



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

**LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES
(INDUSTRIÓLOGO)**

**TENDENCIAS DE FLEXIBILIDAD LABORAL EN LAS
CONVENCIONES COLECTIVAS DE LA CVG, CASOS:
CVG EDELCA Y CVG VENALUM 1999-2006**

JAFET JOSÉ ROJAS ÁLVAREZ

Profesor guía:
JOSÉ RAMÓN NARANJO

RESULTADO DEL EXAMEN:

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

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Nombre: _____ Firma: _____

Caracas, ____ de _____ de _____



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

TRABAJO DE GRADO

Tesista: Jafet José Rojas Álvarez

Tutor: José Ramón Naranjo

Caracas, Octubre del 2007

Dedicatoria

A mi Dios, por acompañarme siempre en este camino que apenas comienza.

A mi madre Nelly y a mi padre Jafet, por que han sido fuente de inspiración, un ejemplo moral a seguir y por su apoyo a lo largo de mi vida.

A mis hermanos, Ramses, Anakarina e Ivan, por su confianza en mí.

A mis demás familiares por su atención y preocupación en mis compromisos académicos.

A los profesores por ser fuente de aprendizaje y conocimiento durante mi vida universitaria.

A todos los amigos y compañeros que día a día me acompañaron en esta maravillosa etapa.

Agradecimientos

Al profesor José Ramón Naranjo, por servir de guía para el desarrollo de esta investigación.

A Adriana Arian Fermín (CVG EDELCA) y al Lic. Juan Carlos Mujica (CVG VENALUM) por su colaboración para el desarrollo de esta investigación.

Y a todas las personas que de alguna manera me brindaron su ayuda para cumplir mi meta y hacer realidad un sueño.



CONTENIDO

Pag.

RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1. Objetivo General.....	26
2. Objetivos Específicos.....	26
CAPÍTULO II	
MARCO REFERENCIAL.....	27
1. Corporación Venezolana de Guayana CVG.....	27
2. Ámbito Jurídico.....	29
3. La Corporación de Aluminios de Venezuela.....	29
4. CVG VENALUM.....	29
5. CVG EDELCA.....	30
CAPÍTULO III	
MARCO TEÓRICO.....	31
1. Las Relaciones Laborales en el Contexto de la Globalización.....	31
2. Globalización de la Economía y Reestructuración Productiva.....	33
3. La Reconversión Industrial.....	35
4. La Empresa Pública.....	37
4.1 Situación en Venezuela.....	39
5. Posición de los Actores de la Relaciones Laborales frente a la Flexibilización.....	41
5.1 Gerentes, Empresarios, Patronos y sus Organizaciones.....	41
5.2 Los Trabajadores y Organizaciones sus Organizaciones	42
5.3 El Gobierno y sus Agencias Laborales Especializadas.....	43
6. Flexibilidad Laboral... ..	45
6.1. Concepto.....	45
6.2 Acepciones del Término “Flexibilidad”.....	49
6.3 Fuentes de la Flexibilidad Laboral.....	50
6.3.1 La Ley.....	50
6.3.2 La Convención Colectiva.....	53
6.3.3 La Voluntad Unilateral del Empleador.....	55
6.3.4 La Doctrina.....	55
6.3.5 La Jurisprudencia.....	55
6.3.6 Las Normas Internacionales.....	56



7. Formas que Asume la Flexibilidad.....	57
7.1 La Flexibilidad de Salarios.....	57
7.2 Flexibilidad en la Duración del Trabajo.....	59
7.3 Flexibilidad en la Contratación Laboral.....	61
7.4 Flexibilidad de Despido.....	63
8. Tipos de Flexibilidad.....	63
8.1 Flexibilidad Cuantitativa Externa.....	64
8.2 Flexibilidad Cuantitativa Interna.....	65
8.3 Flexibilidad Funcional.....	65
8.4 La Externalización.....	66
9. Negociación Colectiva.....	69
9.1 Características de la Negociación Colectiva en Venezuela.....	72
10. El Convenio Colectivo.....	73
10.1 Características del Convenio Colectivo.....	74
10.2 Naturaleza del Convenio Colectivo.....	75
10.3 Eficacia Normativa del Convenio Colectivo.....	75
10.4 Contenido del Convenio Colectivo.....	76
10.5 Principios del Convenio Colectivo.....	77
10.6 Cláusulas de la Convención Colectiva.....	78

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO.....	80
1. Tipo de Investigación.....	80
2. Diseño de la Investigación.....	81
3. Unidad de Análisis.....	82
4. Fuentes de Recolección.....	82
5. Técnicas de Recolección.....	82
6. Análisis de Contenido.....	83
7. Operacionalización de las Variables.....	85

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	87
------------------------------------	-----------

TABLAS

1. Análisis Vertical de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG EDELCA; Períodos 1999-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad en la Contratación.....	89
2. Análisis Horizontal de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG EDELCA; Períodos 1999-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad en la Contratación.....	91



3. Análisis Vertical de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG EDELCA; Períodos 1999-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad en la Jornada.....	95
4. Análisis Horizontal de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG EDELCA; Períodos 1999-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad en la Jornada.....	96
5. Análisis Vertical de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG EDELCA; Períodos 1999-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad de Horarios.....	98
6. Análisis Horizontal de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG EDELCA; Períodos 1999-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad de Horarios.....	99
7. Análisis Vertical de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG EDELCA; Períodos 1999-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad en la Terminación de la Relación.....	102
8. Análisis Horizontal de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG EDELCA; Períodos 1999-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad en la Terminación de la Relación.....	103
9. Análisis Vertical de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG EDELCA; Períodos 1999-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad de Salarios.....	105
10. Análisis Horizontal de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG EDELCA; Períodos 1999-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad de Salarios.....	106
11. Análisis Vertical de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG EDELCA; Períodos 1999-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Exernalización.....	109
12. Análisis Horizontal de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG EDELCA; Períodos 1999-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Externalización.....	110
Análisis Vertical de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG VENALUM; Períodos 2000-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad en la Contratación.....	113



Análisis Horizontal de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG VENALUM; Períodos 2000-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad en la Contratación.....	112
Análisis Vertical de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG VENALUM; Períodos 2000-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad en la Jornada.....	118
Análisis Horizontal de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG VENALUM; Períodos 2000-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad en la Jornada.....	120
Análisis Vertical de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG VENALUM; Períodos 2000-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad de Horarios.....	123
Análisis Horizontal de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG VENALUM; Períodos 2000-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad de Horarios.....	124
Análisis Vertical de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG VENALUM; Períodos 2000-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad en la Terminación de la Relación.....	126
Análisis Horizontal de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG VENALUM; Períodos 2000-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad en la Terminación de la Relación.....	127
Análisis Vertical de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG VENALUM; Períodos 2000-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad de Salarios.....	129
Análisis Horizontal de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG VENALUM; Períodos 2000-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Flexibilidad de Salarios.....	131
Análisis Vertical de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG VENALUM; Períodos 2000-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Exernalización.....	134
Análisis Horizontal de las Cláusulas Contenidas en los Convenios Colectivos de CVG VENALUM; Períodos 2000-2002, 2003-2005 y 2006-2008; Referidas a la Externalización.....	135



CAPÍTULO VI	
CONCLUSIONES.....	139
CAPÍTULO VII	
RECOMENDACIONES.....	149
FACTIBILIDAD DEL PROYECTO.....	150
ASPECTOS ÉTICOS.....	151
REFERENCIAS	
BIBLIOGRÁFICAS.....	152



RESUMEN

La investigación analiza y describe en el marco de las empresas básicas del Estado y en términos de la flexibilidad laboral, el desarrollo histórico de los aspectos legales laborales previstos en las Convenciones Colectivas celebradas por las empresas CVG EDELCA y CVG VENALUM con sus respectivos trabajadores. Metodológicamente, el estudio se define como Exploratorio de tipo Descriptivo, ya que luego de una extensa revisión bibliográfica se evidencia la muy poca existencia de estudios previos; el carácter descriptivo se refiere a que en la investigación se analizará y describirá como ha sido el desarrollo y la evolución en materia de flexibilidad de las condiciones de trabajo en el período comprendido entre 1999 y 2006. Igualmente, el diseño de la investigación utilizado fue de tipo No Experimental-Longitudinal de Tendencia, dado que no se manipulan ninguno de los elementos ni condiciones existentes en el estudio y se recolectaron los datos a través del período de tiempo arriba mencionado.

Asimismo, se identificarán y describirán las condiciones de flexibilidad laboral, en términos de contratación, despidos, carga horaria, funciones y remuneraciones presentes en los contratos colectivos a estudiar.

Este estudio se sustenta en la necesidad de identificar la estructura del las Convenciones Colectivas de estas empresas que buscan un marco legal de estabilidad que se adapte por medio de los convenios al cambiante y complejo contexto global y competitivo en el que cual se desarrollan hoy en día las empresas del sector y así garantizar su adaptabilidad a las circunstancias y necesidades económicas y sociales; de esta manera se permitirá determinar las estrategias y acuerdos, en materia de relaciones laborales, referentes a la flexibilización de las condiciones de trabajo presentes en dichos convenios de acuerdo a una década de flexibilización y desregulación laboral en América Latina.



*Un fantasma recorre el mundo del trabajo:
el fantasma de la flexibilidad”
Oscar Hernández Álvarez*

INTRODUCCIÓN

Desde finales de los años ochenta, la realidad empresarial venezolana venía demandando con fuerza una mayor flexibilidad en las normas reguladoras de la relación laboral. Se hacía necesario renovar el marco jurídico y adaptarlo a las demandas de la empresa y de los mercados, cada vez más globalizados, competitivos y con menos regulaciones.

Cuando hablamos de un sistema laboral flexible estamos haciendo referencia a la posibilidad de que las empresas puedan introducir una serie de medidas que eliminen elementos de rigidez con el objeto de adecuar el factor trabajo a sus necesidades y de aumentar su productividad. Medidas que pueden ser introducidas, bien directamente por el legislador por vía legal, o bien por medio de acuerdos entre las partes. La regulación normativa en materia de flexibilidad laboral debe servir de marco que posibilite acuerdos posteriores, a la vez que establezca unas normas legales que garanticen unos derechos mínimos a los trabajadores.

El estudio que se presenta a continuación, cuenta en una primera parte con la formulación del problema en donde se expone, la relación entre los cambios globales que han ocurrido a partir del agotamiento del Estado de Bienestar y el trabajo remunerado, con una mención especial del caso venezolano, dando origen a la pregunta de investigación. Partiendo de la misma se formula el objetivo general y los objetivos específicos.

Seguidamente en el capítulo II se presenta el Marco Referencial, en el que se expone el contexto y las características particulares de las empresas que conforman la investigación.

A continuación en capítulo III se exponen las teorías que sustentan la investigación, y sirven de apoyo para explicar los resultados obtenidos; en este Marco Teórico se



encuentra un primer apartado en donde se presentan las teorías e ideas referentes a las Relaciones Laborales en un contexto económico globalizado, seguido de un apartado que desarrolla la posición de los actores frente al fenómeno de flexibilidad, luego se presentan las teorías y consideraciones referentes a la Flexibilidad de las condiciones de trabajo y por último se exponen las ideas centradas en las relaciones colectivas de trabajo.

En el capítulo IV se desarrolla el Marco Metodológico, en el que se especifica el tipo de estudio aplicado, la unidad de análisis y seguidamente la tabla de operacionalización de las variables.

En el capítulo V, referente a los análisis de resultados se presentan los distintos cuadros comparativos con los correspondientes análisis verticales y horizontales y sus respectivas interpretaciones para cada variable del estudio.

En el capítulo VI, se presentan las conclusiones obtenidas luego del análisis de los resultados al igual que las recomendaciones pertinentes.

En el capítulo VII, se presentan la factibilidad del estudio y los aspectos éticos que se tomaron en cuenta para la investigación.

Y por último en el capítulo VIII, se especifican las referencias bibliográficas.



I. Planteamiento General

“La dimensión y celeridad de las transformaciones que está experimentando el mundo del trabajo pueden ser resumidas en una palabra “Flexibilidad” (Benavides, 2000). El sistema económico global vive un período de profundos cambios, reestructuraciones y mutaciones desde hace aproximadamente cuatro décadas, esta nueva situación en el orden económico mundial ha producido transformaciones en los diferentes ámbitos de la dinámica social y económica mundial, los modelos de desarrollo en general, las estructuras de clase, las relaciones internacionales y de poder, las practicas culturales, y evidentemente en las relaciones de trabajo; todo esto se traduce en la configuración de todos los sectores socio-económicos hacia una nueva etapa de desarrollo capitalista. (Aquevedo, 2001)

La globalización económica y social, la revolución científica-tecnológica, la apertura o internalización de los mercados, la liberalización financiera, las privatizaciones de activos productivos estatales, el manejo mucho mas cuidadoso de los grandes agregados macroeconómicos, el poderío de las compañías multinacionales y nos atreveríamos a señalar el predominio de las actuales corrientes de pensamiento neoliberal han alterado radicalmente las reglas del juego que rigen las relaciones económicas, de trabajo y los negocios; en efecto de esa combinación de nuevos factores surgieron nuevas estructuras de mercado y transformaciones en el desempeño macroeconómico (Benavides, 2000); gracias a estos elementos se está difundiendo gradualmente un "clima" competitivo más intenso a medida que los mercados, las empresas y las instituciones estatales se ven obligadas a adaptarse a este nuevo escenario económico mundial (Romero, 2002).

En este caso, es factible preguntarse por la relación entre las transformaciones del trabajo remunerado y los factores o tendencias arriba mencionadas. Comencemos recordando que a partir de la segunda mitad del siglo XX, sociólogos, politólogos y economistas vienen advirtiendo sobre los profundos cambios que estaban ocurriendo en las sociedades capitalistas avanzadas. Desde entonces prevalece la discusión sobre sus alcances en unas sociedades post-industriales (y en algunos casos en sociedades de transición) las



cuales se caracterizan por romper con los moldes tradicionales de la industrialización. (Romero, 2002)

Lo que en un momento inicial se analizó como un fenómeno de carácter meramente interno, fue poco a poco adquiriendo una central importancia, a medida en que los cambios tecnológicos, económicos y sociales repercutían en el plano exterior de los Estados. Esto significaba una profunda transformación del orden internacional, dominado, hasta ese momento por intereses geopolíticos de los Estados Nación. (Jaua, 1997).

De esta manera Romero (2002) señala que, ciertos temas originalmente concebidos dentro de una configuración domestica comenzaron a expandirse y a ocupar un puesto de importancia en las agendas exteriores de los gobiernos y de las organizaciones multinacionales, es decir las agendas mundiales fueron incorporando puntos y discusiones enfocadas en asuntos económicos, comerciales y de negocios que en el pasado eran considerados como de una menor importancia, si no problema de cada país. Este proceso de interrelación entre lo interno y externo, no es mas que el inicio de lo que David Held ha denominado la transformación “de la naturaleza, forma y proyección de las comunidades humanas”. (c.p Romero 2002, p. 23). Asimismo, la quiebra del mundo bipolar: en términos de la caída del Muro de Berlín y de los socialismos reales, la ampliación del comercio internacional, la complejidad y desarrollo de las comunicaciones y de la información y la creciente importancia de los actores no estatales comenzaron a generar un proceso internacional heterogéneo y en este escenario, los temas económicos y comerciales adquieren preeminencia sobre los temas geopolíticos, a la par que a los gobiernos se les exigen nuevos comportamientos para que se ajusten al momento a los nuevos tiempos. (Shell, c.p Romero 2002, p. 30)

Este proceso de transformación, basado en un papel mas agresivo de la política económica industrial y comercial por parte de los gobiernos centrales esta basado en la difusión de estrategias, técnicas y figuras modernas de producción y organización de la superestructura económica-comercial, vale mencionar, estrategias de flexibilidad en el mercado, en la que se incluirían cuestiones como la movilidad ínter empresarial y



flexibilidad en las empresas (Romero, 2002), así como procesos de descentralización, privatización, transnacionalización y más recientemente de integración económica; dicha modernización particularmente la industrial, ha sido fuertemente impulsada por las estrategias industriales de los países desarrollados, especialmente por las grandes compañías transnacionales en donde se desarrolla una oligarquía corporativa que limita la competitividad y en donde las economías nacionales dejan de ser tales al conectarse con otros actores externos, a través de una interdependencia compleja dentro de una red única de mercados y producción. (Jaua, 1997)

Hoy las empresas transnacionales pueden influir considerablemente en la competitividad internacional y por lo tanto, en la índole de la incorporación de los países en desarrollo en el nuevo sistema productivo internacional en vías de integración. (Arango, 1999) Con ello podemos afirmar que las principales empresas e/o industrias han pasado de una estrategia de desarrollo orientado hacia un mercado interno a una abierta con miras a insertarse cada vez más, con mayor fuerza en los mercados internacionales, de un modelo con fuerte intervención estatal a otro donde los precios libres y los mercados son el principal mecanismo de asignación de recursos; y de una estrategia donde el sector público lideraba el crecimiento a una donde el sector privado es el agente protagónico del desarrollo. (Useche, 2000)

Todo esto supone en el marco del nuevo sistema económico de desarrollo el interés en mecanismos legales, reformas y estrategias destinadas a cambiar o modificar la estructura jurídica en materia laboral de los países en vías de desarrollo a fin de permitir que el factor trabajo y todos los elementos organizacionales, técnicos, humanos y de capital que ello implica se “acomoden” se “adaptan” fácilmente a la dinámica económica y a las necesidades y conveniencias del sistema productivo actual. Esta nueva orientación muy propia y característica de la incipiente “nueva economía” ha producido, modificaciones profundas en las relaciones de trabajo de todo el mundo haciéndose cada vez más duales o segmentadas. (Romero, 2002)



Los elementos anteriores, entonces, permiten situar en un contexto más amplio fenómenos como los procesos de reestructuración y flexibilización registrados en el último período. Desde los años 70, con el agotamiento del crecimiento y los modelos de desarrollo de la postguerra y del llamado Estado de Bienestar (Welfare State) basados en la lógica del engrandecimiento, en una organización que debía crecer e integrarse horizontal y verticalmente como forma ideal para producir y alcanzar los mejores resultados, tanto en términos de costos como de ventajas en general en el mercado en donde operaban; es evidente que las más poderosas instituciones financieras y económicas internacionales debieron abocarse a enfrentar la crisis y a promover o incitar (con mayor o menor coordinación y sin que ello exprese necesariamente una “confabulación neoliberal”) la transformación de este modelo y la edificación de un nuevo sistema económico y jurídico internacional que difiere considerablemente del tradicional. (Aquevedo, 2001)

A las rigideces y altos costos operativos del modelo fordista en el centro y de una taylorización heterogénea, tradicional e ineficiente en los países periféricos, se comenzó a propiciar patrones de acumulación y modos de regulación flexibles, transformándose así la flexibilización de los sistemas productivos y de los mercados de trabajo en un verdadero paradigma a escala internacional. (Camejo, 2005) con corrientes internacionales de desregulación no solo en la legislación laboral sino en marcos de Gestión geográficos amplios, coordinados en bloques de países que facilita integración y operación en diferentes rubros.

