo II: *MARCO METODOLÓGICO*: Se encuentra el tipo de investigación, el diseño, técnicas e instrumentos de recolección de datos a utilizar para la comparación de los convenios, junto con la identificación de las variables e Indicadores. También aclarando la población y muestra con la que se trabajará.

Capítulo III: *UCAB y AEYOUUCAB*: Se ubican las organizaciones implicadas en el estudio, se plantea su reseña histórica y estructura organizativa. Analizando detalladamente la AEYOUUCAB en sus categorías y variables más relevantes, vista desde el punto sistémico.

Capítulo IV: *PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS* del estudio de las cláusulas de cada uno de los convenios y establecer comparaciones, según la metodología planteada.

Para finalmente poder establecer las conclusiones de la tendencia que han tenido los convenios colectivos celebrados entre la UCAB y la AEYOUUCAB.

Una de las limitaciones del presente estudio fue el no poder obtener datos acerca del número de empleados beneficiados en algunas cláusulas (permisos remunerados, estímulo al trabajo, becas, aportes a la caja de ahorros, bonificación por nacimientos de hijos, primas por hijos, bonificación por matrimonio, auxilio para costos de entierro y kinder o guardería), para determinar los costos que producen a los diversos convenios, y a través de ésta información estudiar la posibilidad de reorientar los recursos a otros beneficios que lo requieran para optimizarlos.

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Estudiar cuál ha sido la tendencia de la negociación colectiva expresada a través de los convenios colectivos entre la UCAB y la AEYOUUCAB.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- a) Identificar los convenios existentes entre la UCAB y la AEYOUUCAB.
- b) Identificar las cláusulas de cada uno de los convenios según doctrinas.
- c) Comparar los convenios colectivos existentes entre la UCAB Y la AEYOUUCAB.
- d) Establecer cuál ha sido la tendencia de las cláusulas de los convenios colectivos celebrados entre la UCAB y la AEYOUUCAB, tomando en consideración sus tendencias Socio – Económicas.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

Con el desarrollo y expansión de la revolución industrial, las relaciones de trabajo, tanto a nivel de empresa como a nivel de la sociedad global, han alcanzado una especial relevancia. No sólo por tratarse de relaciones que afectan fundamentalmente a la vida económica de las sociedades, sino también por la importancia intrínseca de las mismas, ya que la actividad laboral determina y conforma en gran medida al ser humano, en su necesidad de satisfacer individual y colectivamente las exigencias de su existencia. Exigencias que comienzan por la necesidad de subsistencia y de superación, sólo realizable mediante el dominio de la tierra y naturaleza por el ingenio y el trabajo<sup>15</sup>.

Las relaciones de trabajo adoptan diversas configuraciones, en unos u otros países, de acuerdo o en función de la forma de producción que predomine en los mismos; pero, en todo caso, requieren de especial atención si se quiere prevenir y evitar los problemas que, tarde o temprano, suelen presentarse<sup>16</sup>.

Para Dunlop<sup>17</sup>, las relaciones de trabajo son relaciones sociales normatizadas, es decir encuadradas en una especie de estado de derecho, que garantiza la armonía y equilibrio de las misma, en función del bien común.

Holley y Jennings<sup>18</sup>, sin separarse demasiado de este esquema, subrayan el carácter dinámico de estas relaciones, viéndolas como un proceso histórico normatizado, donde la función reguladora es de carácter cambiante. Se concibe la Constitución y las leyes, como algo “vivo”, en constante evolución y cambio.

---

<sup>15</sup> URQUIJO, José I. *Teoría de las Relaciones Industriales*. Universidad Católica Andrés Bello. Segunda edición. Caracas. 1996. pp. 13.

<sup>16</sup> ÍDEM. 1996, *Op. cit.*, pp.13.

<sup>17</sup> ÍDEM. 1996, *Op. cit.*, pp. 261.

<sup>18</sup> ÍDEM. 1996, *Op. cit.*, pp. 261.

Con el estudio de varios autores se puede decir en resumen, que existe un consenso fundamental en considerar las relaciones industriales como aquellas relaciones sociales que surgen y se desarrollan en la actividad laboral humana, de acuerdo a los distintos modos de producción que han sido ensayados en el proceso histórico de configuración de las distintas sociedades. Estas relaciones revisten especial importancia y trascendencia en sociedades como las del mundo contemporáneo, centradas en gran medida en torno al trabajo colectivo, industrial o fabril<sup>19</sup>.

Según Dunlop, con quien coinciden varios autores, fundamentan las Relaciones Laborales en una serie de premisas<sup>20</sup>:

- a) La división fundamental del trabajo: Está dividida en dos niveles, ejecutivos y ejecutor. Este ejecutivo, generalmente es el capital por ende el patrono, y el ejecutor es el trabajador, quien está subordinado al primero.
- b) La diferenciación de los roles de ambos: Los roles y estatutos de estos dos actores se han modificado y diversificado. Dentro de cada uno de ellos se encuentran diversidad y distintas formas de acción.
- c) La aparición del tercer actor, el Estado: Es un hecho patente en todas las sociedades actuales. Lo distintivo de unas y otras sociedades será, el grado y la forma de intervención del Estado en materia Laboral.
- d) La trama -Normativa: Debido a la complejidad de las relaciones se hace necesaria una -normativa y unos procedimientos que permitan la concertación de intereses y la posibilidad de acuerdos, en función del bien común.

Dentro de estas premisas se puede observar la distinción de los actores de las Relaciones Laborales, donde se encuentran los ejecutivos, representados en patronos o en organizaciones patronales; y ejecutor, representado en los trabajadores o en las organizaciones sindicales.

Tanto los trabajadores como los patronos tienen el derecho de asociarse libremente en sindicatos<sup>21</sup> (Artículo No. 400) y éstos, a su vez, el de constituir

---

<sup>19</sup> URQUIJO, José I. 1996, *Op. cit.*, pp. 262 - 263.

<sup>20</sup> Premisa: Presupuesto o postulado que no requiere necesariamente ser comprobado y sobre el cual se sustenta el modelo. Es decir, que para que el modelo funcione debe darse dichos postulados (definición dada en clases de la cátedra "Enfoques Comparativos", por el Prof. URQUIJO, José I., en el Post-grado de Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, UCAB. 2000).

federaciones (varios sindicatos) y Confederaciones<sup>22</sup> (Artículo No. 463) (varias federaciones).

Estas organizaciones, no son más que un grupo asociado que, siguiendo una determinada formalidad apegada a la ley constituyen organizaciones sindicales para una mejor defensa de sus derechos y adecuada interpretación y cumplimiento de sus deberes<sup>23</sup>.

Tanto las organizaciones patronales como las de trabajadores tiene su marco legal (trama -normativa), igualmente válido para una u otra, en la Constitución República Bolivariana de Venezuela<sup>24</sup>, la Ley Orgánica del Trabajo<sup>25</sup> y su reglamento<sup>26</sup>.

## I.1 DERECHO DEL TRABAJO

Cada autor, según sus preferencias, lo define de una u otra forma, por ejemplo: el profesor Georges Gurvitch<sup>27</sup>, profesor de la Universidad Rusa de Praga, lo llamó Derecho Social. Paul Pic<sup>28</sup>, lo denominó Derecho Industrial. Alfredo Palacios le denominó el Nuevo derecho. Legislación del Trabajo es la denominación preferida teóricamente por el propio Paul Pic. Antokoletz<sup>29</sup> lo define como Organización del Trabajo, entre otros.

La Organización Internacional del Trabajo en publicaciones parece inclinarse por el nombre "Derecho del Trabajo"<sup>30</sup>. Nombre que siguió unificándose para utilizar una sola forma al nombrarlo.

---

<sup>21</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. *L.O.T.* 1997. *Op. cit.*, p. 86.

<sup>22</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. *L.O.T.* 1997. *Op. cit.*, p. 101.

<sup>23</sup> PENA, PÉREZ, GROOSCORS, DE ABREU y ROSAS. *Organizaciones Patronales*. Trabajo realizado para la cátedra "Administración de RRHH", dictada por el Porf. ARZOLA, R. Universidad Católica Andrés Bello. 2004. p. 2.

<sup>24</sup> Para mayor información ver ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Venezuela. Diciembre 1999. Artículo 52. p. 9.

<sup>25</sup> Para mayor información ver CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. *L.O.T.* 1997. *Op. cit.*, Artículos No. 397, 400, 401, 402, 403, 410 pp. 85 – 89.

<sup>26</sup> Para mayor información ver *Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo*. 1999. Artículos 142, 147, 148.

<sup>27</sup> GURVITCH, Georges. *L'Idée du Droit Social*. París 1932. p IX

<sup>28</sup> PIC, Paul. *Traité Élémentaire de Legislation Industrielle - Les Lois Ouvrières*. Prefacio de la sexta edición. p XIV.

<sup>29</sup> ANTOKOLETZ. *Curso de Legislación del Trabajo*. Tomo I. p 9.

<sup>30</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Lo que es y lo que hace*. Ginebra. 1987. pp 164 - 170.

En sus inicios, Rafael Caldera<sup>31</sup> define el Derecho del Trabajo como el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre las partes que concurren a él y con la colectividad general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.

En definiciones más contemporáneas, Alfonzo-Guzmán<sup>32</sup> define el Derecho del Trabajo como el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajenas, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, y a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

El Derecho Laboral puede dividirse en dos ramas<sup>33</sup>:

- a) El Derecho Individual: tiene como fuente esencial de sus normas el contrato individual, las relaciones creadas no alcanzan sino a las partes contratantes. La actividad del legislador es más rigurosa y absoluta que en Colectivo debido a que el trabajador es más débil.

El Derecho individual emerge primero en el campo del Derecho Laboral y se apoya en el principio de normas de Derecho Común.

- b) El Derecho Colectivo reconoce como fuente la convención colectiva. Ésta alcanza a toda categoría profesional. Al estar agrupados los trabajadores se consideran más fuertes, y se delimita su voluntad con el fin de concederle más amplitud a la asociación profesional.

El Derecho Colectivo es posterior al Individual y descende del Derecho Público al Derecho Común<sup>34</sup>.

Según Guillermo Carabella<sup>35</sup>, los define:

---

<sup>31</sup> CALDERA RODRIGUEZ, Rafael. *Derecho del Trabajo*. Tipografía La Nación. Caracas – Venezuela. 1939. pp 55 y 56.

<sup>32</sup> ALFONZO-GUZMAN, Rafael. *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Octava edición adaptada a la vigente Ley Orgánica del Trabajo. Litografía Melvin. Caracas – Venezuela. 1995. p. 11.

<sup>33</sup> CARABELLA, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*. Tomo III. Volumen I. Helianta P. 1989. p. 7.

<sup>34</sup> NAPOLI. *Manual de Derecho Sindical*. Buenos Aires. 1962. pp. 15 - 16.

<sup>35</sup> CARABELLA, Guillermo. 1989, *Op. cit.*, p. 7.



El Derecho Individual del Trabajo, se circunscribe a la consideración más o menos atomizada de las relaciones laborales, incluso a las existentes o posibles entre un solo trabajador y su patrono.

El Derecho Colectivo laboral puede definirse como aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o de dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses.

Como principios básicos del Derecho Colectivo se pueden mencionar los siguientes<sup>36</sup>: a) La protección de los trabajadores: garantizar el derecho de coalición y ejercer su poder económico y social. b) La autonomía colectiva: regulan formativamente las condiciones laborales, con autorregulación de los procedimientos de conciliación y arbitraje por las asociaciones profesionales. c) La codecisión en la empresa: comunidad de producción. d) La defensa de los intereses: pactos colectivos e incluso limita violencia y otras medidas de fuerza. e) Por la paz laboral: tienden a encausar jurídicamente los conflictos laborales y por la tregua que garantizan.

## **I.2 RESEÑA HISTÓRICA DE LAS RELACIONES LABORALES**

### **I.2.1 ENTORNO MUNDIAL**

Después de la Revolución Industrial y el cambio del trabajo manual a un trabajo mecanizado, se generan diferencias de clases, una poseedora de los medios y otra la clase obrera<sup>37</sup>.

En forma individual la clase obrera no surge ni ejerce influencia alguna en la sociedad durante mucho tiempo debido a la diferencia de poder entre el patrono y trabajador, comienzan a reunirse en grupos clandestinamente para ejercer presión, pero los patronos se niegan a establecer comunicación con los trabajadores, lo que trajo como consecuencia que los trabajadores o

---

<sup>36</sup> HUECK, Alfred y NIPPERDEY. *Compendio de Derecho del Trabajo*. Editorial Revista de Derecho Privado. España – Madrid. 1963. pp. 249 - 253.

<sup>37</sup> URQUIJO, José I. 1996. *Op. cit.*, p. 147.

aceptaban las condiciones o iban a huelga. Los trabajadores comienzan a organizarse en forma de sindicatos para esta lucha.

Las Negociaciones Colectivas fueron imponiéndose lentamente, primero entre trabajadores más especializados y luego con el resto de los trabajadores. Cada país fue llevando su proceso, algunos comenzaron con una empresa o localidad y luego se fue extendiendo a lo largo del país.

La Contratación Colectiva surge en paralelo con los Sindicatos. Por ello a continuación se mencionarán los eventos más resaltantes del Sindicalismo Internacional según José Gómez Cerda<sup>38</sup>, por tener una gran relación del surgimiento de los Contratos Colectivos:

**Etapas 1801-1850:** La primera ley laboral (1802), en Inglaterra. Se produjeron en Inglaterra rebeliones contra el trabajo de las fabricas y el empleo de las maquinas (1810 y 1811). En Inglaterra, se promulga la ley sobre libertad de asociación para los trabajadores (1824). Paralelamente, en Francia, una crisis económica llevó a los trabajadores a un gran desempleo lo que condujo a manifestaciones de los desocupados.

A partir de 1830 nace una nueva etapa del movimiento de los trabajadores organizados. Se crean: La Asociación Nacional para la Protección del Trabajo (1830), La Gran Unión Consolidada (1833). La “Joven Europa”, primera organización obrera internacional (1834).

En Inglaterra, la Asociación de Trabajadores (1836). Luego en 1837 la Asociación de Trabajadores elaboró la “CARTA DEL PUEBLO”, documento donde se plantearon las reivindicaciones más urgentes de la clase obrera de esa época

El año 1848 es el año de “La Revolución”, por los acontecimientos que se produjeron en Francia, Italia y otros países europeos.

También se destacan otros hechos como: La instalación por parte del Gobierno de los Talleres Nacionales (1848), la formación de la “Comisión para los Trabajadores”, (1848), la formación de un gran número de Clubes y varias organizaciones de obreros se fusionaron y se fortalecieron

---

38

<http://www.acmoti.org/IV%20LIBRO%20.%20CRONOLOGIA%20DEL%20SINDICALISMO%20INTERNACIONAL.%20CAP.%20I.htm> [2004]

Posteriormente, la llamada II República se volcó contra los obreros, se iniciaron las persecuciones contra militantes obreros y sus asociaciones. Muchas asociaciones de obreros se disolvieron.

**Etapas 1850-1900:** En Inglaterra se constituyeron las primeras organizaciones sindicales por oficios (1851), las “Uniones - Trade Unions”. Se creó la “ASOCIACION INTERNACIONAL DE TRABAJADORES (A.I.T.) (1864), en Londres, Inglaterra, con delegados de varios países de Europa, divididos en dos bandos los marxistas y los anarquistas, la cual se declaró disuelta en 1876, por la división interna entre sus principales dirigentes.

Hubo creación de múltiples asociaciones: En los Estados Unidos la Unión Nacional del Trabajo (U.N.T.) (1866). En Berlín, Alemania, se constituyó la Asociación de Sindicatos (1868). En Estados Unidos, se creó la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo (1869) y la Federación de Sindicatos de Obreros y Oficios Organizados (1881).

En 1871, en Francia, el pueblo se sublevó contra el gobierno. La Guardia Nacional formó un Comité Central llamado “La Comuna de París”. Esta experiencia duró sólo dos meses. Como consecuencia del fracaso de “La Comuna”, se promulgó en 1872 una ley que prohibía toda clase organización de los obreros.

En 1886 cientos de obreros, dirigentes sindicales y personas del pueblo de Chicago fueron detenidos y torturados por problemas en la empresa Mc Cormick, esto dio origen a que en todas partes del mundo, los trabajadores organizados recordaran a “LOS MARTIRES DE CHICAGO”, y que el 1ro. de Mayo, fuera considerado como el día internacional de los trabajadores.

Se formó la Federación Americana del Trabajo (American Federation of Labor AFL) (1886). Se constituyó la II Internacional Socialista (1889), en sustitución de la I que había fracasado. Se formó en París, Francia, en ocasión de las actividades para conmemorar el I Siglo de la Revolución Francesa, con el nombre de Oficina Socialista Internacional, luego fijó su sede en Bruselas, Bélgica.

En 1891 el Papa León XIII escribió la famosa encíclica “Rerum Novarum (De las Cosas Nuevas)”, donde expone criterios y principios que dan inicio a la necesidad de crear organizaciones sindicales para los trabajadores de pensamiento cristiano.

Después de la publicación del Rerum Novarum en Europa del Este se constituyeron diversas organizaciones de sindicatos cristianos: En 1891 se

formó la primera organización sindical cristiana en Tchequia; en Eslovenia se creó la Federación Eslovaca de Trabajadores Cristianos; y en 1894, en Gyor, se constituyó la primera organización de sindicatos cristianos de Hungría. En 1892 se constituye en Austria el Movimiento Sindical Cristiano.

También durante este período se crean: El Círculo Regional para Obreros (1893). La Federación de Sociedades Obreras Católicas, La Confederación General del Trabajo (C.G.T.) y la Federación Belga del Algodón y el textil (1884).

**Etapas 1901-1925:** Se creó el Secretariado Sindical Internacional (S.S.I.) (1901) con sindicatos de Dinamarca, Noruega y Suecia, además delegados de Bélgica, Alemania y Gran Bretaña.

El sindicalismo cristiano europeo tiene su origen a fines del siglo XIX, por la influencia de la encíclica “Rerum Novarum” y por la acción de grupos importantes de católicos y protestantes en el mundo social. Son creadas las siguientes organizaciones: En Polonia la “Federación de Organizaciones Profesionales Polacas” (1902). Se constituyó el Sindicato Católico Holandés de Empleados Agrícolas y la Confederación de Sindicatos Católicos (N.K.V.), ambos en Holanda (1904). Se creó el Secretariado de Uniones Profesionales Cristianas, en Gante, Bélgica (1904). Se fundó la Federación Húngara de Sindicatos Cristianos (1906). Se formó la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos (CFTC) (1919).

En 1917, en Petrogrado, Rusia, 200.000 obreros realizaron una huelga insurreccional la cual marcó el comienzo del proceso en la revolución rusa en Petrogrado.

Al finalizar la I Guerra Mundial, la Federación Americana del Trabajo (AFL), de Estados Unidos, convocó a organizaciones sindicales de América Latina, para constituir un organismo “interamericano”. En Laredo, Texas, en 1918 se constituyó la Confederación Obrera Pan Americana (COPA). Este es el primer intento del sindicalismo norteamericano de penetrar y controlar al sindicalismo latinoamericano.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) fue creada en 1919 con el TRATADO DE VERSALLES, junto con la Sociedad de las Naciones.

Fundación de la Federación Sindical Internacional (F.S.I.) (1919). Creación de la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (CISC): (1920), en La Haya, Holanda. Las Federaciones Profesionales, por ramas industriales y sectores de la producción, comenzaron también a principios del siglo XX.

En 1919 en un Congreso celebrado en Moscú, en los salones del Kremlin, se celebró el Congreso Constitutivo de la III Internacional Comunista, convocado por Lenin. A esta internacional sólo podían pertenecer partidos políticos que fueran comunistas.

También en 1919 se realizó el II Congreso de la III Internacional Comunista. Este Congreso designó una Comisión para crear la III Internacional Sindical Roja (I.S.R.). En 1921 se celebró el I Congreso de la INTERNACIONAL SINDICAL ROJA (I.S.R.), en Moscú.

**Etapas 1926-1950:** Fue un período marcado por la gran crisis económica. En 1929, en Wall Street, el centro económico de Estados Unidos, se llamó “el viernes negro”, las empresas cerraron, se creó un gran desempleo: las consecuencias como siempre las pagaron los trabajadores.

Sucedieron los siguientes hechos relevantes: Nace la CIO en Estados Unidos en 1935 (Congreso de Organizaciones Industriales o Congress of Industrial Organization) CIO. En 1936 se constituyó la Federación Nacional Cristiana de Sindicatos de la Agricultura y de Criadores, en Madagascar, África. En 1938 se constituyó la Central de Trabajadores de América Latina (C.T.A.L.), que agrupaba las diversas tendencias, que se definían como antifascistas.

Durante la II Guerra Mundial el sindicalismo estuvo paralizado, producto de los enfrentamientos militares, la crisis económica y la reconstrucción de muchos pueblos.

En 1945 se celebró en Londres la CONFERENCIA SINDICAL MUNDIAL, donde participaron las más grandes organizaciones sindicales de Estados Unidos, Alemania, Unión Soviética, Francia y otros países, decidieron constituir la FEDERACION SINDICAL MUNDIAL (F.S.M.).

En 1945 quedó constituida la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), en el Castillo de Frontenac, en Quebec, Canadá.

En 1947 se formó en Venezuela la Confederación de Trabajadores de Venezuela (C.T.V.), con mucha influencia del Partido político Acción Democrática (A.D.)

**Etapas 1951-1960:** Se crea la Fundación de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), en México, 1951. Creación de la Confederación Latinoamericana de Sindicalistas Cristianos (CLASC), en Chile, en el año 1954. La Federación Americana del Trabajo (AFL), y el

Congreso de Organizaciones Industriales (C.I.O.) se fusionaron en 1955, y constituyeron la AFL-CIO, donde estaban los dos grandes líderes del sindicalismo norteamericano.

En 1956 fue creada la Confederación Internacional de Sindicatos Árabes (C.I.S.A.).

En 1957 la firma del TRATADO DE ROMA, un proceso de unidad de Europa, donde seis países: Alemania, Bélgica, Francia, Holanda, Italia y Luxemburgo, acordaron trabajar juntos en la construcción de la Comunidad Económica Europea.

La más grande manifestación de jóvenes trabajadores la realizó la Juventud Obrera Cristiana (J.O.C.) en 1957 cuando 30.000 jóvenes obreros de todas partes del mundo se reunieron en Roma, y fueron saludados por el Papa Pío XII. En este año se constituyó la Confederación de Sindicatos Cristianos de la Comunidad Económica Europea (C.E.E.).

**Etapas 1961-1970:** Este período nacen nuevos sindicatos y asociaciones, entre ellos: En 1961 se constituyó la Federación Campesina Latinoamericana (F.C.L.), en un Congreso realizado en Santiago de Chile. En 1962 se creó la CONFEDERACIÓN SINDICAL AFRICANA (C.S.A.). El mismo año, quedó constituido, en Santiago, República Dominicana, el Sindicato Autónomo de Industria Farmaceutica (SADIF), que dio origen a la Confederación Autónoma de Sindicatos Cristianos (CASC), afiliada a la CLASC.

Por iniciativa de la AFL-CIO se creó el Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre I.A.D.S.L. (American Institute for Free Labor Developpment- A.I.F.L.D., que era dirigido en forma tripartita.

En 1963; 41 Estados Independientes Africanos crearon la ORGANIZACIÓN DE UNIDAD AFRICANA (O.U.A.), con el interés de promover la cooperación regional, internacional y el desarrollo africano. También se constituyó en Brasil la CONFEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES AGRICOLAS (CONTAG).

En 1964 quedó constituido, en Brasilia, Brasil, el Congreso Permanente de Unidad Sindical de América Latina (CPUSTAL). También en 1964, el sindicalismo norteamericano creó el CENTRO SINDICAL AFRO-AMERICANO, con la misma estructura del Instituto Americano de Desarrollo del Sindicalismo Libre (IADSL), controlado por la AFL-CIO, como una forma de penetrar los sindicatos africanos.

En 1968, las protestas políticas y sociales que se produjeron en Checoslovaquia, se conocieron como “LA PRIMAVERA DE PRAGA”, fueron sofocadas cuando cinco países del Pacto de Varsovia invadieron ese país. Esto produjo impactos en el sindicalismo internacional.

**Etapas 1971-1990:** Esta etapa se inicia con la masacre de campesinos miembros de la Unión Nacional de Campesinos (U.N.C.), por defender los intereses de los campesinos y la lucha por la tierra, en Honduras. Posteriormente acontecen los siguientes sucesos:

En 1971 los sindicatos agrícolas constituyen la “FEDERACION EUROPEA DE TRABAJADORES AGRICOLAS (EUROFEDAG). En 1972, en La Haya, Holanda, se realizó una reunión entre la Confederación Europea de Sindicatos Libres (CELS), de la CIOSL, y la Confederación Europea de la CMT, y acordaron crear una confederación sindical europea unitaria. En 1973, en Dais-Abeba, Etiopía, se constituyó la ORGANIZACIÓN DE LA UNIDAD SINDICAL AFRICANA (O.U.S.A.), con la participación de 30 sindicatos africanos. En 1974 se creó la CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS (C.E.S.), pluralista e independiente, sin incluir a las organizaciones comunistas europeas afiliadas a la F.S.M.

El gobierno de Liberia prohibió la constitución de sindicatos agrícolas en 1980, sin embargo, los campesinos decidieron constituir la NATIONAL AGRICULTURE AND ALLIED WORKERS UNION OF LIBERIA NAAWUL (Federación Nacional de Trabajadores de la Agricultura y Afines de Liberia).

En Brasil, 1984, se fundó el Movimiento de Trabajadores Rurales sin Tierra (M.S.T.) y en 1986, se constituyó la Central General de Trabajadores (CGT).

**Etapas 1991-2000:** En la última década del siglo 20, se destaca el nacimiento de MERCOSUR, FLACTUR y otras organizaciones a nivel internacional: En 1991 se suscribió en Asunción, Paraguay, el Tratado de Constitución del Mercado Común del Sur (MERCOSUR). En Indonesia, (1992) se fundó el Sindicato Indonesio de la Prosperidad (SBSI), presidido por Muchtar Pakpahan. En 1996 se constituyó la FEDERACION LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE TRABAJADORES DE HOTELERIA, RESTAURANTES, CAFETERIAS CASINOS TURISMO Y AFINES (FLACTUR), en Aruba. En 1997, en Lignano, Italia, se realizó el XIV Congreso de FISBA (Federación de la Agricultura), y otro Congreso de fusión entre FISBA y la Federación de la Alimentación, ambas afiliada a la CISL, de Italia. En el 2000, en Nueva Delhi, India, se realizó el XIV CONGRESO de la Federación Sindical Mundial (F.S.M.). También el 2000,

se celebró el XXVI Consejo Latinoamericano de Trabajadores "Emilio Máspero" en Santo Domingo.

## **I.2.2 ENTORNO NACIONAL: VENEZUELA**

### **I.2.2.1 LEGISLACIÓN DEL TRABAJO VENEZOLANA**

Dentro de la historia de la Legislación del Trabajo Venezolana, Parra Aranguren<sup>39</sup> distingue, desde la época colonial hasta 1928, diversos períodos que se mencionan a continuación:

- 1) Período Colonial, regido por las disposiciones de las leyes de Indias en lo relacionado con el trabajo de los aborígenes, y por el derecho de los conquistadores, en lo relativo con el de los no aborígenes.
- 2) Desde la independencia hasta la disolución de la Gran Colombia: que a su vez se puede ver en dos partes. Primera, el Código Constitucional de Barcelona, o simplemente la Constitución de Barcelona de 1812, fue redactado con miras a darle cumplimiento a lo pautado por la constitución de 1811. El Código, en opinión de Caldera, se redactó bajo la influencia de dos corrientes: del Derecho indiano por una parte, y por la otra, de la Revolución Francesa. Como segunda, se menciona los decretos del Libertador.
- 3) Período Republicano: En 1830 se separa Venezuela de la Gran Colombia y se produce un silencio que dura, desde esa época hasta la promulgación del Código de Minas en 1909. A partir de 1909, comenzaron a introducirse, en algunas de las leyes venezolanas, disposiciones relativas al trabajo, en varias formas: 1. Modificaciones del Código de Minas de 1909; Fracaso del Proyecto de Ley de Protección de Obreros; y Reforma del Código Civil de 1916. 2. Promulgación de la Ley de Talleres y Establecimiento Públicos de 1917; 3. La reserva hecha en la Constitución de 1925, de la competencia para legislar en materia del trabajo por el Ejecutivo Federal, y 4. La Ley del Trabajo de 1928 (23 de Julio de 1928) y su correspondiente Reglamento.

---

<sup>39</sup> ARANGUREN PARRA, Fernando Ignacio. *Antecedentes del Derecho del Trabajo en Venezuela 1830 – 1928*. Universidad del Zulia. Venezuela Maracaibo. 1965. pp 19 - 24.



Algunos autores como Darío Parra, Héctor Cuenca, Carlos Tinoco Redil, Alberto Arrias Salas y Jesús Montes de Oca, entre otros, estiman que la legislación venezolana se inició con la promulgación de la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos. Otros consideran a la Ley del Trabajo de 1928 como la primera dictada en el país sobre la materia<sup>40</sup>.