No hay misterio en el hecho de que el Fondo Monetario Internacional FMI, el Banco Mundial BM, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, además de los gobiernos de los principales países desarrollados transformaron esta opción en una auténtica ortodoxia desde, a lo menos, comienzos de los años 80 en adelante (el denominado Consenso de Washington data de inicios de los años 80), y en un instrumento clave para superar la crisis estructural iniciada o evidenciada en la década anterior de los 70's con los cambios acelerados del ambiente derivados de la elevación de los precios del petróleo y las respectivas guerras. (Aquevedo, 2001)



En cuanto a las relaciones laborales muchos autores, investigadores y catedráticos sostienen que, ni se puede volver a los viejos tiempos ni tampoco desconocer a los nuevos; entramos en un momento en el cual, es la misma noción del trabajo desde la óptica occidental la que se está cuestionando. (Romero, 2002)

La consecuencia más directa de esto es precisamente la transnacionalización del trabajo a la par de la transnacionalización del capital, dada la difusión de la autoridad política de los Estados Nación, lo que reduce la capacidad protectora de los gobiernos frente al bienestar de los ciudadanos y de los mismos trabajadores, el crecimiento de la competencia laboral por la vía del trabajo inmigrante e informal, el desarrollo de nuevos temas globales que de alguna forma afectan la institucionalización del trabajo, las legislaciones laborales y todos sus mecanismos de acción. (Romero, 2002)

No menos importantes se añaden una serie de problemas económicos que trae consigo la “mundialización” de la producción, podríamos decir un elevado desempleo estructural en los países avanzados y una situación mucho peor en los países del llamado tercer mundo; la inseguridad laboral causada por la restricción al conocimiento, la reducción del salario, el cambio tecnológico y la competencia internacional. (Jaua, 1997)

En este escenario contradictorio, el movimiento obrero y sectores técnicos y profesionales en los países avanzados y en algunos países en vías de desarrollo se han fraccionado ante las expectativas internacionales. La generación de espacios transnacionales en las economías nacionales por vía de la maquila (plantas de ensamblaje de componentes importados en países periféricos, con mano de obra poco especializada y sueldos mínimos muy bajos), de plantas de reconversión industrial, de la industria de ensamblaje de alta tecnología, de los medios de información y de otras áreas de punta y de la inversión extranjera en procesos primarios produce una diferenciación salarial y descolectiviza totalmente la organización del trabajo, algo paralelo a la tendencia empresarial a homogenizar negativamente los salarios en el ámbito mundial y regional y sobre todo a diversificar la escala salarial con criterios tecnológicos. (Romero, 2002)



Por todo ello, conceptos aún difusos, como la transversalidad social, la calidad de vida, el ciudadano global, el conocimiento especializado en la identificación y resolución de problemas, las cláusulas laborales (aquellas anexadas a contratos de cooperación y financiamiento internacional a fin de proteger los derechos mínimos de los trabajadores), los contratos (convenios colectivos) colectivos y la definición de los derechos laborales como derechos humanos, son algunos espacios globales que se le abren a un trabajador asalariado. (Romero, 200)

“Particular atención merece la discusión sobre el derecho al trabajo como derecho humano, la búsqueda de la justicia económica en las relaciones de trabajo y la definición del trabajo justo como elemento central de la democracia”. (González, 2006) Así, el trabajador confronta el peligro de ser desplazado paulatinamente de sus referencias fundamentales: su condición obrera y de su “hábitat” tradicional: la fábrica, al igual que debe defenderse de algunos procesos internacionales que no pueden ser controlados por sus gobiernos, como lo son, por ejemplo las fluctuaciones cambiarias y la escala internacional salarial. (Jaua, 1997) “De ahí la importancia de crear mecanismos compensatorios por medio de los convenios colectivos que no sean economicistas y que estén aferrados a las conquistas democráticas, tanto como lo es en Democracia Industrial y consecuencia ésta de la Democracia Ciudadana, aunque esto último suene redundante”. (Ferraro, c.p Romero, 2002 p. 42)

Por ello, atención particular necesita el caso de la situación laboral de los trabajadores. El trabajo remunerado se consideraba como el resultado de un cargo ofrecido por una organización con una responsabilidad definida, con unas escalas salariales y de promoción transparente. (Romero, 2002). Ahora, dentro de las sociedades modernas la situación laboral ha cambiado; con el permanente desarrollo tecnológico y los procesos de descentralización de la producción se han acentuado el debilitamiento de las relaciones colectivas de trabajo, con sus manifestaciones más evidentes, la baja de la cobertura de las negociaciones colectivas así como la aplicación de estrategias para flexibilizar las condiciones de trabajo establecidas en los contratos colectivos, acentuando la desindustrialización en las industrias (Jaua, 1997); es decir todo ello supone una



individualización de las relaciones laborales en donde se desplaza el rol protagónico de los trabajadores por el de la empresa (y sus estrategias) en torno a la dinámica del mercado.

En este escenario “encontramos tanto partidarios fervientes como opositores enconados; los primeros, que se reclutan entre los medios empresariales, a menudo también entre los círculos gubernamentales, y en mucha menor medida en una parte de la doctrina del Derecho del Trabajo, se apoyan en argumentos elaborados por economicistas quienes conciben y esperan que la flexibilidad resolverá una buena parte de los males que hoy sufre el mercado de trabajo, lo cual por un lado implica que así se terminará con la hipertrofia legislativa y el hiper-proteccionismo a favor del trabajador, los que se supone que han creado un inmovilismo perjudicial, en primer lugar para la buena gestión de las empresas, y en segundo lugar para las propias oportunidades de empleo, que se ven desalentadas; supone además la liberalización de la economía y sus actores de la ineficiencia y liderazgo del estado y el inicio de la prosperidad y el desarrollo autónomo. Por otro lado, los segundos, representados por casi la totalidad del movimiento sindical y por una amplia mayoría en la doctrina del Derecho del Trabajo, parecen por el contrario considerar que la flexibilidad se asocia al “capitalismo salvaje” concibiéndola como una especie de receta maléfica o una estrategia neoliberal para acabar con el Derecho del Trabajo en sus esencias” (Bronstein, 1990, p.14), asociándola con la desregulación o la abrogación de la legislación laboral y descolectivización de las relaciones de trabajo.

Como dijimos al comienzo, estos fenómenos y transformaciones que está experimentando el mundo del trabajo se traducen en lo que hoy llamamos “Flexibilidad” laboral. Como veremos, esta flexibilidad en las relaciones laborales ha traído consecuencias importantes que afectan directamente tanto el modo de vida de la clase trabajadora así como en las manifestaciones e instrumentos del derecho del trabajo, una de ellas y tal vez la mas importante se ha presentado en los convenios colectivos.

En este plano, es importante señalar que las condiciones de trabajo deben ser reguladas como bien lo planteaba Dunlop (1976) en su clásica obra sobre Teoría de los Sistemas de Relaciones Industriales, en donde, por medio de la normativa, en forma de



convenios, estatutos, órdenes, decretos, reglamentos, laudos, prácticas y costumbres es la base fundamental de la relación laboral que a su vez condiciona las condiciones y ambiente de trabajo respectivo siendo a su vez los convenios colectivos la figura mas flexible y moderna en la regulación de las condiciones de trabajo a nivel de empresa, de un sector de la economía y a través de convenios globalizantes: de acuerdos marco entre firmas multinacionales y la nueva central obrera mundial a partir del 2006.

La noción de convenio colectivo del trabajo se adapta a una recomendación de la Conferencia Internacional de Trabajo en 1951, y se define como todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo entre un empleador o grupo de empleadores y una o varias organizaciones representativas de trabajadores. (Calicchio y Sanchez, 2000)

Al hablar de condiciones en que debe prestarse el trabajo se deben establecer un mínimo irrenunciable a favor del trabajador que sirve de reconocimiento a su dignidad humana, de aquí que los trabajadores pueden obtener condiciones mejores pero en ningún momento aceptar condiciones inferiores a las que el legislador impone, ya que las condiciones mínimas no ponen limite a las ventajas obtenidas por el trabajador en el progreso social, pues a través del instrumento utilizado por la contratación colectiva se establecen condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo, los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes que se vinculan en una relación de trabajo, no solo de los que contrataron por medio de su representante sino a cualquier otra que llegue a trabajar dentro del ámbito de vigencia de ese contrato colectivo, derivado de esto y ante una situación cambiante el legislador va dando mayor amplitud en la regulación de las condiciones de trabajo a la convención colectiva. (Romero, 2002)

Por otra parte, estas condiciones de trabajo a su vez deben garantizar su adaptabilidad a las circunstancias y necesidades económicas y sociales; en efecto, la característica más importante de la relación laboral durante los últimos años viene reflejada en la oportunidad que se ofrece a las distintas partes de adaptar, por medio de los convenios, la legislación al nuevo marco en el que se desarrollan las empresas. Relaciones



laborales que, como se ha mencionado con anterioridad, vienen marcadas por un mayor desequilibrio en la relación entre capital y trabajo y que se han visto acompañadas con la aparición de dos elementos nuevos: la individualización y la empresarización. (López-Egea, 2002).

Es aquí donde se presenta fenómeno de la “flexibilidad en la negociación colectiva” que según Martínez, (2002) pretende, en algunos casos debilitarla, limitarla, suspenderla o adaptarla a las necesidades de la producción y en otros casos eliminarla.

En este caso “las direcciones empresariales tratan de establecer el contenido de la negociación en la empresa con el objeto de introducir cuestiones relacionadas con el proceso productivo sin tener que negociar con los representantes de los trabajadores”. (López Soriano, 2002)

Ante esta situación las empresas buscan un marco legal de estabilidad, ya no basado en los fundamentos doctrinales del derecho del trabajo y las libertades sindicales, ni reducido a términos de dinero y horas, si no que añada un valor de competitividad y se tenga en cuenta la rentabilidad de la misma, por lo tanto la negociación colectiva tiene que incorporar condiciones y situaciones específicas para afrontar momentos determinados (López-Egea, 2002)

Por otro lado, el incremento de la negociación de condiciones en la empresa se produce también debido a que los comités comienzan a aceptar en la negociación algunos temas que antes rechazaban las confederaciones sindicales en los convenios del sector (las formas de flexibilidad interna o la movilidad geográfica o funcional por ejemplo), con la finalidad de “racionalizar” la estructura de la negociación. (Gómez de Enterría, 2002).

A juicio de Gómez de Enterría (2002), la negociación colectiva debe ser el instrumento adecuado para introducir la flexibilización y adecuarla permanentemente a las necesidades de la empresa con la ayuda de los sindicatos en la elaboración de la norma; plantea además que la negociación colectiva no es solo la celebración de un convenio



colectivo; las empresas cada día se preocupan mas porque la negociación de sus convenios sea un proceso de negociación continuo en el tiempo en función de las necesidades que vayan surgiendo entre las dos partes, empresa y sindicato.

Sin embargo, la necesidad de introducir cambios en la empresa no tiene porque necesariamente coincidir con los períodos en que se negocia el convenio. Por otro lado, el marco en que se negocia el convenio se convierte en un entorno muy competitivo sindicalmente, ya que en la negociación hay muchas expectativas y deseos creados. Por tanto, en ocasiones, se negocia más en los procesos intermedios que durante la propia negociación colectiva. (López-Egea, 2002)

Por ello, hoy en día la negociación de convenios colectivos no obedece tanto al estar permanentemente negociando, sino a que tanto empresas como organizaciones sindicales tengan la posibilidad de plantear cualquier tipo de cambios que se necesite y en el momento oportuno, sin esperar que exista la apertura formal de la negociación de un convenio colectivo (López-Egea, 2002); a juicio de López Soriano, (2002) para que esto se dé de la mejor manera, el modelo de relaciones laborales debe estar basado en la confianza, compromiso y transparencia entre las partes.

Con todo lo anterior podemos asegurar que la negociación colectiva ha cambiado mucho en los últimos años, que ya no se concibe como un proceso rígido y cerrado sino como un proceso abierto, así como en instrumento clave para la gestión de la flexibilidad, en el que se ha hecho socialmente posible lo que era económicamente necesario. (Gómez de Enterría, 2002)

El convenio también se concibe más claramente como un texto abierto, se refuerza su dimensión contractual en perjuicio de su dimensión normativa, se abunda en la regulación de su administración futura, así como se prevén mecanismos que permitan su adaptación a los cambios técnicos, organizativos o productivos de la empresa y del entorno. (Lopez-Egea, 2002)



Esta nueva tendencia en la negociación colectiva y en la celebración de convenios no es exclusiva del sector privado; las empresas estatales también se han visto en la necesidad de propiciar reformas laborales de las condiciones de contratación, uso y despido de su fuerza de trabajo así como también plantearse estrategias para regular los salarios de acuerdo a las tasas de productividad y la de reducir el marco de acción legal y político de los sindicatos. Estas iniciativas en principio serían promovidas por los gobiernos bajo las influencias de las políticas neoliberales acometidas por el Fondo Monetario Internacional FMI y el Banco Mundial BM. (Camejo, 2004)

Esto se puede explicar dando un vistazo al surgimiento de las empresas estatales en América Latina; éstas están vinculadas a un período determinado de desarrollo que coincide con el proceso de modernización que se llevo a cabo a partir de la década de los setenta, bajo un enfoque de descentralización estatal. (Viloria, 2001)

Es importante mencionar que en la mayoría de los casos la aparición y desarrollo de las empresas estatales, el estado no formuló en modo explícito los motivos para la creación de dichas empresas. Sin embargo, el deseo de participar en las actividades económicas obedece en muchos casos a razones políticas, criterios de orden coyuntural o circunstancial, en otros casos, privó el criterio de reafirmar la soberanía nacional, además de procurar sustituir la iniciativa privada para prestar servicios públicos o desarrollar sectores que requerían una alta tasa de inversión, o que ofrecían rentabilidad únicamente a largo plazo. En efecto en Venezuela, siempre esta presente la idea del “defensa del interés nacional” o del “interés público” criterio impreciso que se ha utilizado para promover y desarrollar sectores de la economía, como para asegurar el abastecimiento o la distribución de insumos básicos y mantener fuentes de empleo. (Mavares y Tortorella, 1997)

En el caso venezolano, La constitución y consolidación del actual sector empresarial público venezolano es la culminación de un interesante proceso que se inicia con la intervención episódica del estado dirigida a satisfacer necesidades sociales relacionadas con la prestación de determinados servicios públicos esenciales (electricidad, comunicaciones,



transporte, etc.) y que encuentra su clímax con la nacionalización de las industrias básicas venezolanas. En efecto, en el lapso de cincuenta años, Venezuela asiste a la multiplicación de entidades administrativas destinadas a la realización de un objetivo económico. En este período, es posible distinguir razones diversas y motivaciones de diferente envergadura que se asocian con una intervención cada vez más creciente y cualitativa del estado en la producción de bienes y servicios. (Viloria Vera, 2001)

Asimismo, el control de ciertos sectores económicos claves se ha obtenido mediante la nacionalización de determinadas actividades productivas, es decir, que se ha realizado la transferencia al estado de la titularidad y del control de factores de la producción. Como consecuencia de procesos nacionalizadores, el estado venezolano controla las dos principales industrias básicas del país, industrias absolutamente determinantes para la economía nacional: la de los hidrocarburos a través de Petróleos de Venezuela y sus empresas operadoras, y la de los minerales a través de la empresa holding Corporación Venezolana de Guayana; CVG y sus empresas básicas. (Viloria Vera, 2001)

Es importante señalar que a la luz de los acontecimientos a inicios del 2007 luciera que las intenciones de reversión de este proceso previos o sea de re nacionalizar o ir a lo que se denomina un capitalismo de Estado, está a la orden del día y pudiese ser un punto de inflexión a considerar en el desarrollo de la investigación y su respectivo impacto que pudiese afectar el contexto y las relaciones laborales respectivas que será tema a tratar en el desarrollo de este trabajo.

Para la presente investigación nos enfocaremos en el sector minero, que a través de la Corporación Venezolana de Guayana, CVG y sus empresas básicas constituyen un polo de desarrollo estratégico para la región y para el país.

La Corporación Venezolana de Guayana CVG funciona como centro rector o casa matriz donde se encuentran adscritas diecisiete (17) empresas que se dedican a actividades hidroeléctricas, industriales, forestales, de servicios, energéticas, mineras, de infraestructura urbana, telecomunicaciones, deportivas etc. En sus inicios esta institución funcionaba bajo



la forma del Instituto Venezolano del Hierro y el Acero, organismo público y autónomo al que se le encomendó completar los estudios técnicos iniciados en la región de Guayana. Pero es en 1960 cuando a través del decreto número 430 toma la forma definitiva de la CVG la cual es reconocida dentro y fuera del ámbito nacional con el transcurso de los años como un verdadero ente que promueve el desarrollo que no es solo para Guayana sino que tiene proyección nacional, ya que en sus programas de desarrollo se ha considerado como una de las alternativas no para reemplazar el petróleo como fuente segura de divisas, sino para diversificar la economía con la exportación de productos no tradicionales, distintos a los hidrocarburos; para lograr este objetivo en las décadas de los sesenta y setenta, se fueron creando un grupo de empresas intermedias y pesadas, que constituyen las empresas básicas o filiales, necesarias para apuntalar las industrias de consumo que se establecen para sustituir importaciones y lograr la industrialización del país. (CVG, 2005)

Todas ellas son empresas que por la naturaleza de sus procesos productivos han venido agrupando una magnitud considerable de trabajadores quienes participan en la fijación de sus propias condiciones de trabajo, servicios sociales y condiciones de vida relacionados con el empleo, es decir, la regulación de una materia que desborda el interés parcializado del patrono a través de un medio idóneo que cubra sus necesidades como lo es la convención colectiva. Siendo en este caso, el convenio colectivo, adicionalmente a los estatutos y actas constitutivas, los instrumentos legales que regulan el funcionamiento de estas empresas como expresión jurídica de la democracia empresarial, esto sin contradecir los parámetros del régimen jurídico “la ley del trabajo y su reglamento”.

Para fines de este estudio nos interesan dos de las empresas más emblemáticas e importantes de la Corporación Venezolana de Guayana CVG; a saber **CVG VENALUM**, la mayor empresa productora de aluminio de Latinoamérica con el 75% de la producción destinado a los mercados de los Estados Unidos, Europa y Japón, colocándose el 25% restante en el mercado nacional; y **CVG EDELCA**, la empresa de generación hidroeléctrica más importante de Venezuela con su Central Hidroeléctrica del Guri y una capacidad instalada de 10.000 Megavatios; es considerada la segunda mas importante en el mundo, además aporta mas del 70% de la producción nacional de electricidad a través de



sus grandes centrales hidroeléctricas, esta empresa también otorga los mejores paquetes de compensación de todas las empresas filiales que conforman la CVG.

Asimismo, las empresas arriba mencionadas han desempeñado un papel fundamental en el desarrollo económico y social de la región y de Venezuela. Por todo esto y a partir de los supuestos de flexibilidad laboral nos interesa realizar un análisis histórico de las convenciones colectivas para determinar y describir la evolución de las condiciones de trabajo flexible en dichas empresas.

Las razones que nos motivan a realizar este estudio no son pocas.

- En primer lugar, la inexistencia de estudios previos que presenten un análisis histórico que refleje la evolución de la flexibilidad laboral en estas empresas que son de gran envergadura e importancia en el país.
- En segundo lugar esta el hecho de prestar interés científico en lo que respecta a las convenciones colectivas de estas tres empresas, ya que en el caso de Venalum su convención colectiva sirve de referencia y/o modelo a las empresas del sector para que diseñen sus propias cláusulas.
- También esta el hecho, como lo señalamos mas arriba, de que estas empresas representan para el país un polo estratégico e indispensable para el desarrollo y para la diversificación de la producción para la exportación.
- Por otra parte consideramos preeminente la importancia que tienen las empresas adscritas a la CVG, en primer lugar por que congregan una magnitud importante y apreciable de trabajadores venezolanos amparados por la contratación colectiva y por otra parte, están ubicadas en una región del país que ofrece ventajas comparativas y con una producción especializada que es la clave de esa deseada alternativa de una Venezuela no petrolera.



Centralizamos el estudio descriptivo que nos ocupa, en las convenciones colectivas de las tres empresas, pues reconocemos, son los parámetros que reglamentan las relaciones de trabajo entre los patronos y empleados de estas industrias, por lo que consideramos vital su revisión y análisis.

Así las cosas, nos planteamos la siguiente pregunta:

En el marco de la Flexibilidad Laboral, **¿Históricamente como ha sido el desarrollo de las tendencias flexibles presentes en las convenciones colectivas de las empresas, CVG Edelca y CVG Venalum durante su administración en el período comprendido entre 1999 y 2006?**

1. Objetivo General

Analizar históricamente el desarrollo de las tendencias flexibles presentes en las convenciones colectivas de las empresas, CVG Edelca y CVG Venalum durante su administración en el período comprendido entre 1999 y 2006.

2. Objetivos Específicos

- Determinar cuales convenciones de CVG Edelca han presentado mayores condiciones de trabajo flexible durante el período comprendido entre 1999 y 2006.
- Determinar cuales convenciones de CVG Venalum han presentado mayores condiciones de trabajo flexible durante el período comprendido entre 1999 y 2006.
- Integrar y Analizar los resultados referentes a cuales convenciones de las mencionadas empresas han presentado mayores condiciones de trabajo flexible durante el período comprendido entre 1999 y 2006.
- Precisar cuales han sido las cláusulas agrupadas por temas en donde se presenta una mayor flexibilidad en las condiciones de trabajo en las empresas estudiadas.