Con respecto a la Ley del Trabajo de 1928 existen varios señalamientos de la puesta en vigencia. Caldera señala que esta ley fue el resultado de la influencia de factores externos: satisfacer la política exterior del gobierno, y que nunca se hizo nada por cumplirla, si se exceptuó la materia de los riesgos profesionales, la única reglamentada por el Ejecutivo<sup>41</sup>.

Rodolfo Quintero menciona que la sanción de la Ley fue provocada por dos factores: externos (necesidad del gobierno de darle cumplimiento a los compromisos internacionales adquiridos, particularmente, con la Organización Internacional del Trabajo) e internos (neutralizar la opinión pública favorable a las acciones de los estudiantes y de los trabajadores)<sup>42</sup>.

Ramón J. Velásquez comparte este criterio al indicar que la oposición creciente al régimen, por una parte y, por la otra, la angustiosa situación comercial y agrícola causada por la crisis económica mundial obligó al General Gómez a subsidiar a los caficultores, a crear los Bancos Obrero y Agrícola y Pecuario y a dictar casi de contrabando y sin ningún efecto práctico la primera Ley del Trabajo<sup>43</sup>.

El 16 de julio de 1936 se aprueba en el Congreso Nacional otra Ley del Trabajo, que garantiza a los trabajadores el derecho a organizarse en sindicatos y afiliarse a centrales obreras internacionales. Las compañías cumplen parte de lo pautado, pero se oponen al reconocimiento de las organizaciones sindicales que representan a los obreros y empleados a su servicio. En diciembre del mismo año, ante la intransigencia de los empresarios frente a las peticiones formuladas, la industria petrolera

---

<sup>40</sup> ARANGUREN PARRA, Fernando Ignacio. *Antecedente del Derecho del Trabajo en Venezuela (1916 - 1928)*. Universidad Católica Andrés Bello y la Universidad Nacional Experimental del Táchira. Colecciones Manoa. Caracas – San Cristóbal. 1980. pp 197.

<sup>41</sup> CALDERA RODRIGUEZ, Rafael. 1939, op. cit., p. 94.

<sup>42</sup> QUINTERO, Rodolfo. *Sindicalismo y cambio social en Venezuela*. Boletín Bibliográfico. Universidad Central de Venezuela, Facultad de Economía, Instituto de Investigaciones. Caracas. 1964. pp 25-26.

<sup>43</sup> VELÁSQUEZ, Ramón J. *Venezuela Moderna: medio siglo de historia, 1926-1976*. Segunda edición. Fundación Eugenio Mendoza; Ariel. Caracas. 1979 . p. 18.

abandona el trabajo y se va a huelga. Siendo ésta la primera huelga de importancia en la principal rama de producción y en todo el país<sup>44</sup>.

A pesar de las amenazas y presiones, esta Ley se ordenó inmediatamente la aplicación de esta ley de 1936, creando a nivel nacional las Inspectorías del Trabajo, las Comisionadurías del Trabajo, las Procuradurías de Trabajadores y por primera vez conoció el obrero conquistas fundamentales<sup>45</sup>.

Esta Ley se inspiró en la Ley Federal de la República de México, 18 de agosto de 1931, y en el Código del Trabajo de la República de Chile, 13 de mayo del mismo año<sup>46</sup>.

Con reformas sucesivas de 1945, 1947, 1966, 1974, 1975 y 1983, se mantuvo en vigencia hasta el 1ero. de mayo de 1991<sup>47</sup>.

Desde el 1ero. de febrero de 1974 se incorpora el Reglamento de la Ley del Trabajo, el cual incorpora los textos dispersos de algunos decretos – leyes, reglamentos y resoluciones dictados desde 1945.

El 1ero. de mayo de 1991 entra en vigencia la Ley Orgánica del Trabajo, que concentra casi toda la legislación dispersa sobre la materia dictada desde 1936.

Una de sus novedades en el ámbito jurídico es su carácter orgánico, que le imprime primacía sobre las leyes ordinarias de idéntica materia. Es, además, declarada de aplicación supletoria a los empleados o funcionarios públicos nacionales, estatales o municipales, en todo lo no previsto en las respectivas leyes de Carrera Administrativa<sup>48</sup>.

Esta Ley orgánica de 1991 fue reformada en 1997, en el ámbito de las prestaciones sociales básicamente.

---

<sup>44</sup> QUINTERO, Rodolfo. *Sindicalismo y cambio social en Venezuela*. Boletín Bibliográfico. Universidad Central de Venezuela, Facultad de Economía, Instituto de Investigaciones. Caracas.1964. p 28.

<sup>45</sup> VELÁSQUEZ, Ramón J. 1979. *Op. cit.*, pp. 34 - 35.

<sup>46</sup> ALFONZO-GUZMAN, Rafael. 1995. *Op. cit.*, p. 41.

<sup>47</sup> ÍDEM. 1995. *Op. cit.*, p. 41.

<sup>48</sup> ÍDEM. 1995. *Op. cit.*, p. 43.

### I.2.2.2 SINDICALISMO VENEZOLANO

Según Rodolfo Quintero<sup>49</sup> relata el comienzo del movimiento sindical, de 1936 a 1958:

Desde comienzos de 1936 – a raíz de la muerte del dictador Juan Vicente Gómez- los trabajadores se proponen transformar las agrupaciones y aumentar el número de afiliados. Son los trabajadores petroleros quienes primero adoptan la organización de tipo sindical. Las organizaciones participan en numerosas huelgas en búsqueda de mejoras en reivindicaciones económicas y sociales.

En 1937 disminuyen las actividades sindicales iniciadas en el año anterior, por existir una ofensiva combinada de gobierno y patronos. Luego en 1938 se hacen esfuerzos para reconstruir el movimiento. Se intentan celebrar una conferencia sindical nacional, la cual es intervenida y termina en la clandestinidad. Siguen represalias a dirigentes y militantes de sindicatos. Hasta el fin del periodo presidencial de López Contreras, el movimiento sindical tiene acción limitada.

Bajo la administración de Medina Angarita, los sindicatos se reorganizan y realizan acciones de defensa económica y social. Comienza a mejorar los movimientos sindicales, vuelven a ser organizaciones de masas y se procede con ritmo acelerado a construir nuevas organizaciones.

En 1944 se reúne la convención sindical y constituyen la Central Sindical Nacional. En dicha convención delegados afiliados al partido político Acción Democrática trata de dividir públicamente al movimiento sindical, no ocurre nada de importancia, y el grupo se retira, pero van a diarios de a ciudad a delatar a los participantes de la convención con agente del Partido Comunista. El presidente Medina toma medidas pero busca la pronta reorganización del movimiento. En 1945 queda constituida la Federación de Trabajadores del Distrito Federal y Estado Miranda.

En 1947 se crea la Confederación de Trabajadores de Venezuela. La CTV es la cuna de burocratismo sindical, vinculado a la burocracia estatal que crece vertiginosamente.

Bajo la dictadura de Pérez Jiménez los trabajadores viven años difíciles. El movimiento sindical resiste la prueba y sirve de base para formar el frente del pueblo que realiza las acciones del 23 de Enero de 1958.

---

<sup>49</sup> QUINTERO, Rodolfo. 1964. *Op. cit.*, pp. 59 - 67.

De 1958 al 2000, Francisco Iturraspe,<sup>50</sup> resume el movimiento sindical venezolano en el siguiente cuadro:

| MOVIMIENTO SINDICAL                                                                                                                                                                                                                                                                                            | HISTORIA POLÍTICA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ILEGALIZACIÓN DEL CONFLICTO                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>SINDICALISMO PARTIDARIZADO</b><br><br>1958: Avenimiento Obrero Patronal<br><br>División del Sindicalismo:<br>CTV: partidos del pacto de Punto Fijo<br>CUTV: PCV, MIR, etc.<br>Centrales socialcristianas articuladas<br>Con FTC (CTV)<br><br>"Ilegalización" de la huelga                                   | Pacto de Punto Fijo (AD, COPEI, URD)<br>59-64 Rómulo Betancourt (AD)<br>1961: Constitución<br>Insurrección armada<br><br>64-69 Raúl Leoni (AD)<br><br>69-74 Rafael Caldera (COPEI)<br>1973 Reglamentación inconstitucional de la huelga Reglamento Caldera I<br>74-79 Carlos Andrés Pérez (AD)<br>Comisiones Tripartitas - aumentos salariales por decreto "Gran Venezuela"    | 1958<br>15 huelgas "legales" y 7 "ilegales"<br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>1977<br>0 huelgas "legales" y 214 "ilegales" |
| <b>DEL SINDICALISMO PARTIDIZADO AL NEOCORPORATIVO</b><br><br>1980 Manifiesto de Porlamar<br>Intervención del BTV<br><br>Estructura sindical cada vez mas ligada al Estado                                                                                                                                      | 79-84 Luis Herrera Campins (COPEI)<br>Viernes negro - devaluación<br>Ruptura del modelo de acumulación.<br>Caída del salario real<br><br>84-89 Jaime Lusinchi (AD)<br>Política económica "proteccionista"<br>Régimen de cambio diferencial (RECADI)<br>Aumentos salariales sin incidencia en prestaciones                                                                      | 1984<br>0 huelgas "legales" y 39 "ilegales"                                                                                     |
| <b>PROCESO DE DISOLUCIÓN DEL MODELO NEOCORPORATIVO</b><br><br>Sindicalismo impotente frente al deterioro del salario real<br>Precarización<br>Condiciones medio ambiente de trabajo<br>Aumento de la marginalidad social<br>Cúpulas sindicales integradas<br>Deterioro bipartidismo "concertación" corporativa | 89-93 Carlos Andrés Pérez (AD)<br>"Gran viraje" (apertura)<br>Febrero de 1989 Caracazo<br>1990 Ley Orgánica del Trabajo<br>93-94 Ramón J. Velázquez (AD)<br>Crisis Política<br>Crisis Financiera<br>94-99 Rafael Caldera II (Convergencia – MAS)<br>Desregulación prestaciones sociales<br>Privatización seguridad social<br>Intento reglamentario contra el derecho de huelga | Después de anulados los artículos del Reglamento 1990<br>7 huelgas "legales" y 12 "ilegales"                                    |
| <b>SINDICALISMO CORPORATIVO VS. SINDICALISMO "PATRIOTICO" U "OFICIALISTA"</b>                                                                                                                                                                                                                                  | 99-(...) Hugo Chávez (Polo Patriótico)<br>Proyectos de "Constituyente Sindical"                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Octubre 2000: Huelga Petrolera                                                                                                  |

<sup>50</sup> <http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/sind-venez-latamer-mundializ.html> [2003]

### **I.2.2.3 CONVENCION COLECTIVA EN VENEZUELA**

La legislación del trabajo precede al desarrollo sindical, como se mencionó anteriormente. En los orígenes del derecho laboral venezolano, no había en el país una verdadera tradición de organización sindical y de negociación colectiva. Con la excepción del sector petrolero y algunos otros, la organización sindical y sus actividades desarrollaron por impulso de los factores extremos y los propósitos paternalista y control estatal.

Si bien la primera convención colectiva venezolana data de 1911 (la del Ferrocarril Central), las relaciones colectivas de trabajo recién comenzaron con proyección nacional en 1936 (donde por primera vez se visualizan derechos y deberes de los trabajadores y patronos), verificándose el establecimiento de relaciones institucionales en el trienio 1945-1948 y alcanzándose un crecimiento global y sostenido después de la democratización política de 1958<sup>51</sup>.

La Contratación Colectiva ha evolucionado, el régimen ha ido en ascenso a medida de la evolución del sindicalismo y el sistema democrático. El sistema democrático es propicio para la contratación colectiva, la evolución de las organizaciones obreras y en consecuencia a la participación social en la distribución y disfrute de riquezas.

En el VIII Congreso de Trabajadores de Venezuela, celebrado en octubre de 1980, puso de manifiesto la desequilibrada difusión del contrato colectivo, tanto social como geográficamente.

En su estudio, se observa una duración media de los contratos colectivos era de tres años. En 1978 sólo un 21,83%, de la población activa total para ese año, se encontró protegida por los mismos. Esto prueba que sólo una minoría estuvo amparada por lo contratos colectivos de trabajo.

Al estudiar el área geográfica, en el año 1979 sólo cinco ciudades celebraron contratos colectivos, y en el resto del país fue casi insignificante.

Igualmente en 1979, alrededor del 7% de los beneficios económicos conseguidos por la contratación colectiva, llega al resto de los trabajadores que laboran en otras regiones del país.

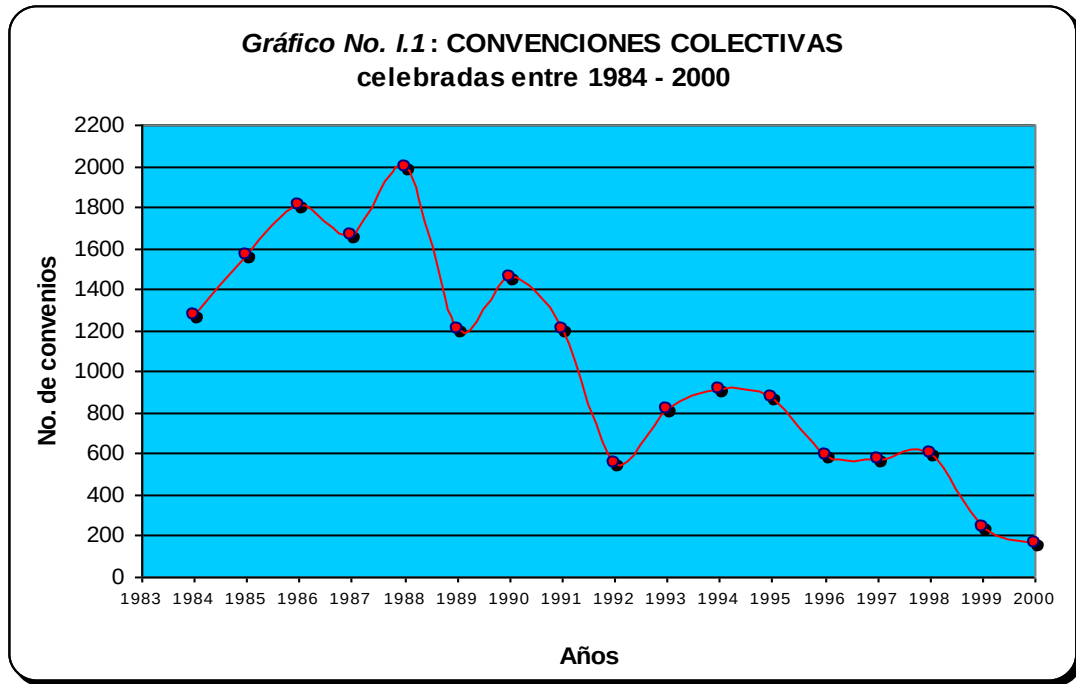
---

<sup>51</sup> HERNANDEZ, Oscar y LUCENA, Hector. *Condiciones Políticas y Económicas de la Negociación Colectiva en Venezuela*. Revista Internacional del Trabajo. Ginebra. Vol.104, núm 2, 1985, pp. 248 - 249.

Estudio de Rafael Alfonzo-Guzmán, publicado por la Universidad Central de Venezuela con ocasión de la discusión del Anteproyecto de la Ley Orgánica del Trabajo, de 1985, infiere, de acuerdo con la Memoria del Ministerio de Trabajo correspondiente a los años comprendidos entre 1964 y 1984:

1. La cifra de contratos colectivos en el país es cada año menor en términos absolutos.
2. La cifra de trabajadores amparados por los contratos celebrados cada año va igualmente en descenso.
3. La población amparada por contratos colectivos desciende en relación con el aumento de la población económicamente activa del país.
4. La población total que en determinado año se encuentra amparada por contrato colectivo, por estar aún vigentes los celebrados durante los dos años anteriores, es cada vez menor en cifras absolutas y en relación con la población económicamente activa del país.
5. La media de contratos colectivos celebrados durante el quinquenio 1979-1983, así como la media de trabajadores que contrataron durante el mismo período, resulta superior a la cifra de contratos y trabajadores que disfrutaron de esa institución legal en 1984. En cambio, el producto repartido durante el lapso 1980 - 1984 es, en promedio, más de diez veces superior a la cantidad repartida en 1979 entre los empleados y obreros que contrataron ese año. El número de contratos colectivos celebrados en 1984 es aproximadamente el mismo promedio del quinquenio 1965 - 1969, ambos años inclusive.
6. El costo de la contratación colectiva en 1984 se distribuyó en un 85,62% entre D.F., Aragua, Carabobo, Miranda y Zulia.
7. Ni en Apure ni en los Territorios Federales se firmó convención alguna en 1984.
8. El precedente estudio mantiene su actualidad. En 1995 fueron concertadas menos convenciones colectivas que en 1971, año donde la población económicamente activa era 63% menor que en 1995. Igualmente el número de trabajadores amparados fue menor.

Complementando lo antes mencionado se muestra a continuación un gráfico de Convenciones colectivas celebradas entre 1984 y 2000<sup>52</sup>, donde la situación de disminución de la celebración de contrato perdura:



La Ley Orgánica del Trabajo sustituye el término de Contrato Colectivo por el de Convención Colectiva de Trabajo, y se elimina donde el contrato se celebra entre un grupo de trabajadores y un patrono. En la Gaceta publicada el 20/12/1990 aparece el cambio.

Este cambio se debe a que la expresión de “contrato colectivo” no satisfacía a algunos interpretes que no veían en él un auténtico contrato, por no establecer obligaciones correlativas entre las partes suscribiente, y por no aplicarse a personas que aún no estaban individualizadas para el momento de la suscripción del pacto, y a otras que no pertenecían a la organización sindical suscrita del mismo.

En esto de la definición y el concepto del contrato colectivo, hay una falta de criterio unánime por parte de la doctrina y de las legislaciones que lo han consagrado; y es por ello lo que algunos dan a dicha figura la denominación

<sup>52</sup> Fuente: Ministerio del Trabajo.

de convenios colectivos; otros, pactos colectivos de trabajo; otros, convenciones colectivas de trabajo, tal como lo define la Ley ahora.

La sustitución es de evidencia importancia laboral si se considera que el espíritu que anima la vida del contrato es el de una concesión recíproca de derechos y obligaciones entre las partes para constituir, reglar, transmitir, modificar o extinguir entre ellas un vínculo jurídico.

En la convención colectiva de trabajo, en cambio, no se trataría de una auténtica reciprocidad de derechos y deberes: se trata pura y simplemente de regular el aspecto obligacional de la empresa que conviene en cumplir las estipulaciones acordadas para la prestación de servicio y las condiciones conforme a las cuales éste se ha de prestar; es decir, de disponer todo lo concerniente a las condiciones de vida, de higiene y de salud de los trabajadores. No precisamente de obligaciones contractuales recíprocas, cual sería la finalidad de todo contrato.

Además, dichos convenios, sólo podrán celebrarse entre sindicatos o grupos de sindicatos. Y no con grupos de trabajadores como lo estipulaba la ley derogada.

Es importante señalar, que el sindicato debe representar la mayoría absoluta de los trabajadores para poder negociar y celebrar una convención colectiva con el patrono<sup>53</sup> (Artículo No. 514).

Por eso, hay partes donde se habla en términos de contrato por ser fechas anteriores al cambio.

### **I.3 NEGOCIACIÓN Y CONTRATACIÓN COLECTIVA**

Es bien sabido que el derecho del trabajo se desarrolló en torno a la necesidad de brindar una plena y eficaz protección al trabajador con ocasión de la venta de su fuerza de trabajo. En este sentido, se reparaba en las notorias desigualdades que caracterizaba a los sujetos en la relación de trabajo, en particular en lo atinente al desequilibrio negocial que ostentaban y se limitó severamente la eficacia de la autonomía de la voluntad entre las partes; procediendo a dictar un conjunto de normas tendentes a asegurar la vida, salud y dignidad del trabajador. Por otra parte, el ordenamiento jurídico descrito, suponía su evolución a través de la incorporación de nuevas normas que brindaran beneficios de mayor trascendencia para los

---

<sup>53</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. *L.O.T.* 1997. *Op. cit.*, p. 111.



trabajadores e introdujeran mecanismos de protección más estrictos. En este orden de ideas, se inserta la negociación colectiva común proceso idóneo para que sus sujetos, en ejercicio de la autonomía de la voluntad colectiva, fijaran condiciones de empleo más favorables de origen étático; fungiendo ésta de contenidos mínimos de la relación de trabajo o, como se le denomina comúnmente, de "suelo normativo" intangible al referido proceso de la negociación. Al igual que lo apuntado respecto del ordenamiento jurídico - laboral de origen étático, la negociación colectiva se desarrolló a la luz de ciertos principios que pretendían asegurar una tendencia- que se creía irreversible- al mejoramiento sostenido de las condiciones de empleo reconocidas a los trabajadores en su determinado ámbito de validez. En el contexto, las legislaciones como la venezolana consagra al principio de la reforma *in melius* de la convención colectiva del trabajo al disponer que ésta no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos individuales de trabajos vigentes<sup>54</sup>.

Según Julio Martínez Vivot<sup>55</sup>, la negociación colectiva es un método efectivo para determinar los salarios y las condiciones de trabajo, reglamentar las relaciones individuales entre empleadores y trabajadores y regular las relaciones colectivas entre empleador o sus organizaciones y los sindicatos en un nivel superior.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Negociación Colectiva es un proceso previo de adopción de decisiones. Su propósito primordial es llegar a convenir un conjunto de normas que rijan las cuestiones de fondo y de procedimientos de la relación de trabajo -establece sus condiciones-, al igual que las relaciones entre las partes de la negociación. Una forma de conceptualizar la negociación colectiva es considerar que trata no sólo las discusiones que culminan en un convenio colectivo, según lo defina y reglamente la ley sino, además, todas las formas de trato entre empleadores y trabajadores o entre sus respectivos representantes, siempre y cuando suponga una negociación en el sentido corriente de la palabra.<sup>56</sup>

Existen autores que menciona el término de Contratación Colectiva, donde se puede observar según la definición que se refiere a la Negociación Colectiva, entre ellos se puede mencionar:

---

<sup>54</sup> CARVALLO MENA, César Augusto. *Derecho Laboral Venezolano. Ensayos*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas - Venezuela. 2000. pp. 311 - 312.

<sup>55</sup> MARTINEZ VIVOT, Julio. *Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Segunda edición. Editorial Astrea. Buenos Aires. 1987. p. 394

<sup>56</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *La Negociación Colectiva en países industrializados con economía de mercado*. 1er. Edición. Ginebra. 1974. pp. 7 - 2.

C. Wilson Randle<sup>57</sup>: “La contratación colectiva literalmente significa acción de grupo por medio de representantes – entendiéndose que la acción es fluida y móvil, más bien que férrea e inflexible-”.

El Prof. Fernando Parra Aranguren<sup>58</sup> define la Contratación Colectiva como “un proceso de toma de decisiones conjuntas entre dos unidades sociales que hacen referencias tanto a los intereses en conflicto, como a los intereses comunes de las partes negociantes”, siendo su objeto alcanzar la paz laboral y bien común.

La Ley Orgánica del Trabajo en el Título VII, relativo al Derecho Colectivo, según el cual favorecerá las relaciones colectivas entre patronos y trabajadores de manera armoniosa que permite asegurar un mejor bienestar para todos los integrantes de la comunidad laboral, y el Estado garantiza a los trabajadores y patronos, y organizaciones que ellos constituyan, el derecho de negociar colectivamente y a solucionar pacíficamente los conflictos<sup>59</sup> (Artículo No. 396).

La Ley al estatuir el Capítulo III, del Título VII, sobre las negociaciones y conflictos colectivos, tiende a propiciar estas negociaciones como forma de prevenir los conflictos de esa naturaleza. Y en caso de producirse, puedan encontrar un procedimiento legal por el cual canalizarlos.

La Negociación Laboral es una actividad dialéctica en la cual los interlocutores sociales (empleador - trabajadores y Estado secundariamente) que representan intereses discrepantes se comunican e interactúan influenciándose recíprocamente, para lo cual utilizan tanto el poder como la disposición que pueda existir para aceptarlo como el fin de arribar a un acuerdo mutuamente aceptado que configura, un objetivo común en cuyo logro las partes se comprometen.

De conformidad con lo dispuesto en artículo No. 469 de la Ley Orgánica del Trabajo, las negociaciones y conflictos sólo pueden surgir entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más patronos; es decir, que ya los simples grupos de asalariados no podrán promover conflictos que conlleven a la suscripción de pactos colectivos de trabajos o la consecución de nuevas

---

<sup>57</sup> WILSON RANDLE, C. *El Contrato Colectivo de Trabajo. Su negociación, revisión, principios y prácticas*. Segunda edición. Editorial Letras, S.A. México. 1960. p. 95.

<sup>58</sup> ARANGUREN PARRA, Fernando Ignacio. 1965. *Op. cit.*, p. 20.

<sup>59</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. L.O.T. 1997. *Op. cit.*, p. 85.

y mejores condiciones laborales, como era facultad que expresamente les otorgaba la legislación anterior<sup>60</sup>.

Sólo los sindicatos que representen la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa convoca a negociar colectivamente puede celebrar los convenios colectivos. El artículo 507 de la Ley Orgánica del Trabajo define igualmente que los convenios deben celebrarse entre los sindicatos o federaciones o confederaciones de trabajadores.

Igualmente para procedimientos conflictivos<sup>61</sup> (Artículo No. 475) y proceso huelgario<sup>62</sup> (Artículo No. 497, literal b) se hará con los sindicatos.

El qué se negocia es imprescindible, pues sin él no existe la posibilidad de llevar a cabo una negociación. Todo puede ser objeto de negociación, debe ser intercambiable y debe diferenciarse entre sí, todo depende de los sujetos negociadores y por supuesto de los medios y las posibilidades que estos cuentan. El contenido de la negociación puede ser tan amplio como abierta y creativas sean las mentes que negocian.

Las Negociaciones laborales vislumbran aspectos como variables económicas, de tiempo, capacitación, higiene y seguridad, dotación de personal, estado y derecho de los representantes sindicales y del personal, participación, derechos y deberes de las partes firmantes entre sí, relativos del propio convenio colectivo del trabajo acordado.

Se puede resumir que las negociaciones colectivas se dan con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleados y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr estos fines a la vez.

Se puede resumir a través del siguiente gráfico, que en la Negociación Colectiva intervienen, por una parte, los trabajadores, y por la otra, la empresa. La cual puede asumir varias formas: negociación de contratos, ajuste de quejas, arbitraje y conciliación o huelgues y cierres. Las

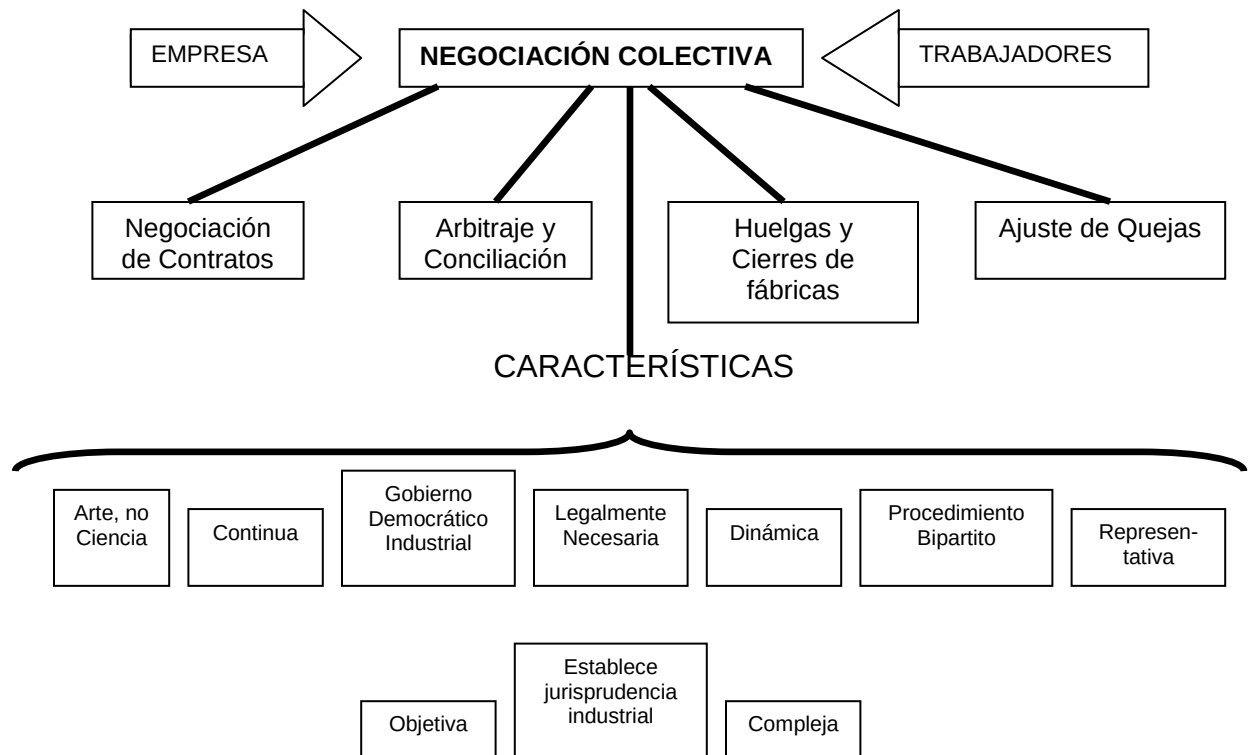
---

<sup>60</sup> TORRES, Iván Dario. *Negociaciones y Conflictos Colectivos*. Italgráfica,s.r.l. Caracas. 1992. p.39

<sup>61</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. *L.O.T.* 1997. *Op. cit.*, pp. 103 - 104.

<sup>62</sup> ÍDEM. *L.O.T.* 1997. *Op. cit.*, p. 107.

características se pueden resumir en diez características primordiales, que a continuación se muestran<sup>63</sup>:



Existen "Modelos de Negociación", los cuales se constituyen según los estilos de negociación específicos y que al tener características propias, se diferencian entre sí. Muchos son los modelos que puede seguir una negociación. Entre ellos se pueden mencionar<sup>64</sup>: Los Competitivos (Ganar a toda costa, Ganar - perder, Clausewiana) y los Cooperativos (Negociar sin ceder, Negociación eficaz, Negociación Efectiva, Negociación para satisfacción mutua, Ganar - Ganar, Modelo de las ocho fases, Modelo Cooperativo).

Hay Negociaciones Laborales al inicio de la relación, durante la vigencia de ésta y al momento de su extinción. Estas negociaciones se dan tanto en

<sup>63</sup> WILSON RANDLE, C. 1960. *Op. cit.*, p. 106.

<sup>64</sup> ALDAO ZAPIOLA, Carlos M. *La Negociación. Un enfoque integral con específicas referencias a la Negociación Laboral*. Ediciones Macchi. Argentina. 1990. p. 241

el ámbito de las relaciones individuales de trabajo como en el de las colectivas<sup>65</sup>.

Como se mostró en el gráfico anterior, una de las formas que torna la Negociación Colectiva son acuerdos y convenios (contratos) colectivos que gobiernan las relaciones entre empresas, instituciones, personas o gremios. En todos estos casos, lo ideal no es ganarle al contrario, sino sentar las bases para una relación mutuamente beneficiosa.

La nueva Ley Orgánica del Trabajo es minuciosa en cuanto al procedimiento conciliatorio para celebrar un convenio colectivo, y al efecto, establece las siguientes disposiciones en su título VII, Capítulo III y IV:

- a. Presentación del proyecto de Convenio: proyecto, redactado en tres ejemplares, junto con el acta auténtica de la asamblea general del sindicato en la cual se acordó su aprobación, debe ser presentado por ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción.
- b. Revisión: La inspectoría revisará el proyecto de convención, notificara al sindicato en caso de aclaraciones o correcciones necesarias. Si no hubieran debe transmitirse el proyecto al patrono para iniciar negociaciones.
- c. Inamovilidad: A partir del día de entrega del proyecto, los trabajadores interesados no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo sin justa causa, calificada previamente por el inspector.
- d. Discusión y negociación del proyecto
- e. Negociación ante el Funcionario del Trabajo
- f. Fin de la Negociación y arreglo final del Convenio aprobado.

#### **I.4 CONTRATO Y CONVENIO COLECTIVO**

Los convenios colectivos son de suma importancia debido a que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, además dejan claro la influencia que tienen en la parte económica y social para el trabajador y los costos que

---

<sup>65</sup> ALDAO ZAPIOLA, Carlos M. 1990. *Op. cit.*, p. 5

se acarrean para la producción y prestación de servicios, y beneficios para los empresarios.

Es uno de los instrumentos más idóneo que pueden tener los empresarios y trabajadores, tiene una duración específica y acordada, además de colaborar con la paz laboral.

Los convenios colectivos llegan a través de la negociación colectiva entre las partes, tiene un carácter dinámico y complejo.

El contrato colectivo es el conjunto de reivindicaciones que periódicamente discuten los trabajadores para regularizar las condiciones de su fuerza de trabajo para con una Empresa o con el Estado, por un tiempo determinado<sup>66</sup>.

Según Manuel Alonso Olea<sup>67</sup>, el convenio colectivo puede ser definido como el contrato negociado y celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo.

Según Wilson Randle<sup>68</sup> define que el contrato colectivo representa la mutualidad democrática del gobierno industrial autónomo. Las partes, cada una de ellas estimula por su propio interés económico, redactan de común acuerdo un documento que gobierna su conducta durante el período contractual.

El análisis moderno de convenios considera que la eficiencia de estos instrumentos está relacionada con cuatro características básicas: su capacidad para distribuir los beneficios derivados del acuerdo, su capacidad para distribuir riesgos comerciales y financieros, los incentivos que provee para el cumplimiento de los términos acordados y su tratamiento del riesgo de abandono.

Según la Ley Orgánica del Trabajo define la convención colectiva de trabajo como toda aquella que se celebran entre sindicatos o federaciones o confederaciones de sindicatos de trabajadores por una parte (que represente la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa) y por la otra, patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, para establecer las condiciones con las cuales debe prestarse el trabajo y, derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes<sup>69</sup> (Artículo No. 507).

---

<sup>66</sup> *El Contrato Colectivo*. Serie “Los Cuadernos Sindicales”. Segunda edición. Caracas 1988. p. 7

<sup>67</sup> ALONSO OLEA, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Novena edición revisada. Editorial Universidad de Madrid. Madrid. 1985. p. 531.

<sup>68</sup> WILSON RANDLE, C. 1960. *Op. cit.*, p. 602.

<sup>69</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. *L.O.T.* 1997. *Op. cit.*, p. 110.

#### **I.4.1 PARTES QUE CELEBRAN LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

Como ya se ha dicho anteriormente,

- Las organizaciones sindicales, que representan la mayoría absoluta de los trabajadores y
- Un patrono, un grupo de patronos, sindicatos de patronos o una asociación de patronos.

No puede celebrarse por grupos de trabajadores, lo cual fortalece la institución sindical, como auténtica defensora de los intereses de los trabajadores.

#### **I.4.2 CARACTERES DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

La convención colectiva<sup>70</sup>:

- a) Es una convención en la cual la parte que representa a los trabajadores debe ser una persona jurídica – laboral de carácter colectivo: un sindicato, federación o confederación de trabajadores.
- b) Es una regulación del trabajo por la mayoría absoluta de trabajadores de una empresa o empresas de una misma rama industrial, comercial o agrícola, para obligar a la totalidad de los trabajadores de la empresa o empresas de las citadas ramas de actividad.

No se tomarán en cuenta lo empleados de dirección y de confianza, ni los representantes del patrono a quienes corresponde autorizar la celebración de la convención y participan en su discusión.

- c) Supone la prestación de un servicio por cuenta ajena y bajo dependencia de otro.
- d) Es onerosa, esto es, que la prestación de servicio gratuita de servicios queda fuera de su objeto de regulación.

---

<sup>70</sup> ALFONSO – GUZMÁN, Rafael. *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Décima edición adaptada a la vigente Ley Orgánica del Trabajo. Editorial Melvin. Caracas - Venezuela. 1999. p. 432.

- e) Debe tener como base mínima las condiciones de trabajo existentes dentro de la empresa, ya que es un instrumento de mejoramiento progresivo del oficio en cuyo favor se concierta<sup>71</sup>.
- f) No resulta incompatible con otra de igual naturaleza destinada a regular la misma profesión dentro de la empresa.
- g) El contenido está limitado por disposiciones de carácter imperativo, legal y constitucional; pero, además de éstas, sus estipulaciones constituyen la primera fuente de normas generales y objetivas aplicables para la resolución de las controversias suscitadas entre las personas sujetas a sus efectos.
- h) Es un contrato solemne, sujeto a requisitos inpretermitibles.
- i) Su duración no puede exceder de tres años, ni ser menor de dos años, pero ella misma puede prever cláusulas revisables en períodos menores.
- j) Sus estipulaciones de índole económica, social o sindical que benefician a los trabajadores continuaran vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya.
- k) Es consensual, se perfecciona por ende con el solo consentimiento.
- l) Es de ejecución continua, esto es, de los de "tracto sucesivo" o actividad continua que suele desenvolverse a lo largo del tiempo mediante ejecución de obligaciones usualmente concatenadas.
- m) Es bilateral, que como tal origina y supone obligaciones recíprocas para los contratantes.

Se puede decir que la finalidad de los convenios colectivos no es solo la de crear derechos y obligaciones recíprocas entre las partes contratantes, sino de regular las condiciones de trabajo en una determinada empresa, las cuales contribuyen a consolidar la tranquilidad en ella.

Para llegar a los convenios se debe recorrer un procedimiento complejo y dinámico debido a todas las consideraciones que cada una de las partes debe tomar, se plasman no sólo los deberes de los trabajadores sino también sus derechos y por ende, los deberes y derechos de los patrones. Todo esto

---

<sup>71</sup> Para mayor información ver CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. L.O.T. 1997. *Op. cit.*, Título IV. p. 110.



bajo los lineamientos de la ley y desarrollo de la jurisprudencia, siendo estrictamente objetiva. Es un arte, no una ciencia.

### **I.4.3 EFECTOS**

- a) Efecto Expansivo: por consecuencia del cual las estipulaciones de la convención se aplican por igual a todos los trabajadores, antes, durante y después de su vigencia<sup>72</sup> (Artículos No. 508 y 509). Asimismo, con este principio se lude a que la convención colectiva se aplica no sólo a los miembros del sindicato que la haya celebrado, sino también a los trabajadores no adictos a esa organización, por ser indiferentes a ellas, o estar afiliados a otros sindicatos minoritarios.
- b) Efecto automático, por cuya virtud las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajos celebrados, o que se celebren durante su vigencia, son la sola excepción de los casos de empleados de dirección y confianza, y representantes del patrono en la discusión y celebración de la convención<sup>73</sup> (Artículo No. 509 y 510).

### **I.4.4 CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

Varía según las características de cada empresa y los criterios adoptados en la contratación. El convenio no puede concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajos vigentes<sup>74</sup> (Artículo No. 511). No obstante, las partes pueden convenir en cambiar y sustituir algunas de las cláusulas establecidas, por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores<sup>75</sup> (Artículo No. 512). O puede también haber modificaciones en caso de dificultades del patrono, en circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa<sup>76</sup> (Artículo No. 525).

El contenido es amplio en Venezuela. A diferencia de lo que sucede en muchos países de Latinoamérica, en los que la intervención estatal sobre la

<sup>72</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. L.O.T. 1997. *Op. cit.*, p. 110.

<sup>73</sup> ÍDEM. L.O.T. 1997. *Op. cit.*, p. 110.

<sup>74</sup> ÍDEM. L.O.T. 1997. *Op. cit.*, p. 110.

<sup>75</sup> ÍDEM. L.O.T. 1997. *Op. cit.*, p. 110.

<sup>76</sup> ÍDEM. L.O.T. 1997. *Op. cit.*, p. 113.

autonomía colectiva no se expresa en la forma y el procedimiento, sino también en la restricción del contenido del convenio, en Venezuela no se produce una fuerte restricción heterónoma de la materia negociable.

A nivel Mundial se puede reseñar algunas de las clasificaciones del contenido:

La establecida por Reynaud<sup>77</sup> donde clasifica las cláusulas en:

- a) Cláusulas del Contrato Colectivo se agrupan en un núcleo: Configurado por las relacionadas con las condiciones de trabajo.
- b) Una Envoltura Protectora: Se hallan las normas relativas a la formación, terminación y rescisión del contrato.
- c) Una Parte Accidental: Constituida por cláusulas ocasionales o eventuales.

La sistematización seguida por autores alemanes, planteada por Hueck-Nipperdey<sup>78</sup>, lo divide en:

a) Parte -Normativa: De contenido, de celebración, sobre cuestiones de empresa, sobre organización social de la empresa y sobre instituciones conjuntas.

b) Parte Obligacional: Deber de paz, instituciones de asistencia, solución de conflictos, deber de influjo.

A su vez Kaskel-Dersch<sup>79</sup> coincide con lo anterior y agrega cláusulas que trasladan disposiciones legales.

De La Cueva<sup>80</sup>, divide el contenido en:

a) La Envoltura: Vida del contrato colectivo, revisión y campo de aplicación.

---

<sup>77</sup> CABANELLAS, Guillermo. *Derecho Formativo Laboral*. Bibliográfica Ameba. Argentina – Buenos Aires. 1966. pp. 319 - 320.

<sup>78</sup> HUECK, Alfred y NIPPERDEY, H.C. *Compendio de Derecho del Trabajo*. Editorial Revista de Derecho Privado. España – Madrid. 1963. pp. 300 y ss.

<sup>79</sup> KASKEL, Walter y DERSCH, Hermann. *Derecho del Trabajo*. Editorial Roque Depalma. Argentina – Buenos Aires. 1961. pp. 121 y ss.

<sup>80</sup> DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Editorial Porrúa S.A. México. 1949. pp. 610 y ss.

b) El elemento -Normativo: Normas sobre condiciones individuales y normas colectivas.

d) Elemento Obligatorio: Normas que aseguran la eficacia y normas que establecen obligaciones a las partes.

Por otra parte, Piron y Denis<sup>81</sup>, encuentran al contenido formado por:

a) Cláusulas-Normativas Individuales: Salarios,. Jornadas, descansos y otras.

b) Cláusulas-Normativas colectiva: Higiene y seguridad industrial, procedimientos de conciliación, delegados sindicales y otros.

c) Parte Obligatoria: Deber de paz, ejecución leal del contrato y deber de influjo.

Para De La Villa y Palomeque<sup>82</sup>, el contenido es íntegramente reglamentario compuesto por:

a) Normas de Contenido: Regulaciones de los contratos individuales

b) Normas de Celebración: Regulan la constitución de las relaciones de trabajo: forma, prohibiciones y otros.

c) Normas sobre cuestiones de empresa: Servicios sociales

d) Normas sobre cuestiones de la organización social de la empresa: Sustituidas en la práctica por las disposiciones sobre cogestión.

e) Normas sobre instituciones conjuntas de las partes del convenio: Cajas de compensación de salarios, instituciones sociales o formativas y otros.

f) Normas o cláusulas delimitadoras: Ámbito de vigencia del contrato.

Deveali<sup>83</sup> plantea:

a) Cláusulas -Normativas.

<sup>81</sup> PIRON, Jacques y DENIS, Pierre. *Le Droit des Relations Collectives du Travail en Belgique*. Maison Ferdinand Larcier, S.A. Editeurs. Bruxelles. 1970. pp. 223 y ss.

<sup>82</sup> DE LA VILLA GIL, Luis E y PALOMEQUE LOPEZ, Carlos. *Introducción a la Economía Laboral*. Segunda Edición, Volumen II. Editorial Debate. España – Madrid. 1982. p. 452

<sup>83</sup> DEVEALI, Mario. *Curso de Derecho Sindical y de la Previsión Social*. Victor P. De Zacalía, Editor. Argentina – Buenos Aires. 1952. pp. 158 y ss.

- b) Cláusulas Obligatorias: Cláusulas sindicales y responsabilidad por prácticas desleales.
- c) Cláusulas -Normativas de Carácter colectivo: Creación de comisiones internas, comisiones paritarias, materia disciplinaria
- d) Cláusulas Obligatorias dentro del contenido: Fijadas por la legislación del país.
- e) Cláusulas Formales: que coinciden con la llamada envoltura de De La Cueva.
- f) Cláusulas referidas a controversias eventuales: Comisiones paritarias.
- g) Cláusulas que fijan gravámenes a los trabajadores: Disminución de salarios, fijación de salarios máximos y mínimos, modificación *in peius* de las condiciones de trabajo.

Una clasificación, señalada por la Organización Internacional del Trabajo, menciona que los convenios colectivos tienen el siguiente contenido esquemático<sup>84</sup>:

- a) Capítulo de definiciones: Verbigracia, empresa, sindicato, federación y trabajador.
- b) Capítulo de Cláusulas Económicas: Medido por el dinero. Ejemplos: salario, pago por antigüedad, vacaciones, utilidades, horas extras, entre otros.
- c) Capítulo de Cláusulas Socio - Económicas: Dinero relacionado con el trabajador y sus familiares. Ejemplos: becas, bono vacacional, bonificación por nacimiento de hijos, bonificación por incapacidad, por matrimonio, entre otros.
- d) Capítulo de Cláusulas Sociales: Garantiza permanencia de su trabajo siempre y cuando lo haga correctamente, y que reporte bienestar. Ejemplos: Adiestramiento, aprendizaje y formación, cooperativas de alimentos, entre otros.

---

<sup>84</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Relaciones de Trabajo en Venezuela. Informe de una misión de la Oficina Internacional del Trabajo*. Ginebra. 1995. p. 91.

- e) Capítulo de Cláusulas Sindicales: Sindicatos y sus relaciones con los patrones. Ejemplos: aportes a la organización, que se le entrega, entre otros.
- f) Capítulo de Disposiciones Finales: Con respecto a la duración del convenio, vigencia, aplicabilidad, limitaciones, entre otros.

En el Derecho Laboral Venezolano, también tiene diversidad en su contenido, provenientes de la doctrina y de los trabajos de organismos administrativos<sup>85</sup>.

En cuanto a las provenientes de la doctrina se pueden mencionar los siguientes autores:

Montes de Oca<sup>86</sup>, básicamente igual a la De La Cueva, pero agrega la parte social de la convención (prestaciones familiares).

Iván D. Torres<sup>87</sup> divide en dos partes el contenido: elemento -normativo y cláusulas de relación, similar a la clasificación realizada por los autores alemanes, aunque amplía las cláusulas obligacionales.

Alfonso Guzmán suele distinguir entre el conjunto de estipulaciones de las convenciones colectivas los siguientes grupos de cláusulas<sup>88</sup>:

- a) Normativas: Integrada por las cláusulas de carácter económico y social destinadas a incorporarse a los contratos individuales de trabajo.
- b) Obligatorias: Contiene el conjunto de obligaciones que ambas parte contratantes asumen directamente. Estas cláusulas generan derechos y obligaciones contrapuestas y la consecuente relación bilateral de acreedor y deudor, a diferencia de las normativas, generales y obligatorias, que no crean situaciones jurídicas subjetivas para el sindicato.
- c) De Envoltura de la convención: Formada por el conjunto de cláusulas destinadas a asegurar la ejecución de la convención colectiva, tales

---

<sup>85</sup> ARRIAS SALAS, Alberto. *Contratación Colectiva*. Volumen I. Parte General. Celta Editora C.A. Venezuela – Caracas. 1987. p. 55

<sup>86</sup> MONTES DE OCA, Jesús. *Contrato Colectivo*. Revista del Ministerio del Trabajo, No. 45-46. pp. 69 y ss.

<sup>87</sup> TORRES, Iván D. *La Contratación Colectiva en Venezuela*. Editorial La Torre. Venezuela – Caracas. 1971. pp. 75 - 76.

<sup>88</sup> ALFONSO – GUZMÁN, Rafael. 1999. *Op. cit.*, p. 435.

como las relativas a duración, procedimiento para la denuncia, reglas para la conciliación y el arbitraje de las controversias, etc.

- d) Eventuales, accidentales o accesorias: Cláusulas reguladoras de materias que ocupan ocasionalmente la atención o el interés de las partes: por ejemplo, pago de salarios durante la huelga habida.

La doctrina laboral, tanto administrativa como judicial, sigue la clasificación de parte -normativa y parte contractual, aunque le dan diversas denominaciones<sup>89</sup>.

- a) Parte -Normativa, beneficios económicos, cláusulas económicas-sociales, cláusulas sobre condiciones generales de trabajo o elemento -normativo.
- b) Parte Contractual o cláusulas sindicales, cláusulas de relación entre las partes o cláusulas obligacionales.

Arrias Salas<sup>90</sup> menciona la doctrina que señala las siguientes cláusulas:

- a) Cláusulas formales: Cláusulas instrumentales. Se juntan las que determinan la cobertura del contrato colectivo, que incluye la identificación de los negociadores, en alguno agrega preámbulo o introducción, algunas definiciones. En general contiene la materia -normativa.
- b) Cláusulas que aseguran el funcionamiento normal de la convención o cláusulas de garantía: destinadas a establecer el soporte adjetivo en que reposa la integridad de las cláusulas -normativas.
- c) Cláusulas transitorias: acomodo de situaciones, medidas transitorias, solución de problemas surgidos en huelga anterior.
- d) Cláusulas que fijan gravámenes a los trabajadores: como disminuciones de salario, fijación de salarios máximos y mínimos o modificaciones de las condiciones de trabajo.

Desde el punto de vista del Derecho Venezolano las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos de trabajo celebrados o que se celebran durante su vigencia en el ámbito de la convención, aun para aquellos trabajadores

---

<sup>89</sup> ARRIAS SALAS, Alberto. 1987. *Op. cit.*, p. 57

<sup>90</sup> ÍDEM. 1987. *Op. cit.*, pp. 59 - 61.

que no sean miembros del sindicato que haya suscrito la convención<sup>91</sup>  
(Artículo No. 508).

---

<sup>91</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. *L.O.T.* 1997. *Op. cit.*, p. 110.

## CAPITULO II: MARCO METODOLÓGICO

### II.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

#### II.1.1 SEGÚN TIPO DE ESTUDIO O ESQUEMA

En una investigación hay que definir el tipo de estudio o establecer un esquema para preparar las condiciones que posibilitan la recolección y el análisis de los datos, de tal forma que pueda combinar los resultados y puntos relevantes con la finalidad investigadora con economía en el procedimiento. Existen distintos tipos de investigación y la escogencia del mismo fue en función de los objetivos que se persigan<sup>92</sup>.

A través de la lectura de diversos autores se verifica que existen distintas clasificaciones de este tipo o esquema de investigación, donde podemos mencionar por ejemplo a SELLTIZ, C<sup>93</sup>, quien los clasifica en Formulativos o Exploratorios, Descriptivos y de Comprobación de Hipótesis Causales. JAHODA, DEUSTCH y COOK<sup>94</sup> tiene una clasificación igual a la de SELLTIZ.

DUVERGER<sup>95</sup> distingue tres niveles de investigación: Descripción, Clasificación y Explicación. MUÑOZ RAZO, CARLOS<sup>96</sup> los clasifica en Investigación Documental, De Campo y Combinada (de campo y

---

<sup>92</sup> SELLTIZ, C. *Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales*. Octava edición. Ediciones RIALP, S.A. Madrid – España. 1976. p. 67.

<sup>93</sup> ÍDEM. 1976. *Op. cit.*, pp.67 - 68.

<sup>94</sup> ANDER-EGG, Ezequiel. *Introducción a las Técnicas de Investigación Social*. Colección Guidance 6. Universidad Nacional de Cuyo, Argentina. p. 29.

<sup>95</sup> ÍDEM. *Op. cit.*, p. 29.

<sup>96</sup> MUÑOZ RAZO, Carlos. *Cómo Elaborar y Asesorar una investigación de Tesis*. Prentice Hall. México. 1998. pp. 97 - 92.



documental). SALKIND, NEIL<sup>97</sup>, lo encierra en tres categorías: No Experimental, Experimental y Cuasiexperimental.

HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLADO, C. Y BAPTISTA LUCIO, Pilar, los clasifica en Exploratorios, Descriptivos, Correlacionales y Explicativos, que es la clasificación de DANKHE<sup>98</sup>.

En la búsqueda del método de investigación, se explicará brevemente en qué consiste cada uno de los tipos de investigación clasificados por HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLADO, C. Y BAPTISTA LUCIO, Pilar.

Los estudios Exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objeto es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Por lo general, determinan tendencias, identifican potenciales entre variables y establecen el tono de investigaciones posteriores más rigurosas. Son más flexibles en su metodología en comparación con los estudios descriptivos o explicativos, y son más amplios y dispersos que estos otros dos<sup>99</sup>.

Los estudios Descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden de manera independiente los conceptos o variables con los que tiene que ver. Requiere considerable conocimiento del área que se investiga para formular las preguntas específicas que busca responder. Pueden ofrecer la posibilidad de predicciones aunque sean rudimentarias<sup>100</sup>.

Los estudios Correlacionales tienen como objetivo medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables. La utilidad y propósito principal de estos estudios son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables. Tienen un valor explicativo aunque parcial<sup>101</sup>.

---

<sup>97</sup> SALKIND, Neil J. *Métodos de Investigación*. Tercera edición. Prentice Hall. México 1998. p. 11.

<sup>98</sup> HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLADO, C. Y BAPTISTA LUCIO, P. *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill México. 1991. p. 58.

<sup>99</sup> ÍDEM. 1991. *Op. cit.*, pp. 59 - 60.

<sup>100</sup> ÍDEM. 1991. *Op. cit.*, pp. 60 - 62.

<sup>101</sup> ÍDEM. 1991. *Op. cit.*, pp. 63 - 65.

Los estudios Explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales<sup>102</sup>.

Esta investigación tendrá como base la clasificación de HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLADO, C. Y BAPTISTA LUCIO, Pilar, donde se puede enmarcar en una investigación **DESCRIPTIVA**, debido a que se desea describir situaciones y eventos y decir cómo se comportan o cómo se comportaron.

El objeto de estudio son los convenios colectivos de AEYOU CAB (Asociación de empleados y obreros de la Universidad Católica Andrés Bello), y se describirá cuál ha sido el comportamiento de cada uno de ellos a través del tiempo.

Estos convenios se llevaron a cabo entre la Universidad Católica Andrés Bello, representada por el Rector, y los trabajadores, representados por la Junta Directiva de la Asociación (principales) y miembros de comisión discuidora de la convención colectiva designados por los trabajadores<sup>103</sup>. Es conveniente mencionar que los miembros de la Junta Directiva de la Asociación son elegidos por los mismos trabajadores en Asamblea General por votación universal, directa y secreta<sup>104</sup>.

Los mencionados convenios amparan a los miembros Técnicos, Administrativos, Empleado y Obrero de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB)<sup>105</sup> que no desempeñen labores directivas, de confianza o docente y que no posean Título de Educación Superior.

Estos convenios colectivos son denominados *Convención Colectiva*, la cual contiene todas las cláusulas que regirán la relación laboral.

---

<sup>102</sup> HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLAO, C. Y BAPTISTA LUCIO, P. 1991. *Op. cit.*, p. 66.

<sup>103</sup> *Convención Colectiva celebrada entre la Universidad Católica Andrés Bello y la Asociación de Empleados y Obreros de la Universidad Católica Andrés Bello*. Caracas, Julio de 1998. p.1.

<sup>104</sup> *Estatutos de la Asociación de Empleados y Obreros de la Universidad Católica Andrés Bello*. Caracas, 26 de Junio de 2001. Artículo 21, parágrafo único.

<sup>105</sup> *Convención Colectiva celebrada entre la Universidad Católica Andrés Bello y la Asociación de Empleados y obreros de la Universidad Católica Andrés Bello*. Julio 1998. Cláusula 1.- Definiciones: Trabajador.

Además es conveniente aclarar que la convención colectiva se celebra de forma bipartita<sup>106</sup>.

### II.1.2 SEGÚN EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Luego de definido el tipo o esquema de investigación debe decidirse que diseño o método se va a utilizar, que no es más que la estrategia a seguir para responder sus preguntas<sup>107</sup>. Del mismo modo, según el autor, se encuentran distintas clasificaciones, como ejemplos se puede mencionar:

SELLTIZ, C., dentro de su clasificación menciona: En los Exploratorios<sup>108</sup>: un estudio de la literatura, la revisión de la experiencia y el análisis de ejemplos, estimulación interior. En los Descriptivos<sup>109</sup>: Formulación de objetivos, en la designación de los métodos de recogida de datos, en la selección de la muestra, recogida y comprobación de datos, y análisis de los resultados. En comprobación de hipótesis causales<sup>110</sup> está inferencia causal a partir de la experimentación y a partir de otros esquemas de estudio.

MUÑOZ RAZO, CARLOS<sup>111</sup>, utiliza metodología de investigación del enfoque sistémico, de investigación administrativa (Modelo I y Modelo II) y metodología general de la investigación.

SALKIND, NEIL<sup>112</sup>, dentro de sus categorías menciona: En la Investigación No Experimental está la histórica, descriptiva, estudio de casos, por encuestas, del desarrollo (longitudinal, sección transversal, empleo de estudio de seguimiento, el papel de la edad en el estudio del desarrollo) y correccional. Dentro de la Experimental están diseños preexperimentales, cuasiexperimentales y experimentales verdaderos. Y en los Cuasiexperimentales se encuentran diseños cuasiexperimentales y de sujeto único.

---

<sup>106</sup> Convención Colectiva celebrada entre la Universidad Católica Andrés Bello y la Asociación de Empleados y obreros de la Universidad Católica Andrés Bello. Julio 1998. Cláusula 1.- Definiciones: Comisión Bipartita.

<sup>107</sup> HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLAO, C. Y BAPTISTA LUCIO, P. 1991. *Op. cit.*, p. 108.