II. Marco Referencial

Tomado de Folleto Informativo de Corporación Venezolana de Guayana CVG, Editado por la Corporación Venezolana de Guayana en (2005).

1. Corporación Venezolana de Guayana CVG

Institución estatal descentralizada, ubicada en el sureste del país, funciona como centro rector o casa matriz donde se encuentran adscritas diecisiete (17) empresas que se dedican a actividades hidroeléctricas, industriales, forestales, de servicios, energéticas, mineras, de infraestructura urbana, telecomunicaciones, deportivas etc en las que trabajan unas 21 mil personas. Fue creada bajo el Decreto N° 430 de fecha 29-12-60, de acuerdo con la Gaceta Oficial N° 26.445, mediante el cual se dicta el Estatuto Orgánico para el desarrollo de la Región de Guayana; en ese momento toma la forma definitiva de la CVG.

En sus inicios esta institución funcionaba bajo la forma del Instituto Venezolano del Hierro y el Acero, organismo público y autónomo al que se le encomendó completar los estudios técnicos iniciados en la región de Guayana.

Hoy en día, la CVG asume el reto de aprovechar racional y sosteniblemente cuantiosos recursos hídricos, forestales, hierro, bauxita, oro, diamantes y otros minerales existentes en la región, además de singulares bellezas naturales, para impulsar el desarrollo nacional a partir de la diversificación económica, y basada en una política de alianzas estratégicas con capitales públicos y privados, nacionales y extranjeros.

Entre sus responsabilidades, se fundamentan la promoción de inversiones, la planificación concertada del desarrollo y la coordinación interinstitucional de los agentes del territorio, a fin de facilitar los procesos para la realización de proyectos y programas que dinamicen el desarrollo de la región y sus áreas de influencia en la margen norte del río Orinoco y al sur de los estados Anzoátegui y Monagas; eje de acción que comprende un 52



% del territorio nacional, es decir, los estados Amazonas, Bolívar, Delta Amacuro, sur de Anzoátegui y Monagas.

Entre los objetivos que signan la acción de la CVG se encuentran:

- Estudiar e inventariar los recursos de la región Guayana para así planificar, desarrollar, organizar, coordinar, controlar y evaluar el aprovechamiento racional de tales recursos, con miras al desarrollo integral conforme a las directrices del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación y de los planes de Ordenación del Territorio.
- Igualmente programar, coordinar y ejecutar el desarrollo industrial de la zona a cargo del sector público y promover el desarrollo industrial del sector privado.
- Destaca que la Corporación tiene que estudiar, desarrollar, organizar, ejecutar y administrar los programas destinados al aprovechamiento integral del río Caroní, su cuenca y el río Orinoco, así como sus afluentes de la margen derecha.
- Realizar los trabajos de exploración, prospección y explotación de minas o yacimientos conforme a las concesiones del Ministerio de Energía y Minas, así como promover y ejecutar programas dirigidos a la protección y conservación de los recursos naturales de la zona.

Un total de 17 empresas y más de 18.000 trabajadores y empleados integran la CVG que es eje económico y social en la región; asimismo la Corporación es reconocida dentro y fuera del ámbito nacional con el transcurso de los años como un verdadero ente que promueve el desarrollo que no es solo para Guayana sino que tiene proyección nacional, ya que en sus programas de desarrollo se ha considerado como una de las alternativas no para reemplazar el petróleo como fuente segura de divisas, sino para diversificar la economía con la exportación de productos no tradicionales, distintos a los hidrocarburos.

En este sentido, la CVG se propone intensificar su rol de promotor de inversiones y de exportaciones, y diseña estrategias específicas y más selectivas para apoyar a las distintas empresas y asociaciones usuarias para poder orientarlas mejor en lo que se refiere



a oportunidades de inversión, a la consolidación de sus mercados tradicionales y a la captación y penetración de nuevos mercados.

2. Ámbito Jurídico

En lo que se refiere al ámbito jurídico, en la reforma parcial del Estatuto Orgánico del Desarrollo de Guayana se lee: "Se declara de interés y utilidad pública y sujetas al ámbito del derecho público, las obras, servicios y actividades que realicen la Corporación y las empresas del Estado bajo su tutela".

3. La Corporación Aluminios de Venezuela

Es una empresa totalmente integrada que comprende todas las fases requeridas para la producción de aluminio, tomando ventaja de las condiciones naturales de Venezuela, tales como: potencial hidroeléctrico, enormes reservas de aluminio, bauxita y una condición geográfica privilegiada. La corporación esta constituida por un complejo industrial representado por cuatro empresas: CVG Alcasa, CVG Venalum, CVG Bauxilum y CVG Proforca.

Para los efectos de esta investigación nos interesa conocer las características particulares de las Empresas CVG Venalum y CVG Edelca ambas pertenecientes a la Corporación Venezolana de Guayana.

4. CVG Industria Venezolana de Aluminio C.A VENALUM

En 1973 se constituyó la empresa Industria Venezolana de Aluminio C.A, CVG Venalum con el objeto de producir aluminio primario en diversas formas para fines de exportación. CVG Venalum es una empresa mixta, con 80% de capital venezolano, representado por la Corporación Venezolana de Guayana (CVG), y un 20% de capital extranjero, suscrito por el consorcio japonés integrado por Showa Denko K.K., Kobe Steel Ltd, Sumitomo Chemical Company Ltd., Mitsubishi Aluminium Company Ltd, y Marubeni Corporation.



Inaugurada oficialmente el 10 de junio de 1978, la planta de CVG Venalum es la mayor de Latinoamérica, con una capacidad instalada de 430.000 toneladas de aluminio al año. Está ubicada en Ciudad Guayana, estado Bolívar, sobre la margen sur del río Orinoco. El 75% de la producción está destinado a los mercados de los Estados Unidos, Europa y Japón, colocándose el 25% restante en el mercado nacional.

5. CVG Electrificación del Caroní C.A EDELCA.

Bajo la tutela de la Corporación Venezolana de Guayana, adscrita al Ministerio de Industrias Básicas y Minería, es la empresa de generación hidroeléctrica más importante que posee Venezuela.

Forma parte del conglomerado industrial de la CVG ubicado en la región Guayana, conformado por las empresas básicas del aluminio, hierro, acero, carbón, bauxita y actividades afines.

CVG Edelca opera las Centrales Hidroeléctricas Raúl Leoni “Guri” con una capacidad instalada de 10.000 Megavatios, considerada la segunda en importancia en el mundo, la Central Hidroeléctrica 23 de Enero “Macagua” con una capacidad instalada de 3.140 Megavatios y Caruachi, que tendrá una capacidad instalada final de 2.280 megavatios en el año 2.006. Su ubicación en las caudalosas aguas del río Caroní, al sur del país, le permite producir electricidad en armonía con el ambiente, a un costo razonable y con un significativo ahorro de petróleo.

CVG Edelca posee una extensa red de líneas de transmisión que superan los 5.700 Km. cuyo sistema a 800 mil voltios es el quinto sistema instalado en el mundo con líneas de Ultra Alta Tensión en operación.

Durante los últimos años, CVG Edelca ha aportado más del 70% de la producción nacional de electricidad a través de sus grandes Centrales Hidroeléctricas Macagua y Guri.

Asimismo, CVG Edelca ha desempeñado un papel fundamental en el desarrollo económico y social de Venezuela.



III. Marco Teórico

1. Las Relaciones Laborales en el Contexto de la Globalización.

El término Relaciones Laborales hace referencia al sistema en el que las empresas y sus representantes, los trabajadores y sus representantes y, directa o indirectamente, el Estado, interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo. Asimismo, alude al campo de estudio dedicado al análisis de dichas relaciones, no sólo por que consideran la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, sino fundamentalmente, porque definen también la calidad de una sociedad. (Arango y López, 1999)

Llevando el concepto de relaciones laborales a un sentido más técnico y restringido este envuelve, entre muchas otras dimensiones, temas tan fundamentales para el mundo del trabajo como por ejemplo, los salarios, tipos de contratos, las jornadas de trabajo, la previsión, la retribución a la productividad, la calidad del producto y la capacitación de la fuerza de trabajo, el comportamiento de los mercados laborales, los empleos, la disciplina laboral, las condiciones de higiene, salud y medioambiente laboral, las medidas de bienestar, la información y participación, (Romero, 2002) y así como ya dijimos, los comportamientos del actor empresarial, sindical y estatal.

Asimismo en el sistema de relaciones laborales se incorporan valores sociales (libertad de asociación, sentido de la solidaridad de grupo, búsqueda de la optimización de beneficios) y técnicas (métodos de negociación, organización del trabajo, consulta y resolución de conflictos) (Romero, 2002). Históricamente, los sistemas de relaciones laborales se han clasificado de acuerdo con categorías o asuntos nacionales, pero la validez de estas manifestaciones es cada vez menor debido a la creciente diversidad de las prácticas de cada país y el auge de una economía de naturaleza más global impulsada por la internalización de los mercados y la competencia. (Arango y López, 1999)



No menos importante en la dimensión de las relaciones laborales es su cristalización en una normativa laboral, es decir el conjunto de deberes y derechos que están protegidos por una legislación que debe mantener una ecuanimidad y equilibrio entre estos actores. Ecuanimidad y equilibrio son dos características básicas, para que una legislación tenga legitimidad social, es decir una adhesión basada en convencimiento y el consentimiento de quienes tienen que ejercerla y no sólo como una imposición externa asegurada con medidas de fuerza o de poder. (Romero, 2002)

Por otra parte, como ya dijimos, la existencia de un tipo u otro de relaciones laborales no es neutra. En su conformación influyen las concepciones políticas, económicas, sociales y culturales de los actores. Por nombrar sólo algunas características, las relaciones entre empleadores y trabajadores pueden darse de distintas maneras, autoritarias, participativas o cooperativas. También pueden tener un carácter predominantemente tecnocrático o incluir dimensiones sociales. (Romero, 2002)

Pueden también ser modernas, es decir, basadas en una racionalidad instrumental y normativa, o tradicionales, basadas en ideologías o prejuicios. Pueden ser adecuadas al momento de desarrollo de la economía y la sociedad, o presentar una cierta disfunción a ese desarrollo. Pueden mostrar diversos niveles de eficacia en logros económicos y sociales. Pueden también tener diferentes grados de legitimidad de acuerdo a los intereses de los actores; ser consensuales o motivo de controversia. (Romero, 2002)

Cualquiera sea la caracterización que de ellas se haga, es importante tener en cuenta que las relaciones laborales son antes que todo, un fenómeno social y en cuanto tal, los actores y sus comportamientos son un elemento esencial en su definición. Por ello, sería equivocado conceptualizar, las relaciones laborales como un resultado estructural o económico mecánico, aunque evidentemente, la economía y la dimensión estructural son parte constitutiva de éstas. (Arango y López, 1999)



2. Globalización de la Economía y Reestructuración Productiva.

La globalización o, como se le denomina más recientemente, la mundialización de la economía, es un fenómeno que se evidencia en el aumento del comercio mundial de bienes y servicios, los movimientos internacionales de capitales con inclusión de las inversiones extranjeras, la interconexión de los mercados financieros y el incremento de la parte que corresponde a las empresas multinacionales en el conjunto de la actividad económica, todo ello favorecido por los progresos de la informática y de las telecomunicaciones. La globalización es a su vez causa de otros fenómenos, como la agudización de la competencia, la apertura económica y la diversificación de la demanda mundial que da lugar a cambios de estilo del producto con frecuencia y celeridad, lo que obliga a la empresa a estar preparada para reaccionar adecuadamente a las fluctuaciones de los mercados, y a los giros imprevistos que por obra de las variables económicas experimenta el ambiente financiero, caracterizado por la incertidumbre y lucha feroz por el dominio de los mercados internacionales. (Benavides, 2000)

Por ello, a las rigideces y altos costos operativos del viejo régimen fordista en el centro, y de una taylorización heterogénea, tradicional e ineficiente en los países periféricos, se comenzó de hecho a propiciar patrones de acumulación y modos de regulación flexibles, transformándose así la flexibilización de los sistemas productivos y de los mercados de trabajo en un verdadero paradigma a escala internacional. No hay misterio en el hecho de que el FMI, el Banco Mundial, la OCDE, además de los gobiernos de los principales países desarrollados, transformaron esta opción en una auténtica ortodoxia desde, a lo menos, comienzos de los años 80 en adelante (el denominado Consenso de Washington data de inicios de los años 80), y en un instrumento clave para superar la crisis estructural iniciada o evidenciada en la década anterior. (Aquevedo, 2001)

La respuesta a tales exigencias es la reestructuración productiva, término sinónimo de reconversión o modernización industrial, lo que se ha denominado como "el nuevo paradigma productivo", y que entendemos como: Un conjunto de transformaciones que buscan mejorar los niveles de calidad y productividad, basadas en modificaciones en la organización de la producción y del trabajo, así como en la tecnología. Las



transformaciones en la organización de la producción alteran políticas y métodos de manufactura; en tanto las transformaciones en la organización del trabajo, alteran la forma de gestionar los recursos humanos y las relaciones laborales. (Lucena, 1996)

En América Latina la reestructuración productiva puede ser conceptualizada como la transformación de la base sociotécnica de los procesos productivos, sea en sus niveles tecnológico, organizacional, en relaciones laborales, el perfil y cultura del trabajo (De la Garza, 1996). Esta reestructuración actual puede darse en todos sus perfiles o en parte de ellos. Detrás de la reestructuración productiva está la crisis de las configuraciones sociotécnicas dominantes en el período anterior. Esta crisis en otro nivel puede entenderse como de sobreacumulación de capital frente a una reorientación de las políticas económicas de los Estados significadas por la reducción del gasto público y las políticas de ajuste macroeconómicas para reducir las inflaciones, que deprimen el mercado interno. (Romero, 2002)

Es decir, el Estado con su gasto dejó de ser palanca de la demanda agregada, añadida la apertura del mercado interno a la competencia internacional; en estas condiciones las configuraciones sociotécnicas anteriores dejaron de ser capaces de soportar materialmente la acumulación del capital y en las nuevas condiciones no permitieron niveles adecuados de productividad, calidad y competitividad. (Romero, 2002)

En esta medida, las reestructuraciones productivas han sido decididas directamente por las empresas ante las nuevas condiciones del mercado y la reorientación económica del Estado; han estado también en relación con el cambio específico de la política industrial, de aquella de fomento a la industrialización, propia del período de substitución de importaciones, a la nueva de menor intervención estatal e intento de conversión del sector exportador en el elemento dinamizador de la economía. Sin embargo, el Estado no se encuentra totalmente ausente de la reestructuración productiva; participa a través de las políticas salariales y de apoyo e inducción de la flexibilidad en los mercados de trabajo. (Aquevedo, 2001)



3. La Reconversión Industrial

La Reconversión Industrial tiene como premisa básica el agotamiento del modelo de producción y acumulación Taylor-fordista basado en la teoría de la organización científica del trabajo, caracterizado por la rigidez normativa y la división estricta de tareas, lo que obliga a las empresas a buscar nuevas formas de organizar el trabajo y la producción, a esta necesidad responde la producción flexible. (Benavides, 2000)

Según Klahr, 2001, la reconversión industrial se refiere a la modernización o reestructuración del aparato industrial en el sentido de vincular la suerte de la empresa al papel del mercado como mecanismo de decisión de qué y cómo producir. De ahí que se diga que en la reconversión industrial los factores políticos y sociales deben adaptarse al fenómeno económico. Igualmente, se ha dicho que la tesis de la reconversión pretende descalificar la presencia estatal en las áreas productivas privilegiando el papel del mercado en el proceso de producción.

La reconversión industrial tiene 3 caras:

A - **La incorporación de innovaciones de orden tecnológico**, lo cual se traduce en innovaciones en los procesos de producción; Dentro de las innovaciones tecnológicas la que mas efecto tiene sobre el trabajador es la incorporación de nuevas tecnologías, es decir, equipos basados en la automatización programable. (Romero, 2002)

Según Klahr, 2001 tales efectos han sido:

- En la Organización del trabajo:
Una menor división del trabajo porque se pretende que un trabajador ejecute responsabilidades que anteriormente las realizaban otros trabajadores.



- En las condiciones y medio ambiente de trabajo:

Se intensifica el tiempo de trabajo por reducción de los tiempos de parada de las máquinas.

- En el empleo:

La máquina automatizada, en la medida que integra tareas ejecutadas anteriormente en varios puestos de trabajo, reduce los requerimientos de mano de obra, de aquí el llamado “desempleo tecnológico”, aun cuando las empresas no tengan que despedir trabajadores, gracias a la ampliación de sus mercados, están reduciendo la demanda potencial de trabajo.

B - La incorporación de nuevas formas de organizar el trabajo; en este sentido las empresas cambian su forma de organizar el trabajo.

En la organización tradicional, no flexible, se asigna a cada trabajador una tarea determinada para la que ha sido especialmente entrenado, que debe ser cumplida durante un número de horas, en cambio, hoy día los trabajadores deben aplicar su trabajo a distintas tareas, durante horarios variables, tanto en su extensión como en el momento de comienzo y la finalización. (Jaua, 2004)

Sin embargo, Klahr, 2001 dice que la limitación precisa de las tareas del trabajador, que le da derecho a oponerse a la solicitud de que realice tareas que no son las atribuidas a su categoría laboral o puesto de trabajo, o le confiere un salario superior al que percibía en su puesto anterior, por el hecho de realizarlas o dificulta la puesta en funcionamiento de una organización flexible.

En esta nueva empresa, las claves pasan a ser la capacidad innovativa, para lograr una mejor productividad a través de la reducción de los tiempos de entrega, la calidad y la mejor utilización de los recursos humanos.



C - **La flexibilidad del empleo**, en respuesta a las condiciones del mercado las cuales son cambiantes periódicamente, por ello los empresarios han comenzado a hablar de la necesidad de flexibilizar el uso del trabajo. Es decir se quiere contratar al lado de los trabajadores fijos, otros trabajadores por el tiempo necesario de acuerdo a las necesidades de producción. Estos trabajadores harían tareas de acuerdo a los requerimientos productivos, en este caso se crea una segmentación entre el grupo de trabajadores estables y otros que no gozan de beneficios. (Jaua, 2004)

4. La Empresa Pública

Una de las fundamentaciones teóricas de la necesidad de la intervención estatal en la economía está en John Maynard Keynes. Su argumento básico es que una economía capitalista puede mantenerse en un estado de desequilibrio económico prolongado sin que las fuerzas espontáneas del mercado tiendan a corregirlo. Las expectativas que se formaran los capitalistas con respecto a las ganancias futuras y su confianza en el sistema, eran indudablemente influidas por las políticas públicas. (Esparza Valdivia, 1999)

Por ello, señala Esparza Valdivia, (1999) se admite que el Estado pueda y deba intervenir, ya sea por medio de la política económica para modificar los desajustes, o directamente para enfrentar eventuales cuellos de botella en la expansión de la capacidad productiva.

Así, La participación del Estado en la economía a través de la actividad empresarial puede tener varios objetivos: en algunos casos se incursionó en la actividad empresarial para lograr cumplir objetivos sociales; en otros, se pretendió aumentar la tasa de inversión y contribuir a la formación de capital y al proceso de acumulación. (Esparza Valdivia, 1999)

Sin embargo, los gobiernos de todo el mundo hacen frente al reto de programas gubernamentales costosos, la ineficiencia burocrática y el estancamiento económico; en ocasiones volviendo los ojos al sector privado en busca de ayuda sobre todo cuando se requirió inversión para reconversiones tecnológicas. Por lo tanto, es posible distinguir



razones diversas y motivaciones de diferente envergadura que se asocian con una intervención cada vez más creciente y cualitativa del Estado en la producción de bienes y servicios (Viloria Vera, 2001) dándose casos de rol de estabilizador e intervención mínima y en otros de intervención clara y a juicio de algunos demasiado intervencionista.

Según Mavares y Tortorella, 1997, existen tres razones claves que pueden ayudar a explicar este fenómeno.