<sup>108</sup> SELLTIZ, C. 1976. *Op. cit.*, p. 71.

<sup>109</sup> ÍDEM. 1976. *Op. cit.*, p. 87

<sup>110</sup> ÍDEM. 1976. *Op. cit.*, pp. 115 - 151.

<sup>111</sup> MUÑOZ RAZO, Carlos. 1998. *Op. cit.*, pp. 93 - 94.

<sup>112</sup> SALKIND, Neil J. 1998. *Op. cit.*, pp. 203 - 258.

HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLADO, C. Y BAPTISTA LUCIO, Pilar<sup>113</sup>, establecen diseños Experimentales; Preexperimentales, Experimentos verdaderos y Cuasiexperimentales, y Diseños No Experimentales: Investigación Transeccional o Trasversal (descriptivos y correlacionales causales) y Longitudinal (de tendencia, de evolución de grupo y de panel).

De manera similar, se explicará brevemente en qué consisten los diseños que establecen HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLADO, C. Y BAPTISTA LUCIO, Pilar.

En el caso de los Diseños Experimentales se debe mencionar primero que los experimentos auténticos o puros manipulan variables independientes para ver sus efectos sobre variables dependientes en una situación de control<sup>114</sup>. Dentro de esta clasificación se encuentran:

Los Preexperimentales su grado de control es mínimo. Experimentos Verdaderos son aquellos que reúnen los dos requisitos para lograr el control y validez interna: 1) grupos de comparación y 2) equivalencia de los grupos. Y los Cuasiexperimentales, los sujetos no son asignados al azar a los grupos ni emparejados; sino que dichos grupos ya estaban formados antes del experimento, son grupos intactos<sup>115</sup>.

En los Diseños No Experimentales se encuentra:

Transeccionales o Transversales, los cuales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento dado. A su vez pueden ser: Descriptivos que tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables. Presentan un panorama del estado de una o más variables en uno o más grupos de personas, objetos o indicadores en determinado momento. Y los Correlacionales/Causales que tiene como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o puede pretender analizar relaciones de causalidad<sup>116</sup>.

---

<sup>113</sup> HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLADO, C. Y BAPTISTA LUCIO, P. 1991. *Op. cit.*, p. 58.

<sup>114</sup> ÍDEM. 1991. *Op. cit.*, p. 110.

<sup>115</sup> ÍDEM. 1991. *Op. cit.*, pp. 138 - 173.

<sup>116</sup> ÍDEM. 1991. *Op. cit.*, pp. 191 - 194.

Longitudinales, éstos recolectan datos a través del tiempo en puntos o períodos especificados, para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias. Suelen dividirse en tres tipos: De tendencia que son aquellos que analizan cambios a través del tiempo (en variables o sus relaciones) dentro de alguna población en general. De Evolución de Grupo examinan cambios a través del tiempo en subpoblaciones o grupos específicos. Y Panel que son similares a las dos clases de diseños mencionadas anteriormente, sólo que el mismo grupo específico de sujetos es medido en todos los tiempos o momentos<sup>117</sup>.

Igualmente como en el tipo de investigación la clasificación de este trabajo se basará en la clasificación de HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLADO, C. Y BAPTISTA LUCIO, Pilar, donde podemos encuadrarla en un estudio **LONGITUDINAL DE TENDENCIA**, debido a que se estudiara cómo a través del tiempo han ido variando las cláusulas de los convenios colectivos y se examinará su comportamiento a lo largo de este período. Comparar si se han mantenido, han incrementado o han disminuido sus beneficios, con el propósito de saber hacia donde tenderán los próximos convenios.

## II.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### II.2.1 ANÁLISIS DE CONTENIDO

El análisis de contenido es una técnica para estudiar y analizar la comunicación de una manera objetiva, sistemática y cuantitativa. Puede ser aplicable a cualquier forma de comunicación<sup>118</sup>.

Berelson señala varios usos entre los cuales se pueden mencionar: describir tendencias en el contenido, develar diferencias, comparar mensajes, auditar el contenido de la comunicación, medir claridad de mensajes, reflejar actitudes, entre otras.

Para la elaboración del presente trabajo se utilizó la metodología planteada por HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLADO, C. Y BAPTISTA LUCIO, P, tomando como referencia en algunas definiciones a BARDIN, que en la mayoría de los casos son similares en el tratamiento.

---

<sup>117</sup> HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLADO, C. Y BAPTISTA LUCIO, P. 1991. *Op. cit.*, pp. 196 - 200.

<sup>118</sup> ÍDEM. 1991. *Op. cit.*, p. 293.

Para poder efectuar el análisis de contenido hay que definir:

- a) Universo o Unidades de Contexto: Sirve de unidad de comprensión para codificar la unidad de registro. Corresponde al segmento del mensaje cuyo tamaño es óptimo para captar la significación exacta de la unidad de registro<sup>119</sup>.
- b) Unidad de Análisis o de Registro: Es la unidad de significación que se ha de codificar o ubicar dentro de las categorías. Berelson menciona cinco unidades importantes: a) La palabra: unidad simple, la más pequeña, se puede medir cuántas veces aparece en el mensaje. b) El tema: es una oración o frase y cuya presencia o la frecuencia de aparición podría darle significar algo. c) El ítem: unidad más utilizada y puede definirse como unidad total de productos de material simbólico. d) El personaje: análisis propio de la persona, un individuo. e) Medidas de Espacio-tiempo: son unidades físicas como en centímetro-columna, el minuto, entre otras.

Cuando se realiza el análisis de contenido, se puede escoger varias unidades de análisis a la vez. Una vez seleccionadas hay que construir las categorías donde serán caracterizadas estas unidades.

Las categorías pueden ser de diferentes tipos: a) De asunto o tópico: de qué trata el mensaje. b) De dirección: se refiere a cómo es tratado el asunto. c) De Valores: qué valores, interés, metas, deseos o creencias son revelados. d) De receptores: a quién va dirigido. e) Físicas: para ubicar la posición y duración o extensión de la unidad de análisis.

Las categorías deben ser exhaustivas, para abarcar todas las posibles subcategorías. Mutuamente excluyentes, donde la unidad de análisis solo podrá entrar en solo una subcategoría. Y además deben derivarse del marco teórico y evaluación de la situación.

Para el caso en estudio se define:

**UNIVERSO O UNIDADES DE CONTEXTO:** Serán los nueve **Convenios Colectivos (CC) celebrados entre la UCAB y la AEYOU CAB** entre 1979 y el 2000.

Se denotarán del 1 al 9, en forma cronológica, es decir, 1 = CC 1979-1981; 2 = CC 1981-1984; 3 = CC 1984-1987; 4 = CC 1988-1990; 5 = CC

---

<sup>119</sup> BARDIN, Laurence. *El Análisis de Contenidos*. Akal Editor. España – Madrid. 1986. p. 81.

1990-1992; 6 = CC 1992-1994; 7 = CC 1994-1996; 8 = CC 1996-1998; 9 = CC 1998-2000.

UNIDADES DE ANALISIS O DE REGISTRO; esto es, el **ITEM**: Serán las **Cláusulas** contempladas en cada uno de los convenios.

CATEGORÍAS (**De asunto o tópicos**): Serán analizadas las cláusulas, divididas en función de la **doctrina señalada por la Organización Internacional del Trabajo en 1995**<sup>120</sup>. Las cuales se mencionan a continuación:

- a) Capítulo de Definiciones: Verbigracia, empresa, sindicato, federación y trabajador.
- b) Capítulo de Cláusulas Económicas: Medido por el dinero. Ejemplos: salario, pago por antigüedad, vacaciones, utilidades, horas extras, entre otros.
- c) Capítulo de Cláusulas Socio - Económicas: Dinero relacionado con el trabajador y sus familiares. Ejemplos: becas, bono vacacional, bonificación por nacimiento de hijos, bonificación por incapacidad, por matrimonio, entre otros.
- d) Capítulo de Cláusulas Sociales: Garantiza permanencia de su trabajo siempre y cuando lo haga correctamente, y que reporte bienestar. Ejemplos: Adiestramiento, aprendizaje y formación, cooperativas de alimentos, entre otros.
- e) Capítulo de Cláusulas Sindicales: Sindicatos y sus relaciones con los patrones. Ejemplos: aportes a la organización, que se le entrega, entre otros.
- f) Capítulo de Disposiciones Finales: Con respecto a la duración del convenio, vigencia, aplicabilidad, limitaciones, entre otros.

Para poder clasificar las cláusulas según las categorías planteadas se consultó a 3 expertos.

Para obtener la información general de todos los convenios por cláusulas se utilizará una MATRIZ DE ANÁLISIS, donde se estudia cada una de las cláusulas en cada convenio clasificadas por categorías. (Ver Anexo No. 1)

---

<sup>120</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1995. *Op. cit.*, p. 91.

Se tomará en cuenta el número de cláusulas (frecuencia = f), en cada convenio, que cumplan con cada una de las categorías, y se presentará el porcentaje (%) que representa dentro de cada uno de los convenios. Aquí se podrá cuantificar la presencia o no de las categorías señaladas. Se utilizará la HOJA DE CODIFICACIÓN I (Estudio de presencia o no, y en qué porcentaje) para recoger la información. (Ver Anexo No. 2)

También se hará un estudio donde se comparará cada categoría con respecto al primer convenio y ver si ha permanecido igual (=), si ha mejorado (+) o si ha desmejorado (-). Además se determinará los porcentajes por categoría a ver cómo se presentan estos tres aspectos por convenio y entre los nueve convenios. Se utilizará la HOJA DE CODIFICACIÓN II (Estudio comparativo en cuanto a su mejora, desmejora o igualdad) para recoger la información. (Ver Anexo No. 3)

Será mejora (+) cuando hubo aumento de días (por ejemplo; en días otorgados por nacimiento de hijos).

También será mejora (+) en los caso que aparece una nueva cláusula (por ejemplo; asignación para motorizados y viáticos).

Se considera desmejora (-) en caso de ausencia de la cláusula (por ejemplo; cesantía y jubilaciones). Por eso puede encontrarse diferencia en la totalidad de las cláusulas en la primera codificación con relación a la segunda, debido a que la primera sólo toma en cuenta si están presentes o no, en cambio en la segunda será considerado desfavorable si está presente en el primer convenio y luego no aparece.

Se considera igualdad (=) si dentro de la misma cláusula hay un aumento en un aspecto pero disminución en otro en la misma cantidad (por ejemplo; permisos remunerados).

Conviene señalar que en las cláusulas donde aparezca dinero se trabajarán las unidades monetarias en TÉRMINOS REALES.

Además se realiza un tratamiento específico para algunas cláusulas:

- a) En la cláusula de Becas: Se estudiará con el monto total aportado, en términos reales, y no por el número de becas otorgado.
- b) En la cláusula de Caja de Ahorro: Se trabajará con el monto máximo otorgado por la UCAB, en términos reales. Adicionalmente en el convenio colectivo 2, donde el monto máximo depende del sueldo y



años de servicio, para obtener un monto único de comparación, se utilizó el promedio simple para facilitar el análisis.

- c) Con relación a todas las cláusulas que dependan del sueldo, por ejemplo días o porcentaje de sueldo, se tomará sólo en cuenta el valor absoluto, es decir, no se tomará en cuenta el factor implícito de la inflación que incide en el sueldo (por ejemplo; bono vacacional, remuneración de fin de año, bono nocturno, horas extras, antigüedad, entre otros).
- d) En la cláusula de Estímulo al Trabajo: Se trabajará con el promedio simple anual del dinero en términos reales para realizar comparaciones con el primer convenio (igual con su promedio simple anual) por un trabajador.
- e) En las cláusulas que otorguen montos diferentes dentro del mismo convenio se trabajará en términos reales con un monto promedio simple (por ejemplo; prima por hijos, seguro de vida, bonificación por matrimonio, entre otros).
- f) En la cláusula de Periódico de la Asociación se trabajará con el monto máximo otorgado por la UCAB.
- g) En la cláusula de Aumento de Sueldos se estudiará aparte por falta de información en los primeros cuatro convenios colectivos y se realizará de la siguiente manera: No se hará en comparación con el primer convenio, sino con la relación a la inflación en curso.

### **II.2.2 ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Para realizar el análisis estadístico de los datos, se empleará la Estadística Descriptiva, haciendo uso de GRAFICAS de las cláusulas Económicas y Socio - Económicas, que involucran unidades monetarias. De estas gráficas se realizarán REGRESIONES SIMPLES usando como variable independiente el tiempo (cada año académico) y en la dependiente el dinero real otorgado. Se encontrará la ecuación matemática  $[f(x)]$  que mejor defina la relación entre el dinero real y cada año de cada convenio, lo cual permitirá determinar el comportamiento real de las cláusulas graficadas.

Se hará con dinero real para poder compararse con la inflación y transformarlo a una escala constante.

Los años serán codificados cronológicamente del 1 al 21, siendo 1 = 1979 y 21 = 2000.

### II.2.3 ANÁLISIS MATEMÁTICO

Se realizará un análisis matemático de los datos en las cláusulas Económicas y Socio - Económicas, que involucran unidades monetarias, las cuales previamente serán gráficas a través de la estadística descriptiva y encontrando su función matemática  $f(x)$ . Este análisis permitirá estimar los puntos críticos en el comportamiento de las cláusulas. Estos puntos críticos se determinan con la obtención de MÁXIMOS<sup>121</sup> y MÍNIMOS<sup>122</sup> de una función<sup>123</sup> asociada a la cláusula.

Por otra parte: la tasa de variación instantánea es la derivada<sup>124</sup>; y la derivada de una función en un punto es un número real.

<sup>121</sup> La función  $f(x)$  tiene un máximo relativo en  $X = a$  si existe un entorno de  $a$ ,  $E(a,r)$ , tal que para todo " $x$ " de  $E(a,r)$  se verifica  $f(x) \leq f(a)$ . Para ver mayor información DE LA FUENTE PÉREZ, Violeta. *Resolución de problemas de Tangente, Máximos y Mínimos en los albores del Cálculo Diferencial*. Instituto de Educación Secundaria Cardenal López de Mendoza. Burgos. p. 5. <http://www.ubu.es/investig/aulavirtual/trabajos/trabajo5.pdf> [2004].

<sup>122</sup> La función  $f(x)$  tiene un mínimo relativo en  $X = a$  si existe un entorno de  $a$ ,  $E(a,r)$ , tal que para todo " $x$ " de  $E(a,r)$  se verifica  $f(x) \geq f(a)$ . Para ver mayor información DE LA FUENTE PÉREZ, Violeta. *Op. cit.*, p.5

<sup>123</sup> Si la función tiene máximos o mínimos relativos y es derivable en ellos, entonces su derivada se anula en esos puntos. Además si  $f''(a) > 0$ , entonces  $a$  es un mínimo. Y si  $f''(a) < 0$ , es un máximo. Para ver mayor información DE LA FUENTE PÉREZ, Violeta. *Op. cit.*, p.5

<sup>124</sup> La derivada de la función  $f$  en el punto " $x$ " es el límite, si existe, dado por:

$$\lim_{h \rightarrow 0} \frac{f(x+h) - f(x)}{h}$$

Si el límite existe se dice que la función  $f$  es derivable en el punto " $x$ ". Geométricamente, la recta tangente a una curva en el punto  $P$  es la posición límite  $t$ , si existe, en las rectas secantes determinadas por  $P$  y  $P_i$  cuando  $P_i$  se aproxima a  $P$ . Asimismo, la pendiente de la tangente a la curva en un punto es igual a la derivada de la función de ese punto:

$$m_t = f'(a)$$

Para ver mayor información DE LA FUENTE PÉREZ, Violeta. *Op. cit.*, p.5

### II.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La POBLACIÓN actual son once (11) convenios colectivos de la AEYOUCAB celebrados desde 1979 hasta 2004.

La MUESTRA con la que se realizará este estudio serán los nueve (9) convenios colectivos de AEYOUCAB que han celebrado desde 1979 hasta el 2000.

### II.4 VARIABLES E INDICADORES

El objeto de estudio serán los convenios colectivos firmados entre la UCAB y AEYOUCAB, para medir a través de ellos cómo ha sido la tendencia en el tiempo.

Dentro de las variables que se trabajarán se mencionan:

- ♦ DINERO REAL (DR): Será el dinero en términos reales otorgado en las cláusulas Económicas y Socio - Económicas (se tomará en cuenta sólo aquellas que estén expresadas en unidades monetarias) por cada año del convenio. Se calculará con la siguiente fórmula:

$$DR = \frac{\text{Dinero Nominal otorgado por Cláusula}}{IPC_{(1979 = 100)}}^{125}$$

<sup>125</sup> IPC = Índice de Precios al Consumidor. Mide las variaciones en los precios de una canasta básica de productos, artículos y servicios en el mercado, de un período a otro. Para mayor información ver MANSO, LIND y MARCHAL. *Estadística para Administración y Economía*. Décima edición. Editorial Alfaomega. Colombia. 2001. p. 633.

Se trabajará con base 1979, para tener como referencia el primer convenio celebrado. Se realizó cambio de base de los datos que brinda el Banco Central de Venezuela los cuales son de base 1997. Y además los IPC serán transformado en datos anuales, pero igual al período académico (septiembre-agosto) obtenido con un promedio simple para poder realizar una comparación directa con la duración de los convenios colectivos.

- ♦ TASA DE CRECIMIENTO (TC): Porcentaje de variación del DINERO REAL. Se calculará a través de la siguiente fórmula:

$$TC = \frac{DR_{t+1} - DR_t}{DR_t}$$

- ♦ CLÁUSULAS: Cada una de las definidas por la **doctrina señalada por la Organización Internacional del Trabajo en 1995**<sup>126</sup>. Las cuales se han mencionado: De definiciones; Económicas; Socio - Económicas; Sociales; Sindicales y Disposiciones Finales.

---

<sup>126</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1995. *Op. cit.*, p. 91.

## CAPITULO III: UCAB Y AEYOUUCAB

### III.1 RESEÑA HISTÓRICA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO<sup>127</sup> - UCAB

La Universidad Católica Andrés Bello - UCAB -, con sus tres sedes: Caracas, Guayana y Coro, es una Institución de Educación Superior de carácter privado y sin fines de lucro. Su sede principal se encuentra ubicada en la urbanización Montalbán-La Vega de Caracas, capital de la República Bolivariana de Venezuela. Fue fundada en octubre de 1953 por el Padre Carlos Guillermo Plaza, S.J., quien fue también su primer Rector, y confiada por el Episcopado Venezolano a la Compañía de Jesús. Su primer nombre fue Universidad Católica, más tarde pasó a llamarse “Universidad Católica Andrés Bello”. Los primeros años de vida de la Universidad están marcados por el crecimiento paulatino de alumnado, profesorado y carreras, dificultades económicas y la participación activa en las protestas contra la dictadura de Marcos Pérez Jiménez, por parte del estudiantado y algunos profesores.

Las convulsiones finales de la dictadura y su caída tuvieron su resonancia en la UCAB. El tercer rector de la UCAB fue R. P. Carlos Reyna. Años más tarde, en 1964, se inició la construcción del nuevo edificio en Montalbán - La Vega, financiada por el donativo hecho por la Shell. Para 1969, las escuelas e institutos establecidos eran los siguientes: Facultad de Derecho, Ingeniería, Humanidades y Educación y Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Instituto de Investigaciones Históricas, de Investigaciones Económicas y

---

<sup>127</sup> YEPEZ CASTILLO, Aureo. *La Universidad Católica Andrés Bello en el marco Histórico – Educativo de los Jesuitas en Venezuela*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas – Venezuela. 1994.

Venezolano de Lenguas Indígenas, asimismo, había un Centro de Estudios Religiosos.

Para 1972 era Rector el Padre Pío Bello, S.J.. La crisis de este año, acabó con su rectorado y lo delegó al Ing. Guido Arnal, Vicerrector Académico interino. En este año, existía una división entre los jesuitas, y la consecuente “Crisis del ‘72” también llamada “La Huelga de Hambre” o “El Cierre de la UCAB”, en donde fue visible la ganancia de las elecciones por estudiantes que querían cambios en la Universidad, hubo expulsiones de más de 20 alumnos, tres profesores jesuitas y dos seculares. En este proceso la UCAB fue cerrada por cuatro meses.

Arnal ocupó el rectorado más largo (18 años), promulgó el Estatuto de 1973, reglamentos y disposiciones que forman el corpus legal de la institución. En su período se completó la planta física, se crearon las Asociaciones de Profesores y de Empleados y Obreros, se institucionalizó la ayuda al estudiante, hubo reformas en los curricula, se desarrollaron los estudios de Postgrado, entre otros logros.

El doctor Luis Ugalde, s.j., es quien ocupa el Rectorado de la UCAB en sustitución del Ing. Arnal, desde 1990, su integración al entorno inmediato, tanto nacional como internacional, le ha dado mayor prestigio a la UCAB mediante la promoción y realización de múltiples eventos.

Cinco décadas de la UCAB significan más de 45.000 egresados en pre y post grado y una trayectoria en labor social. La población estudiantil para el 2002 fue de 11.500 en pregrado y 2.500 en postgrado. A lo largo de sus 50 años, la UCAB ha crecido en respuesta a las demandas educativas de ciertas regiones, y actualmente está conformada por los núcleos de Coro, Los Teques y Guayana.

El Núcleo de Coro en el estado Falcón, fue creado en convenio con las Hermanas Salesianas, desarrollando la carrera de educación, orientada fundamentalmente a atender las necesidades de formación de maestros para la educación preescolar y para los primeros 6 años de educación básica.

EL Núcleo de Los Teques fue fundado en convenio con los P.P Salesianos y en amplias instalaciones de su Congregación. En él funcionan secciones de las licenciaturas en Educación Filosofía, Preescolar e Integral, Contaduría y Administración de Empresas.

El Núcleo UCAB-Guayana en Ciudad Guayana, tiene un espacio de 10 hectáreas y desarrolla desde 1995 un campus con previsiones para atender a un máximo de 5.000 estudiantes de licenciatura y varios cientos en postgrado y formación continua. Se dictan las licenciaturas de Administración y Contaduría, Educación, Relaciones Industriales, Comunicación Social, Ingeniería Industrial y Derecho y 5 postgrados con un total superior a 1000 estudiantes.

### **III.2 ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS Y OBREROS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO - AEYOUUCAB: Como SISTEMA**

En cualquier relación laboral se puede observar que está dentro de un contexto con actores que dan dinámica a la relación, donde hay conflictividad y/o armonía, confrontación, negociación,..., y se puede enmarcar como Sistema a través de un Visión Sistémica, lo cual es de gran utilidad para su estudio, poder identificar los principales conceptos que se involucran, aprender de situaciones para realizar análisis y poder incorporar diversas formas de actuar dentro de las mismas, diseñar marcos teóricos útiles, que incorporen dimensiones históricas nuevas, de índole cultural, social, ...

Además sirve para poder identificar las igualdades y diferencias con otros sistemas de relaciones laborales y al realizar estas comparaciones puede esbozarse las corrientes que las conforman e identificar factores que condicionan los cambios.

En este trabajo se enmarca la **ASOCIACION DE EMPLEADOS Y OBREROS DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRÉS BELLO (AEYOUUCAB)** como Sistema, identificando sus distintas categorías y variables más relevantes, que ayudan a presentar la situación socio – económica y política del país durante el periodo: 1979-2000, con la finalidad de ubicar el momento histórico en el cual se desarrollaron los convenios colectivos entre la UCAB y la AEYOUUCAB, para poseer una visión integral de la situación.

### III.2.1 ANTECEDENTES<sup>128</sup>

La idea de crear una organización que luchara por los trabajadores ucabistas comenzó en 1969, y que diez años después se convertiría en un movimiento laboral que se ha mantenido con dignidad hasta nuestros días, teniendo como objetivos propiciar el desarrollo educativo, social y cultural de sus miembros.

A pesar de haber sido registrada legalmente en 1979, la AEYOUUCAB (Asociación de Empleados y Obreros de la Universidad Católica Andrés Bello) es un proyecto que se empezó a gestar varios años antes. Comienza con la creación de una cooperativa de ahorro y préstamo que se inició en el año 69 en la esquina de Jesuitas, promovida por Arturo Sosa, José Bernardo Gómez, Ricardo Martínez y Bernardo Lara.

Es de esta cooperativa que se origina el Centro de Colaboración Popular y de Servicios Universitarios (Copsu), el cual desaparece posteriormente, debido a que era muy difícil mantenerlo, y es también a través de ella que empiezan a darse los primeros pasos para crear lo que es hoy AEYOUUCAB.

En esta época ya los empleados se comienzan a reunir con el objeto de crear un soporte con el que pudieran luchar por los beneficios socioeconómicos de los trabajadores. Es así como en 1975 se realiza la primera reunión. Al principio eran pocos los que lo apoyaban, finalmente se fue uniendo un número considerable de empleados.

Como resultado de estos primeros encuentros se le enviaron cartas, que pueden considerarse como las solicitudes iniciales, al entonces rector de la universidad, doctor Guido Arnal. A partir de esto se formó, no la asociación en sí, pero sí un Comité de Enlace integrado por América de Ochoa, Trina Silva, Carmenza de Rodríguez, Ángel Sandoval y Maximiliano Guéter, cuyo papel sería el de órgano representativo de los trabajadores. Ahora, de estas solicitudes iniciales, son aprobadas por las autoridades de la universidad las siguientes: un seguro de vida, hospitalización y cirugía para el personal, cónyuge e hijos, vacaciones anuales de veinte días hábiles, reconocimiento de la antigüedad como derecho adquirido y se fijó la jornada semanal en 40 horas para los empleados y 44 para los obreros.

El Acta Constitutiva de la AEYOUUCAB data del 23 de abril de 1979, y a pesar de que el primer contrato colectivo se firmó el 19 de julio de ese mismo

---

<sup>128</sup> PALAZÓN SEGUEL, Paola. "Aeyoucab: 20 años velando por el bienestar del trabajador ucabista" en *El Ucabista*. Abril 1999. p. 33.



año, no fue sino hasta febrero del 80 cuando es registrada como asociación ante el Ministerio del Trabajo.

En ese primer contrato se establecieron como beneficios, el estímulo al trabajador, el kinder para los hijos de los trabajadores entre tres y seis años, las vacaciones y el bono vacacional, el seguro y la bonificación por matrimonio, entre otros.

Es importante destacar que AEYOUUCAB, es un sindicato ante el Ministerio del Trabajo, aunque los miembros opinen lo contrario, como es el caso de la Sra. Estrella Jiménez, presidenta de la Asociación en 1999; “Nos ha pasado más de una vez que cuando vamos al Ministerio del Trabajo nos dicen que somos un sindicato patronal, y es que nosotros no nos podemos comparar con todos las demás organizaciones sindicales que allá llegan, porque sencillamente no nos identificamos con ellos, de hecho hemos estado muy aislados, porque siempre hemos visto que la política ha estado metida en el medio, y nosotros no somos politiqueros”<sup>129</sup>

---

<sup>129</sup> PALAZÓN SEGUEL, Paola. Abril 1999. *Op. cit.*, p. 33.

### **III.2.2 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA: CATEGORIAS Y VARIABLES MÁS RELEVANTES<sup>130</sup>**

#### **III.2.2.1 ACTORES**

Claramente se puede notar la presencia de los dos actores principales el Empresa y Trabajadores. Hay un bipartismo, debido a que el convenio se realiza entre la UCAB y la asociación, a través de la comisión establecida en el convenio. A pesar de esto, se observa la presencia del tercer actor, el Estado, por ley, donde el convenio debe pasar por las instancias legales, señaladas en la Ley Orgánica del Trabajo para que sea válido.

- ◇ EMPRESARIOS: Representantes de la Universidad Católica Andrés Bello, sector empleador que participan en los procesos de toma de decisiones en defensa de los intereses del empresariado como Empresarios - Gerentes.
- ◇ TRABAJADORES: Representantes de la Asociación de empleados y obreros de la Universidad Católica Andrés bello (AEYOUUCAB), que velan por los intereses del conglomerado laboral, son los principales beneficiarios.
- ◇ El ESTADO, no es Intervencionista, mientras todo siga un curso de normalidad y armonía pasara por los pasos legales. Solo intervendrá en caso de conflictos. Igual está presente debido a que legalmente la Aeyoucab como sindicato, debe presentar sus convenios colectivo ante el Ministerio de Trabajo, regido por el Estado.

#### **III.2.2.2 CONTEXTO INTERNACIONAL**

Dentro de esta categoría no se observa ningún aspecto relevante que mencionar debido a que sólo se moviliza en el ámbito nacional.

---

<sup>130</sup> Para mayor información ver URQUIJO, José. *Enfoque Comparativo de los Sistemas de Relaciones Laborales*. Serie Manuales Universitarios. Universidad Católica Andrés Bello. 2000. pp. 4 - 65.

### III.2.2.3 CONTEXTO NACIONAL

No existe ningún convenio, ni están asociados a ninguna federación o confederación de sindicatos.

### III.2.2.4 CONTEXTO TECNOLÓGICO:

Se observa que no existe una gran innovación en el aspecto tecnológico, no tienen la necesidad de gran tecnología, si hablamos estrictamente de AEYOUUCAB, pero si se han visto susceptibles los empleados y obreros que laboran en la universidad.