- Durante la mayor parte de este siglo XX los gobiernos aumentaron el ámbito de su participación en sus economías y en la vida de sus ciudadanos. Ya fuera mediante la reglamentación, los impuestos o la expropiación; por ello el crecimiento del gobierno fue sostenido e inexorable sin hacer distinción entre democracias y dictaduras.
- Desde la perspectiva del presupuesto público, la mala administración y la ineficiencia se manifestaron en costos más altos para la prestación de servicios gubernamentales. Esto condujo aun mayor gasto público y déficit más grande, lo que a su vez redundó en un mayor endeudamiento e impuestos mas elevados. Ante nuevos déficit y servicios que iban empeorando, muchos gobiernos no tuvieron más opción que librarse de empresas que perdían dinero y fomentar las más rentables, así como también limitarse a la prestación de servicios.
- Aunque todos los gobiernos crecieron en este siglo algunos lo hicieron más rápido que otros. La mayor parte de las economías de mercado pudo limitar el crecimiento del gobierno en grado más alto que las economías socialistas y estadistas. Para la década de los 80's los resultados eran claros: los países que lograron limitar el crecimiento del sus gobiernos y mantener un sector viable y competitivo experimentaron tasas mucho mas altas de crecimiento y prosperidad económica.

Estas tres tendencias crearon un ambiente propicio para un espectacular giro en casi un siglo de crecimiento gubernamental.



4.1. Situación en Venezuela.

La presencia de una ideología y de una concepción de desarrollo económico basadas en la riqueza petrolera, asigna al estado el rol protagónico como ente dinamizador y contribuye a consolidar un proceso de estatización que hoy en día se hace más progresivo en la vida económica del país. Esta tendencia adquiere un impulso importante, no solo durante la dictadura de Marcos Pérez Jiménez, sino con la instauración definitiva del régimen democrático, profundizándose, aun mas una concepción político administrativa de claro corte populista y desarrollista. (Mavares y Tortorella, 1997)

Destaca en la evolución económica del sector público el crecimiento experimentado a partir de 1973 por las empresas de Estado, explicándose este hecho fundamental "...por la inadecuación de la estructura administrativa tradicional del propio Estado, que no había sido diseñada para ejercer funciones productivas, y por el incremento súbito de los ingresos públicos y una concepción de la relación entre el Estado y el crecimiento económico que forzó la intervención creciente de este en los asuntos económicos, asumiendo cada vez mas el rol de importante inversionista y empleador, transformándose así en el principal motor de la economía del país". (Zambrano, 1995, p.58)

En efecto, la constitución y consolidación del actual sector empresarial público venezolano es la culminación de un interesante proceso que se inicia con la intervención episódica del Estado dirigido a satisfacer necesidades sociales relacionadas con la prestación de determinados servicios públicos esenciales (electricidad, comunicaciones, transporte, etc.) y que encuentra su clímax con la nacionalización de las industrias básicas venezolanas. En efecto, en el lapso de cincuenta años, Venezuela asiste a la multiplicación de entidades administrativas destinadas a la realización de un objetivo económico. En este período, es posible distinguir razones diversas y motivaciones de diferente envergadura que se asocian con una intervención cada vez más creciente y cualitativa del Estado en la producción de bienes y servicios. (Viloria Vera, 2001)



“En el caso particular de Venezuela, no cabe duda alguna ya que el propio ordenamiento jurídico reconoce, de manera explícita, la posibilidad de que determinados sectores económicos claves puedan ser sometidos al control del Estado.

El Estado venezolano controla determinados sectores de la actividad nacional. En algunos casos, el control de algunos de los sectores claves de la economía se ha logrado por una participación, si no única al menos decisiva, del Estado mediante la creación directa de empresas públicas. Esta es la situación en lo que respecta a la industria del aluminio, la petroquímica y la siderúrgica.

En otros casos, el control de ciertos sectores económicos clave se ha obtenido mediante la nacionalización de determinadas actividades productivas, es decir, que se ha realizado la transferencia al Estado de la titularidad y del control de factores de la producción. Como consecuencia de procesos nacionalizadoras, el Estado venezolano controla las dos principales industrias básicas del país: la de los hidrocarburos a través de Petróleos de Venezuela y sus empresas operadoras, y la del mineral de hierro a través de la empresa CVG-Ferrominera Orinoco, C.A.” (Viloria Vera, 2001, p. 83)

En Venezuela, la intervención del Estado y la creación consecutiva de organismos descentralizados, en general, y de empresas públicas, en particular, ha obedecido también a la voluntad de apoyar políticas económicas concretas. En este sentido, podemos citar la creación de las llamadas Corporaciones Regionales de Desarrollo (CVG, Corpoandes, Corporiente, CorpoLlanos, CorpoSuroeste, etc.), instituidas con el fin de contribuir con la creación de polos de desarrollo regional y con una mejor ordenación del desarrollo nacional. (Araujo, 1969)



5. Posición de los Actores de las Relaciones Laborales frente a la Flexibilización.

La dinámica de las relaciones laborales esta compuesta por tres grupos de actores; los Gerentes y/o empresarios o patronos, y sus organizaciones; los trabajadores y sus organizaciones y el Gobierno con sus organismos estatales especializados en cuestiones laborales, es decir, que se ocupan del lugar y comunidad del trabajo. (Urquijo, 2002)

5.1. Los Gerentes, Empresarios y Patronos, y sus Organizaciones.

Este primer actor puede o no tener relación con la propiedad del capital, al ser gerentes del sector público o del sector privado, o en algunos casos de empresas mixtas. El empresario gerente es la figura clásica del sector privado. Pero, hoy día se impone la figura del gerente profesional, quién bien sea por titularidad jurídica, bien sea por su identificación con los propietarios, suelen incluir en si, al menos implícitamente el concepto de patrono. Al decirse, y *sus organizaciones*, se incluyen todas las formas de asociación adoptadas por los gerentes y empresarios, en la vida económica, comprendiendo desde las de índole personal o familiar hasta las de índole corporativa. (Lucena, 1989). También se incluyen expresamente, con este actor, los niveles de supervisión y gerencia media; por ello en las organizaciones mas complejas, actualmente no siempre es fácil detectar los procedimientos de tomas de decisiones, por lo tanto las personas envueltas en el proceso de relaciones laborales enfrentaran la difícil tarea de entender las diferencias entre los limites formales u organizacionales y la actividad real que decide los puntos de la discusión. (Romero, 2002)

En cuanto a la posición de este actor ante la flexibilidad Galin, (1999), señala que, los medios empresariales se apoyan en argumentos elaborados por economistas, quienes parecería que conciben a la flexibilidad como si fuera una panacea milagrosa que resolverá una buena parte de los males que hoy sufre el mercado de trabajo. Asimismo continúa Galin esperan que la flexibilidad terminará con la hipertrofia legislativa y el hiperproteccionismo a favor del trabajador, los que cual se supone que han creado un inmovilismo perjudicial, en primer lugar para la buena gestión de las empresas y en segundo para las propias oportunidades de empleo, que se ven desalentadas.



Para estos el tema de la flexibilización se ha implantado por la necesidad de adaptación a las exigencias del mercado nacional e internacional, estas exigencias han sufrido cambios lo que ha llevado a las empresas a transformar sus procesos internos y su forma de estructura en el trabajo. (Pérez y Requena, 2000)

Con esa adaptación los empresarios también buscan aminorar las cargas sociales y aumentar las posibilidades de culminar con la relación de trabajo sin necesidad de pagar elevadas indemnizaciones. Igualmente estos promueven y en casos exigen al estado la desregulación de las relaciones de trabajo para así permitir agilizar los procesos de contratación y despido. (Pérez y Requena, 2000)

Este actor, defiende la noción de que las relaciones laborales sólo deben ser entendidas a partir de sujetos iguales y libres que contratan las condiciones de trabajo que más les favorezcan. Igualmente consideran que la existencia de derechos económicos y sociales y principalmente los expresados en las legislaciones laborales, no son producto de las desigualdades, sino de una imposición arbitraria de los menos eficaces contra los más productivos, que a nadie favorece, ni siquiera a los supuestos protegidos. En tal sentido, denuncian que la legislación laboral no protege realmente a los trabajadores, en tanto que consideran que la mejor protección para el trabajador es la autotutela, ya que nadie mejor que el propio individuo para contratar las condiciones del trabajo que él esté dispuesto a desarrollar. (Jaua, 2004)

5.2. Los Trabajadores y sus Organizaciones.

Lo conforman los trabajadores o empleados asalariados (no clasificados como gerentes), con sus diversos tipos de asociación o agrupaciones formales e informales, la jerarquía de las mismas y sus voceros. (Urquijo, 2002)

Las organizaciones formales de trabajadores, pueden adquirir la forma de sindicatos o uniones, que pueden tener alcance local, regional, nacional o internacional; y otras formas posibles de asociación como los consejos de fábrica en el área industrial; éstas organizaciones constituyen para los trabajadores los principales canales de participación en el diálogo social y como tales son instrumentos indispensables para que los mismos



mejoren su calidad de vida y promuevan un desarrollo sostenible y con equidad en el conjunto de la sociedad. Las organizaciones informales pueden también alcanzar gran cantidad de formas, hasta perderse en la individualidad de los trabajadores no organizados. (Urquijo, 1998)

Los trabajadores y sus organizaciones desempeñan un papel fundamental en las relaciones laborales cuando entablan el diálogo con los otros dos actores del sistema, a saber, los empleadores y el gobierno; de esta manera contribuyen a que éste sea una experiencia concreta y con ello que cobre forma el principio del tripartismo. (Urquijo, 1998)

Para los trabajadores y sus organizaciones apoyados por la totalidad del movimiento sindical y por una amplia mayoría de la doctrina del Derecho del Trabajo, los planteamientos de la flexibilidad son considerados como una especie de poción maléfica. (Bronstein, 1990). Así, los detractores de la flexibilidad ven en ella un intento neoliberal por destruir al Derecho Laboral en sus esencias; por pasar a la clase trabajadora la factura de la crisis. (Pasco, 1990)

En principio, la reacción de este actor fue defensiva ante la flexibilidad laboral, como defensores de los derechos de los trabajadores y vigilantes del cumplimiento de la normativa laboral, las organizaciones sindicales se aseguran que se lleve una relación de trabajo regular, pero en situaciones donde no existe una regulación laboral establecida es difícil defender los derechos de los trabajadores. (Pérez y Requena, 2000)

5.3. El Gobierno y sus Agencias Laborales Especializadas.

El tercer actor es el Gobierno mismo, que actúa a través de sus agencias especializadas, en asuntos concernientes a los trabajadores, los empresarios y las relaciones de estos entre sí. Estas agencias gubernamentales pueden estar especializadas en el arbitraje o resolución de disputas, en la capacitación y entrenamiento de la fuerza laboral, en la determinación de salarios, en algunas funciones relativas al mercado laboral, en planes de retiros y de pensiones, (aunque estas últimas competencias, según análisis más recientes han pasado a ser responsabilidad de otras dependencias del estado; por ejemplo la cartera



de economía o a otros organismos descentralizados o para-estatales como la seguridad social), ocurriendo que los organismos centrales de administración del trabajo (Ministerios, Gabinetes, Secretarías) no constituyen los organismos claves de la administración laboral. (Lucena, 1989)

La posición de los Estados puede oscilar entre un intervencionismo mínimo, y un intervencionismo total, en este caso los órganos especializados del Gobierno, pueden tener un papel preeminente, amplio y decisivo desbordando la acción de los otros actores; este escenario se presenta cuando el estado interviene como hiper-regulador de las relaciones laborales, muy característico en países de América Latina. (Lucena, 1989)

En este caso, actualmente los planteamientos relativos a la flexibilidad del trabajo también encuentran acogida en programas de ajuste y saneamiento económico que promueven los gobiernos bajo la asesoría de organismos internacionales de crédito como el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional. (Bronstein, 1990)

Aun en países cuya legislación se caracteriza por una gran rigidez en las posibilidades que le confieren a las empresas en lo concerniente a la gestión de su mano de obra, los vientos de la globalización tienden hoy a traer consigo a una larga gama de argumentos flexibilizadores. (Pasco, 1990)

Este actor se caracteriza por haber delegado al sector patronal la función de generar empleos, por ello en muchos casos el estado garantiza al empleador ciertas condiciones económicas, jurídicas, políticas y sociales que posibilitan al sector patronal, seguir creando empleos. (Pérez y Requena, 2000)



6. Flexibilidad Laboral

6.1. Concepto

El análisis de todo fenómeno debe partir de su conceptualización, por lo que necesariamente, el tema de la flexibilidad debe iniciarse con una definición sobre la misma. Etimológicamente, el término flexibilidad alude a aquello que tiene calidad de flexible, y por flexible, entendemos aquello que se dobla fácilmente, que cede, que se acomoda sin dificultad. (Benavides, 2000)

Pero; ¿Qué se entiende por "Flexibilidad del Trabajo"?

Aún cuando en los primeros momentos fue tarea difícil elaborar una definición sobre flexibilidad, hoy nadie discute que la noción flexibilizadora como bien lo señala Alonso (1991), “se ha convertido en el resumen de todo lo que hay de nuevo en el mundo del trabajo”, identificándose con estrategias, mecanismos jurídicos y reformas, cuyo objetivo es quitar rigidez a la legislación laboral a fin de permitir que el factor trabajo se "acomode", se “adecue”, se "adapte" fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo. (Benavides, 2002). Un término que nació en la esfera de las nuevas formas de producción para calificar la capacidad de adaptación a una economía abierta a la competencia y a los nuevas formas de organizar el trabajo. (Bronstein, 1990)

A juicio de Arturo Hoyos (1990), la flexibilización laboral consiste en: “la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico (demanda efectiva y diversificación de la misma, tasa de cambio, intereses bancarios, competencia internacional), las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad”.

Por su parte Enrique de la Garza Toledo (1999, p.35) presenta la flexibilidad como uno de los cambios mas importantes que se han dado en el mundo del trabajo, expresando:



“...ésta adopta la forma de transformaciones en los pactos corporativos, las leyes laborales, en la contratación colectiva y en las relaciones laborales reales en los procesos de trabajo. Principalmente esta flexibilidad en el piso de las empresas es emprendida unilateralmente, aunque hay casos minoritarios de flexibilizaciones concertadas con los trabajadores y a veces con los sindicatos”

Pero, la flexibilidad señala Bronstein (1990, p.15):

“...como muchos otros conceptos que despiertan polémicas, no encierra una idea unívoca; en los distintos países existen diferentes ideas de lo que es la flexibilidad y existen formas muy variadas de "flexibilizar" el trabajo. Si hay una idea común que se desprende, ella sería que la flexibilidad, antes que un concepto formulado en términos afirmativos es una reacción con respecto a alguna institución, alguna práctica del mercado de trabajo que se supone rígida”.

En efecto, la tendencia hacia la flexibilidad es en una gran medida el reflejo de una rigidez preexistente. (Treu c.p Bronstein, 1990 p.16)

En este marco, es obvio que se presenten serias dificultades cuando llega el momento de formular un enfoque conceptual, susceptible de abarcar al conjunto de los problemas que forman parte del debate sobre la flexibilidad. Internacionalmente, la definición que se evoca con mayor frecuencia, debido a la autoridad de quien emana, es la que ha sido formulada en un informe de un grupo de expertos convocados por el Secretario General de OCDE (el llamado "Informe Dahrendorf", por el nombre de la personalidad que lo presidió): "es la capacidad de los individuos en la economía y en particular en el mercado de trabajo de renunciar a sus costumbres y de adaptarse a nuevas circunstancias". (Bronstein, 1990)



Sin embargo, esta definición, es fácil advertir, destaca los aspectos sociológicos y psicológicos de la flexibilidad, pero no tiene verdaderamente un contenido normativo. Puede servirnos como referencia general, para enmarcar conceptualmente a los elementos que forman parte del debate sobre la flexibilidad, pero no parece suficiente para un análisis sobre los efectos de la doctrina de la flexibilidad en el derecho del trabajo, debate que debe necesariamente integrarse con elementos jurídicos. (Bronstein, 1990)

Por consiguiente, si se pretende definir algún concepto jurídico, parece necesario ir más allá de la definición de Dahrendorf de la OCDE. Para hacerlo, se debería abordar el problema relacionado a la flexibilidad con algún principio fundamental del derecho del trabajo, que se supone que lleva implícito ciertos elementos de rigidez. En ese sentido, se destacan las relaciones que existen entre los postulados de la flexibilidad y el principio protector que anima al Derecho del Trabajo. Este principio, está ligado con la propia razón de ser del derecho del trabajo, conlleva la inderogabilidad e irrenunciabilidad de ciertos derechos consagrados por la legislación social. (Bronstein, 1990)

A este respecto Vielma Mora (2002) expresa:

“La flexibilidad se podría convertir en un arbitrio patronal y la escasa intervención protectora sindical, podría transformarla en una abusiva ampliación del “Ius Variandi” mas allá de los límites normativos legales. Por ello cuando hablamos de flexibilidad conviene diferenciarla del fraude, la simulación, la relajación de la normativa y establecer un marco de relaciones laborales modernas que impliquen fortalecer la autonomía colectiva y permitir que la voluntad individual del trabajador se exprese de manera real”.

Ahora bien, los planteamientos sobre la flexibilidad nos dicen que en el derecho del trabajo hay demasiada protección (se habla hasta de hiper-protección) y poca libertad. Se ha pensado demasiado en proteger al trabajador y demasiado poco en proteger la viabilidad económica de la empresa, que al fin y al cabo es su fuente de trabajo. De esa hiper-protección han nacido rigideces que no sólo son gravosas para las empresas sino también,



indirectamente, para los trabajadores, cuya fuente de trabajo se ve socavada o no crece (Bronstein, 1990).

En otras palabras, lo que piden los planteamientos flexibilizadores es que haya más posibilidades de regulación en manos de las propias partes (Empresarios y Trabajadores) y menos en las del Estado, y que el Derecho del Trabajo cumpla ante todo una función de "regular" la relación laboral antes que de "proteger" al trabajador.

Del análisis de los diversos conceptos presentados, se formula el siguiente:

“la flexibilización laboral consiste en un conjunto de mecanismos de optimización de los recursos humanos, económicos, tecnológicos y físicos de la empresa, con tendencia a profundizarse y mantenerse en el tiempo, cuyo objetivo fundamental es la fácil adaptabilidad de las relaciones laborales a las exigencias económicas del mercado tanto interno como externo, dentro del marco de la juridicidad”. (Luisa Benavides, s/f, p.3 en www.servicio.cid.uc.edu.ve/derecho/revista/idc26/26-7.pdf)

En efecto, y a fin de explicar la anterior definición, se puede afirmar que se trata de un conjunto de mecanismos cuyo objetivo es optimizar, es decir, permitir el máximo aprovechamiento de los recursos humanos, económicos, tecnológicos y físicos de la empresa, al servicio de la producción. (Benavides, L. op cit)

Se dice que permite la fácil adaptación de las relaciones laborales, porque, precisamente, este fenómeno surge debido a la necesidad de acomodar, de amoldar como ya dijimos, el factor trabajo a las variaciones de la producción, en un mercado cada vez mas cambiante y dinámico, para satisfacer las exigencias que se imponen en el marco de una economía mundial globalizada. Cuando se hace referencia a las relaciones laborales, se quiere aludir a aquéllas que se establecen con ocasión del trabajo subordinado, entre patronos, trabajadores y Estado. (Ibidem)



Estos recursos, alternativas o mecanismos siempre deberán estar contenidos dentro del marco jurídico de la legislación del trabajo entendida en sentido amplio, como el conjunto de normas que regulan el hecho social trabajo, en el que figuran: la Constitución o Carta Fundamental, las leyes generales y especiales, los reglamentos, las normas provenientes de las negociaciones colectivas, del reglamento interno o del sitio de trabajo, en la medida en que sea reconocido, y otras derivadas de los usos o costumbres industriales o profesionales (entendidas como derechos adquiridos), los instrumentos internacionales debidamente ratificados, tales como los convenios suscritos ante el órgano internacional por excelencia, la Organización Internacional del Trabajo, y aquéllos acuerdos y tratados suscritos con otros países en la materia laboral, que vistos como un todo coherente, conforman el cuerpo normativo del Derecho del Trabajo. Esta es la vía más indicada para evitar y limitar los efectos negativos que pudieran tener para el trabajador ciertas interpretaciones y aplicaciones de la flexibilidad laboral. (Ibidem)

6.2. Acepciones del Término "Flexibilidad"

La flexibilidad es ciertamente un fenómeno complejo, que puede ser interpretado y aplicado de diversas formas, de acuerdo con las condiciones sociales, culturales, jurídicas, económicas, del sector productivo, etc., pero cuya característica es la redefinición del concepto tradicional de la relación laboral, que puede ser entendida como un mecanismo de optimización de los recursos empresariales, dentro de la concepción "ganar-ganar" para todos los actores involucrados, pero preservando y profundizando el disfrute de los derechos laborales fundamentales. Dentro de esta concepción, la flexibilidad laboral se perfila como una propuesta interesante y creativa, capaz de generar una fuerte motivación al logro y suscitar una mayor integración del trabajador a la empresa.