Se observa que dentro de la UCAB existen nuevas tecnologías: internet, computadoras, equipos más sofisticados como video beam, etc. Esto está al alcance de los empleados y obreros. Tienen acceso y pueden utilizarlos. En algunos casos deben instalarlos y saberlos manejar, aunque sea básicamente.

Se ve avance en la ejecución de tus tareas debido a que en principio trabajaban con máquinas de escribir, y ahora lo hacen en computadoras, por ejemplo planillas de nóminas, altas y bajas, que manejan las (os) secretarias (os) se hacen en formatos en computadora.

Además desde 1999 comienza el funcionamiento de un nuevo sistema de tecnología, BANNER 2000, que incluye funciones mucho más amplias de las que manejaban normalmente. Antes existía, desde 1978, otro sistema denominado HP 3000, que era más simple, pero debido a los problemas tecnológicos con el año 2000 se implementó el primero mencionado. Ahora realizan programaciones académicas, notas, asistencias, inscripciones,... funciones más complejas, que implicaron adiestramiento, tienen supervisión y orientación de sus superiores.

Es conveniente mencionar que el HP 3000 fue evolucionando en sus versiones y, en función de los desarrollos tecnológicos. Aún en el Enero de 2004, siguió funcionando en algunas áreas y conexiones con bases de datos, que más adelante desaparecerá por completo. Algunas son ocultas pero otras no, como por ejemplo el sistema de biblioteca.

También del BANNER 2000, que es principalmente en el área académica, se han ido implementando otros sistemas en diversos departamentos como es el PICASSO en el área administrativa.

### III.2.2.5 CONTEXTO ECONÓMICO

Por supuesto, AEYOUCAB, está enmarcada dentro del contexto económico de Venezuela, la cual está afectada de igual manera. Es decir que si el país a tenido auge, lo mismo le ocurre a la asociación a nivel de los beneficios que pudiese conseguir.

Existe un descenso en el ingreso *per cápita*<sup>131</sup> en los últimos años de los noventa, a pesar que en 1980 incrementa un poco, siguiendo un descenso pero observándose el punto más crítico en 1996 y 1998.

A pesar de las mejoras de la preparación de la población se observa que la tasa de desempleo<sup>132</sup>, en los años setenta más o menos se mantiene constante, pero en los ochenta comienza a ascender, aunque a finales descendiendo un poco. Luego sigue en los años noventa<sup>133</sup> un ascenso, variando alrededor de 5 puntos porcentuales. (Ver Anexo No. 4)

En la UCAB no hay políticas relevantes de salida del personal, por eso se observa gran cantidad de empleados que tienen mucho tiempo en ella, y salen cuando se jubilan.

Se observa, por ejemplo, que hay períodos donde tienen grandes incrementos de salarios, y luego comienzan a disminuir debido a la recesión económica del país.

Se presenta a continuación la situación económica del país durante el periodo: 1979-2000 para cada convenio:

#### PRIMER CONVENIO (1978)

Se promueve política de pleno empleo, y por primera vez, se fijó un salario mínimo<sup>134</sup>.

---

<sup>131</sup> <http://www.ine.gov.ve/ine/condiciones/calidadvida.asp> [2004]

<sup>132</sup> BANCO CENTRAL DE VENEZUELA. *Estadísticas Socio-Laborales de Venezuela Históricas 1936-1990*. Tomo I. Compilador: VALECILLOS, Hector. Talleres Edigraph, s.r.l. Caracas – Venezuela. 1993. OCEI. Encuesta de Hogares. p. 329.

<sup>133</sup> ÍDEM. *Series Estadísticas de Venezuela 1989-1999. Precios y Mercado Laboral*. Coordinación y Compilación: ANTIVERO, Ignacio. Colección Económico Financiera. Tomo III. Caracas-Venezuela. 2002. pp. 159-161.

<sup>134</sup> <http://www.venezuelatuya.com/historia/indexdemocracia.htm> [2004]

## SEGUNDO CONVENIO (1980-1981)

Se inició un fuerte proceso inflacionario (que aún no se ha parado), se inició la fuga de capitales y una fuerte recesión económica que condujo a la primera devaluación de la moneda nacional, el Bolívar, en muchos años<sup>135</sup>.

## TERCER CONVENIO (1983-1984)

Se recuerdan como el fin de la bonanza y el inicio de una crisis económica que aún perdura. Ese viernes, el 18 de febrero de 1983, se instituyó un control de cambio diferencial, es decir que a partir de ese momento se dejaron de vender los dólares libremente a 4,30 bolívares por dólar, y se vendían a dos precios. Uno más bajo para ciertos productos y servicios prioritarios y otro más alto, para todo el resto<sup>136</sup>.

## CUARTO CONVENIO (1986-1987)

Durante este período hubo régimen de control de cambio administrado por RECAD. Se empezó a retornar la confianza en la economía del país, hubo paz social. Luego el siguiente presidente tomó medidas económicas muy fuertes, al encontrarse las reservas internacionales del país en uno de los niveles más bajos<sup>137</sup>.

## QUINTO CONVENIO (1989-1990)

Existe crítica situación macro-económica del país, y el presidente Pérez anunció una serie de fuertes medidas, lo que se denominó como "El Paquete [de medidas económicas]". Entre las medidas estaban la eliminación del régimen de cambios diferenciales, la eliminación de restricciones para las tasas de interés, la eliminación de subsidios y de controles de precio, así como el incremento de los precios de la gasolina. Hubo un estallido social de gran envergadura, en el cual hubo disturbios y saqueos por parte de turbas que iban destruyendo todo lo que conseguían.

## SEXTO CONVENIO (1991-1992)

Siguen los problemas con el Presidente Pérez, en 1992 se produjeron dos intentos de golpe de estado<sup>138</sup>. Gran confusión en todos los ámbitos del país.

---

<sup>135</sup> <http://www.venezuelatuya.com/historia/indexdemocracia.htm> [2004]

<sup>136</sup> <http://www.venezuelatuya.com/historia/indexdemocracia.htm> [2004]

<sup>137</sup> <http://www.venezuelatuya.com/historia/indexdemocracia.htm> [2004]

<sup>138</sup> <http://www.venezuelatuya.com/historia/indexdemocracia.htm> [2004]

### SÉPTIMO CONVENIO (1993-1994)

Sigue la confusión, cambio de presidente de forma interina para culminar el período presidencial.

### OCTAVO CONVENIO (1995-1996)

Vuelve a la presidencia el presidente Rafael Caldera (II Período) en donde se volvieron a establecer controles de precios y no se subió el precio de la gasolina, que estaba alcanzando unos niveles tan bajos que la hacían una de las más baratas del mundo, llegándose a vender bajo su precio de costo más transporte, es decir con pérdidas.

Ante el deterioro de la economía del país, a mitad del período se produjo un cambio radical, cuando el nuevo ministro de planificación, Teodoro Petkoff, un antiguo guerrillero de izquierda en la década del 60 y militante del MAS, introdujo una nueva política económica, conocida como la "Agenda Venezuela"<sup>139</sup>.

### NOVENO CONVENIO (1997-1998)

No hubo mejoras económicas ante las políticas del presidente Caldera.

### CÓMO SE FINANCIA AEYOU CAB

Sus ingresos son por cuotas mensuales de sus miembros fijada por la Asociación en Asamblea General<sup>140</sup>, que ha ido aumentando en el tiempo, sin ser un monto exagerado de dinero para no afectar a sus asociados. Éstas son deducidas de cada una de las quincenas. Pueden fijarse cuotas extraordinarias cuando las circunstancias lo requieran<sup>141</sup>.

Estos fondos estarán bajo la responsabilidad de la Junta Directiva a través del Tesorero<sup>142</sup>.

---

<sup>139</sup> <http://www.venezuelatuya.com/historia/indexdemocracia.htm> [2004]

<sup>140</sup> *Estatutos de la Asociación de Empleados y Obreros de la Universidad Católica Andrés Bello*. Caracas, 26 de Junio de 2001. Artículo 35.

<sup>141</sup> *Estatutos de la Asociación de Empleados y Obreros de la Universidad Católica Andrés Bello*. Caracas, 26 de Junio de 2001. Artículo 36.

<sup>142</sup> *Estatutos de la Asociación de Empleados y Obreros de la Universidad Católica Andrés Bello*. Caracas, 26 de Junio de 2001. Artículo 38.

La universidad colabora en las actividades y cumple con las cláusulas legales de los convenios colectivos celebrados.

### III.2.2.6 CONTEXTO POLÍTICO

Es evidente la influencia política que existe igual que en cualquier empresa, a pesar que se trata de que no interfiera. Ni el Estado ni los partidos políticos tienen ingerencia directa dentro de la Asociación ni en la UCAB, lo que hace un poco ajena la situación política.

A pesar de ello se ve afectada por políticas de gobierno de igual forma, y generalmente a los empleados y obrero se les da un tratamiento similar al que se le da a un trabajador público. Se refiere por ejemplo que si se proclama aumento de salarios, la UCAB trata de cumplir con ese aumento.

Es importante señalar que la Junta que dirige esta organización es electa por los mismos miembros y no hay imposición de ninguno de los cargos por el Estado ni por la Universidad.

No se puede mencionar una categorización muy clara debido a que a través del tiempo se ha mantenido.

Se presenta a continuación la situación política del país y de la UCAB durante el período: 1979-2000 para cada convenio:

#### PRIMER CONVENIO (1978)

Para el momento que se firma el primer convenio entre AEYOUUCAB y UCAB estaba como rector el Ing. Guido Arnal, quien toma el cargo ante la problemática de los jesuitas y la UCAB. En su período (el cual ha sido el más largo en la historia de la UCAB), se crea la Asociación de Empleado y Obreros (AEYOUUCAB) y firman su primer convenio<sup>143</sup>.

En cuanto al entorno político del país, se encontraba como Presidente Carlos Andrés Pérez (I período)<sup>144</sup>.

#### SEGUNDO CONVENIO (1980-1981)

En este período, se encontraba como Presidente Luis Herrera Campins<sup>145</sup>.

<sup>143</sup> YEPEZ CASTILLO, Aureo. 1994. *Op. Cit.*

<sup>144</sup> <http://www.venezuelatuya.com/historia/indexdemocracia.htm> [2004]

<sup>145</sup> <http://www.venezuelatuya.com/historia/indexdemocracia.htm> [2004]

### TERCER CONVENIO (1983-1984)

Sigue de Presidente Luis Herrera Campins, ocurre el llamado "Viernes Negro", grandes impactos económicos en el país<sup>146</sup>.

### CUARTO CONVENIO (1986-1987)

En cuanto al entorno político del país, se encontraba como Presidente Jaime Lusinchi. Se puede mencionar como positivo, es que se empezó a retornar la confianza en la economía del país y que durante todo el gobierno de Lusinchi, hubo paz social. Esto permitió que la popularidad del presidente se mantuviera bastante alta, durante todo su mandato. Su reputación empeoró posteriormente, cuando el siguiente presidente tomó medidas económicas muy fuertes<sup>147</sup>.

### QUINTO CONVENIO (1989-1990)

En cuanto al entorno político del país, se encontraba como Presidente Carlos Andrés Pérez (II período),

Pérez anunció una serie de fuertes medidas, lo que se denominó como "El Paquete [de medidas económicas]". A los pocos días, el 27 y 28 de febrero 89, se produjo algo que no se había visto en Venezuela por muchos años: un estallido social de gran envergadura, en el cual hubo disturbios y saqueos por parte de turbas que iban destruyendo todo lo que conseguían. El gobierno tuvo que reprimir los disturbios con el ejército en la calle y suspendiendo las garantías constitucionales, dejando un saldo de numerosos muertos. Es lo que se conoce como el "Caracazo".

### SEXTO CONVENIO (1991-1992)

Aquí cambia el rector de la UCAB (1990), vuelve a entrar un jesuita después de la larga trayectoria del Ing. Arnal. Introducción integración al entorno inmediato y al nacional e internacional<sup>148</sup>.

Siguen los problemas con el Presidente Pérez, en 1992 se produjeron dos intentos de golpe de estado. El 4 de febrero, un grupo de oficiales, intentó tomar el poder. Unos meses más tarde, el 27 y 28 de noviembre, se produjo un nuevo intento golpista que también fracasó<sup>149</sup>.

---

<sup>146</sup> <http://www.venezuelatuya.com/historia/indexdemocracia.htm> [2004]

<sup>147</sup> <http://www.venezuelatuya.com/historia/indexdemocracia.htm> [2004]

<sup>148</sup> YEPEZ CASTILLO, Aureo. 1994. *Op. cit*

<sup>149</sup> <http://www.venezuelatuya.com/historia/indexdemocracia.htm> [2004]



### SÉPTIMO CONVENIO (1993-1994)

En el año 93 la presión política contra el gobierno siguió aumentando y Carlos Andrés Pérez fue progresivamente perdiendo el apoyo de su mismo partido, lo cual condujo a que en el segundo trimestre del año en curso, se le siguiera un juicio en contra por mal uso de la partida secreta, lo cual condujo a su destitución, unos meses antes que terminara su mandato presidencial. El historiador Ramón J. Velásquez fue nombrado presidente interino, hasta tanto se eligiera el próximo presidente<sup>150</sup>.

### OCTAVO CONVENIO (1995-1996)

Vuelve a la presidencia el presidente Rafael Caldera (II período) (en diciembre 1993), el cual se dividió en dos partes. En los primeros años, su gobierno fue de corte "populista"<sup>151</sup>.

### NOVENO CONVENIO (1997-1998)

Sigue de presidente Rafael Caldera, pero ya en miras de elecciones a finales del 98, donde sucedió un fenómeno electoral impensable unos años atrás. Los dos principales partidos del establecimiento AD y COPEI, no recibieron ni siquiera el 5% de los votos. Hugo Chávez, candidato del Movimiento V República (MVR), ganaba ampliamente las elecciones, sobre el ex-gobernador de Carabobo, Enrique Salas Römer, quien había fundado un movimiento político denominado "Proyecto Venezuela"<sup>152</sup>.

## III.2.2.7 CONTEXTO SOCIAL

En cuanto el entorno del país se puede observar que la tasa de alfabetismo<sup>153</sup> ha incrementado, lo que hace una población más preparada. Igualmente logros educativos. (Ver Anexo No. 5)

Se ve en la evaluación del índice de desarrollo humano en Venezuela que va en ascenso hasta inicios del noventa pero luego comienza a decaer<sup>154</sup>.

En la UCAB existen afinidades y lazos de interdependencia y cohesión bajo alguna forma de solidaridad por tener un objetivo común entre

<sup>150</sup> <http://www.venezuelatuya.com/historia/indexdemocracia.htm> [2004]

<sup>151</sup> <http://www.venezuelatuya.com/historia/indexdemocracia.htm> [2004]

<sup>152</sup> <http://www.venezuelatuya.com/historia/indexdemocracia.htm> [2004]

<sup>153</sup> <http://www.ine.gov.ve/ine/condiciones/calidadvida.asp> [2004]

<sup>154</sup> <http://www.ine.gov.ve/ine/condiciones/calidadvida.asp> [2004]

trabajadores, empleados, autoridades, profesores, estudiantado, en fin en toda la comunidad universitaria. Se busca que los trabajadores cubran las demandas en diversos ámbitos de forma eficiente y efectiva.

A todas las partes les conviene que funcione la universidad, con personas preparadas y contentas con sus condiciones de trabajo, por lo que tratan de mantener un ambiente cordial y armónico para lograrlo, esto colabora a que la UCAB crezca y sea excelente en sus servicios, y por ende la AEYOUUCAB también será afectada positivamente.

### III.2.2.8 CONTEXTO DEMOGRÁFICO

Venezuela hay una gran cantidad de población juvenil la cual se encuentra entre 15 y 45 años, lo que hace que haya una población económicamente activa (PEA)<sup>155</sup> bastante elevada. Para 1981 los menores de 15 años representaban el 40,5% de la población, entre 15 y 64 años, el 56,2% y 65 y más años de edad sólo el 3,3%<sup>156</sup>. Desde 1990 puede destacarse la creciente participación de la fuerza de trabajo o PEA, traducándose en un aumento significativo de la tasa de actividad<sup>157</sup>. (Ver Anexo No. 6)

El crecimiento de la población es siempre con saldo positivo, debido a que cada año se presenta un descenso en la tasa de mortalidad, esto tiene su causa en varios factores como son, el mejoramiento de las condiciones médico-sanitarias del país, una buena aplicación de los servicios, la progresiva eliminación de enfermedades epidémicas y la relativa elevación de los niveles de vida, además de presentarse un nivel constante en el índice de natalidad y un crecimiento en las migraciones extranjeras<sup>158</sup>.

---

<sup>155</sup> PEA o Fuerza de Trabajo: Población que contribuye a la oferta de trabajo para la producción de bienes y servicios e índole económico. La edad mínima de la fuerza de trabajo ha variado según los Censos y Encuestas, oscilando entre 10 y 15 años. Para mayor información ver BANCO CENTRAL DE VENEZUELA. 1993. *Op. cit.*, pp. 24 – 25.

<sup>156</sup> CHEN, Chi-Yi. *Mercado Laboral. Teoría y Políticas*. Colección Economía. UCAB. Caracas. 1994. p. 19.

<sup>157</sup> OCHOA, Carlos y VILLEGAS, José. *Boletín Económico Mensual*. Banco Mercantil. Venezuela. 2004. p.2

<sup>158</sup> RÍOS FUENTES, Yamilet. “La Población Venezolana” en *Geografía*, páginas académicas de la UCAB. <http://www.ucab.edu.ve/estudiantes/venezuela/geohist/geogra/poblaci.htm> [2002].

En más detalle la tasa de natalidad durante los años 1950 y 1981<sup>159</sup>, se puede observar que los valores son elevados, sin embargo no se puede decir que iba en incremento, excepto en el año 1961, donde se origina un repunte de la natalidad.

En los años noventa<sup>160</sup> se mantiene la tasa de natalidad más o menos constante (aproximadamente un 25%), por otro lado la tasa de mortalidad fue disminuyendo, no tan marcado como entre los años 1950 y 1981; lo que implica el crecimiento de la población. Esta situación se ratifica observando el incremento de la tasa de Esperanza<sup>161</sup> de vida de esos años. (Ver Anexo No. 5)

La población venezolana se desplaza de un estado a otro o de una ciudad a otra (migraciones internas), debido a varios factores: primero, la masa poblacional busca áreas de mayor estabilidad económica, con mejores fuentes de trabajo, para así obtener un nivel de vida más aceptable; y segundo, en los núcleos urbanos existen mejores oportunidades educativas y efectivos servicios públicos. Un ejemplo de ello es el Distrito Federal (ahora Distrito Capital), como principal centro urbano de atracción poblacional de las zonas rurales, aparte del Distrito Federal está el Estado Miranda, el cual es una zona favorecida por su cercanía a la capital del país. Asimismo las ciudades industrializadas en el sur del país tales como Ciudad Bolívar y Ciudad Guayana, en el estado Bolívar, representando un centro de gran desarrollo industrial, así como también los Estados Aragua, Carabobo, Barinas, Portuguesa, Zulia y Lara, por presentar actividades agrícolas y de manufacturas de gran progreso.

Es de resaltar que la mayoría de los empleados y obreros son habitantes de zonas cercanas, es decir, Antímano, Caricuao, La Vega, Carapita, La Yaguara. Lo que hace que son gentes de bajos recursos. Muchos de ellos no se escapan de la realidad mencionada anteriormente con respecto a la población.

Se observa que la mayoría de los empleados y obreros son personas que ingresan a la UCAB desde muy jóvenes para solventar sus problemas económicos y permanecen por largo tiempo.

---

<sup>159</sup> BANCO CENTRAL DE VENEZUELA. 1993. OCEI. Anuario Estadístico de Venezuela, años 1936-1938, 1987-1989. *Op. cit.*, p. 148

<sup>160</sup> <http://www.ine.gov.ve> [2004].

<sup>161</sup> <http://www.ine.gov.ve/ine/condiciones/calidadvida.asp> [2004]

### III.2.2.9 NORMATIVA

En el campo laboral del país se encuentra que el número de sindicatos legalizados<sup>162</sup> tiene un crecimiento inicial en los años sesenta, pero luego va variando muy poco sin observarse gran incremento de los mismos. Igualmente en número de contratos colectivos<sup>163</sup> celebrados, hay un aumento notable en los años ochenta pero luego disminuyen significativamente en los noventa<sup>164</sup>. (Ver Anexo No. 7)

En la UCAB, luego de ser legalizada la AEYUCAB, en 1979, se regula a través de los convenios colectivos celebrados, y bajo la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Sin dejar a un lado la Constitución de Venezuela, y la Constitución Bolivariana de Venezuela, en sus periodos de validez respectivos.

### III.2.2. 10 RELACIONES

Las relaciones en todo sistema bipartito hay poder y tensión, en este caso también se observa lo mismo pero quizás suavizado por el tipo de institución en que se dan. Hasta ahora no ha habido conflictos graves y, los pequeños conflictos que han existido se han manejado adecuadamente.

### III.2.2.11 DINÁMICA

Se observa un movimiento sindical que intenta que los miembros participen en las decisiones que se tomen entre la Junta y la Universidad. A pesar que ellos son los representantes de la Asociación - la Junta Directiva - siempre existen Asambleas donde conjuntamente deciden que van a hacer, pedir, negociar, a través de la participación de los miembros con votaciones.

---

<sup>162</sup> BANCO CENTRAL DE VENEZUELA. 1993. Memorias y Cuentas del Ministerio del Trabajo. *Op. cit.*, p. 117.

<sup>163</sup> ÍDEM. 1993. Memorias y Cuentas del Ministerio del Trabajo. *Op. cit.*, p. 114

<sup>164</sup> ÍDEM. 2002. *Op. cit.*, pp.173-174.

## **CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Se presentan los resultados y análisis del estudio, según la clasificación anteriormente explicada en el marco metodológico (Ver Anexo No. 8):

### **A.- CLAUSULAS DE DEFINICIONES:**

De las Cláusulas incluidas en esta categoría:

- ✓ Definiciones; A partir del segundo convenio (1981), se van agregando algunos conceptos como lo son: el Fuero Sindical, Comisión Bipartita, el manual descriptivo de cargos y tabulador de salarios, ámbito de aplicabilidad del contrato y el cambio de denominación de contrato a convención.
- ✓ Identificación de los Asociados: Aparece en el primer convenio y luego vuelve a ser incluida a partir del cuarto convenio (1988).

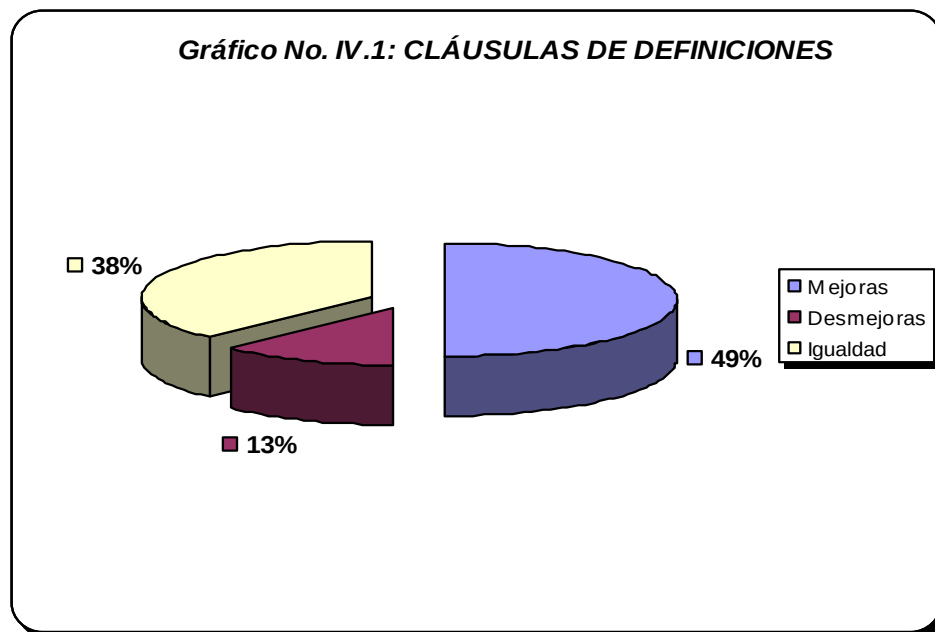
En la categoría de las cláusulas de definiciones, en términos generales se puede decir que son pocas y sencillas, pero importantes para poder identificar a los actores sociales de los convenios.

Cabe destacar que no hay grandes variantes al transcurrir del tiempo. Se observa que el primer convenio celebrado (en ese momento como contrato), fue perfeccionado y complementado con pequeñas inclusiones a lo largo del tiempo pero no hay cambios radicales en las modificaciones que se realizan.

En cuanto su presencia en los convenios, a excepción del segundo (1981) y del tercer (1984) convenio, está presente dentro del convenio aproximadamente en un 3%, tanto individualmente como englobados los nueve convenios. (Ver Anexo No. 9)

De su situación de mejora, desmejora e igualdad, se observa claramente que el mayor porcentaje es de MEJORA en comparación de todos los convenios juntos. Individualmente se observa paridad entre la mejora y la igualdad en los convenios a excepción del segundo y el tercero, donde la paridad es la mejora con la desmejora, esto debido a la ausencia de una de las cláusulas, lo cual fue catalogado como desmejora, aunque implique simplemente ausencia. (Ver Anexo No. 10)

A continuación se muestra un gráfico donde se incluyen las cláusulas de definiciones de todos los convenios:



#### B.- CLAUSULAS ECONÓMICAS:

De las Cláusulas incluidas en esta categoría:

- ✓ Jornada Diurna, Mixta y Nocturna: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ Permisos Remunerados: Se incluye a partir del quinto convenio (1990) días de permiso por nacimiento de hijos. En el caso de los días de permiso por matrimonio, se determinó que en el sexto convenio

(1992) éstos fueron disminuidos, permaneciendo así por el resto de los convenios.

- ✓ Jornada Semanal: Sólo varía en las jornadas del personal administrativo que aumentan 2,5 horas desde el quinto convenio (1990).
- ✓ Asuetos Remunerados: Se incrementan los días en el mes de diciembre a partir del segundo convenio (1981). En el tercer convenio (1984) se establece como día de asueto remunerado el dos de enero, intercambiándose con el día seis de enero.
- ✓ Revisión de Cargos y Aumento de Sueldos: En el primer convenio (1979) se realizaban los aumentos salariales en virtud de una evaluación dirigida a los trabajadores, en la cual se determinaba su habilidad, responsabilidad, rendimiento, comportamiento y calidad, de ésta forma dependiendo de los resultados arrojados se daban pasos en el tabulador de sueldos. En el segundo convenio (1981) se aumentan los salarios en función de los años de servicio prestados a la universidad, luego, en el tercer convenio (1984), realizan el ajuste salarial de acuerdo a una escala preestablecida de aumentos, la cual remuneraba en base al salario que percibía el trabajador al momento del ajuste. El cuarto convenio (1988) también ajusta el salario de acuerdo a una escala preestablecida, con la diferencia que en éste convenio se asigna además de una cantidad monetaria, un parámetro porcentual. Posteriormente a partir del quinto convenio (1990) se fijan aumentos salariales en razón de un porcentaje igual para todos los trabajadores.

Ante estas diferencias en cada convenio dificulta la comparación clara entre convenios, por lo que se realizó según la metodología planteada en función de la inflación presente para el período en los casos en que se podía realizar. En los primeros convenios lo definen de diversas formas, desde el aumento en función de una evaluación, pasando por años de servicios, hasta rango de valores lo que complica establecer un parámetro igual de comparación. Por esta razón solo se trabajó a partir del quinto convenio (1990), donde se observó que en el quinto, y en el sexto el aumento de sueldo no compensa el costo de vida, observándose en términos reales, hay una disminución del poder adquisitivo, y viéndose el punto más crítico en el último año académico (septiembre 1993 – agosto 1994) del sexto convenio. Luego en el séptimo, octavo y noveno se obtiene que el aumento sí cubre la inflación, incrementándose su poder adquisitivo. (Ver Anexo No. 11)

- ✓ Sueldo Mínimo al cargo: Permanece igual, siempre en función de lo establecido en el tabulador.
- ✓ Vacaciones y Bono Vacacional: En relación al disfrute de vacaciones, en todos los convenios, se otorgan treinta días consecutivos (mes de agosto), es decir no sufre variación.

En cuanto al pago del bono vacacional, se determinó lo siguiente: En los dos primeros convenios otorgan los días en virtud de los años de servicio, según unas categorías preestablecidas. A partir del tercer convenio (1984) se asignan días fijos por cada año de servicio prestado, considerando un tope máximo de días a pagar, los cuales sufren variaciones (aumento) hasta el quinto convenio (1990) inclusive. Posteriormente se mantienen los mismo días por año e igual tope máximo.