Pero también puede ser entendida como sinónimo de precarización y desregulación, interpretación desafortunada que significa un retroceso a etapas superadas en el ámbito laboral, mediante la reedición de antiguas formas de explotación del hombre por el hombre, con exclusión del sistema de protección conquistado por obra de batallas legítimas libradas por la masa trabajadora, y que se manifiesta a través del empleo precario o atípico,



inestable y la subcontratación, con la consiguiente pérdida de los beneficios laborales, el incumplimiento patronal, salario insuficiente, la ausencia de seguridad social, entre otras.

Al respecto, como bien lo expresa Hoyos c.p Bronstein (1990), la flexibilización del derecho laboral tradicional, como el dios romano Jano, tiene dos caras, una que mira hacia adelante, y otra que mira hacia atrás, lo que equivale a decir, una positiva y otra negativa. La parte positiva estaría representada en el hecho de que la flexibilidad permite a las empresas mantener su competitividad mediante el ajuste a las presiones externas, además de estimular la diversificación y expansión del empleo. Esto hace posible la supervivencia de la empresa, que a su vez, sustenta el empleo y el bienestar económico, y trae aparejados los beneficios adicionales de la estabilidad social y política.

Sin embargo Hoyos c.p Bronstein (1990) expresa:

“la flexibilidad laboral tiene una segunda cara menos atractiva que la anterior, que implica la abolición de una serie de garantías brindadas tradicionalmente a los trabajadores frente a un empleador que goza de mayor poder en la relación contractual; lo que a su vez va a generar el debilitamiento de un derecho que ha perseguido introducir elementos de coordinación en una relación de subordinación. El resultado es que el derecho laboral resulta disminuido e inconvenientemente desviado hacia la esfera de la acumulación capitalista, más que hacia la justicia distributiva que históricamente ha sido su hábitat”.

6.3. Fuentes de la Flexibilidad Laboral.

6.3.1 - La Ley:

La mayoría de los países industrializados (Francia, España, Italia, Inglaterra, Alemania, Suecia, etc.) han modificado sus normas laborales con la finalidad de dar cabida a la flexibilización; de hecho, el debate en torno al tema nació en el continente europeo. (Benavides, 2000)



América Latina, en un contexto y con efectos muy diferentes a los de Europa, ha emprendido a partir de la década de los 80's, un proceso en cadena de reforma de las leyes laborales, a fin de adaptar sus normas a la avasallante ola flexibilizadora, bajo los argumentos de favorecer el empleo, la inversión y la competitividad internacional de las empresas, argumentos de peso considerable en este deprimido y endeudado continente. Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, México y Paraguay, son algunos de los países cuyas legislaciones han dado cabida obligada a normas flexibilizadoras. (Benavides, 2000)

En nuestro país, la Ley Orgánica del Trabajo como dice Oscar Hernández (2004)

"...no fue concebida en los términos característicos con que el debate sobre la flexibilidad laboral se ha planteado en otras partes del mundo. Se trata de un instrumento jurídico que mantiene el espíritu tutelar de la Ley de 1936, en los términos que tradicionalmente han caracterizado al derecho laboral latinoamericano... De suerte que texto legal laboral venezolano combina normas rígidas con normas flexibles, algunas tradicionales y otras nuevas..."

Es decir, La flexibilidad venezolana no se inscribe en la tendencia flexibilizadora que actualmente ha inspirado otras reformas legislativas en la región, ya que en la fecha de su aprobación (1990), el tema no tenía aun eco importante en el sector empleador. (Hernández, 1993)

Esta afirmación coincide con lo señalado por Lucena quien sostiene que en Venezuela la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 no se alineó abiertamente en la misma corriente reformista; al contrario, la misma mantuvo un espíritu de reafirmación de la protección unilateral al trabajador en el nivel de las propias leyes del trabajo. (Camejo, 2005)



En efecto, se deja ver por algunos autores, entre ellos Rafael Caldera una clasificación de las disposiciones sustantivas de la LOT en cuatro grupos, a saber, el de las disposiciones rígidas de la legislación anterior que se mantenían en la nueva, en número de dieciocho; el de las nuevas manifestaciones de rigidez, en número de diecinueve; el de las manifestaciones tradicionales de flexibilidad, que se mantienen en la LOT, dentro de las que distinguieron cinco; y el de las nuevas manifestaciones de flexibilidad, en número de diecisiete. Dentro de éstas últimas destacó la eliminación de la llamada estabilidad numérica de la legislación anterior, en virtud de la cual todo empleador que procedía a un despido injustificado estaba obligado a contratar a un nuevo trabajador en el puesto de aquél que había sido despedido, y a pagarle el mismo salario. Pero quizás la flexibilización más importante es la que permite que por acuerdo entre el empleador y los trabajadores se modifique la jornada de trabajo, siempre que el total de horas trabajadas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro por semana dentro de un período de ocho semanas. Aparte de estas flexibilizaciones, como ya se dijo la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) mantuvo y profundizó el sesgo protector de la legislación hasta entonces vigente. (Camejo, 2005)

En 1997 la LOT fue revisada, tras una ardua negociación tripartita, que culminó en el llamado Acuerdo Tripartito sobre seguridad social integral y política salarial. Esta reforma estuvo centrada en cuestiones salariales y en el régimen de prestaciones e indemnizaciones con motivo de terminación del contrato de trabajo por despidos injustificados, las que se abarataron mediante la introducción de un tope. Conviene recordar que en Venezuela el trabajador tiene derecho, con motivo de la terminación de su contrato, a una prestación por antigüedad como derecho adquirido, y a una indemnización por despido si el contrato termina por su despido injustificado o por despido indirecto. Hasta la reforma, la prestación por antigüedad consistía en un crédito que permanecía en la empresa y sólo se podía reclamar al término del contrato de trabajo, con el inconveniente de que aumentaba automáticamente cada vez que los salarios eran aumentados, pues se calculaba sobre la base del último salario. Esto acrecentaba los pasivos de las empresas cuanto mayor era la antigüedad del trabajador. Además la prestación corría el riesgo de perderse en caso de quiebra de la empresa, si sus activos no alcanzaban para pagarla, lo que es muy frecuente. (Camejo, 2005)



Con la nueva ley la prestación por antigüedad se modificó, pasando a ser de 45 días de salarios por el primer año trabajado y de sesenta por los posteriores; además se introdujo una prestación adicional, de dos días de salario por cada año de servicios a partir de la entrada en vigor de la ley, hasta un tope de treinta días. En contrapartida, ya no se toma como base el último salario, sino el que se ha devengado en el mes respectivo. Por otra parte, la prestación ya no se acredita necesariamente en la contabilidad de la empresa, sino en un fideicomiso individual, a nombre del trabajador, o en un fondo de prestaciones por antigüedad, devengando intereses que son capitalizados mensualmente. Si bien, en principio, el trabajador sólo dispone de su prestación al término de su relación de trabajo, puede recibir anticipos a cuenta de la misma (hasta un 75 por ciento) para atender obligaciones en materia de vivienda, salud o educación. Con respecto a la indemnización por despido injustificado, se establece un tope de ciento cincuenta días de salarios, más los salarios caídos hasta el momento del pago efectivo de la indemnización. Esta indemnización no se paga (pero sí los salarios caídos) cuando el empleador aceptase reenganchar al trabajador que ha despedido injustificadamente. (Camejo, 2005)

En algunos casos, la acción legislativa del Estado tiene su origen en acuerdos negociados entre sindicatos, estado y empresarios, como ocurrió con dicha reforma del 19 de Junio de 1997, la cual fue posible gracias a un tipo de negociación denominado "Acuerdo Tripartito", elaborado en el seno de un organismo reeditado, la Comisión Tripartita, conformada por el Ministerio del Trabajo, en representación del Gobierno, Fedecamaras, asociación cúpula de la clase empresarial y la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV). (Benavides, 2000)

6.3.2 - La Convención Colectiva:

A este respecto Benavides (2000) expresa:

“La negociación colectiva es uno de los derechos humanos fundamentales del trabajador, y como tal, constituye una poderosa



arma que necesita ser redimensionada en toda su potencialidad, a fin de que pueda ser convenientemente aprovechada, mediante la inclusión de nuevos contenidos, acordes con las nuevas realidades. Básicamente, los aspectos referidos a: estabilidad, ascensos, polivalencia, rotación, capacitación y recalificación, derecho a la información y a la participación, nuevas tecnologías, nuevas formas de calcular el salario y demás beneficios, condiciones y medio ambiente de trabajo, derechos sindicales, etc., son, en esencia, los temas clave llamados a nutrir la agenda de la negociación colectiva en el ámbito de la flexibilidad”.

En Venezuela, se puede destacar que la opción flexibilizadora, sin lograr modificaciones normativas, introdujo por la vía de hechos cambios que alteran los convenios colectivos y las condiciones de trabajo en general, tanto en las empresas pequeñas como en las transnacionales, debido a la debilidad del movimiento sindical así como de la administración del trabajo y la justicia laboral. (Lucena, 2003)

En efecto, la lentitud de los procedimientos de reforma normativa y las resistencias que suelen encontrar los mismos, han hecho que el protagonismo fundamental a la hora de avanzar por la senda flexibilizadora, sobre todo en lo referente a las condiciones de uso de la fuerza de trabajo (movilidad, polivalencia funcional, tiempo de trabajo, etc), haya correspondido a la Convención Colectiva. (Duran, 2007)

De esta forma, en numerosas experiencias, los convenios colectivos han permitido avanzar en una mayor flexibilidad empresarial, conjugada con la defensa de unos adecuados niveles de seguridad y de calidad del empleo. Los convenios han hecho, pues, posible, a veces tras duros procesos de negociación, articular respuestas empresariales a los desafíos de la competencia y a la necesidad de mayor productividad. (Duran, 2007)

Por ello, han sido los convenios colectivos los que han ido introduciendo mayores dosis de flexibilidad en la organización del trabajo y en la utilización de los recursos productivos.



6.3.3 - La Voluntad Unilateral del Empleador:

Ésta constituye una de las más significativas fuentes de la flexibilidad laboral, si tomamos en cuenta que el contrato de trabajo en la mayoría de los casos no es más que un contrato de adhesión que el más fuerte de la relación impone al más débil. Esta voluntad unilateral del empleador que se traduce en un relajamiento de la norma laboral en detrimento del trabajador, no sólo se manifiesta en el contrato de trabajo, sino también en el ejercicio del *ius variandi* como prerrogativa del patrono, quien detenta el poder de dirección sobre el trabajador. (Benavides, 2000)

Como lo expresa Hernández Álvarez (1992, p.17) "la más importante manifestación de flexibilidad laboral en Venezuela está dada por el incumplimiento de hecho de las leyes y normas del trabajo". Este tipo de flexibilidad y sus efectos nocivos sobre el trabajador se ve favorecida por las deficiencias que aquejan desde hace mucho tiempo tanto a la administración del trabajo como a los órganos judiciales, por lo que se hace un imperativo la aplicación de correctivos que garanticen la adecuada protección del trabajador en estos dos ámbitos.

6.3.4 - La Doctrina:

La flexibilidad laboral es un tema multidisciplinario, en el cual convergen factores sociológicos, jurídicos, técnicos y económicos, y el cual cuenta con un nutrido y calificado grupo de expertos, profesores e investigadores pertenecientes a las universidades e instituciones más prestigiosas de los diversos países, quienes se han ocupado desde sus orígenes, y hoy más que nunca del tema de la flexibilización. (Benavides, 2000)

6.3.5 - La Jurisprudencia:

El análisis e interpretación de las normas legales que hacen los tribunales a fin de dirimir los conflictos sometidos a su jurisdicción puede ser fuente de flexibilidad laboral



cuando esa interpretación, generalmente sobre un punto oscuro de la ley, conduce a soluciones alejadas de la rigidez característica de las relaciones laborales. (Benavides, 2000)

6.3.6 - Las Normas Internacionales:

La flexibilidad en el ámbito de las normas internacionales del trabajo es una práctica de vieja data. Desde su creación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo consideró la posibilidad de dotar de cierta flexibilidad a sus convenios y recomendaciones. (Carrillo, 2000)

En este sentido, la Constitución de la OIT establece en su artículo 19, ordinal 3°, el deber de la Conferencia de tener en cuenta, al elaborar cualquier convenio o recomendación de aplicación general, las diferencias existentes entre los países en aspectos tales como el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares que hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo; al respecto, deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países (OIT, 2004).

Desde 1946, la casi totalidad de los convenios adoptados contienen cláusulas de flexibilidad. La flexibilidad es un imperativo al momento de redactar las normas universales, toda vez que tienen como destinatarios a un gran número de países que varían en cuanto a su grado desarrollo y sus sistemas jurídicos, pero sin que por ello se sacrifique su eficacia. Son básicamente dos los aspectos a tomar en cuenta al momento de elaborar las normas internacionales, y a los que debe dirigirse la flexibilización: el primero, referido al nivel de las normas de fondo, en razón de la diferencia entre las condiciones económicas y sociales de los diferentes países, y el segundo, relacionado con los métodos de su aplicación, debido principalmente a la variedad de procedimientos, técnicas y costumbres jurídicas existentes en cada país. A su vez, la modalidad de flexibilización a implementar estará condicionada por estos mismos criterios. (Benavides, 2000)



7. - Formas que Asume la Flexibilidad.

Las distintas monografías nacionales coinciden en destacar al menos tres de las cuatro grandes vertientes de la flexibilidad laboral, a saber la flexibilidad de los salarios, la flexibilidad de la duración del trabajo, la flexibilidad de la contratación laboral. La cuarta vertiente de importancia, que es la flexibilidad de la organización del trabajo, es mencionada de manera sólo marginal. Ello se explica porque esta forma de flexibilidad, que se relaciona con la rigidez de las clasificaciones de puestos, es un tema que adquiere importancia en aquellos países de antigua tradición industrial en donde se asumía que el trabajador podía tener derechos adquiridos con relación a una calificación profesional determinada. En Europa esta cuestión es de una importancia a veces capital en países como el Reino Unido, pero lo es mucho menos en otros como Italia o España.

7.1. Flexibilidad de los Salarios.

Aquí, se vinculan los niveles retributivos de los trabajadores a la evolución de los resultados empresariales. Es decir, la flexibilidad salarial es un medio de hacer repercutir sobre los salarios la evolución de los negocios y de los costos de las empresas en función de los movimientos coyunturales, es decir, que se vinculan los salarios de los trabajadores a los resultados empresariales. (Chávez Ramírez, 2002)

Una de las ideas subyacentes en los planteamientos relativos a la flexibilidad de los salarios es que los mismos se fijan por mecanismos demasiado rígidos, esto es por decretos si se trata de salarios mínimos generales, o por convenios colectivos que establecen mínimos profesionales a un nivel relativamente elevado. Otras posibles rigideces guardan relación con las prácticas de indexación cuasi-mecánica de los salarios al costo de la vida, o con las estructuras de los salarios, en particular si éstas dan como resultado diferencias tan estrechas en los salarios que desaparece todo aliciente para la movilidad de la mano de obra o los propios deseos de superación de los trabajadores. Quienes hacen hincapié en estas rigideces sostienen que la flexibilidad de los salarios debería operar sobre el nivel de éstos,



en primer lugar, su ajustabilidad en segundo, sus mecanismos de fijación, en tercer lugar, y en fin sobre las estructuras de los salarios. (Bronstein, 1990)

Un segundo eje por el cual transitó la flexibilización de los salarios fue la reducción convencional de éstos, en este caso se procura que la masa salarial se encuentre condicionada por la situación real o previsible de la empresa. Esto significa que el nivel retributivo pueda, en determinadas circunstancias, ser flexible a la baja y no sólo al alza. Se puede lograr a través de la negociación o vinculación de una parte sustancial de los salarios a algún tipo de indicador que refleje la marcha de la empresa.

Su ejemplo clásico es la llamada "negociación colectiva de concesiones" dichas negociaciones señala Bronstein (1990) tienen como propósito "diferir la entrada en vigor de aumentos salariales ya pactados en los convenios colectivos y a veces inclusive a reducir los propios salarios nominales en retorno de garantías de protección del empleo".

Por supuesto, cuando se habla de flexibilidad salarial se plantea casi siempre una polémica en torno a los salarios mínimos. Para el pensamiento neoliberal los salarios mínimos son responsables de una de las mayores rigideces que se pueden crear en el mercado de trabajo, pues la existencia de un piso legal, que actúa como red de contención, impide que los salarios caigan hasta alcanzar el punto de equilibrio teórico entre la oferta y la demanda de trabajo. (Gonzales, 2006)

En general, este tipo de flexibilidad se refiere a las políticas retributivas de las que existe una amplia variedad de formas que condicionan la remuneración a algún indicador de la actividad individual o de la organización. Para aplicar esto es necesario identificar un indicador adecuado para el tipo de desempeño que se desea premiar, lo que no resulta sencillo.