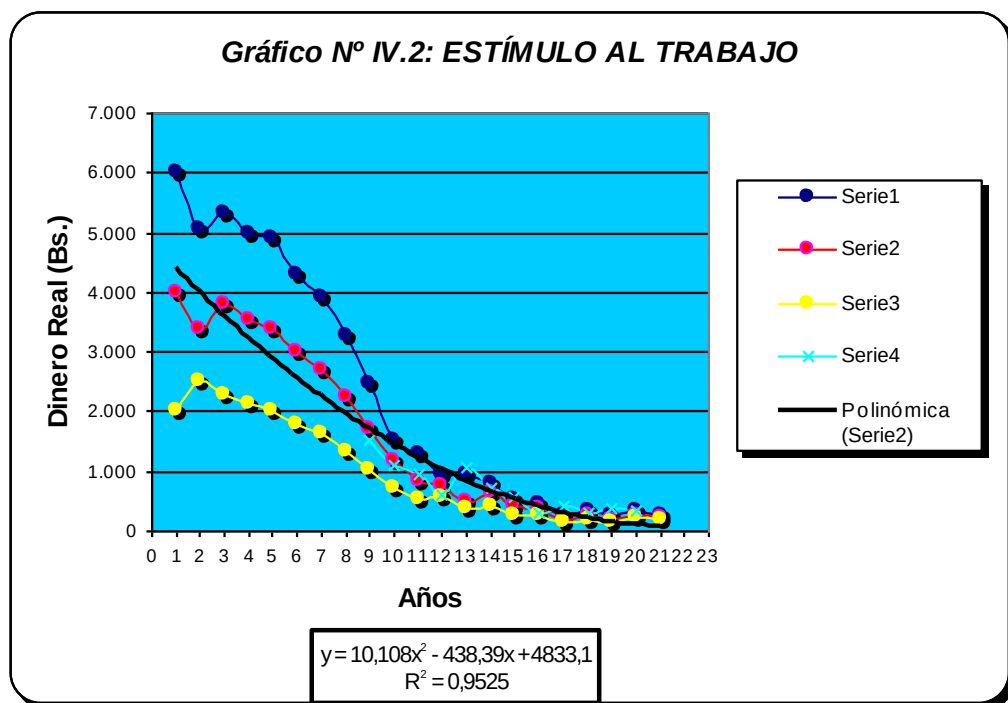
- ✓ Remuneración de Fin de Año: Aumentan el número de días otorgados hasta el sexto convenio (1992), a partir del séptimo se mantiene constante hasta el noveno convenio (1998), en el cual se vuelve a incrementar.
- ✓ Bono Nocturno: Hay un incremento en el porcentaje de la hora pagada en el segundo convenio (1981), y luego permanece igual.
- ✓ Horas Extras: En cuanto a las horas extras diurnas y nocturnas hay un incremento en el segundo convenio (1981). En el cuarto convenio (1988) las horas extras diurnas vuelven a incrementarse permaneciendo igual por el resto de los convenios. En relación a las horas extras en días feriados y de descanso permanecen iguales desde el primer convenio.
- ✓ Antigüedad: Permanece igual los cinco primeros convenios. Luego cambian los días otorgados y el tiempo mínimo de servicio para recibir el pago. En el noveno convenio (1998) se rige estrictamente por lo establecido en el artículo N° 108 de la Ley Orgánica del Trabajo.
- ✓ Cesantía: En los primeros cinco convenios permanece igual, y luego a partir del sexto convenio (1992) no aparece información.
- ✓ Liquidación de Vacaciones y Remuneración de Fin de Año: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ Estímulo al Trabajo: Van incrementando el pago monetario por éste concepto, de acuerdo a categorías preestablecidas por los años de



servicio. Se puede observar que las tres clases de retribución por el estímulo al trabajo en términos reales no se incrementan, por lo que se ve un claro decrecimiento.

A partir del cuarto convenio (1988) aparece una retribución para aquellos que tienen más de 25 años de servicios, por lo que se considera una mejora ya que en los anteriores convenios no se retribuía el trabajo para aquellos con prestación de servicio de más de 25 años, no se pudo realizar el estudio en términos reales por no existir datos en el primer convenio para compararlos.

En cuanto a su tasa de crecimiento (en comparación con el primer convenio) desde el segundo convenio existe un decrecimiento (Ver Anexo No. 12). A continuación la gráfica que lo demuestra (Ver datos del grafico en el Anexo No. 13):



La serie 1 representa la primera clase, la serie 2 representa la segunda clase, serie 3 representa la tercera clase, serie 4 representa más de 25 años. La otra línea es la tendencia, para cualquier caso sería polinómica, se tomó la segunda clase como representante.

Realizando el análisis matemático de máximos y mínimos de esta cláusula, se comprueba que tiene un valor mínimo de 22 años de aplicación del convenio, esto quiere decir que sigue su tendencia

decreciente durante un año más y luego comenzaría a crecer, en el caso que siga este mismo comportamiento en el tiempo.

- ✓ Asignación para motorizados: Aparece en el último convenio estudiado (novenio, 1998).
- ✓ Viáticos: Aparece en el último convenio estudiado (novenio, 1998).

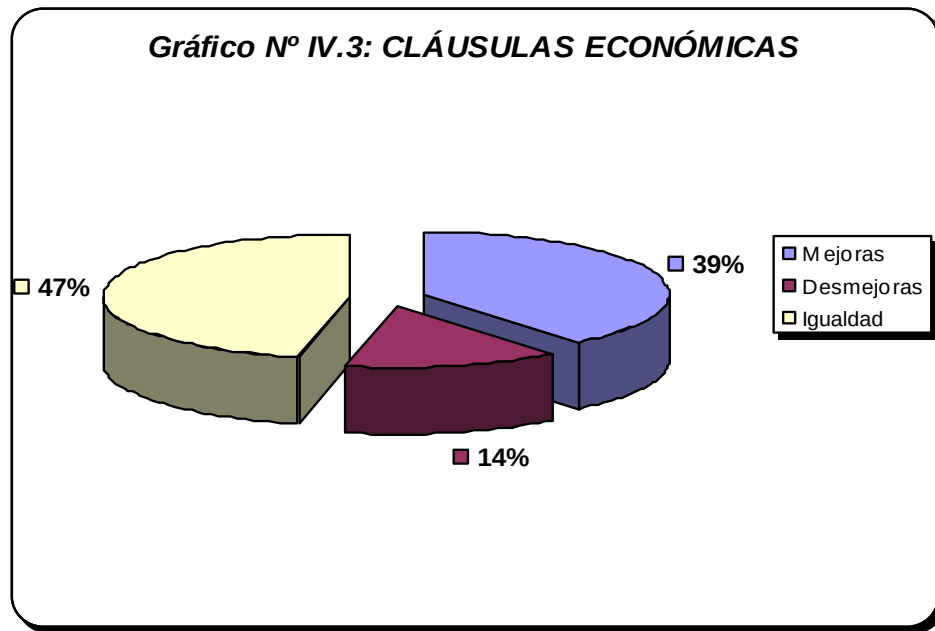
En la categoría de las cláusulas económicas, en términos generales, se puede observar que existen cambios iniciales en el segundo convenio (1981), luego no hay grandes variantes sino en el quinto (1990) y en el sexto (1992) convenio, observándose mayor inclusión de cláusulas sólo en el último convenio (novenio, 1998).

En cuanto a su presencia en los convenios, tampoco existe gran variación, sólo a partir del sexto convenio (1992) disminuyen la presencia de una de las cláusulas incluidas, aumentando en el último convenio (novenio, 1998). Su presencia está entre el 21% y 24% individualmente por cada convenio, en términos globales está en un 22,38%. (Ver Anexo No. 9)

De su situación de mejora, desmejora e igualdad, se observa claramente que el mayor porcentaje es de IGUALDAD en comparación de todos los convenios juntos, aunque difiere poco de la situación de mejora. Individualmente, se observa la misma situación en los primeros cinco convenios, luego a partir del sexto hasta el octavo convenio hay paridad entre la Mejora y la Igualdad, y en el último se observa mayor porcentaje en las mejoras de estas categorías. Se observa también, aunque en menor porcentaje, que siempre existe desmejora. (Ver Anexo No. 10)

Hay que recordar que las situaciones de cada una de las cláusulas en cada uno de los convenios se realizó en términos reales, lo que puede implicar las desmejoras, debido a que si se observan en términos monetarios puede llegarse a la conclusión errónea de mejora constantemente.

A continuación se muestra un gráfico donde se incluyen las cláusulas económicas de todos los convenios:



### C.- CLAUSULAS SOCIO – ECONÓMICAS:

De las Cláusulas incluidas en esta categoría:

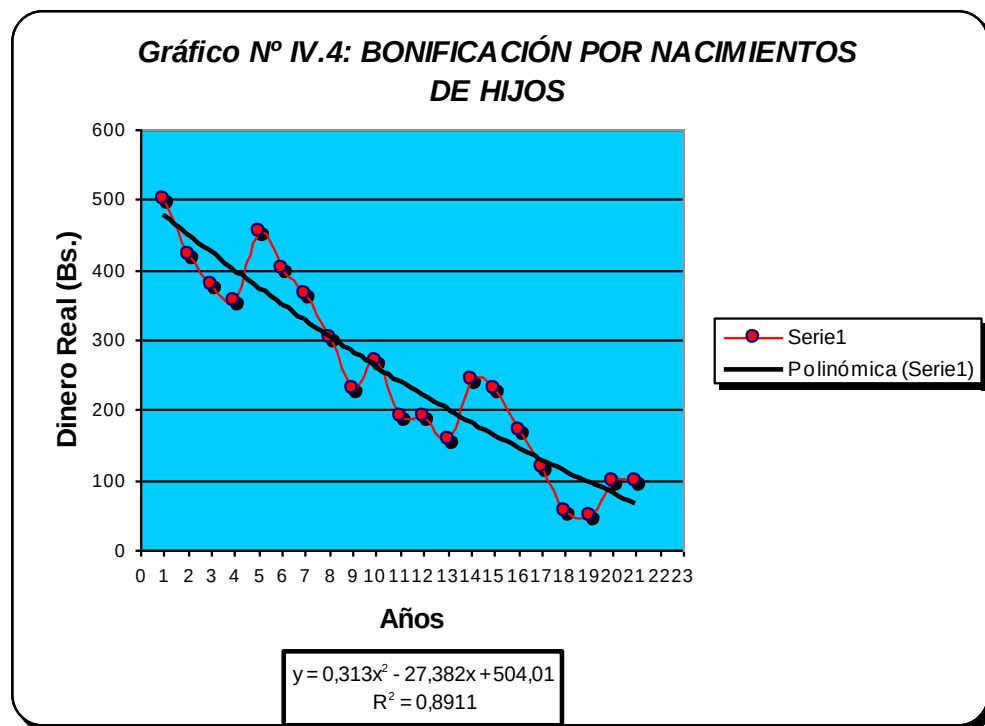
- ✓ Permiso para Presentación de Exámenes: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ Permiso Pre y Post Natal: A partir del quinto convenio (1990) se incrementan los días de permiso.
- ✓ Derecho a la Prima por Hijos: Varía a partir del cuarto convenio (1988), disminuyendo el tiempo de servicio para poder gozar del beneficio.
- ✓ Becas: Disminuyen el número de becas otorgadas para la educación primaria desde 1981 a 1987, luego aparecen becas para preescolar y aumentan para educación secundaria de 1988 a 1992. En el cuarto convenio (1988) se exoneran a trabajadores, cónyuges, concubinos e hijos para cursar estudios de pregrado en la UCAB, lo que sólo disfrutaba el trabajador desde el primer convenio (1979). En el quinto convenio (1990) se otorgan becas para educación superior en instituciones distintas a la UCAB.

Si se compara con el primer convenio en términos reales, hay un decrecimiento en todos los casos. (Ver Anexo No. 12)

- ✓ Aporte en la Caja de Ahorro: Inicialmente otorgan éste beneficio de acuerdo a lo establecido en los estatutos de la caja de ahorro (no se encontró información), luego en el segundo convenio (1981) se da el beneficio por categorías formuladas en virtud de los años de servicio y los salarios devengados. A partir del tercer convenio (1984), en cuanto al aporte del trabajador se fija un porcentaje máximo sobre los salarios, (incrementándose hasta el sexto convenio, 1990) y en relación al aporte patronal se fija un tope monetario en virtud de lo aportado por el trabajador (incrementándose en todos los convenios, excepto en el octavo convenio, 1996).

Se encuentra el inconveniente de la comparación de los valores monetarios, lo cual pareciera que existe un incremento, pero en el momento de transformarlo a valores reales, no se llega al mismo resultado. Si se compara cada convenio en función del anterior solo se ve un incremento real en el tercero (1984), sexto (1992) y noveno (1998), viéndose una mejoría significativa en este último. (Ver Anexo No. 12)

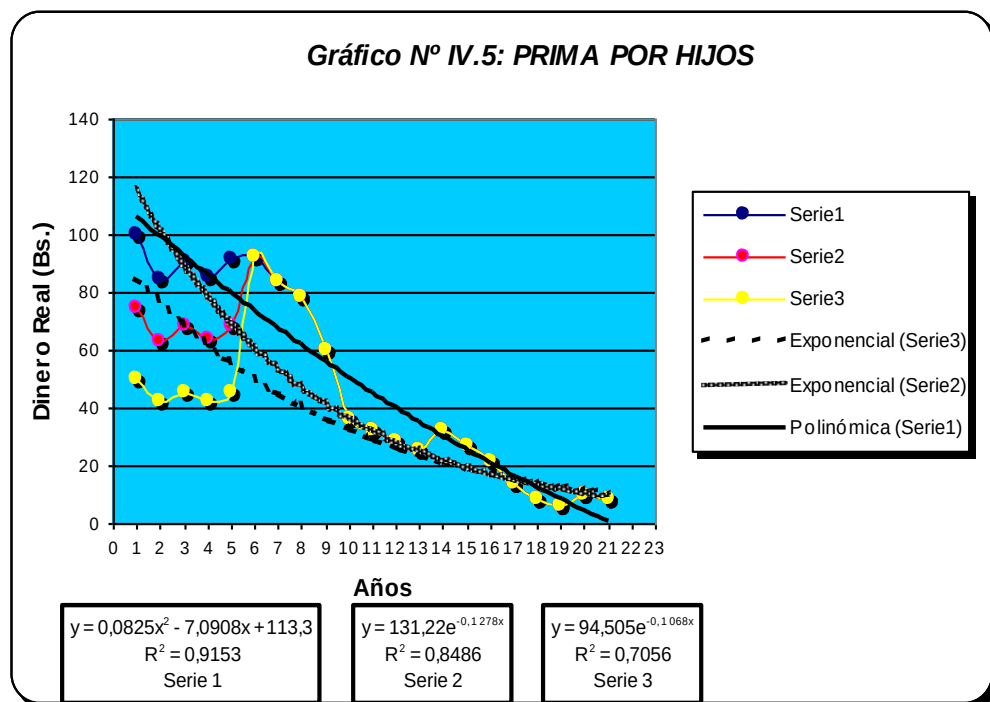
- ✓ Bonificación por Nacimiento de Hijo: Este beneficio va aumentando en términos monetarios en los diversos convenios. Si se observa el estudio en términos reales se comprueba que no existe un incremento real, más bien tiene un comportamiento decreciente, con un ajuste parabólico. Además si se observa la tasa de crecimiento (en comparación con el primer convenio) tiene en todos los convenios un decrecimiento (Ver Anexo No. 12). A continuación la gráfica que lo demuestra (Ver datos del grafico en el Anexo No. 14):



La Serie 1 representa los valores del dinero real otorgado por año en cada convenio, y la polinómica representa el mejor ajuste que describe el comportamiento.

Realizando el análisis matemático de máximos y mínimos de esta cláusula, se comprueba que tiene un valor mínimo de 44 años de aplicación del convenio, esto quiere decir que sigue su tendencia decreciente durante 23 años más y luego comenzaría a crecer, en el caso que siga este mismo comportamiento en el tiempo.

- ✓ **Prima por Hijos:** Este beneficio va aumentando en términos monetarios en los diversos convenios. También se observa que en términos reales no ocurre lo mismo, existe un decrecimiento en su comportamiento, en sus tres condiciones de empleado y obrero. En cuanto a su tasa de crecimiento (en comparación con el primer convenio) existe un crecimiento en el segundo y tercero, y a partir del cuarto todos los convenios presentan un decrecimiento (Ver Anexo No. 12). A continuación la gráfica que lo demuestra (Ver datos del grafico en el Anexo No. 15):

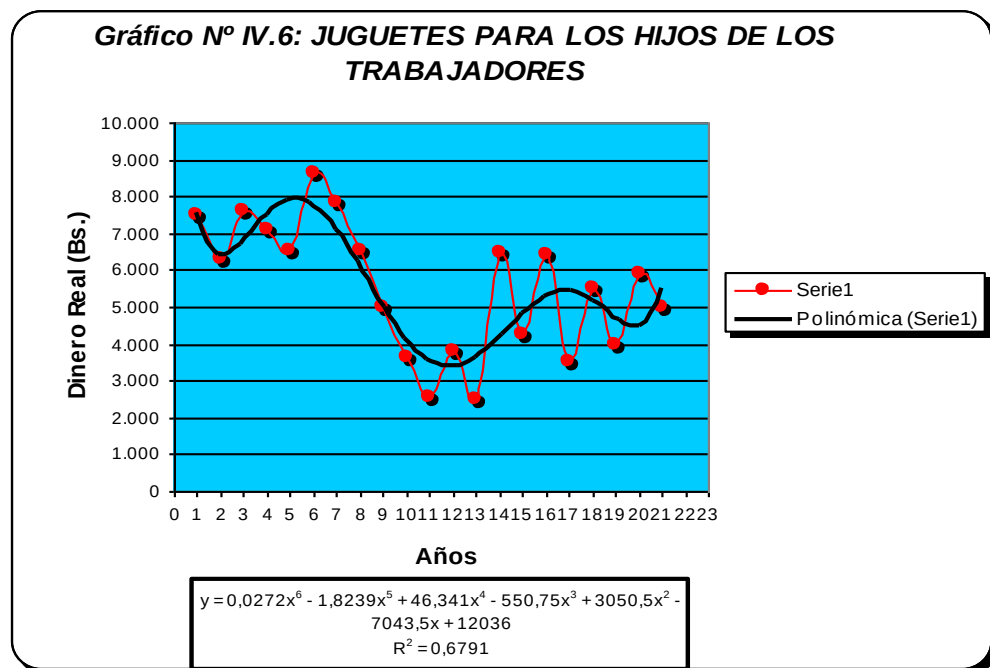


La serie 1 representa el dinero real otorgado a los empleados y obreros a tiempo completo, la serie 2 representa dinero real otorgado a los que trabajan  $\frac{3}{4}$  de tiempo, serie 3 representa dinero real otorgado a los que trabajan  $\frac{1}{2}$  tiempo. Las otras líneas son la tendencia respectivamente.

Realizando el análisis matemático de máximos y mínimos de esta cláusula en el caso de empleados y obreros a tiempo completo (serie 1), se comprueba que tiene un valor mínimo de 43 años de aplicación del convenio, esto quiere decir que sigue su tendencia decreciente durante 22 años más y luego comenzaría a crecer, en el caso que siga este mismo comportamiento en el tiempo.

Para los casos de empleados y obreros que trabajan  $\frac{3}{4}$  tiempo (serie 2) y  $\frac{1}{2}$  tiempo (serie 3), no se realiza el análisis matemático de máximos y mínimos de esta cláusula, debido al comportamiento exponencial, el cual no define ni mínimos ni máximos. Tendería a valores muy pequeños al transcurrir del tiempo.

- ✓ Juguetes para los Hijos de los Trabajadores: Este beneficio va aumentando en términos monetarios en los diversos convenios. Igualmente se observa que en términos reales no ocurre lo mismo, existe un comportamiento bastante irregular, observándose únicamente crecimiento en el sexto y séptimo año. En cuanto a su tasa de crecimiento (en comparación con el primer convenio) existe un crecimiento en el segundo, y a partir del tercero todos los convenios presentan un decrecimiento (Ver Anexo No. 12). A continuación la gráfica que lo demuestra (Ver datos del grafico en el Anexo No. 16):

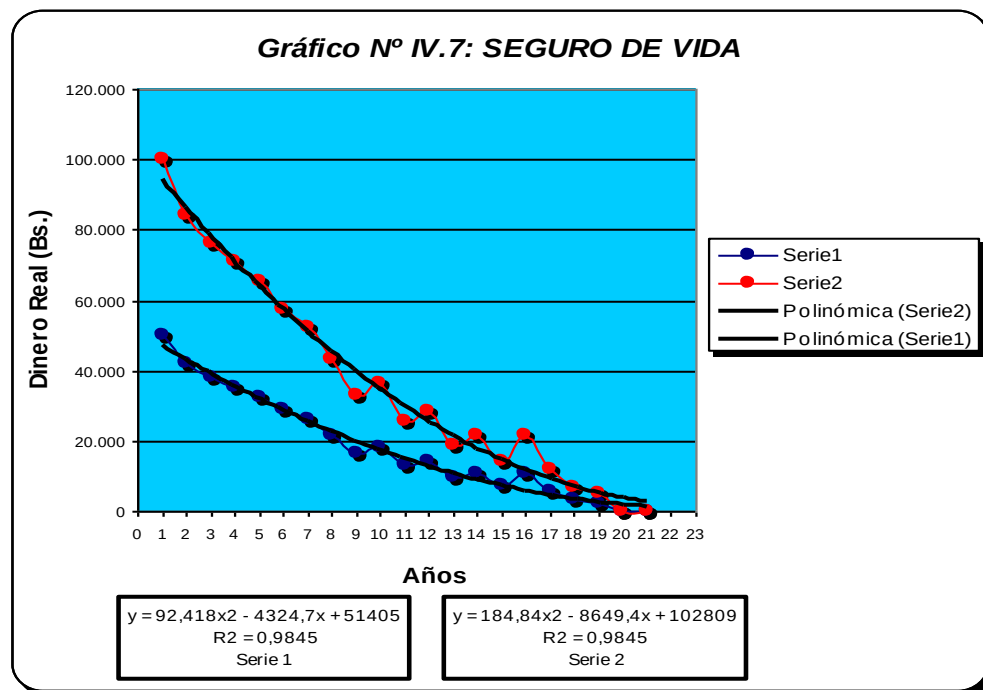


La Serie 1 representa los valores del dinero real otorgado por año en cada convenio, y la polinómica representa el mejor ajuste que describe el comportamiento.

No se realizó el análisis matemático de máximos y mínimos de esta cláusula, debido a su comportamiento polinomial, donde se presentan varios máximos y varios mínimos, lo cual no arroja resultados

relevantes para la investigación, se demuestra un comportamiento irregular en el tiempo sin crecimiento.

- ✓ Seguro de Vida: Incrementa el pago monetario a partir del cuarto convenio (1988). En el último convenio estudiado (1998) se contrata a una empresa de seguros. Sigue observándose que en términos reales no ocurre lo mismo, existe un decrecimiento en su comportamiento, en sus dos condiciones de muerte, bien sea accidental o natural. En cuanto a su tasa de crecimiento (en comparación con el primer convenio) existe en todos los convenios un decrecimiento (Ver Anexo No. 12). A continuación la gráfica que lo demuestra (Ver datos del grafico en el Anexo No. 17):

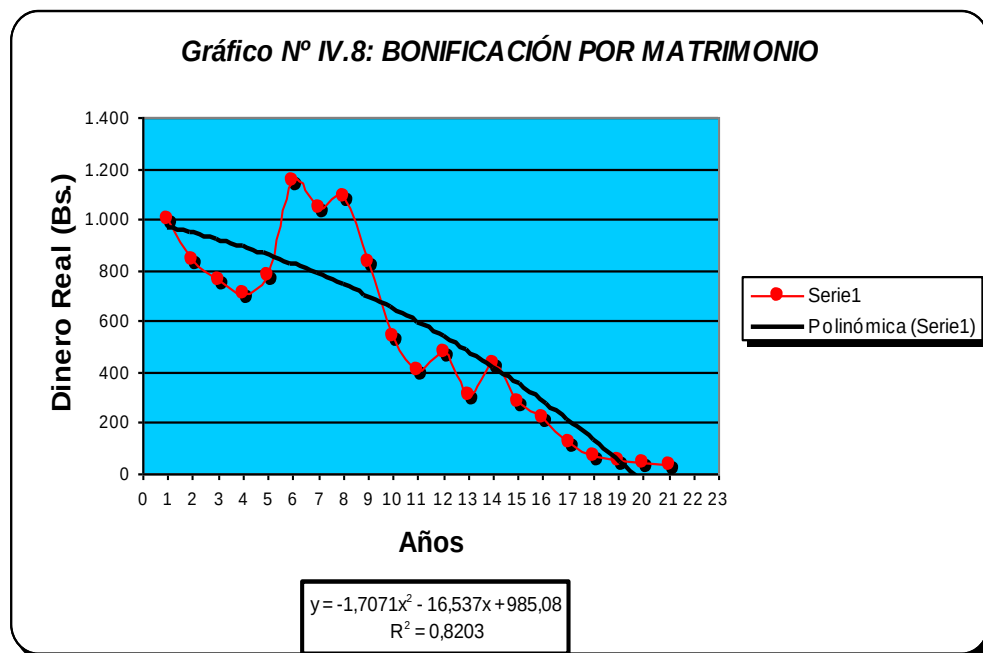


La serie 1 representa en caso de Muerte Natural, la serie 2 representa en caso de Muerte Accidental. Las otras líneas son la tendencia respectivamente.

Realizando el análisis matemático de máximos y mínimos de esta cláusula, tanto para el caso de muerte natural (serie 1) como la accidental (serie 2), se comprueba que tienen un valor mínimo de 23 años de aplicación del convenio, esto quiere decir que sigue su tendencia decreciente durante 2 años más y luego comenzaría a crecer, en el caso que siga este mismo comportamiento en el tiempo.



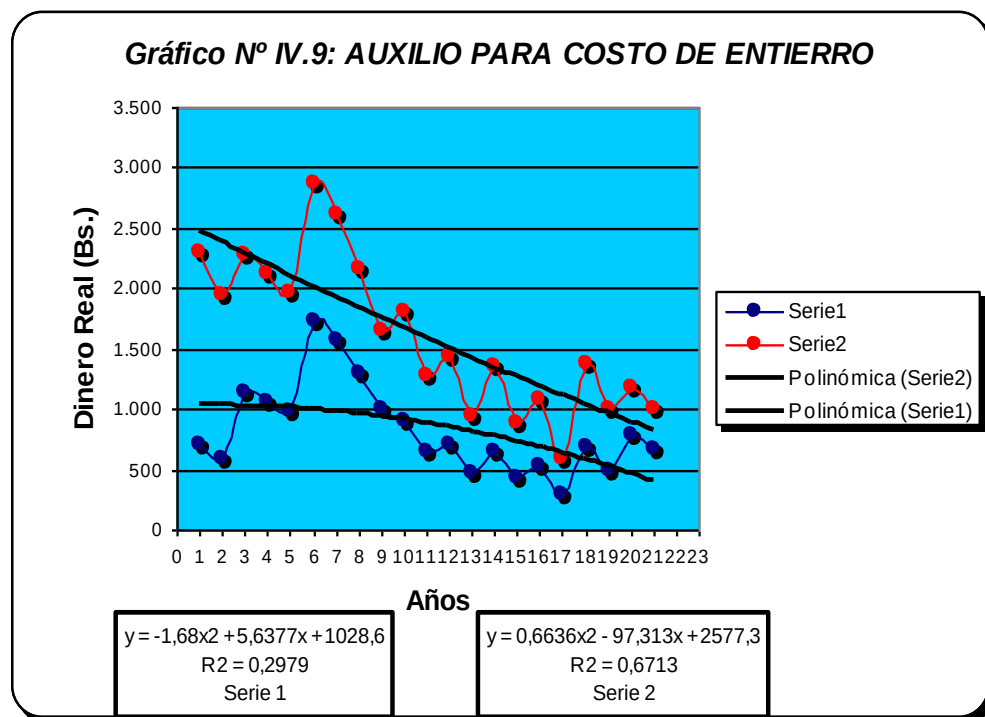
- ✓ Plan de Hospitalización, Beneficios Quirúrgicos y Maternidad: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ Bonificación por Matrimonio: Este beneficio va aumentando en términos monetarios en los diversos convenios. También se observa que en términos reales no ocurre lo mismo, existe un decrecimiento en su comportamiento. En cuanto a su tasa de crecimiento (en comparación con el primer convenio) existe en todos los convenios un decrecimiento, a excepción del tercer convenio (1984) que tiene un leve crecimiento (Ver Anexo No. 12). A continuación la gráfica que lo demuestra (Ver datos del grafico en el Anexo No. 18):



La Serie 1 representa los valores del dinero real otorgado por año en cada convenio, y la polinómica representa el mejor ajuste que describe el comportamiento.

Realizando el análisis matemático de máximos y mínimos de esta cláusula, se comprueba que tiene un valor máximo de menos 5 años (fuera del estudio, no real) de aplicación del convenio, lo que implicaría que su comportamiento seguiría en descenso y no tendría en ningún otro momento más crecimiento, en el caso que siga este mismo comportamiento en el tiempo.