Para completar este panorama corresponde que mencionemos a otras prácticas de flexibilización de los salarios, como la llamada "doble escala salarial" (*two-tier grid*), la "individualización". La doble escala representa por lo general un compromiso entre la necesidad de reducir los salarios, por un lado, y la de respetar los derechos adquiridos de



los trabajadores, por el otro. En un país como los Estados Unidos, por ejemplo, la doble escala fue introducida en algunas negociaciones colectivas en virtud de las cuales los sindicatos aceptaron que el reclutamiento de nuevos trabajadores se realizara bajo condiciones salariales inferiores a las de quienes se encontraban ya en servicio en momentos de firmarse el acuerdo; las negociaciones en el transporte aéreo, de cara a la "desregulación" de dicho sector, constituyen un ejemplo típico. Por su parte la individualización de los salarios se presenta a menudo como la alternativa "flexible" a la fijación de éstos en virtud del sistema de puntos o coeficientes que forman parte de los métodos de evaluación "objetiva" de las tareas, la individualización significa que en una misma empresa, en puestos equivalentes, es posible aplicar salarios diferenciados, no sobre la base del puesto o de la tarea sino sobre la de ciertos elementos personales, relacionados con la motivación o la calidad del trabajo, es decir que la retribución total que perciba un trabajador se encuentra efectivamente vinculada al rendimiento y/o a la productividad, ya sea individual o de grupo, y a otros indicadores relacionados con comportamientos laborales que contribuyan al buen funcionamiento de la empresa. Si bien esta práctica sigue siendo minoritaria, ha venido ganando considerable terreno. (Gonzales, 2006)

7.2. Flexibilidad en la Duración de Trabajo.

Muchos planteamientos flexibilizadores han hecho hincapié en las rigideces, emergentes de la reglamentación relativa a la duración del trabajo, que se reflejan en las dificultades que enfrentan las empresas cuando procuran adaptar rápidamente las horas de trabajo al nivel de actividad requerido por la coyuntura. De ahí que se hayan buscado diferentes fórmulas de flexibilización. (Bronstein, 1990)

En teoría la flexibilidad debería permitir a las empresas aumentar las horas de trabajo cuando los pedidos afluyen y disminuirlas en los momentos de baja coyuntura, Ahora bien, los planteamientos flexibilizadores destacan que la reglamentación del trabajo limita seriamente ambas posibilidades. En lo que hace a la primera, es cierto que la legislación permite casi siempre la realización de horas extraordinarias. Sin embargo, las limitaciones son importantes: no es posible trabajar por encima de un tope máximo de horas extraordinarias; existen asimismo prohibiciones o limitaciones relativas al trabajo nocturno,



en días feriados y domingos: además, las horas extraordinarias deben pagarse mediante una bonificación que eleva sensiblemente el costo de mano de obra. En lo que hace a la segunda posibilidad, es claro que la reducción de los horarios de trabajo se halla aún más limitada. En efecto, según un principio reconocido casi unánimemente por la doctrina del derecho del trabajo, por aplicación de ese principio el empleador estará obligado a remunerar las horas de trabajo regulares, haya o no haya trabajo para dar al asalariado, quien por su parte completa su obligación laboral mediante la puesta a disposición de su fuerza de trabajo, haya o no haya prestado efectivamente tareas. (Bronstein, 1990)

Excepcionalmente, es cierto que la legislación de algunos países permite la suspensión del contrato de trabajo por motivos económicos o tecnológicos; sin embargo dicha posibilidad es contemplada por lo general con mucho rigor, debido a sus consecuencias gravísimas sobre el trabajador, quien se ve privado de su salario. (Gonzales, 2006)

La reducción de la duración del trabajo en este caso, se debe a dos factores fundamentalmente. En primer lugar, el progreso técnico permitió realizar ganancias de productividad excepcionales: hoy se produce lo mismo que antes pero con menos horas de trabajo, o se produce más con el mismo número de horas; a menudo se produce más y con menos horas. En segundo lugar, y esto guarda una relación directa con la flexibilización de los horarios de trabajo la reducción de la duración del trabajo fue imaginada como una respuesta al crecimiento del paro que tuvo lugar a partir de los años setenta. (Gonzales, 2006)

Asimismo, la fórmula de la anualización contempla la posibilidad de organizar los horarios de manera tal que se laboren menos horas de trabajo en períodos de baja actividad y más horas, sin necesidad de remunerarlas con una bonificación, en épocas de alta coyuntura: por ejemplo, 36 horas en el primer caso y 42 en el segundo, lo que supone una media de 39 horas semanales sobre un período de referencia determinado, que puede ser el mes, el trimestre, el año, etc. La anualización comporta casi siempre una reducción efectiva



de la duración del trabajo, pero también supone que las horas trabajadas se aprovecharán mejor, pues disminuye el número de horas subutilizadas. (Bronstein, 1990)

Por último, corresponde hacer alguna referencia a los llamados "horarios flexibles" o "variables". El principio en que reposa esta modalidad se funda en la distinción entre la "duración del trabajo" y el "ordenamiento del tiempo de trabajo", y su impacto más importante es que permiten terminar con la rigidez de los horarios de trabajo impuestos. Los horarios variables, hoy muy difundidos en muchos países de Europa, en particular en el sector terciario, se establecen mediante diversas fórmulas que en lo esencial dejan a los asalariados la libertad de elegir sus horas de llegada y de salida del trabajo, dentro de un marco preestablecido, a condición de que no se modifique el número total de horas de trabajo dentro de un período determinado, por lo general la semana, la quincena o el mes. Los horarios variables deben asimismo respetar la reglamentación concerniente al número máximo de horas de trabajo que se pueden prestar; en fin, se agrega además una tercera condición, consistente en la obligación para el trabajador de prestar trabajo dentro de ciertos horarios que no es posible variar (playas fijas, por oposición a las horas variables). (Benavides, 2000)

7.3. Flexibilidad en la Contratación Laboral.

Los planteamientos relativos a la flexibilidad de la contratación laboral por lo general hacen hincapié en la necesidad que tienen las empresas para adaptar rápidamente el nivel de sus efectivos al de su actividad. Así, es común que se argumente que las posibilidades de adaptación rápida tropiezan con una reglamentación del trabajo que establece un sistema de protección contra el despido que dificulta o inclusive imposibilita la movilidad de la mano de obra. A menudo se añade que la protección contra el despido en la práctica desalienta la creación de empleos, pues las empresas, aun cuando su actividad económica les permite ofrecer empleos, dudan en hacerlo por temor a las dificultades que enfrentarán si llegan a necesitar desprenderse de sus trabajadores en caso de baja de la actividad. Para solucionar esta rigidez se preconiza la flexibilidad de la contratación laboral, que en términos realistas se pudiera traducir por la expresión "mayor facilidad para



despedir". Dentro de la temática que se desarrolla en torno de esta cuestión se incluye casi siempre a los llamados "contratos de trabajo atípicos": a veces se agregan cuestiones como las relativas al empleo a tiempo parcial y a los procedimientos para los despidos colectivos. (Lopez-Egea, 2002)

La difusión que ha adquirido la contratación llamada "atípica" constituye uno de los rasgos más notables de la evolución del derecho del trabajo en el último decenio. La relación de trabajo "típica" y su corolario, el refuerzo de la estabilidad en el empleo, fueron durante mucho tiempo considerados como las expresiones del Derecho del Trabajo que guardaban la mayor congruencia con la filosofía del Estado de bienestar social. Se consideraba que los beneficios que resultaban de la seguridad del empleo hacían más que compensar los costos laborales adicionales que de ella podían resultar. Si se admitía por un lado que la seguridad del empleo aumentaba los costos laborales, por el otro se reconocía que motivaba un mayor nivel de cooperación entre trabajadores y empleadores, y una mayor aceptabilidad de los cambios en la organización del trabajo. (Gómez de Enterría, 2002)

La cuestión se debe plantear acerca de si es o no pertinente el continuar a llamar "atípicas" a dichas formas de empleos. Tomadas en su conjunto, en muchos países industrializados llegan hoy a representar hasta un tercio de la mano de obra asalariada, aunque es cierto que ello se debe en una medida muy grande al *part-time* voluntario de las trabajadoras, que representa a menudo dos tercios, y a veces mucho más, del total del empleo "atípico". En cualquier caso es muy evidente que estas formas de empleo, aunque minoritarias han dejado, de ser excepcionales. Aun más, una mayoría de ellas están dotadas de un estatuto jurídico o han sido reglamentadas de una u otra manera, razón por la cual su atipicidad disminuye; se trataría en todo caso de formas de empleo diferentes de la relación de trabajo "regular", pero ya no de formas "atípicas", denominación que pudiéramos reservar a aquellas modalidades que no están reguladas en modo alguno por la legislación laboral, tales como el trabajo semi-autónomo, el trabajo clandestino o en algunos países el trabajo a domicilio. (Bronstein, 1990)



7.4 Flexibilidad de Despido

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

8. Tipos de Flexibilidad.

Así, como es difícil llegar a una definición única del termino flexibilidad, hay que destacar que ocurre lo mismo cuando se intenta hacer una distinción de los tipos de flexibilidad que hay, por lo que elaborar una lista de las distintas formas de flexibilidad, pondría en evidencia la extensa gama de medidas puestas en marcha, de ahí que, diremos que existen, de acuerdo con Chávez Ramírez (2001) tantas formas de flexibilidad como componentes hay en la relación de empleo, razón por la que haremos referencia a las formas mas típicas de flexibilidad.

Acerca de este punto, Osvaldo Alonso (1991) nos ofrece un resumen descriptivo las dos categorías típicas de flexibilidad en el trabajo.

Por una parte, el autor hace referencia a la llamada flexibilidad interna o funcional, identificada básicamente con las nuevas formas de gestión técnica-organizativas en auge, y cuyo fundamento es el desarrollo de habilidades en los trabajadores, identificadas con las denominaciones de polivalencia, multifuncionalidad o multihabilidades, y que permite facilitar la rotación interna, es decir, el desempeño de los trabajadores en diferentes funciones del proceso productivo, en aras de la óptima utilización de la maquinaria y equipo. Las ventajas de este tipo de flexibilización son evidentes e inmediatas para la organización de la producción: por un lado, es posible variar las calificaciones a fin da dar respuesta a los cambios en la carga y ritmo de trabajo, o del recurso tecnológico, y por el otro, facilita la integración de tareas, alternativa o conjuntamente, tanto en el plano



horizontal, es decir, entre funciones de igual nivel de calificación, por ejemplo, dentro del personal de mantenimiento y operación, como en el plano vertical, reuniendo funciones de distinto grado de calificación, tales como el control de calidad, preparación y operación de la máquina, y mantenimiento o programación.

Por otra parte, está la llamada flexibilidad externa, en la que se distinguen a su vez, dos subtipos: el primero, la flexibilidad numérica; basada en la ausencia de estabilidad de la relación laboral, ya sea por la existencia de contratos por tiempo determinado, trabajo de media jornada, es decir, empleos casuales y de horarios flexibles, cuyo fin es adaptar el factor trabajo a las variaciones de la demanda; y el segundo, el distanciamiento, que consiste en la subcontratación de determinados segmentos del proceso productivo, para permitir a la empresa concentrar sus recursos en áreas de ventajas comparativas. (Gonzales, 2006)

Por último, debe señalarse, que los diferentes tipos de flexibilidad no son excluyentes uno del otro, toda vez que pueden darse de manera independiente, o coexistir en una misma empresa, en la que podemos encontrar una plantilla fija de trabajadores entre los cuales se implemente la flexibilidad funcional, junto con otro grupo al cual se aplique el distanciamiento y la flexibilidad numérica (Alonso, 1991).

8.1. La Flexibilidad Cuantitativa Externa:

Se orienta a la fluctuación del personal de la empresa, de acuerdo con la demanda productiva. Para ello empleador solicitará las reformas necesarias a la legislación laboral, que le permita amplia libertad en materia de despido, y la adecuación de la convención colectiva a la contratación temporal. En este sentido nos dice Brunhes (1989), “si la legislación le permite al empleador reclutar por tiempo determinado éste lo hará” y de hecho, hay ciertas legislaciones que son muy laxas en este aspecto y no ponen ningún obstáculo a la terminación del contrato de aquellos cuya antigüedad es inferior a una cierta duración. (Chávez Ramírez , 2001)



La flexibilidad externa depende también de los procedimientos de despido. Es extrema en los países donde se puede contratar y despedir libremente sin importar que la duración del trabajo sea a tiempo completo o a tiempo parcial. Pero puede ser casi nula en aquellos en que el estatuto protege al trabajador y le garantiza el empleo (Chavez Ramírez, 2001). Benavides, señala algunos ejemplos de flexibilidad externa; (contratos temporales, por proyectos, extensión de períodos de prueba, trabajo con agencias temporales de empleo, trabajo compartido).

8.2. La Flexibilidad Cuantitativa Interna:

De acuerdo con Brunhes (1989), la noción de flexibilidad interna, nos permite una aproximación mas detallada a las prácticas empresariales.

Esta se logra modificando la cantidad global de trabajo utilizado, con variaciones en el tiempo efectivo de trabajo realizado, lo que conduce a variar el tiempo de trabajo previsto para las actividades de producción, así se puede concurrir a variaciones colectivas o individuales de las horarios de trabajo, utilización del trabajo a tiempo parcial, estacional, el uso de trabajo intermitente, horas extras etc. (Chavez Ramírez, 2001)

8.3. La Flexibilidad Funcional:

Este tipo de flexibilidad se consigue, según Chavez Ramirez, (2001) utilizando a los empleados en funciones variables según las necesidades en la cadenas de producción o de las fluctuaciones de la producción.

Asimismo, se trata de la optimización del recurso humano, mediante su asignación en tareas diferentes de acuerdo con los requerimientos del proceso productivo, la cual se hace posible gracias a la polivalencia del personal y de los equipos. Esto, por supuesto implica un esfuerzo particular de formación profesional a fin de que los interesados tengan



varias cualificaciones y sean capaces de tener empleos variados. Eso implica también formas flexibles de organización y gestión. (Chavez Ramirez, 2001)

Esta modalidad incluye los préstamos de personal a nivel interno de la empresa o entre empresas de la misma rama industrial. El éxito de esta forma de flexibilidad como ya lo hemos señalado, hace imperativo un esfuerzo especial en materia de formación inicial y permanente, así como en la flexibilización de la gestión de los recursos humanos. Es común encontrarla asociada a fórmulas también flexibles en materia de remuneraciones, como una forma de reflejar los resultados de la gestión productiva en los salarios. Benavides, (s/f)

La flexibilidad funcional toma todas esas formas en una perspectiva de mediano y largo plazo, a fin de hacer frente a los cambios de los productos, de los mercados y de las técnicas, de reconvertir a los asalariados hacia nuevos oficios y profesiones. (Chávez Ramírez, 2001)

8.4. La Externalización:

Consiste en sustituir la rigidez del contrato de trabajo, mediante diversos mecanismos cuya función es trasladar el vínculo laboral-contractual con el trabajador a otra empresa o patrono, tales como la figura del proveedor o la sociedad de trabajo temporal que emplea las personas necesarias a la producción, los contratos mercantiles entre el trabajador independiente y su antiguo empleador, con una doble finalidad: por un lado, liberarse del riesgo representado en las variaciones del mercado, y por el otro, evitar el costo que significa las indemnizaciones y prestaciones que deben pagarse al trabajador con ocasión de la terminación unilateral del contrato de trabajo. Benavides (s/f). Situación esta por cierto que ha sido modificada por disposiciones que elimina esta práctica actualmente en Venezuela a partir de finales del 2006.

El concepto de flexibilidad agrupa las tareas subcontratadas por las grandes unidades de producción para trabajos de limpieza, vigilancia, transporte, comedores, comercialización e incluso servicios administrativos (Chávez, Ramírez, 2001). Se trata del



recurso a la mano de obra de otras empresas con costes más bajos y para tareas concretas, lo que supone para la gran empresa la posibilidad de poder *externalizar* determinados costos y limitar sus responsabilidades en determinado segmento de trabajadores.



Cuadro N° 1

FLEXIBILIDAD LABORAL

Tipos	Características	Manifestaciones	Condiciones Facilitadoras
Flexibilidad Cuantitativa Externa.	Se orienta a la fluctuación del personal de la empresa, de acuerdo con la demanda productiva.	<ul style="list-style-type: none">- Movilidad (Rotación)- Contratos temporales- Trabajo por proyectos- Trabajo Compartido	Estrategia de especialización temporal
Flexibilidad Cuantitativa Interna.	Se modifica la cantidad global de trabajo utilizado, con variaciones en el tiempo efectivo de trabajo realizado.	<ul style="list-style-type: none">- Trabajo a tiempo parcial- Horas extras- Trabajo estacional- Trabajo intermitente	Calificaciones altas y específicas al proceso
Flexibilidad Funcional	Se utiliza a los empleados en funciones variables según las necesidades en la cadena de producción o de las fluctuaciones de la producción.	<ul style="list-style-type: none">- Polivalencia del trabajador y equipos.- Versatilidad profesional- Cualificación variable del trabajador	Polivalencia del personal y de los equipos
Flexibilidad Salarial	Es un medio de hacer repercutir sobre los salarios la evolución de los negocios, los costos y los resultados empresariales.	<ul style="list-style-type: none">- Salario compensado por productividad- Bonos de fin de año- Participación en las acciones	Políticas y estrategias de motivación y desempeño
Extenalización	Se trata de trasladar el vínculo laboral-contractual con el trabajador a otra empresa o patrono.	<ul style="list-style-type: none">- Contratistas- Consultoras- Proveedores- Sociedad de trabajo temporal	Red confiable de Sub-contratación

Fuente de referencia: Flexibilidad en el Mercado Laboral: Orígenes y Conceptos. Chávez Ramírez, 2001



9. La Negociación Colectiva

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

Para Lopez-Egea (2002), la negociación colectiva es una institución esencial para ordenar las relaciones entre trabajadores y empresarios, constituyendo una fuente especialísima del derecho del trabajo que prima, por una parte, la regulación autónoma de las relaciones laborales, dejando a un lado la intervención del Estado en la regulación de las condiciones de trabajo, y por otra, es el resultado de la presencia de un libre pluralismo sindical, ya que constituye el medio primordial de acción de los sindicatos.

Por otra parte, la negociación colectiva puede definirse, utilizando los términos del Convenio OIT N° 154 (1981), como la relación que tiene lugar entre un empleador o un grupo de empleadores, por una parte, y una organización o varias de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. (López Soriano, 2002)

Igualmente, para la OIT, la negociación colectiva constituye “el instrumento vital y condición sinequanon en un sistema de competencias laborales; donde se niegue esta posibilidad no se podrá hablar de construcción social, ni de mecanismos de participación sindical, ni de nueva cultura de trabajo”. (OIT, 1949)

La negociación colectiva surgió de la conjunción de varios factores: a) el desarrollo industrial, que modificó el régimen de producción dando origen al proletariado asalariado y a un empresario capitalista propietario de los medios de producción; b) el movimiento



obrero organizado, que nació con una doble tarea: obtener libertad de acción (coalición y asociación) y mejorar las condiciones de empleo al negarse algunos estados a dictar una reglamentación que regulase de las mismas; y c) la aparición de los movimientos ideológicos que la facilitaron que facilitaron económicos en pro y en contra del capitalismo (el socialismo utópico, el materialismo histórico, el sindicalismo, el cooperativismo); y jurídicos, críticos del individualismo, es decir, de la libertad de contratación y la autonomía de las voluntades (Caldera,1990)

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

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

A la vez, Romero (2000), señala tres principales propósitos de la negociación colectiva, a saber:

1. Fijar las condiciones de trabajo y empleo;
2. Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores;
3. Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines.



En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se halla reconocida y valorada en el Artículo 96 estableciendo que, *“todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo”*. Igualmente el precepto de ley fundamental agrega que, *“el estado garantizara su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las convenciones colectivas y la solución de los conflictos laborales”*. Precisamente de este reconocimiento deriva el carácter de institución central del sistema de relaciones laborales que tiene la negociación, así como la intensa reglamentación que alrededor de ella se ha dictado. (OIT, 1979)

En Venezuela como en otros países, la finalidad primaria y esencial –aunque no la única- de la negociación colectiva es la celebración de una convención colectiva y la de esta la regulación de las condiciones y relaciones de trabajo. En efecto la finalidad y la función normativa presiden tanto la negociación como la convención colectiva, lo cual se expresa enfáticamente en la naturaleza de fuente formal del derecho laboral que posee el convenio colectivo. (OIT, 1979)

Es claro que, junto con esta función normativa, la negociación colectiva también puede cumplir otros papeles complementarios e importantes, como la función componedora en cuanto la negociación también previene y soluciona conflictos y la función participativa puesto que la negociación permite que los trabajadores tomen parte en la regulación de sus condiciones de trabajo y participen en la gestión de servicios y cometidos determinados. (Gomez de Enterría, 2002)

Por ello, la negociación colectiva posee a su vez una estrecha relación con la libertad sindical. El Convenio N° 98 de la Convención Internacional del Trabajo y la recomendación N° 94, señala que el sujeto que posee la legitimidad para negociar y celebrar una convención colectiva, por parte de los trabajadores tiene que ser una organización sindical, mientras que por el lado del empleador existe mayor libertad, ya que pueden celebrar convenios colectivos tanto un empleador, como varios empleadores, como una o varias organizaciones de empleadores.



Dicho convenio de la OIT se hace bajo el fundamento de que la primera finalidad de la negociación colectiva es que el trabajador este en capacidad de negociar con el empleador en cierta igualdad de condiciones o con mayor poder de negociación del que tendría si negociara individualmente. Ya que, de acuerdo a De Freitas (s/f) económicamente el trabajador es inferior o débil ante el empleador pero a su vez el fuerte jurídico, por ello el sindicato hace uso de la fuerza del número de personas amparadas por la ley ante la fuerza económica.

9.1. Características de la Negociación Colectiva en Venezuela.

Según Caldera (1990) la negociación colectiva en Venezuela posee características específicas que la distinguen, a saber:

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



- e) Es un proceso *objetivo* en el cual se analizan los hechos, se establecen alternativas y se seleccionan las mas adecuadas en pro de los intereses comunes.

10. El Convenio Colectivo

El concepto de Convenio Colectivo se adapta a una recomendación de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1951, y se define como, todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre el empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores, o en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos de acuerdo con la legislación nacional. (Calicchio y Sanchez, 2000)

Por su parte López-Egea (2002, p.15), lo define como “aquellos acuerdos relativos a las condiciones de trabajo que se aprueban siguiendo determinados requisitos y formalidades que están dotados de eficacia normativa, quedando incardinados en el sistema de fuentes del derecho. Ello quiere decir que se aplicarán de forma imperativa y automática, teniendo eficacia “erga omnes”.

Por otro lado el Artículo 507 de la Ley Orgánica del Trabajo, LOT señala, “*La convención colectiva del 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*”.

En esta definición legal podemos destacar la presencia de los elementos que le son esenciales a la institución, uno de ellos en forma tácita o sobrentendida y los otros en forma expresa: a) es un acuerdo; b) celebrado entre representantes del sector trabajador y del



empleador; y c) para establecer las condiciones conformes a las cuales se debe prestar el trabajo y los demás derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.