- ✓ **Auxilio para Costo de Entierro:** Este beneficio va aumentando en términos monetarios en los diversos convenios. Se observa que en términos reales no ocurre lo mismo, existe un decrecimiento en su comportamiento, en sus dos condiciones, padre o madres y cónyuge o hijos. Se puede comentar que es un decrecimiento más leve. En cuanto a su tasa de crecimiento (en comparación con el primer convenio) del segundo al cuarto convenio existe un crecimiento, en el resto de los convenios vuelve a existir un decrecimiento (Ver Anexo No. 12). A continuación la gráfica que lo demuestra (Ver datos del grafico en el Anexo No. 19):

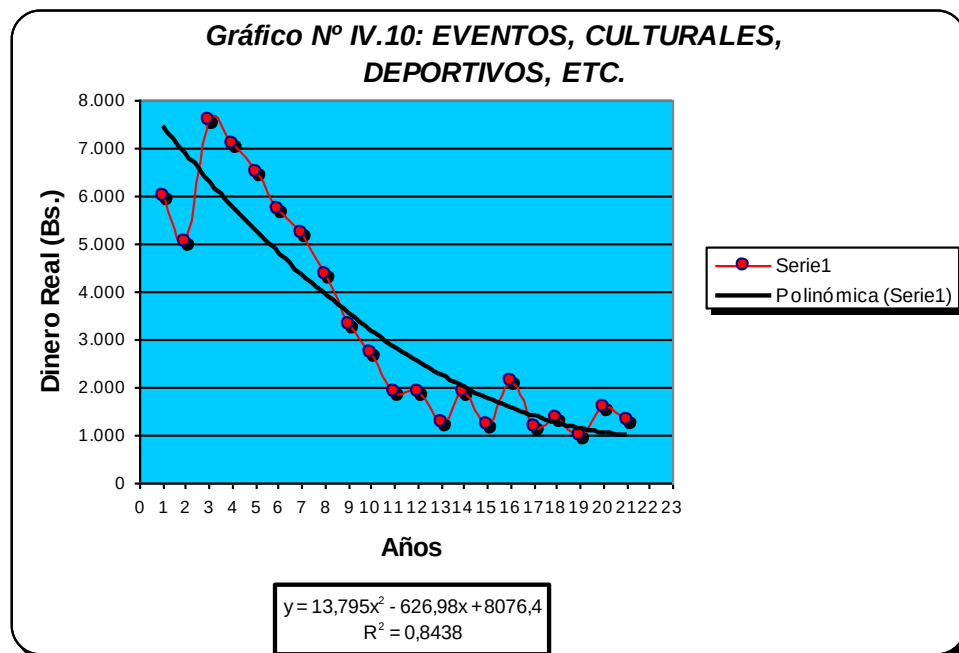


La serie 1 representa en caso del Padre o Madre, la serie 2 representa en caso del Cónyuge o hijos. Las otras líneas son la tendencia respectivamente.

Realizando el análisis matemático de máximos y mínimos de esta cláusula en el caso de padre o madre (serie 1), se comprueba que tiene un valor máximo de 2 años (tiempo que ya pasó) de aplicación del convenio, lo que implicaría que su comportamiento seguiría en descenso y no tendría en ningún otro momento más crecimiento. Para el caso de cónyuge o hijos (serie 2), se comprueba que tiene un valor mínimo de 73 años de aplicación del convenio, esto quiere decir que sigue su tendencia decreciente durante 52 años más y luego

comenzaría a crecer, en el caso que siga este mismo comportamiento en el tiempo.

- ✓ Cancelación de Prestaciones en caso de Defunción del Trabajador: Permanece igual hasta el quinto convenio (1990) y luego se rige estrictamente por la Ley Orgánica del Trabajo.
- ✓ Baja por Enfermedad o Accidentes: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ Ayuda por Muerte del Trabajador: Aparece en el último convenio estudiado (noveno, 1998)
- ✓ Eventos Culturales, Deportivos, etc: Este beneficio va aumentando en términos monetarios en los diversos convenios. Se observa que en términos reales no ocurre lo mismo, existe un decrecimiento en su comportamiento. En cuanto a su tasa de crecimiento (en comparación con el primer convenio) sólo en el segundo convenio existe un crecimiento, en el resto de los convenios existe un decrecimiento (Ver Anexo No. 12). A continuación la gráfica que lo demuestra (Ver datos del grafico en el Anexo No. 20):



La Serie 1 representa los valores del dinero real otorgado por año en cada convenio, y la poli nómica representa el mejor ajuste que describe el comportamiento.

Realizando el análisis matemático de máximos y mínimos de esta cláusula, se comprueba que tienen un valor mínimo de 23 años de aplicación del convenio, esto quiere decir que sigue su tendencia decreciente durante 2 años más y luego comenzaría a crecer, en el caso que siga este mismo comportamiento en el tiempo.

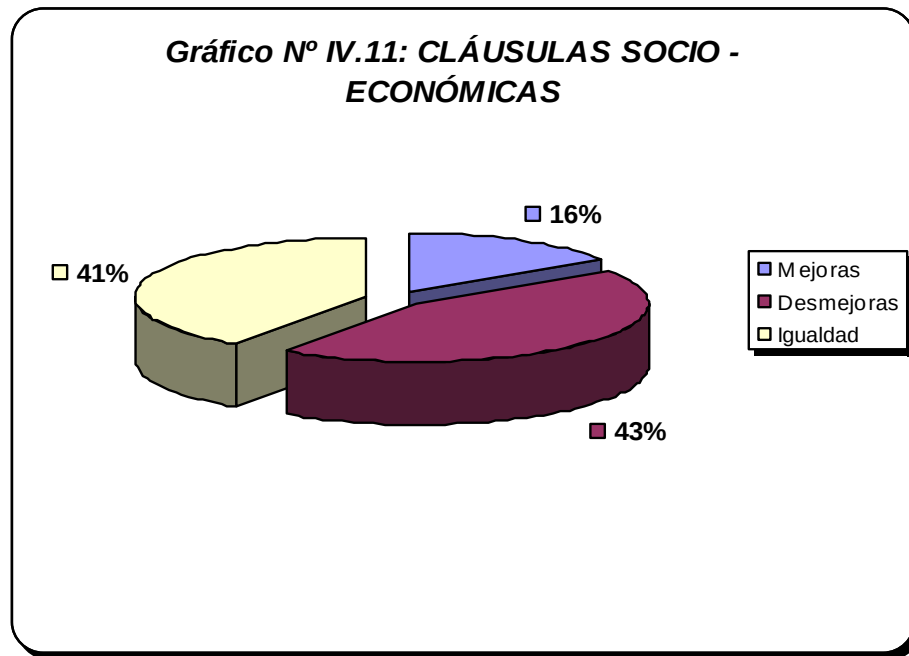
- ✓ Cafetín: Permanece igual en todos los convenios.

En la categoría de las cláusulas socio-económicas, en términos generales se puede decir en cuanto a su presencia en los convenios que tampoco existe gran variación, sólo en el último convenio que se incluye una cláusula más. Su presencia está entre el 25% y 27% individualmente por cada convenio, en términos globales está en un 26,17% ((Ver Anexo No. 9).

De su situación de mejora, desmejora e igualdad, se observa claramente que el mayor porcentaje es de DESMEJORA en comparación de todos los convenios juntos, aunque difiere poco de la situación de igualdad. Individualmente, se observa en el segundo y tercer convenio mayor porcentaje de igualdad, luego en el cuarto existe una paridad entre la igualdad y la desmejora, y a partir del quinto convenio se observa mayor porcentaje en la desmejora (Ver Anexo No. 10).

Estas conclusiones son a través del análisis de valores reales, se aclara nuevamente porque si se ve estrictamente el valor monetario, se obtiene más bien mejoras, lo cual bajo la metodología estudiada no coinciden los resultados. Desde el punto de vista del estudio, se consideró más relevante comparar con el costo de vida debido a que el dinero se transforma en lo que pueda adquirir: bienes, servicios, alimentos, entre otros.

A continuación se muestra un gráfico donde se incluyen las cláusulas socio-económicas de todos los convenios:



#### D.- CLAUSULAS SOCIALES:

De las Cláusulas incluidas en esta categoría:

- ✓ Inasistencia por Arresto Policial: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ Servicio Militar: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ Jubilaciones: En el primer convenio (1979) aparece solo inicios de estudios para elaboración de un proyecto. En los siguientes cuatro convenios otorgan un monto monetario para aportar para realizar el estudio y el proyecto. A partir del sexto convenio (1992) no aparece esta cláusula. Se obtuvo la información que esta cláusula se separa del convenio debido a que se crea un fondo de jubilación aparte del convenio colectivo, el cual tiene sus propios estatutos.
- ✓ Kinder o Guardería: En los tres primeros convenios se mantiene igual. En el cuarto y quinto convenio dan una cantidad monetaria y varía el rango de edad de los beneficiados. A partir del sexto convenio (1992)

la UCAB cubre el costo total de una guardería o preescolar privado. Si se observa el estudio del dinero otorgado en términos reales hay un decrecimiento, pero no se puede realizar una comparación completa a lo largo del tiempo de estudio debido a que en el primer convenio no se otorga dinero, por lo tanto no se consideró como mejora, desmejora o igualdad.

- ✓ Higiene y Seguridad: Este beneficio va aumentando desde el segundo convenio (1981) en cuanto a la cantidad de implementos, incrementa el número de empleados beneficiados y la inclusión de nuevos departamentos.
- ✓ Cambio de situación de Obrero a Empleado: Permanece igual en todos los convenios
- ✓ Cursos de Mejoramiento: Aparece en el último convenio estudiado (novenio, 1998).
- ✓ Útiles escolares: Aparece en el último convenio estudiado (novenio, 1998).

En la categoría de las cláusulas sociales, en términos generales se puede decir que no hay grandes variantes, a pesar del tiempo del primero contrato al último no hay mejoras sustanciales. Se cumplen los deberes y derechos mínimos.

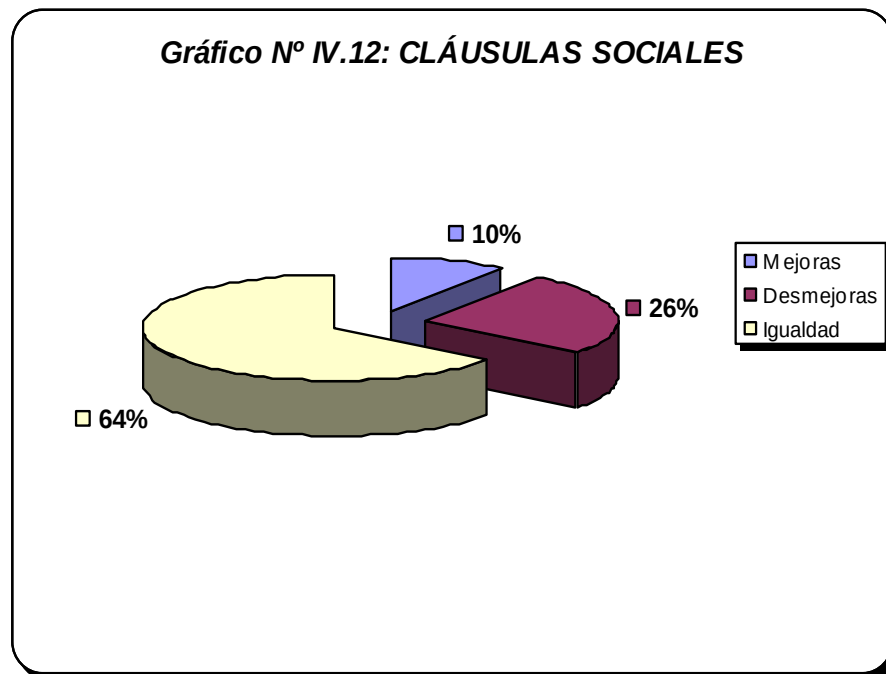
Por ejemplo, en cuanto al higiene y seguridad, se cumple con los artículos No. 236 y 245 de L.O.T., para el mejor desenvolvimiento sólo en el último contrato de estudio.

En cuanto a su presencia en los convenios, tampoco existe gran variación, disminuyen el número de cláusulas entre el quinto y octavo convenio, incrementándose en el último convenio. Su presencia está entre el 8% y 10,5% individualmente por cada convenio, en términos globales está en un 9,21% (Ver Anexo No. 9). Por todo lo anteriormente expuesto, se puede decir que estas cláusulas no son representativas en términos porcentuales dentro de los convenios, a pesar de que son fundamentales para los beneficios de los trabajadores.

De su situación de mejora, desmejora e igualdad, se observa claramente que el mayor porcentaje es de IGUALDAD en comparación de todos los convenios juntos. Individualmente, se presenta la misma situación en cada convenio. No se observa un porcentaje importante en las mejoras de las

cláusulas, más bien se observa mayor porcentaje en las desmejoras (Ver Anexo No. 10).

A continuación se muestra un gráfico donde se incluyen las cláusulas sociales de todos los convenios:



#### E.- CLAUSULAS SINDICALES:

De las Cláusulas incluidas en esta categoría:

- ✓ Día del Trabajador: En los tres primeros convenios reciben un día libre y un pago monetario, el cual no varía en ese tiempo. A partir del cuarto convenio (1988) deja de percibir este pago monetario, por lo cual no se pueden hacer comparaciones entre todos los convenios, solo en el segundo y tercero, con respecto al primero, donde se otorga dinero. Se observa que monetariamente no hay variación, y evidentemente en términos reales va decreciendo (Ver Anexo No. 12).
- ✓ Movimiento de Personal: A partir del tercer convenio (1984) disminuye el tiempo en que se someten a prueba los trabajadores.
- ✓ Reconocimiento de la Asociación: Permanece igual en todos los convenios.

- ✓ Inmovilidad de los miembros de la Junta de la Asociación: En el segundo convenio (1981) se incrementa el número de miembros, manteniéndose igual por el resto de los convenios. En el cuarto convenio (1988) se incrementa su tiempo de inmovilidad al cesar sus funciones en la junta directiva de la asociación (dos meses adicionales) manteniéndose de igual forma por el resto de los convenios.
- ✓ Representantes al Consejo Administrativo: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ Facultad de los Representantes: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ Reuniones con las Autoridades: A partir del cuarto convenio (1988) su periodicidad varía, reuniéndose con más frecuencia.
- ✓ Periódico de la Asociación: En el primer convenio (1979) otorga un máximo de ejemplares. Luego en el segundo convenio (1981) no aparece información. A partir del tercer convenio (1984) se otorga un monto monetario máximo para la impresión del material necesario para la Asociación, observándose un incremento monetario en cada convenio. Igual, al realizar la comparación en términos reales no se presenta un incremento constante, sólo existe un crecimiento en el tercero, sexto y noveno convenio (Ver Anexo No. 12).
- ✓ Permisos a la Directiva de la Asociación: Permanece igual en todos los convenios. Es conveniente señalar que en el segundo convenio (1981) aumenta el número de miembros en la junta.
- ✓ Local de la Asociación: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ Cuotas de la Asociación: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ Asambleas: En el segundo convenio (1981) aumenta el número de reuniones, permaneciendo igual en el tercer convenio (1984). En el cuarto convenio (1988) nuevamente aumentan el número de reuniones, permaneciendo así por el resto de los convenios.
- ✓ Relación de los Trabajadores: Sólo en el segundo convenio (1981) no aparece información, en el resto de los convenios permanece igual.
- ✓ Información a la Asociación: Aparece en el último convenio estudiado (noveno, 1998).



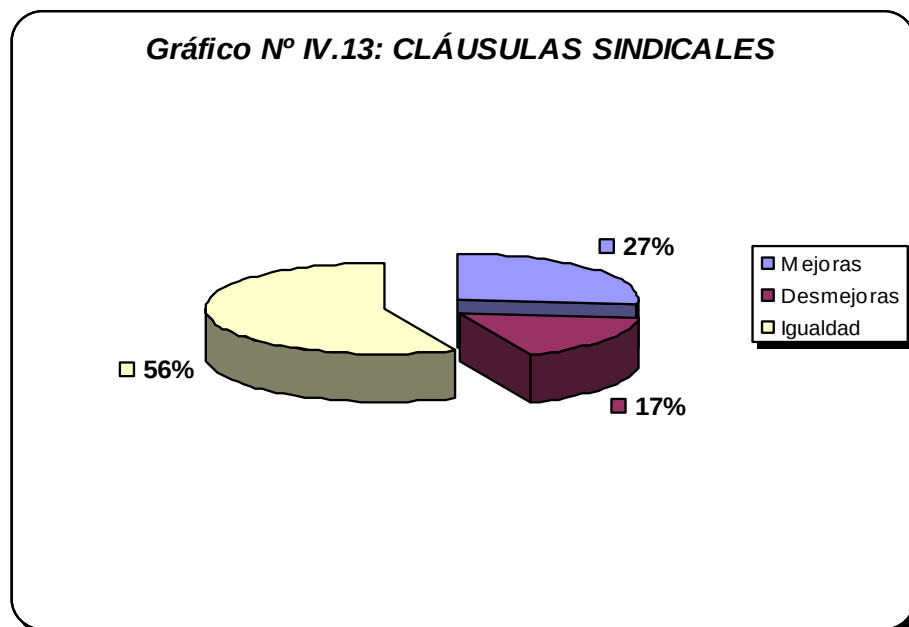
- ✓ **Respeto Mutuo:** Aparece en el último convenio estudiado (novenio, 1998).

En la categoría de las cláusulas sindicales, en términos generales se puede decir que no existen grandes cambios a lo largo de su comportamiento. Se cumplen, en general, los derechos y deberes referentes a sindicatos que menciona la ley.

En cuanto a su presencia en los convenios, tampoco existe gran variación, disminuyen el número de cláusulas sólo en el segundo convenio, y sólo se incrementa en el último convenio. Su presencia está entre el 18,5% y 22% individualmente por cada convenio, en términos globales está en un 21,12% (Ver Anexo No. 9).

De su situación de mejora, desmejora e igualdad, se observa claramente que el mayor porcentaje es de IGUALDAD en comparación de todos los convenios juntos, teniendo un porcentaje elevado en las mejoras de las cláusulas. Individualmente, se presenta la misma situación en cada convenio, a excepción del último convenio donde se presenta mayor porcentaje en las mejoras (Ver Anexo No. 10).

A continuación se muestra un gráfico donde se incluyen las cláusulas sindicales de todos los convenios:



## F.- DISPOSICIONES FINALES:

De las Cláusulas incluidas en esta categoría:

- ✓ Divergencia en la Interpretación del Contrato: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ Previsión Presupuestaria: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ Vigencia de los Beneficios No Contemplados: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ De los Anexos: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ Asuntos No Previstos: En el segundo convenio (1981) varía en el número de miembros en la comisión bipartita (disminuye) y la forma de elección de uno de los miembros es de común acuerdo, permaneciendo así por el resto de los convenios.
- ✓ Ámbito y Aplicabilidad del Contrato: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ Duración del Contrato: El primer convenio (1979) tiene una duración de dos años, el segundo (1981) y el tercero (1984) tienen una duración de tres años, y a partir del cuarto convenio (1988) tienen una duración de dos años.
- ✓ Derogación de Reglamentos, Normas, etc: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ Disposiciones Supletorias: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ Edición del Presente Contrato: Permanece igual en todos los convenios.
- ✓ Mantenimiento de Condición Vigente y Beneficios Legales: Permanece igual en todos los convenios.

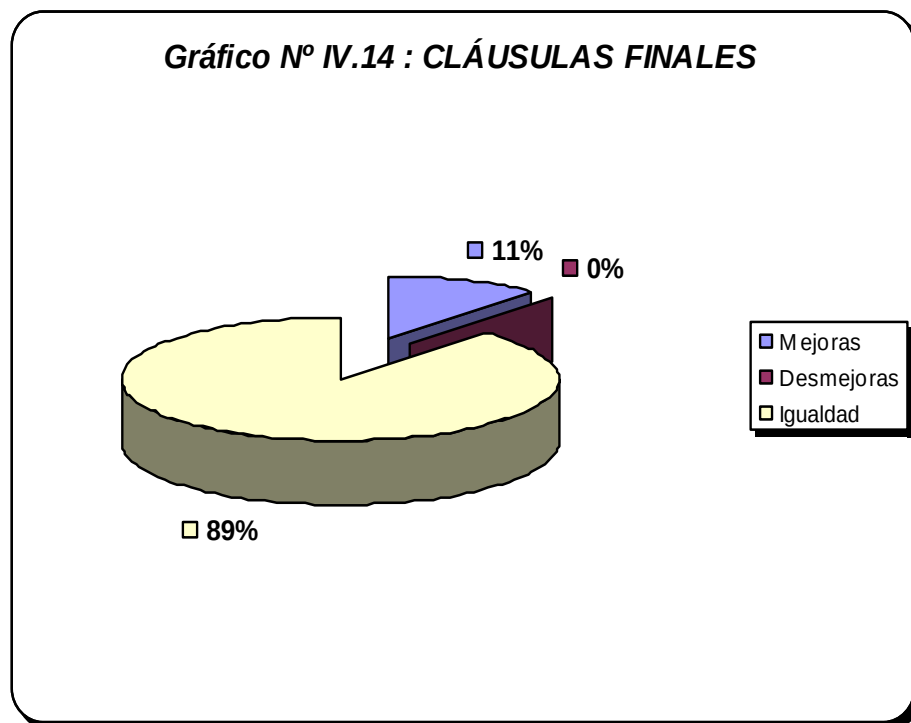
En la categoría de las cláusulas finales, en términos generales se puede decir que no hay casi variación, sólo en la duración del convenio: el primero es de dos (2) años, los dos siguientes de tres (3) años, y luego es de dos (2) años cada uno; y en los asuntos no previstos que varía el número de miembros.

En cuanto a la duración, es el comportamiento general de los convenios en el tiempo de estudio, antes podían encontrarse con duración más prolongada pero luego oscilan entre uno y dos años.

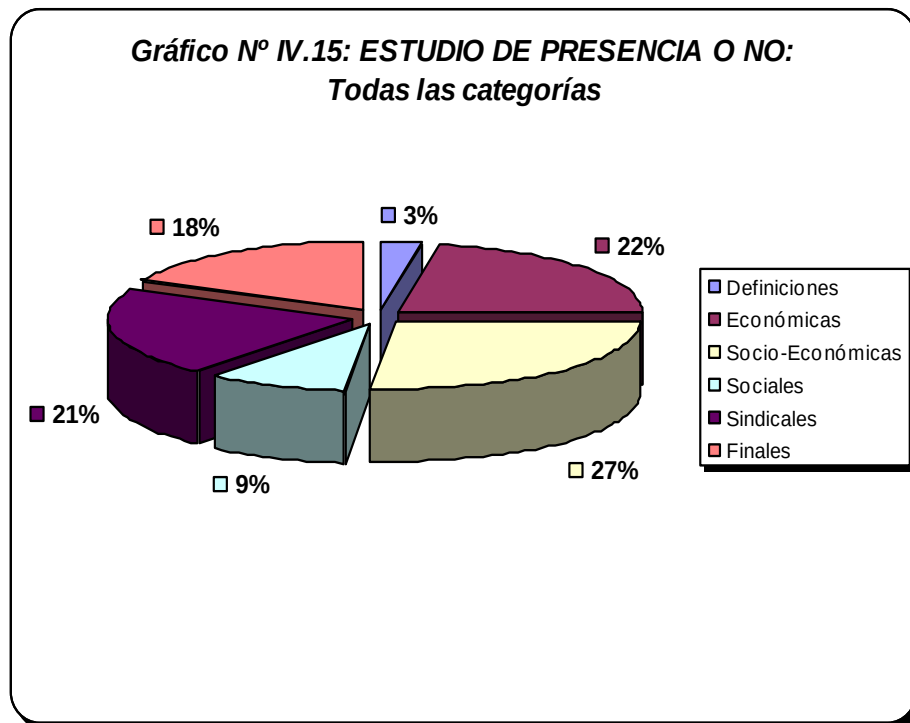
En cuanto a su presencia en los convenios, no existe ninguna variación. Su presencia está entre el 16% y 19% individualmente por cada convenio, en términos globales está en un 18% (Ver Anexo No. 9).

De su situación de mejora, desmejora e igualdad, se observa claramente que el mayor porcentaje es de IGUALDAD en comparación de todos los convenios juntos, teniendo un porcentaje de cero en las desmejoras. Individualmente, se presenta la misma situación en cada convenio (Ver Anexo No. 10).

A continuación se muestra un gráfico donde se incluyen las cláusulas finales de todos los convenios:



Adicionalmente a los análisis realizados anteriormente a cada categoría, es importante destacar la forma en que está distribuida la **presencia** de las cláusulas en todas las categorías, lo cual se puede visualizar a través del siguiente gráfico:



Se puede observar que los convenios se centran principalmente en las cláusulas económicas, socio-económicas y sindicales, siguiendo las finales.

Por otro lado, en términos generales se puede acotar lo siguiente:

En el primer, cuarto y quinto convenio se observa que existe igualdad en cuanto a la presencia de las cláusulas, aunque siendo el último convenio el que contiene mayor cantidad de cláusulas.

El segundo convenio es donde existen menor número de cláusulas, diferenciándose en las categoría de definiciones y sindicales.

El tercero difiere del primer convenio sólo en las cláusulas de definiciones.

En el convenio sexto, séptimo y octavo, se observa que hay una disminución en el número de cláusulas, observado esta disminución en la

categoría de las económicas y en las sociales. No es muy marcada, difieren por una cláusula en cada categoría.

Sólo en el último convenio (1998-2000) es donde se aumentan el número de cláusulas, en todas las categorías a excepción de las definiciones y las finales.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

La AEYOUUCAB está enmarcada dentro de las categorías y variables de un sistema, lo que puede hacerse con cualquier organismo, institución o país. Esto es posible debido al cumplimiento de las premisas, por tener un objetivo claro, organizado y con coherencia, actores, estabilidad en las relaciones laborales (sin excluir conflictos que siempre existen, en menor o mayor grado), normativa, contextos, y por supuesto la dimensión espacio-temporal con las consideraciones históricas. Es interesante analizar todos los contextos con sus respectivas variables, para así determinar el rol de los actores sociales, lo cual puede ayudar a definir la actuación de éstos en las negociaciones colectivas.

El resultado más importante de las negociaciones colectivas son los convenios, ya que a través de éstos se establecen o normatizan las relaciones obrero - patronales, por ello se hace imprescindible llegar a acuerdos que satisfagan a ambas partes.

Las relaciones entre AEYOUUCAB y la UCAB, en el tiempo de estudio, han sido cordiales, no han tenido mayores conflictos y siempre han llegado a acuerdos de manera armoniosa.

Mediante la metodología empleada, se puede decir que en veinte y un años (1979-2000) no ha existido una tendencia de crecimiento en el comportamiento de las cláusulas que conforman los diversos convenios, por lo que se concluye que no se han planteado mejoras en términos reales.

Cabe destacar que en términos nominales se podría decir que existe un mejoramiento en las cláusulas Económicas y Socio – Económicas, pero comparándolas con el costo de vida correspondiente a los períodos estudiados, en casi todos, se observa que hay desmejora. Esta situación demuestra que en las negociaciones ha sido difícil tomar las previsiones correspondientes para incrementar los beneficios en términos reales,

tomando en consideración los altos índices inflacionarios que ha sufrido el país.

En el estudio de mejora, desmejora o igualdad en términos generales, comparando los convenios en estudio con respecto al primero, se obtiene una relación de IGUALDAD en la mayoría de las categorías. (Ver Anexo No. 10)

En una de las categorías donde no se presenta el mayor porcentaje en la igualdad son las cláusulas de Definiciones, en la que se observa mayor porcentaje en las mejoras aunque no muy representativo. En relación a la categoría de las cláusulas Socio – Económicas, se puede afirmar que el mayor porcentaje es la desmejora, aunque no muy distante de la igualdad.

En las cláusulas Sociales se observa mayor porcentaje en la igualdad, pero luego sigue el de desmejoras en un porcentaje representativo. Asimismo se observa que las desmejoras aparecen, en menor grado, en las categorías Definiciones, Económicas, Sindicales y Finales. Además se observa que en las cláusulas finales no hay ninguna desmejora.

Adicionalmente es importante resaltar que las desmejoras y mejoras, analizadas por convenio, presentan un porcentaje muy similar, al realizado de forma comparada con el primer convenio. Sólo en el último convenio, a pesar de tener un porcentaje mayor en la igualdad, se observa que el porcentaje de mejoras es representativamente superior a las desmejoras.

Con respecto al porcentaje de presencia de las diversas categorías dentro los convenios estudiados, se concluye que en primer lugar se encuentran las cláusulas Socio – Económicas, en segundo lugar las Económicas, en tercer lugar las Sindicales, en cuarto lugar las Finales, en quinto lugar las Sociales y por último las de Definiciones (Ver Anexo No. 9). Esto confirma que hasta 1998, no se le da relevancia a los beneficios sociales, siendo éstos los que colaboran para que los trabajadores y su entorno familiar, tengan más oportunidades de alcanzar mayor calidad de vida.

Con relación al análisis de las cláusulas que pueden evaluarse en términos monetarios, como lo son las Económicas y Socio – Económicas, se puede concluir que su tendencia matemática no es lineal en la mayoría de los casos planteados. Se obtiene una tendencia parabólica en decrecimiento, a excepción de la cláusula de prima por hijos (exponencial decreciente) y la cláusula de Juguetes (polinómica). Adicionalmente realizando el estudio matemático de máximos y mínimos de las funciones parabólicas obtenidas, en términos generales se puede decir que la tendencia a seguir es decreciente por unos años más.

En líneas generales se puede concluir que la tendencia de las cláusulas de los convenios colectivos ha sido el de permanecer igual en el tiempo, observándose decrecimiento al realizar el estudio en términos reales.

Para poder determinar las causas que explican los resultados obtenidos en este estudio, se tendría que realizar una investigación que se encargue de analizar el proceso de la negociación entre la UCAB y la AEYOU CAB, ya que el presente trabajo se encargó solo de evaluar los convenios colectivos, que no son más que el producto de las negociaciones entre los actores sociales involucrados.

En virtud de los resultados obtenidos se hace imperante exhortar a las partes negociadoras a que tomen las previsiones necesarias para transformar el contenido de los convenios, de forma tal que modifiquen las tendencias socio – económicas que el presente estudio determinó, para que tengan un comportamiento creciente en el tiempo.

Una de las recomendaciones para la mejora de los convenios es tomar en consideración los índices de inflación manejando así los resultados del convenio en términos reales. Adicionalmente es necesario ir en búsqueda de la inclusión de cláusulas sociales para mejorar los beneficios propios de los trabajadores y su entorno familiar.

No se puede dejar de lado un factor tan importante como lo es el hecho de que la UCAB es una institución sin fines de lucro, lo que pudiera dificultar en términos presupuestarios y financieros el alcance de éstas recomendaciones.

Los resultados obtenidos en el presente estudio es una situación que se refleja también en otros países, donde los convenios colectivos son escasos en contenido, habiéndose producido poca variación en los últimos años, y mostrando, en bastantes ocasiones, una tendencia hacia el empobrecimiento de los temas negociados, pobreza que ya se reflejaba en la elaboración de los pliegos. En algunos países, el contenido se limita a lo fijado como mínimo obligatorio por la norma. La debilidad de las organizaciones de trabajadores, los cambios en la organización de la producción, la flexibilización y las, en ocasiones, dificultades que establece la legislación laboral, hace que exista poca innovación en los temas tratados, y que la escasa innovación se dirija a



limitar los efectos negativos que la flexibilización de los procesos de producción puede tener sobre los trabajadores<sup>165</sup>.

---

165

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/otros/viii/cap3/iv/index.htm> [2004]

**ANEXO No. 12:**  
***Datos para el Análisis de la Hoja de Codificación II: Mejora, Desmejora o Igualdad***

| <b>CLÁUSULA "ESTÍMULO AL TRABAJO"</b> |                     |              |            |            |         |            |         |            |         |            |         |            |    |
|---------------------------------------|---------------------|--------------|------------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|---------|------------|----|
| CC                                    | IPC<br>(1979 = 100) | Bs. Promedio |            |            |         | 1ra. Clase |         | 2da. Clase |         | 3ra. Clase |         | 25 años    |    |
|                                       |                     | 1ra. Clase   | 2da. Clase | 3ra. Clase | 25 años | Dinero     | TC      | Dinero     | TC      | Dinero     | TC      | Dinero     | TC |
|                                       |                     |              |            |            |         | Real (Bs.) |         | Real (Bs.) |         | Real (Bs.) |         | Real (Bs.) |    |
| 1                                     | 1,0934              | 6.000        | 4.000      | 2.500      |         | 5487,46    |         | 3658,31    |         | 2286,44    |         |            |    |
| 2                                     | 1,4195              | 7.167        | 5.067      | 3.033      |         | 5048,68    | -0,0800 | 3569,30    | -0,0243 | 2136,88    | -0,0654 |            |    |
| 3                                     | 2,2432              | 7.500        | 5.200      | 3.100      |         | 3343,47    | -0,3907 | 2318,14    | -0,3663 | 1381,97    | -0,3956 |            |    |
| 4                                     | 6,6518              | 9.250        | 6.500      | 4.000      | 8.500   | 1390,60    | -0,7466 | 977,18     | -0,7329 | 601,34     | -0,7370 | 1277,85    |    |
| 5                                     | 13,2217             | 12.500       | 8.000      | 6.000      | 10.000  | 945,41     | -0,8277 | 605,06     | -0,8346 | 453,80     | -0,8015 | 756,33     |    |
| 6                                     | 23,3066             | 15.000       | 12.000     | 8.000      | 20.000  | 643,59     | -0,8827 | 514,87     | -0,8593 | 343,25     | -0,8499 | 858,12     |    |
| 7                                     | 65,6985             | 22.000       | 17.000     | 12.000     | 27.000  | 334,86     | -0,9390 | 258,76     | -0,9293 | 182,65     | -0,9201 | 410,97     |    |
| 8                                     | 172,3182            | 50.000       | 40.000     | 30.000     | 60.000  | 290,16     | -0,9471 | 232,13     | -0,9365 | 174,10     | -0,9239 | 348,19     |    |
| 9                                     | 277,6286            | 85.000       | 70.000     | 55.000     | 100.000 | 306,16     | -0,9442 | 252,14     | -0,9311 | 198,11     | -0,9134 | 360,19     |    |

**CC:** Convenios Colectivos

**TC:** Tasa de Crecimiento , la cual se calculará, en todos los casos, con respecto PRIMER CONVENIO.  
(a excepción de la cláusula "Caja de Ahorro", que se hará con respecto al convenio anterior)

**Fuente:** Convenios Colectivos de 1979 - 2000

# ANEXO No. 12:

## Datos para el Análisis de la Hoja de Codificación II: Mejora, Desmejora o Igualdad

### CLÁUSULA "BECAS"

| CC | IPC<br>(1979 = 100) | Monto Total<br>Bs. | Dinero<br>Real (Bs.) | TC      |
|----|---------------------|--------------------|----------------------|---------|
| 1  | 1,0934              | 100.000            | 91.458               |         |
| 2  | 1,4195              | 123.500            | 87.002               | -0,0487 |
| 3  | 2,2432              | 138.000            | 61.520               | -0,3273 |
| 4  | 6,6518              | 235.000            | 35.329               | -0,6137 |
| 5  | 13,2217             | 467.500            | 35.358               | -0,6134 |
| 6  | 23,3066             | 785.000            | 33.681               | -0,6317 |
| 7  | 65,6985             | 1.170.000          | 17.809               | -0,8053 |
| 8  | 172,3182            | 1.756.000          | 10.190               | -0,8886 |
| 9  | 277,6286            | 4.680.000          | 16.857               | -0,8157 |

### CLÁUSULA "APORTE EN LA CAJA DE AHORRO"

| CC | IPC<br>(1979 = 100) | Monto<br>Máximo<br>Bs. | Dinero<br>Real (Bs.) | TC      |
|----|---------------------|------------------------|----------------------|---------|
| 1  | 1,0934              |                        | 0                    |         |
| 2  | 1,4195              | 128,25                 | 90                   |         |
| 3  | 2,2432              | 300                    | 134                  | 0,48027 |
| 4  | 6,6518              | 500                    | 75                   | -0,438  |
| 5  | 13,2217             | 800                    | 61                   | -0,195  |
| 6  | 23,3066             | 1.800                  | 77                   | 0,27641 |
| 7  | 65,6985             | 2.500                  | 38                   | -0,5073 |
| 8  | 172,3182            | 2.500                  | 15                   | -0,6187 |
| 9  | 277,6286            | 10.000                 | 36                   | 1,48272 |

### CLAUSULA "BONIFICACIÓN POR NACIMIENTO DE HIJOS"

| CC | IPC<br>(1979 = 100) | Monto Bs. | Dinero<br>Real (Bs.) | TC      |
|----|---------------------|-----------|----------------------|---------|
| 1  | 1,0934              | 500       | 457                  |         |
| 2  | 1,4195              | 600       | 423                  | -0,0757 |
| 3  | 2,2432              | 700       | 312                  | -0,3176 |
| 4  | 6,6518              | 1500      | 226                  | -0,5069 |
| 5  | 13,2217             | 2250      | 170                  | -0,6279 |
| 6  | 23,3066             | 5.500     | 236                  | -0,4839 |
| 7  | 65,6985             | 9.000     | 137                  | -0,7004 |
| 8  | 172,3182            | 9.000     | 52                   | -0,8858 |
| 9  | 277,6286            | 27.500    | 99                   | -0,7834 |

### CLAUSULA "PRIMA POR HIJOS"

| CC | IPC      | Monto Bs. | Dinero<br>Real (Bs.) | TC      |
|----|----------|-----------|----------------------|---------|
| 1  | 1,0934   | 45        | 41                   |         |
| 2  | 1,4195   | 97,5      | 69                   | 0,6689  |
| 3  | 2,2432   | 170       | 76                   | 0,8414  |
| 4  | 6,6518   | 225       | 34                   | -0,1781 |
| 5  | 13,2217  | 350       | 26                   | -0,3568 |
| 6  | 23,3066  | 675       | 29                   | -0,2963 |
| 7  | 65,6985  | 1.100     | 17                   | -0,5932 |
| 8  | 172,3182 | 1.200     | 7                    | -0,8308 |
| 9  | 277,6286 | 2.500     | 9                    | -0,7812 |

## ANEXO No. 12:

### Datos para el Análisis de la Hoja de Codificación II: Mejora, Desmejora o Igualdad

#### CLÁUSULA "JUGUETES PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES"

| CC | IPC<br>(1979 = 100) | Monto Bs. | Dinero<br>Real (Bs.) | TC      |
|----|---------------------|-----------|----------------------|---------|
| 1  | 1,0934              | 7.500     | 6.859                |         |
| 2  | 1,4195              | 10.000    | 7.045                | 0,0270  |
| 3  | 2,2432              | 15.000    | 6.687                | -0,0251 |
| 4  | 6,6518              | 20.000    | 3.007                | -0,5617 |
| 5  | 13,2217             | 40.000    | 3.025                | -0,5589 |
| 6  | 23,3066             | 120.000   | 5.149                | -0,2494 |
| 7  | 65,6985             | 300.000   | 4.566                | -0,3343 |
| 8  | 172,3182            | 800.000   | 4.643                | -0,3232 |
| 9  | 277,6286            | 1.500.000 | 5.403                | -0,2123 |

#### CLAUSULA "SEGURO DE VIDA"

| CC | IPC<br>(1979 = 100) | Monto Bs. | Dinero<br>Real (Bs.) | TC      |
|----|---------------------|-----------|----------------------|---------|
| 1  | 1,0934              | 75.000    | 68.593               |         |
| 2  | 1,4195              | 75.000    | 52.835               | -0,2297 |
| 3  | 2,2432              | 75.000    | 33.435               | -0,5126 |
| 4  | 6,6518              | 150.000   | 22.550               | -0,6712 |
| 5  | 13,2217             | 225.000   | 17.017               | -0,7519 |
| 6  | 23,3066             | 300.000   | 12.872               | -0,8123 |
| 7  | 65,6985             | 750.000   | 11.416               | -0,8336 |
| 8  | 172,3182            | 750.000   | 4.352                | -0,9365 |
| 9  | 277,6286            | TODO      |                      |         |

#### CLÁUSULA "BONIFICACIÓN POR MATRIMONIO"

| CC | IPC<br>(1979 = 100) | Monto Bs. | Dinero<br>Real (Bs.) | TC      |
|----|---------------------|-----------|----------------------|---------|
| 1  | 1,0934              | 1.000     | 915                  |         |
| 2  | 1,4195              | 1.100     | 775                  | -0,1527 |
| 3  | 2,2432              | 2.250     | 1.003                | 0,0967  |
| 4  | 6,6518              | 3.100     | 466                  | -0,4904 |
| 5  | 13,2217             | 5.000     | 378                  | -0,5865 |
| 6  | 23,3066             | 8.000     | 343                  | -0,6247 |
| 7  | 65,6985             | 10.500    | 160                  | -0,8253 |
| 8  | 172,3182            | 10.500    | 61                   | -0,9334 |
| 9  | 277,6286            | 10.500    | 38                   | -0,9586 |

#### CLÁUSULA "AUXILIO PARA COSTO DE ENTIERRO"

| CC | IPC<br>(1979 = 100) | Monto Bs. | Dinero<br>Real (Bs.) | TC      |
|----|---------------------|-----------|----------------------|---------|
| 1  | 1,0934              | 1.000     | 915                  |         |
| 2  | 1,4195              | 2.250     | 1.585                | 0,7331  |
| 3  | 2,2432              | 4.000     | 1.783                | 0,9497  |
| 4  | 6,6518              | 7.500     | 1.128                | 0,2328  |
| 5  | 13,2217             | 11.250    | 851                  | -0,0697 |
| 6  | 23,3066             | 18.500    | 794                  | -0,1321 |
| 7  | 65,6985             | 37.500    | 571                  | -0,3759 |
| 8  | 172,3182            | 150.000   | 870                  | -0,0482 |
| 9  | 277,6286            | 250.000   | 900                  | -0,0154 |

# ANEXO No. 12:

## Datos para el Análisis de la Hoja de Codificación II: Mejora, Desmejora o Igualdad

### CLÁUSULA "EVENTOS CULTURALES, DEPORTIVOS, ETC."

| CC | IPC<br>(1979 = 100) | Monto Bs. | Dinero<br>Real (Bs.) | TC      |
|----|---------------------|-----------|----------------------|---------|
| 1  | 1,0934              | 6.000     | 5.487                |         |
| 2  | 1,4195              | 10.000    | 7.045                | 0,2838  |
| 3  | 2,2432              | 10.000    | 4.458                | -0,1876 |
| 4  | 6,6518              | 15.000    | 2.255                | -0,5891 |
| 5  | 13,2217             | 20.000    | 1.513                | -0,7243 |
| 6  | 23,3066             | 35.000    | 1.502                | -0,7263 |
| 7  | 65,6985             | 100.000   | 1.522                | -0,7226 |
| 8  | 172,3182            | 200.000   | 1.161                | -0,7885 |
| 9  | 277,6286            | 400.000   | 1.441                | -0,7374 |

### CLAUSULA "DIA DEL TRABAJADOR UNIVERSITARIO"

| CC | IPC<br>(1979 = 100) | Monto Bs. | Dinero<br>Real (Bs.) | TC      |
|----|---------------------|-----------|----------------------|---------|
| 1  | 1,0934              | 500       | 457                  |         |
| 2  | 1,4195              | 500       | 352                  | -0,2297 |
| 3  | 2,2432              | 500       | 223                  | -0,5126 |
| 4  | 6,6518              |           | 0                    |         |
| 5  | 13,2217             |           | 0                    |         |
| 6  | 23,3066             |           | 0                    |         |
| 7  | 65,6985             |           | 0                    |         |
| 8  | 172,3182            |           | 0                    |         |
| 9  | 277,6286            |           | 0                    |         |

### CLÁUSULA "PERIÓDICO DE LA ASOCIACIÓN"

| CC | IPC<br>(1979 = 100) | Monto Bs. | Dinero<br>Real (Bs.) | TC      |
|----|---------------------|-----------|----------------------|---------|
| 1  | 1,0934              | 900       | 823                  |         |
| 2  | 1,4195              | -         | -                    | -       |
| 3  | 2,2432              | 4.000     | 1.783                | 1,1664  |
| 4  | 6,6518              | 5.000     | 752                  | -0,0868 |
| 5  | 13,2217             | 10.000    | 756                  | -0,0811 |
| 6  | 23,3066             | 150.000   | 6.436                | 6,8190  |
| 7  | 65,6985             | 30.000    | 457                  | -0,4452 |
| 8  | 172,3182            | 120.000   | 696                  | -0,1540 |
| 9  | 277,6286            | 250.000   | 900                  | 0,0940  |

---

## **BIBLIOGRAFÍA**

AGUILAR GORRONDONA, José Luis *Contratos y Garantía*. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela. 1995.

\_\_\_\_\_. *Derecho Civil Personas*. Décima edición. Manuales de Derecho Universidad Católica Andrés Bello. Fundación Polar. Caracas – Venezuela. 1991.

ALDAO ZAPIOLA, Carlos M. *La Negociación. Un enfoque integral con específicas referencias a la Negociación Laboral*. Ediciones Macchi. Argentina. 1990.

ALFONZO-GUZMAN, Rafael J. *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Décima edición adaptada a la vigente Ley Orgánica del Trabajo. Editorial Melvin. Caracas - Venezuela. 1999.

\_\_\_\_\_. *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Octava edición adaptada a la vigente Ley Orgánica del Trabajo. Litografía Melvin. Caracas – Venezuela. 1995.

ALONSO OLEA, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Novena edición revisada. Editorial Universidad de Madrid. Madrid. 1985.

*Análisis y Proyección del derecho Laboral en Venezuela*. No.1 - ANRI. 1995.

ANDER-EGG, Ezequiel. *Introducción a las Técnicas de Investigación Social*. Colección Guidance 6. Universidad Nacional de Cuyo, Argentina.

ANTOKOLETZ. *Curso de Legislación del Trabajo*. Tomo I.

---

ARANGUREN PARRA, Fernando Ignacio. *Antecedente del Derecho del Trabajo en Venezuela (1916 - 1928)*. Universidad Católica Andrés Bello y la Universidad Nacional Experimental del Táchira. Colecciones Manoa. Caracas – San Cristóbal. 1980.

\_\_\_\_\_. *Antecedentes del Derecho del Trabajo en Venezuela 1830 – 1928*. Universidad del Zulia. Venezuela Maracaibo. 1965.

ARRIA SALAS, Alberto. *Análisis de la Ley de Reforma Parcial. Ley Orgánica del Trabajo*. Editorial Arte, C.A. Caracas - Venezuela. 1997.

\_\_\_\_\_. *Contratación Colectiva*. Volumen I. Parte General. Ceta Editora C.A. Venezuela – Caracas. 1987.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Venezuela. Diciembre 1999.

BANCO CENTRAL DE VENEZUELA. *Series Estadísticas de Venezuela 1989-1999. Precios y Mercado Laboral*. Coordinación y Compilación: ANTIVERO, Ignacio. Colección Económico Financiera. Tomo III. Caracas-Venezuela. 2002.

\_\_\_\_\_. *Estadísticas Socio-Laborales de Venezuela Históricas 1936-1990*. Tomo I. Compilador: VALECILLOS, Hector. Talleres Edigraph, s.r.l. Caracas – Venezuela. 1993.

BARDIN, Laurence. *El Análisis de Contenidos*. Akal Editor. España - Madrid. 1986.

CABANELLAS, Guillermo. *Derecho Formativo Laboral*. Bibliográfica Ameba. Argentina – Buenos Aires. 1966.

CALDERA RODRIGUEZ, Rafael. *Derecho del Trabajo*. Tipografía La Nación. Caracas – Venezuela. 1939.

CARABELLA, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*. Tomo III. Volumen I. Helianta P. 1989.

CARVALLO MENA, César Augusto. *Derecho Laboral Venezolano. Ensayos*. Universidad católica Andrés Bello. Caracas - Venezuela. 2000.

CELADE. *Boletín Demográfico*. Año 18, Nº 36. Santiago de Chile. 1985.  
<http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/venezuela/trab-1.htm> [2004]

- 
- \_\_\_\_\_. *Boletín Demográfico*. Año 25, N° 49. Santiago de Chile. 1992.  
<http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres/venezuela/trab-1.htm> [2004]
- CHEN, Chi-Yi. *Mercado Laboral. Teoría y Políticas*. Colección Economía. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas - Venezuela. 1994.
- \_\_\_\_\_. *Economía Laboral*. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales UCAB. Venezuela. 1984.
- CHEN, Chi-Yi y PICOUET, Michel. *Dinámica de la Población: Caso de Venezuela*. Universidad Católica Andrés Bello - ORSTOM. 1979.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. *Ley Orgánica del Trabajo*. Venezuela. 1997
- Convención Colectiva celebrada entre la Universidad Católica Andrés Bello y la Asociación de Empleados y Obreros de la Universidad Católica Andrés Bello*. Caracas, Julio de 1998.
- DECRETO PRESIDENCIAL; CALDERA, Rafael. *Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo*. Venezuela .1999.
- DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Editorial Porrúa S.A. México. 1949.
- DE LA FUENTE PÉREZ, Violeta. *Resolución de problemas de Tangente, Máximos y Mínimos en los albores del Cálculo Diferencial*. Instituto de Educación Secundaria Cardenal López de Mendoza. Burgos.  
<http://www.ubu.es/investig/aulavirtual/trabajos/trabajo5.pdf> [2004]
- DE LA VILLA GIL, Luis E y PALOMEQUE LOPEZ, Carlos. *Introducción a la Economía Laboral*. Segunda Edición, Volumen II. Editorial Debate. España – Madrid. 1982.
- DEVEALI, Mario. *Curso de Derecho Sindical y de la Previsión Social*. Victor P. De Zacalía, Editor. Argentina – Buenos Aires. 1952.
- El Contrato Colectivo*. Serie “Los Cuadernos Sindicales”. Segunda edición. Caracas 1988.
- Estatutos de la Asociación de Empleados y Obreros de la Universidad Católica Andrés Bello*. Caracas, 26 de Junio de 2001.
- GURVITCH, Georges. *L’Idée du Droit Social*. París 1932.
-



- HERNANDEZ, Oscar y LUCENA, Hector. *Condiciones Políticas y Económicas de la Negociación Colectiva en Venezuela*. Revista Internacional del Trabajo. Ginebra. Vol.104, núm 2, 1985.
- HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLAO, C. Y BAPTISTA LUCIO, P. *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. México. 1991.
- HUECK, Alfred y NIPPERDEY, H.C. *Compendio de Derecho del Trabajo*. Editorial Revista de Derecho Privado. España – Madrid. 1963.
- KASKEL, Walter y DERSCH, Hermann. *Derecho del Trabajo*. Editorial Roque Depalma. Argentina – Buenos Aires. 1961.
- MANSON, LIND y MARCHAL. *Estadística para Administración y Economía*. Décima edición. Editorial Alfaomega. Colombia. 2001.
- MARTINEZ VIVOT, Julio. *Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Segunda edición. Editorial Astrea. Buenos Aires. 1987.
- MARIN, Antonio Ramón. *Contratos*. Universidad de los Andes. Mérida. 1998.
- MINISTERIO DEL TRABAJO. *Convenio Internaciones del Trabajo Vigente en Venezuela*. Venezuela. 1985.
- MONTES DE OCA, Jesús. *Contrato Colectivo*. Revista del Ministerio del Trabajo, No. 45-46.
- MUÑOZ RAZO, Carlos. *Cómo Elaborar y Asesorar una investigación de Tesis*. Prentice Hall. México. 1998.
- NAPOLI. *Manual de Derecho Sindical*. Buenos Aires. 1962.
- OCHOA, Carlos y VILLEGAS, José. *Boletín Económico Mensual*. Banco Mercantil. Venezuela. 2004
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Relaciones de Trabajo en Venezuela. Informe de una misión de la Oficina Internacional del Trabajo*. Ginebra. 1995.
- \_\_\_\_\_ *Lo que es y lo que hace*. Ginebra. 1987.
- \_\_\_\_\_ *Norma Internacionales del trabajo OIT*. Segunda Edición. 1985.
-

- 
- \_\_\_\_\_. *La Negociación Colectiva en países industrializados con economía de mercado*. Ginebra. Primera Edición. 1974.
- PALAZÓN SEGUEL, Paola. "Aeyoucab: 20 años velando por el bienestar del trabajador ucabista" en *El Ucabista*. Abril 1999.
- PENA, PÉREZ, GROOSCORS, DE ABREU y ROSAS. *Organizaciones Patronales*. Trabajo realizado para la cátedra Administración de RRHH. Universidad Católica Andrés Bello. 2004.
- PIC, Paul. *Traité Élémentaire de Legislation Industrielle - Les Lois Ouvrières*. Prefacio de la sexta edición.
- PIRON, Jacques y DENIS, Pierre. *Le Droit des Relations Collectives du Travail en Belgique*. Maison Ferdinand Larcier, S.A. Editeurs. Bruxelles. 1970.
- QUINTERO, Rodolfo. *Sindicalismo y cambio social en Venezuela*. Universidad Central de Venezuela, Facultad de Economía, Instituto de Investigaciones. Caracas. 1964.
- RÍOS FUENTES, Yamilet. "La Población Venezolana" en *Geografía*, páginas académicas de la UCAB. <http://www.ucab.edu.ve/estudiantes/venezuela/geohist/geogra/poblaci.htm> [2002].
- RUIZ CARRILLO, Rafael. *Análisis y Proyección del Derecho Laboral en Venezuela*. Volumen 1. Colección Anri. Editorial Salto Angel. Caracas – Venezuela. 1975.
- SALANIÉ, Bernard. *The Economics of Contrats*. The MIT Press. Segunda edición. Estados Unidos. 1998.
- SALKIND, Neil J. *Métodos de Investigación*. Tercera edición. Prentice Hall. México 1998.
- SELLTIZ, C. *Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales*. Octava edición. Ediciones RIALP, S.A. Madrid – España. 1976.
- STEVENS, Carl M. *Estrategia y Negociación del Acuerdo Colectivo*. Editores, S.A. Primera edición. México. 1988.
- TORRES, Iván Darío. *Negociaciones y Conflictos Colectivos*. Italgráfica, s.r.l. Caracas – Venezuela. 1992.
-

---

\_\_\_\_\_. *La Contratación Colectiva en Venezuela*. Editorial La Torre. Venezuela – Caracas. 1971.

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO. *Las Fronteras del Derecho del Trabajo*. Caracas - Venezuela. 2000

\_\_\_\_\_. *Revista sobre relaciones Industriales y Laborales*. No.34. Caracas – Venezuela. 1998.

\_\_\_\_\_. *Revista sobre relaciones Industriales y Laborales*. No.27. Caracas – Venezuela. 1991.

\_\_\_\_\_. *Revista sobre relaciones Industriales y Laborales*. No.24/25. Caracas – Venezuela. 1989.

URQUIJO, José. *Enfoque Comparativo de los Sistemas de Relaciones Laborales*. Serie Manuales Universitarios. Universidad Católica Andrés Bello. 2000.

\_\_\_\_\_. *Enfoque Comparativo de las relaciones Industriales. Modelación o Elaboración de Modelos (Breve Resumen para clase)*. UCAB. Caracas. 2000.

\_\_\_\_\_. *Teoría de las Relaciones Industriales*. Universidad Católica Andrés Bello. Segunda edición. Caracas. 1996.

VILLASMIL PRIETO, Humberto. *Estudios de Derecho del Trabajo*. Primera edición. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas - Venezuela. 2001.

\_\_\_\_\_. *Contratación Colectiva*. Editorial paredes. Caracas. 1995.

VELÁSQUEZ, Ramón J. *Venezuela Moderna: medio siglo de historia, 1926-1976*. Segunda edición. Fundación Eugenio Mendoza ; Ariel, Caracas : 1979 .

WALTON, Richard y MCKERSIE, Robert. *Teoría de las Negociaciones Laborales*. Editorial Labor, S.A. Barcelona – España. 1974.

WILSON RANDLE, C. *El Contrato Colectivo de Trabajo. Su negociación, revisión, principios y prácticas*. Segunda edición. Editorial Letras, S.A. México. 1960.

---

YEPEZ CASTILLO, Aureo. *La Universidad Católica Andrés Bello en el marco Histórico – Educativo de los Jesuitas en Venezuela*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas – Venezuela. 1994.

<http://www.bcv.org.ve> [2002]

<http://www.canalcursos.com/cursos:Curso-en-tecnica-de-Negociaci%C3%B3n-y-ventas-mmashinfo6518.htm> [2003]

<http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/sind-venez-latamer-mundializ.html> [2003]

[http://www.consultorescomerciales.com/curso\\_de\\_tecnica\\_de\\_negociacion/index.asp](http://www.consultorescomerciales.com/curso_de_tecnica_de_negociacion/index.asp) [2003]

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/otros/viii/cap3/iv/index.htm> [2004]

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/otros/viii/cap3/i/index.htm> [2003]

<http://www.ine.gov.ve> [2004].

<http://www.ine.gov.ve/ine/condiciones/calidadvida.asp> [2004]

<http://www.medyar.com/programaUc.htm> [2003]

[http://servicios.universia.edu.ve/redisenio/contenidos/sencillos/resumen.php?id\\_pag=176](http://servicios.universia.edu.ve/redisenio/contenidos/sencillos/resumen.php?id_pag=176) [2003]

<http://www.us.es/fct/programas/plan02/troncal/segundo/tednc.htm> [2003]

<http://www.ucab.edu.ve/prensa/ucabista/abr99/p33.htm> [2002]

<http://www.univernet.net/embavenez/poblac.htm> [2004]

<http://www.venezuelatuya.com/historia/indexdemocracia.htm> [2004]

<http://www.acmoti.org/IV%20LIBRO%20.%20CRONOLOGIA%20DEL%20SINDICALISMO%20INTERNACIONAL.%20CAP.%20I.htm> [2004]