Asimismo, el Artículo 514 de la Ley Orgánica del Trabajo, LOT señala, “*El patrono estará obligado a negociar y a celebrar una convención colectiva del trabajo con el sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores bajo su dependencia*”.

10.1. Características del Convenio Colectivo.

De acuerdo a Rovella y Granés (2004), el convenio colectivo reúne una serie de características, entre las cuales se destacan:

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



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

10.2. La Naturaleza Jurídica del Convenio Colectivo.

La doctrina del Derecho Laboral ha discutido mucho sobre la naturaleza jurídica del convenio colectivo, al respecto Calicchio y Sánchez (2000) sostienen que el convenio colectivo es una ley que establece relaciones permanentes y duraderas entre dos grupos sociales, en este caso es una ley en donde deben fundamentarse y regularse las relaciones obrero-patronales.

En la actualidad predomina la tesis de que el contrato colectivo es de naturaleza mixta y dual, tal como lo sostiene Rafael Alfonso Guzmán (S/F). ([en www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml](http://www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml)), señalando que no es un contrato, ni por los sujetos que intervienen en la relación, que no necesitan ser personas jurídicas como los sindicatos a diferencia de otras figuras jurídicas de índole contractual; no es una ley por que no emana del poder público; para el autor es un acuerdo de voluntades que origina una regla, una norma, una actividad, un estatuto. No engendra una situación jurídica subjetiva individual temporal, como en el Derecho privado sino que origina una relación objetiva, general y permanente.

10.3. Eficacia Normativa del Convenio Colectivo

Los convenios colectivos son expresión de la *libertad contractual colectiva*, si bien cuentan, como establece el Artículo 508 LOT, con fuerza de ley en su campo de aplicación. Es decir, que de ellos se desprenden condiciones mínimas para los trabajadores afiliados que se ven obligados y favorecidos por la norma convencional. Este *efecto normativo*



implica, manifestación del *principio de protección* del convenio colectivo, que el empresario no podrá reducir los niveles previstos en el mismo en perjuicio de los trabajadores.

10.4. Contenido del Convenio Colectivo

Normativo: Con la finalidad de establecer una regulación general y abstracta de las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación, el convenio colectivo incluye un contenido normativo, integrado, de un lado, «por los pactos generales de carácter formal que lo configuran como norma jurídica» y, de otro, «por los pactos particulares reguladores de las condiciones de trabajo de los empresarios y trabajadores comprendidos en su ámbito» (García y Val Tena, 2005)

El aspecto normativo según López Soriano (2002) hace que la convención colectiva posea un carácter similar al de una ley material. Los convenios colectivos de trabajo deben ser consideradas normas jurídicas colectivas. En definitiva el contenido normativo constituye el conjunto de cláusulas que serán incorporadas a los contratos individuales de trabajo ya celebrados o que sean celebrados posteriormente. En el artículo 508 de la LOT encontramos el carácter normativo, donde se señala, “*Las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos de trabajo o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de la convención, aun para aquellos trabajadores que no sean miembros del sindicato que haya suscrito la convención*”.

- **Obligacional:** Junto al contenido normativo, los convenios colectivos pueden incluir también cláusulas de naturaleza obligacional, cuya finalidad es garantizar la eficacia del convenio colectivo mediante la imposición de derechos y obligaciones a las partes contratantes. (García y Val Tena, 2005)

Asimismo, López Soriano (2002) hace referencia a los compromisos o responsabilidades que deben asumir entre sí las partes que han celebrado el



convenio, pero que, a diferencia del contenido normativo, no se incorpora los contratos individuales. Las cláusulas de carácter obligacional tienen perfil de obligación y responsabilidad de las partes.

Así, el contenido obligacional lo conforman las obligaciones que asumen las partes negociadoras entre sí, limitado en su eficacia hacia ellas mismas, tanto de carácter positivo —derechos y obligaciones de colaboración, participación y administración del convenio—, como de carácter negativo —abstenerse de realizar aquellos actos que puedan impedir la vigencia del contenido normativo del convenio—. Se trata, en definitiva, de asegurar la ejecución leal de lo convenido a través de mecanismo de cooperación y colaboración entre las partes firmantes (García y Val Tena, 2005)

10.5. Principios del Convenio Colectivo.

Según Arria Salas (1987) pueden ser cuatro:

- **Inderogabilidad**: A través de la cual las partes del contrato individual de trabajo carecen de toda facultad para evitar el cumplimiento de la parte normativa del contrato colectivo que los ampara, pues ella es la aplicación forzosa y termina por integrarse a los contratos colectivos de algunos y regulando la formulación de los contratos de otros.
- **Irrenunciabilidad**: Aunque con opiniones contrapuestas, es conveniente señalar que la doctrina se inclina por considerar que el contrato colectivo es irrenunciable, sustentándose en la aplicación de los principios referentes a la renuncia en materia laboral. Sin embargo se podría renunciar a los beneficios provenientes del contrato colectivo siempre que se produzca después de la terminación de la relación de trabajo. Además se ha llegado a concluir (inclusive en el Artículo 525 de la LOT) que pueden ser renunciables los derechos adquiridos en las convenciones colectivas en caso de crisis económica que pongan en peligro la actividad o existencia de la empresa.



- **Obligatoriedad**: Se refiere a la obligación que se impone al patrono de celebrar convenciones colectivas. En el caso venezolano el mismo está obligado, y así lo dicta el Artículo 514 de la LOT, a negociar y a celebrar la convención colectiva con el sindicato que represente la mayoría de los trabajadores bajo su dependencia.
- **Intangibilidad**: Durante la vigencia de la convención colectiva, la misma será intocable y poseerá el suficiente vigor para rechazar todo intento que pretenda lesionarla.

Siguiendo con Arria Salas (1987), se busca entonces que durante la vigencia de la convención colectiva los trabajadores no pretendan aumentar las obligaciones del patrono para con ellos, así mismo, el patrono se verá impedido de reducir las obligaciones que se derivaron de la convención; sin embargo existen situaciones para las que resulta ineficaz la inalterabilidad de la convención colectiva, generándose en muchos casos conflictos emparentados con el uso abusivo del mayor poder de negociación en manos de algunos de los participantes que permita imponer un contenido inaceptable a la convención colectiva y conflictos derivados de situaciones no previstas por las partes. Dentro de esta característica es importante señalar que la ley venezolana permite la modificación de las cláusulas siempre que sea de mutuo acuerdo y siempre para favorecer al trabajador.

10.6. Cláusulas de la Convención Colectiva.

Hernández Álvarez (2004), hace una tipología acerca de las cláusulas que conforman un Convenio Colectivo. Señalando las siguientes:

-Cláusulas Preliminares: Son cláusulas generales en las cuales se especifica básicamente todo aquello que tenga que ver con disposiciones generales que deban ser tomados en cuenta para el proceso de negociación, entre otras.



-**Cláusulas Económicas**: Son consideradas el punto mas importante de la negociación y de mayor impacto en las demás cláusulas de la convenio. En esta están incluidas cláusulas como las de aumento de salario, participación de beneficios, bono nocturno, horas extras, entre otras.

-**Cláusulas Sociales**: Son aquellas que hacen referencia al aspecto social haciendo de esto, un beneficio contractual. Acá se incluye aquello relativo a la guardería para los niños, campos deportivos, encuentros culturales, etc.

-**Cláusulas Socio-Económicas**: Son una mezcla de las cláusulas económicas con las cláusulas sociales, tales como la caja de ahorro, pago por concepto de alimentación, seguro, ayuda por fallecimiento, etc.

-**Cláusulas de Higiene y Seguridad Industrial**: Cada vez toman mayor importancia en las negociaciones colectivas y su objetivo es tratar de eliminar los accidentes, peligros y condiciones adversas que puedan afectar la salud del trabajador, como también la dotación de útiles, ropa, herramientas, equipos de seguridad, programas de higiene y seguridad industrial, entre otras.

-**Cláusulas Sindicales**: Se centran directamente con la organización sindical que negocio y suscribió el acuerdo y que además lo administrara durante su permanencia, como por ejemplo, ampliación de la inamovilidad de los directivos sindicales, local sindical, deducciones de cuotas, contratación de trabajadores, entre otras.



IV. Marco Metodológico

El objetivo de este capítulo es describir en detalle, los distintos métodos, instrumentos y técnicas que se emplearon en el proceso de recolección, presentación y análisis de los datos requeridos en la investigación propuesta. Esta descripción le permite al lector obtener información completa acerca de las decisiones y actividades metodológicas adoptadas a lo largo de la investigación.

Este contenido se presenta en varias secciones, que en función de las características derivadas del problema investigado y de los objetivos delimitados al inicio de la misma se introducen desde la ubicación acerca del tipo de estudio y diseño de la investigación, la unidad de análisis, los instrumentos y técnicas empleadas en la recolección de los datos y las características esenciales de los mismos, así como el análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

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

1. Tipo de Investigación

De acuerdo al problema planteado sobre el análisis histórico sobre el desarrollo de las tendencias flexibles en las convenciones colectivas de las empresas CVG Edelca y CVG Venalum durante su administración en el período comprendido entre 1999 y 2006, el tipo de estudio que más se adapta es el *exploratorio* de tipo *descriptivo*.

El carácter exploratorio deviene de los resultados de una extensa revisión bibliográfica, que evidenció la poca existencia de investigaciones que hayan estudiado el problema de investigación planteado aquí anteriormente.

Por su parte el carácter descriptivo hace referencia según Salkind (1998) a “describir la situación prevaleciente en el momento de realizar el estudio”. Otra definición es la que



propone Hernández, Fernández y Baptista (2004), según ellos, la investigación descriptiva “tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables”.

2. Diseño de la Investigación

De acuerdo al tipo de investigación y en función de los objetivos propuestos, la investigación se orienta hacia el tipo de *Diseño No Experimental* que según Hernández, Fernández y Baptista (2004), “es aquel en el que es imposible manipular o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones”.

Como el propósito de la presente investigación es describir análisis histórico sobre el desarrollo de las tendencias flexibles en las convenciones colectivas de las empresas CVG Edelca y CVG Venalum durante su administración en el período comprendido entre 1999 y 2006, las variables no se manipularán de forma deliberada o intencional, porque ya han sucedido, por el contrario se observará el fenómeno tal y como se da en su ambiente natural para analizarlo posteriormente.

Por otra parte, al estudiar y analizar las convenciones colectivas en un período comprendido entre 1999 hasta 2006, el diseño apropiado para la investigación es *Longitudinal de Tendencia*. Este tipo de diseño de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2004), se usa cuando se pretende recolectar datos a través del tiempo en períodos específicos, para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias.

Por su parte los Diseños de Tendencia “son aquellos que analizan cambios a través del tiempo (en la variable y sus relaciones) dentro de alguna población en general” Hernández, Fernández y Baptista (2004).



3. Unidad de Análisis

En la presente investigación, en el caso de analizar históricamente el desarrollo de las tendencias flexibles en las convenciones colectivas de las empresas CVG Venalum y CVG Edelca durante su administración en el período comprendido entre 1999 y 2006; la unidad de análisis esta comprendida por cada una de las cláusulas contenidas en la totalidad de las convenciones colectivas a estudiar en el período predeterminado de las empresas consideradas para el estudio. El número total de cláusulas contenidas en las convenciones colectivas del período antes nombrado integra la población o universo de estudio. En este caso dado que la población total de cláusulas es finita y accesible para el estudio, se trabajara con toda la población.

4. Fuentes de Recolección

Los datos para este trabajo fueron obtenidos de fuentes primarias; en este caso, las convenciones colectivas derogadas y vigentes de las empresas a estudiar.

5. Técnica de Recolección

La técnica de recolección de información estuvo sustentada por una recopilación documental. Es decir en una revisión exhaustiva de la información contenida en los convenios colectivos derogados y vigentes de las empresas a estudiar.

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

Para el estudio se realizaran cuadros de doble entrada, donde se tipifican las cláusulas de los convenios colectivos a estudiar. Estos cuadros conforman las matrices de análisis de resultados, en donde se indican por un lado, la norma contenida en cada una de las cláusulas, y por el otro las dimensiones de cada una de ella en función a la flexibilidad



laboral que presentan, con lo que se determinaría la cantidad de elementos flexibilizadores de las condiciones de trabajo de las empresas en cuestión.

6. Análisis de Contenido

En análisis de contenido en el campo de las ciencias sociales no se limita a la mera identificación o cuantificación de componentes, elementos o principios, sino que debe concebirse como una fundada descripción de los contenidos y la determinación lo mas exacta posible de sus características, sus principios y relaciones. En este sentido, la sola identificación de los componentes no puede develar sus relaciones y solo la interacción de los componentes es capaz de develar el dinamismo de una estructura.

El análisis de contenido se define como “una técnica de investigación que se basa en el estudio cuantitativo del contenido manifiesto de la comunicación... e incluye normalmente la determinación de la frecuencia con que aparece en el texto ciertas categorías previamente definidas, tales como ideas, termino o vocablos...” (Rovella y Granés, 2004).

Mediante esta técnica será posible llevar a cabo el estudio de la “realidad social a través de la observación y del análisis de los documentos que se crean o producen en el seno de una o varias sociedades”. Hernández, Fernández y Baptista (2004).

El análisis de contenido también puede ser de tipo cualitativo, el cual se utiliza cuando se requiere buscar mayores detalles relativos al contenido y aplicar variables e indicadores que pongan en evidencia un contenido latente, esto es específicamente una tarea de tipo interpretativa.

A los efectos de esta investigación, las cláusulas estarán clasificadas según su término y según su variabilidad, en función de la flexibilidad de las condiciones de trabajo en las cuales se insertan, sin considerar la denominación que se utilice en dichos convenios



para identificarlas, dado que podrían presentarse problemas en el momento de enfrentarse a cláusulas que parecen sometidas simultáneamente a clasificaciones contradictorias.

Asimismo se utilizara en este caso el análisis vertical y horizontal como estrategia de análisis; la serie vertical se refiere a la estructura y composición de los convenios colectivos analizados, a través de esta se determinara la cantidad de cláusulas por tipo de flexibilidad en las que se manifiestan elementos flexibles.

El análisis horizontal se refiere al análisis del hecho a lo largo de su dimensión temporal, es decir la evolución y tendencia a lo largo de los años del fenómeno estudiado, para los efectos de la investigación se determinará el comportamiento de cada cláusula, si se mantiene estática o si varía, analizando el contenido de cada una en las que se manifiestan condiciones o elementos flexibles



7. Operacionalización de las Variables

DIMENSIONES (COMPONENTES DEL MARCO LEGAL LABORAL)	SUB DIMENSIONES (TIPOLOGÍA)	INDICADORES
Convenio Colectivo CVG EDELCA 1999-2002	Flexibilidad en la contratación	<ol style="list-style-type: none">1. Contratación de trabajadores2. Trabajos adecuados para convalecientes y discapacitados3. Trabajadores extranjeros4. Vacaciones5. Trabajos de índole distinta6. Contrato a tiempo determinado7. Rotación8. Dirigentes sindicales
	Flexibilidad de la Jornada	<ol style="list-style-type: none">1. Turnos rotativos2. Trabajo en día de descanso semanal legal o feriado3. Trabajo después de terminada la jornada ordinaria4. Trabajos de urgencia5. Continuidad de labores
	Flexibilidad de horarios	<ol style="list-style-type: none">1. Horario extraordinario2. Permisos3. Cambio de horario de trabajo
	Flexibilidad en la terminación de la relación de trabajo	<ol style="list-style-type: none">1. Preaviso2. Suspensión de labores en el preaviso3. Pago por terminación de la relación de trabajo



<p>Convenio Colectivo CVG EDELCA 1999-2002</p>	<p>Flexibilidad de salarios</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Aumento de salario2. Salario mínimo de ingreso3. Bono nocturno4. Pago por llamar al trabajador después de terminada la jornada ordinaria de trabajo.5. Prima por trabajo en condiciones de riesgo6. Premios y estímulos especiales
<p>Convenio Colectivo CVG VENALUM 2000-2006</p>	<p>Externalización</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Contratistas y cooperativas



V. Análisis de Resultados

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

En primer lugar se presentan matrices correspondientes al análisis vertical de los Convenios Colectivos celebrados entre 1999 y 2006 de ambas empresas en términos de flexibilización de las condiciones de trabajo, con el fin de determinar e identificar los elementos flexibilizadores que se manifiestan en las mismas.

Luego se presentan matrices comparativas correspondientes al análisis horizontal de dichos Convenios con el fin de determinar la evolución y tendencia en el tiempo del fenómeno estudiado.



ANÁLISIS VERTICAL Y HORIZONTAL DE LAS CLAUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLETIVOS DE CVG EDELCA; PERÍODOS 1999-2002, 2002-2005 Y 2006-2008; REFERIDOS A LA FLEXIBILIDAD LABORAL.



CVG EDELCA



ANÁLISIS VERTICAL DE LAS CLAUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLETIVOS DE CVG EDELCA; PERÍODOS 1999-2002, 2003-2005 Y 2006-2008; REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD EN LA CONTRATACIÓN.

Convenio Colectivo CVG EDELCA

FLEXIBILIDAD EN LA CONTRATACIÓN

CLÁUSULAS	1999-2002	2003-2005	2006-2008
Contratación de Trabajadores	La empresa conviene en solicitar al Sindicato el 75% de los trabajadores que necesite.	Se mantiene	Se mantiene; Se incluye aprendices INCE
Trabajos Adecuados para Convalecientes y Discapacitados	Se establece para los trabajadores convalecientes de accidentes o enfermedades un trabajo adecuado a sus posibilidades durante el período de convalecencia.	Se mantiene	Se incluye a los trabajadores discapacitados, en este caso la obligación de la empresa será permanente.
Vacaciones	El trabajador podrá reintegrarse a sus labores antes del término de sus vacaciones y después de vencido el período legal de éstas.	Se mantiene	Las partes limitan el período de disfrute de vacaciones entre un mínimo y un máximo de días.
Trabajos de Índole Distinta	Será posible ordenar al trabajador la realización de trabajos distintos de acuerdo a lo establecido en la LOT	Se mantiene	Se mantiene
Contratación de Trabajadores (as) Extranjeros (as)	El trabajador (a) extranjero (a) podría ser transferido a otro cargo técnico calificado para realizar labores distintas a aquellas para las cuales fue contratado.	Se mantiene	Se mantiene



Convenio Colectivo CVG EDELCA

FLEXIBILIDAD EN LA CONTRATACIÓN

CLÁUSULAS	1999-2002	2003-2005	2006-2008
Dirigentes Sindicales	EDELCA conviene en que si un trabajador fuere designado para ocupar un cargo en el Comité Ejecutivo de FETRABOLIVAR o FETRAELECT, podrá solicitar permiso hasta por tres (3) años, durante el cual el contrato se considerará en suspenso.	Se mantiene.	Se mantiene.
6 Elementos Flexibilizadores			



ANÁLISIS HORIZONTAL DE LAS CLÁUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG EDELCA; PERÍODOS 1999-2002, 2002-2005 Y 2006-2008; REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD EN LA CONTRATACIÓN

Convenio Colectivo CVG EDELCA

FLEXIBILIDAD EN LA CONTRATACIÓN

CLÁUSULA	1999-2002	2003-2005	2006-2008
Contratación de trabajadores	<p>Cláusula 5</p> <p>EDELCA conviene en solicitar del Sindicato el 75% de los trabajadores que necesite la Empresa. El Sindicato presentará los candidatos dentro de los tres (3) días hábiles a partir de la fecha de recibo de la solicitud. Vencido el término sin haber sido presentados los candidatos, EDELCA tendrá libertad para contratar directamente al personal requerido.</p>	<p>Cláusula 5</p> <p>EDELCA conviene en solicitar del Sindicato el 75% de los trabajadores que necesite la Empresa. El Sindicato presentará los candidatos dentro de los tres (3) días hábiles a partir de la fecha de recibo de la solicitud. Vencido el término sin haber sido presentados los candidatos, EDELCA tendrá libertad para contratar directamente al personal requerido.</p>	<p>Cláusula 5</p> <p>EDELCA conviene en solicitar del Sindicato el 75% de los trabajadores y aprendices INCE que necesite. El Sindicato presentará los candidatos dentro de los tres (3) días hábiles a partir de la fecha de recibo de la solicitud. Vencido el término sin haber sido presentados los candidatos, EDELCA tendrá libertad para contratar directamente al personal requerido.</p>
Trabajos Adecuados para Convalecientes y Discapacitados	<p>Cláusula 11</p> <p>EDELCA proporcionará a los trabajadores convalecientes de accidentes o enfermedades, sean o no profesionales, y no puedan realizar sus labores ordinarias, un trabajo adecuado a sus posibilidades durante el período de convalecencia.</p> <p>Es convenido que en los casos de enfermedad no profesional, la obligación de la empresa a proporcionar al convaleciente trabajo liviano no excederá de diez (10) días hábiles, y en los casos de accidentes no profesionales dicha obligación no excederá de quince (15) días hábiles.</p>	<p>Cláusula 11</p> <p>EDELCA proporcionará a los trabajadores convalecientes de accidentes o enfermedades, sean o no profesionales, y no puedan realizar sus labores ordinarias, un trabajo adecuado a sus posibilidades durante el período de convalecencia.</p> <p>Es convenido que en los casos de enfermedad no profesional, la obligación de la empresa a proporcionar al convaleciente trabajo adecuado no excederá de diez (10) días hábiles, y en los casos de accidentes no profesionales dicha obligación no excederá de quince (15) días hábiles.</p>	<p>Cláusula 11</p> <p>EDELCA en cumplimiento del Art. 81 de la CRBV proporcionará a los trabajadores convalecientes de accidentes o enfermedades, sean o no profesionales, así como los que resultaren discapacitados, y no puedan realizar sus labores ordinarias, un trabajo adecuado a sus posibilidades durante el período de convalecencia o discapacidad.</p> <p>Es convenido que en los casos de enfermedad no profesional, la obligación de la empresa a proporcionar al convaleciente trabajo adecuado no excederá de veinte (20) días hábiles, y en los casos de accidentes no profesionales dicha obligación no excederá de veinticinco (25) días hábiles.</p>

**Convenio Colectivo CVG EDELCA****FLEXIBILIDAD EN LA CONTRATACIÓN**

CLÁUSULA	1999-2002	2003-2005	2006-2008
Vacaciones	<p>Cláusula 18</p> <p>EDELCA conviene en conceder a sus trabajadores vacaciones anuales remuneradas de treinta (30) días continuos. El trabajador (a) podrá reintegrarse a sus labores antes de dicho término y después de vencido el período legal de vacaciones reteniendo el pago correspondiente a los días adicionales concedidos, siempre que previo a su salida haya manifestado a la Empresa la fecha de su regreso al trabajo.</p>	<p>Cláusula 18</p> <p>EDELCA conviene en conceder a sus trabajadores vacaciones anuales remuneradas de treinta (30) días continuos. El trabajador (a) podrá reintegrarse a sus labores antes de dicho término y después de vencido el período legal de vacaciones reteniendo el pago correspondiente a los días adicionales concedidos, siempre que previo a su salida haya manifestado a la Empresa la fecha de su regreso al trabajo.</p>	<p>Cláusula 18</p> <p>EDELCA conviene en conceder a sus trabajadores vacaciones anuales remuneradas por un período mínimo de quince (15) días hábiles o hasta cuarenta y cinco (45) días continuos, a elección del trabajador. El inicio del disfrute deberá ser convenido entre el trabajador y su supervisor previamente a su salida de vacaciones, indicando la fecha de su regreso al trabajo.</p>
Trabajos de Índole Distinta	<p>Cláusula 9</p> <p>EDELCA se compromete a no ordenar a sus trabajadores la realización de trabajos manifiestamente distintos de aquellos a que están obligados por sus respectivas clasificaciones, excepto en los casos consagrados en esta Convención cuando vayan a ejecutar temporalmente labores de mayor remuneración.</p>	<p>Cláusula 9</p> <p>EDELCA se compromete a no ordenar a sus trabajadores la realización de trabajos manifiestamente distintos de aquellos a que están obligados por sus respectivas clasificaciones, excepto en los casos consagrados en esta Convención cuando vayan a ejecutar temporalmente labores de mayor remuneración.</p>	<p>Cláusula 9</p> <p>EDELCA se compromete a no ordenar a sus trabajadores la realización de trabajos manifiestamente distintos de aquellos a que están obligados por sus respectivas clasificaciones, excepto en los casos consagrados en esta Convención cuando vayan a ejecutar temporalmente labores de mayor remuneración.</p>
Contratación de Trabajadores (as) Extranjeros.	<p>Cláusula 8</p> <p>Los trabajadores extranjeros no podrán realizar labores distintas a aquellas para las cuales fueron contratados, salvo en caso de transferencia a otro cargo técnico calificado, para l cual tampoco haya oferta de personal venezolano calificado.</p>	<p>Cláusula 8</p> <p>Los trabajadores extranjeros no podrán realizar labores distintas a aquellas para las cuales fueron contratados, salvo en caso de transferencia a otro cargo técnico calificado, para l cual tampoco haya oferta de personal venezolano calificado.</p>	<p>Cláusula 8</p> <p>Los trabajadores extranjeros no podrán realizar labores distintas a aquellas para las cuales fueron contratados, salvo en caso de transferencia a otro cargo técnico calificado, para l cual tampoco haya oferta de personal venezolano calificado.</p>



Convenio Colectivo CVG EDELCA

FLEXIBILIDAD EN LA CONTRATACIÓN

CLÁUSULA	1999-2002	2003-2005	2006-2008
Dirigentes Sindicales	<p align="center">Cláusula 81</p> <p>EDELCA conviene en que si un trabajador fuere designado para ocupar un cargo en el Comité Ejecutivo de FETRABOLIVAR o FETRAELECT, y por ello decida retirarse de la Empresa, podrá solicitar y EDELCA le concederá permiso sin sueldo hasta por el lapso de tres (3) años, durante el cual el contrato de trabajo se considerará en suspenso.</p>	<p align="center">Cláusula 81</p> <p>EDELCA conviene en que si un trabajador fuere designado para ocupar un cargo en el Comité Ejecutivo de FETRABOLIVAR o FETRAELECT, y por ello decida retirarse de la Empresa, podrá solicitar y EDELCA le concederá permiso sin sueldo hasta por el lapso de tres (3) años, durante el cual el contrato de trabajo se considerará en suspenso.</p>	<p align="center">Cláusula 81</p> <p>EDELCA conviene en que si un trabajador fuere designado para ocupar un cargo en el Comité Ejecutivo de la Federación por Rama de Industria o Federación de Trabajadores a las cuales pertenezcan los Sindicatos signatarios de esta convención colectiva, , y por ello decida retirarse de la Empresa, podrá solicitar y EDELCA le concederá permiso sin sueldo hasta por el lapso de tres (3) años, durante el cual el contrato de trabajo se considerará en suspenso.</p>



En materia de contratación, los convenios celebrados por CVG Edelca y Sintraelectric limitan la contratación de empleados entre las partes, estableciendo que el 75% de los trabajadores que la empresa necesite los debe presentar el Sindicato; esta modalidad de contratación se mantiene estable en las tres Convenciones analizadas.

De la misma forma, los convenios analizados mantienen la posibilidad de proporcionar trabajos adecuados para trabajadores convalecientes y/o discapacitados por un período determinado por ello es posible la ubicación temporal del trabajador en otro puesto de trabajo para que realice labores distintas en los casos consagrados en la LOT, poniéndose de manifiesto la movilidad del trabajador a nivel interno y su polivalencia; elementos generalmente asociados a estrategias de flexibilidad interna o funcional.

En el caso de el disfrute de vacaciones, en los convenios de 1999 y 2002 se establece la libertad del trabajador de reintegrarse a sus labores antes o después de vencido el período legal de éstas, sin embargo en el convenio de 2006 se limita el período de disfrute de vacaciones entre un mínimo y un máximo de días, a elección del trabajador.

Asimismo, en las convenciones se plantea la posibilidad de contratar personal extranjero bajo supuestos excepcionales; asimismo se podría transferir a otro cargo técnico calificado, en caso de no existir personal venezolano calificado y bajo criterios muy bien definidos.

Para el caso de los dirigentes sindicales, las convenciones establecen y mantienen la posibilidad, previa solicitud a la Empresa, de solicitar permiso hasta por un lapso de tres años, durante el cual el contrato de trabajo se considerará en suspenso; una vez cumplido este período el trabajador podrá iniciar sus labores en la empresa y volver a percibir su sueldo de manera normal.



ANÁLISIS VERTICAL DE LAS CLAUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG EDELCA; PERÍODOS 1999-2002, 2003-2005 Y 2006-2008; REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA

Convenio Colectivo CVG EDELCA

FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA

CLÁUSULAS	1999-2002	2003-2005	2006-2008
Trabajo después de terminada la jornada ordinaria. (Jornada extraordinaria)	Se establece la posibilidad de poder llamar al trabajador después de terminada su jornada ordinaria de trabajo.	Se mantiene.	Se mantiene.
Trabajo en día de descanso legal	Se establece la posibilidad de que un trabajador sea llamado a trabajar en su día de descanso legal.	Se mantiene.	Se mantiene.
2 Elementos Flexibilizadores			



ANÁLISIS HORIZONTAL DE LAS CLÁUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG EDELCA; PERÍODOS 1999-2002, 2003-2005 Y 2006-2008; REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA DE TRABAJO

Convenio Colectivo CVG EDELCA

FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA

CLÁUSULA	1999-2002	2003-2005	2006-2008
Trabajo después de Terminada la Jornada Ordinaria. (Jornada Extraordinaria)	Cláusula 44 EDELCA conviene que el trabajador puede ser llamado a prestar servicio extraordinario por emergencia luego que hayan transcurrido más de tres (3) horas de haber terminado su jornada ordinaria.	Cláusula 44 EDELCA conviene que el trabajador puede ser llamado a prestar servicio extraordinario por emergencia luego que hayan transcurrido más de tres (3) horas de haber terminado su jornada ordinaria.	Cláusula 44 EDELCA conviene que el trabajador puede ser llamado a prestar servicio extraordinario por emergencia luego que hayan transcurrido más de tres (3) horas de haber terminado su jornada ordinaria.
Trabajo en Día de Descanso Legal	Cláusula 41 EDELCA conviene que un trabajador pudiera ser llamado a trabajar en su día de descanso legal.	Cláusula 41 EDELCA conviene que un trabajador pudiera ser llamado a trabajar en su día de descanso legal.	Cláusula 41 EDELCA conviene que un trabajador pudiera ser llamado a trabajar en su día de descanso legal.



En el caso de las convenciones celebradas por CVG Edelca y Sintraelectric, en materia de jornada de trabajo se establecen disposiciones derivadas del Artículo 199 numeral f de la Ley Orgánica del Trabajo LOT.

Asimismo, el legislador al discriminar los tipos de jornada laboral pretende establecer los límites de la jornada de trabajo, que actualmente se establece de cuarenta a cuarenta y cuatro horas semanales, con la disposición por parte del Ejecutivo Nacional de reducirla a treinta y seis horas a la semana, en función del tipo de jornada en la que el trabajador ejecute sus labores, ya que en cada una de ellas, variará el límite máximo de horas semanales de trabajo.

En este sentido, en cuanto a la estipulación de la jornada de trabajo, las convenciones plantean la libertad para prolongar o pautar cambios, estableciendo la posibilidad de llamar al trabajador para que preste servicios por emergencia o mantenimiento luego de terminada su jornada ordinaria, o la posibilidad de llamar a un trabajador en su día de descanso legal; en ambos casos se contempla el pago extra correspondiente a las horas trabajadas por jornada extraordinaria, lo que representa un alto nivel de flexibilidad de la jornada laboral.

Finalmente, en función del análisis efectuado se desprende que en las convenciones analizadas existe flexibilidad plena para la modificación de la jornada laboral, acordada entre la empresa y sus trabajadores, en base a situaciones especiales o imprevistas que se puedan presentar en el que sea necesaria la presencia del trabajador, así como por requerimientos técnicos de algún área operativa.



ANÁLISIS VERTICAL DE LAS CLAUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG EDELCA; PERÍODOS 1999-2002, 2003-2005 Y 2006-2008; REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD DE HORARIOS.

Convenio Colectivo CVG EDELCA

FLEXIBILIDAD DE HORARIOS

CLÁUSULAS	1999-2002	2003-2005	2006-2008
Horario Extraordinario	Se establece la posibilidad del trabajador (a) de laborar horas extras o sobretiempo.	Se mantiene.	Se mantiene.
Permiso por Nacimiento de Hijos	Las partes convienen un permiso remunerado.	Se mantiene.	Se aumenta los días de permiso de acuerdo a donde tuviere lugar el nacimiento.
Permiso por Matrimonio	Las partes limitan los días de permiso de acuerdo al lugar donde se efectuare el matrimonio.	Se mantiene.	Se establece una cantidad de días fija independientemente del lugar donde se efectuare el matrimonio.
Permiso para Gestiones Personales	Se establece un permiso remunerado con posibilidad de prolongarlo.	Se mantiene.	Se mantiene; además establece otro permiso si el período de vigencia del documento o acto es menor a un (1) año.
Permiso por Fallecimiento de Familiares	Las partes limitan los días de permiso de acuerdo al lugar donde se efectuare el sepelio.	Se mantiene, además establece otro permiso no remunerado a consideración del trabajador si el sepelio tuviere lugar fuera del Estado donde el trabajador prestare servicios.	Se mantiene.
5 Elementos Flexibilizadores			



ANÁLISIS HORIZONTAL DE LAS CLÁUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG EDELCA; PERÍODOS 1999-2002, 2003-2005 Y 2006-2008; REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD DE HORARIOS

Convenio Colectivo CVG EDELCA

FLEXIBILIDAD DE HORARIOS

CLÁUSULA	1999-2002	2003-2005	2006-2008
Horario Extraordinario	<p align="center">Cláusula 39</p> <p>EDELCA conviene que el trabajador podrá prestar servicios en horas extras o de sobretiempo.</p>	<p align="center">Cláusula 39</p> <p>EDELCA conviene que el trabajador podrá prestar servicios en horas extras o de sobretiempo.</p>	<p align="center">Cláusula 39</p> <p>EDELCA conviene que el trabajador podrá prestar servicios en horas extras o de sobretiempo.</p>
Permiso por Nacimiento de Hijos	<p align="center">Cláusula 22</p> <p>A cada trabajador de uno u otro sexo a quien le naciere un hijo, EDELCA le otorgará un permiso remunerado de un (1) día a razón de salario básico.</p>	<p align="center">Cláusula 22</p> <p>A cada trabajador de uno u otro sexo a quien le naciere un hijo, EDELCA le otorgará un permiso remunerado de un (1) día a razón de salario básico.</p>	<p align="center">Cláusula 22</p> <p>A cada trabajador (a) que le naciere un hijo, EDELCA le otorgará un permiso remunerado de un (1) día si el nacimiento tuviere lugar en el Estado donde el trabajador (a) preste servicio y de dos (2) días si el nacimiento tuviere lugar fuera del Estado donde el trabajador presta servicios.</p>
Permiso por Matrimonio	<p align="center">Cláusula 23</p> <p>En caso de que un trabajador (a) contraiga matrimonio EDELCA le concederá, permiso por seis (6) días hábiles cuando haya de tener lugar en el Estado Bolívar y por ocho (8) días hábiles, cuando se efectuare fuera de dicho Estado.</p>	<p align="center">Cláusula 23</p> <p>En caso de que un trabajador (a) contraiga matrimonio EDELCA le concederá, permiso por seis (6) días hábiles cuando haya de tener lugar en el Estado Bolívar y por ocho (8) días hábiles, cuando se efectuare fuera de dicho Estado.</p>	<p align="center">Cláusula 23</p> <p>En caso de que un trabajador (a) contraiga matrimonio EDELCA le concederá, permiso por siete (7) días hábiles.</p>

**Convenio Colectivo CVG EDELCA****FLEXIBILIDAD DE HORARIOS**

CLÁUSULA	1999-2002	2003-2005	2006-2008
Permiso para Gestiones Personales	<p>Cláusula 25</p> <p>EDELCA conviene en conceder a sus trabajadores permiso hasta por un (1) día cuando tenga que realizar las gestiones necesarias para obtener documentos. Cuando sea necesario, por exigirlo así el Organismo competente, el permiso consagrado se prolongará por un (1) día adicional.</p>	<p>Cláusula 25</p> <p>EDELCA conviene en conceder a sus trabajadores permiso hasta por un (1) día cuando tenga que realizar las gestiones necesarias para obtener documentos. Cuando sea necesario, por exigirlo así el Organismo competente, el permiso consagrado se prolongará por un (1) día adicional.</p>	<p>Cláusula 25</p> <p>EDELCA conviene en conceder a sus trabajadores permiso hasta por un (1) día cuando tenga que realizar las gestiones necesarias para obtener documentos. Cuando los documentos o actos por el cual se otorga el permiso, tengan una vigencia igual o menor a un (1) año o los documentos resultaren extraviados, se concederá un nuevo permiso adicional por una sola vez en dicho lapso. Cuando sea necesario, por exigirlo así el Organismo competente, el permiso consagrado se prolongará por un (1) día adicional.</p>
Permiso por Fallecimiento de Familiares	<p>Cláusula 21</p> <p>EDELCA dará al trabajador un permiso de tres (3) días hábiles. Si el entierro tuviere lugar fuera del Estado Bolívar, EDELCA dará al trabajador cinco (5) días de permiso y una opción de dos (2) días más sin remuneración.</p>	<p>Cláusula 21</p> <p>EDELCA otorgará al trabajador un permiso de tres (3) días hábiles. Si el sepelio tuviere lugar fuera del Estado Bolívar, EDELCA otorgará al trabajador cinco (5) días de permiso y una opción de dos (2) días más sin remuneración.</p>	<p>Cláusula 21</p> <p>EDELCA otorgará al trabajador un permiso de tres (3) días hábiles si el sepelio tuviera lugar en el Estado donde presta sus servicios. Si el sepelio tuviere lugar fuera del Estado Bolívar, EDELCA otorgará al trabajador cinco (5) días de permiso y una opción de dos (2) días más sin remuneración.</p>



En materia de horarios, igualmente se establecen disposiciones similares a las previstas en el Artículo 210 de la Ley Orgánica de Trabajo LOT, correspondientes al trabajo en horario extraordinario.

En este sentido las convenciones analizadas mantienen la posibilidad de prolongar la jornada ordinaria para la prestación de servicios en horas extraordinarias o sobretiempo, acordando el pago correspondiente por horas extras en turnos extraordinarios.

Asimismo las partes convienen en establecer un régimen de permisos en el que se limitan los días, como los permisos por nacimiento de hijos y permisos por matrimonio; y permisos que por ser necesario o por voluntad del trabajador se puedan prolongar por días adicionales, como los permisos para gestiones personales y el permiso por fallecimiento de familiares.



ANÁLISIS VERTICAL DE LAS CLAUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG EDELCA; PERÍODOS 1999-2002, 2003-2005 Y 2006-2008; REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN

Convenio Colectivo CVG EDELCA

FLEXIBILIDAD EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN			
CLÁUSULAS	1999-2002	2003-2005	2006-2008
Preaviso	Se conviene la reducción de los días correspondientes previstos en la LOT.	Se mantiene.	Se mantiene.
Pago por Terminación de la Relación de Trabajo	Se establece la posibilidad de despedir a un trabajador injustificadamente o por razones técnicas o económicas.	Se mantiene.	Se mantiene
2 Elementos Flexibilizadores			



ANÁLISIS HORIZONTAL DE LAS CLÁUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG EDELCA; PERÍODOS 1999-2002, 2003-2005 Y 2006-2008; REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN

Convenio Colectivo CVG EDELCA

FLEXIBILIDAD EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN			
CLÁUSULA	1999-2002	2003-2005	2006-2008
Preaviso	<p align="center">Cláusula 66</p> <p>Si la terminación de la relación individual de trabajo proviene de la decisión voluntaria del trabajador los lapsos previstos en el Artículo 107 de la LOT, literales a) y b) quedarán reducidos a siete (7) días y el correspondiente literal c) a quince (15) días.</p>	<p align="center">Cláusula 66</p> <p>Si la terminación de la relación individual de trabajo proviene de la decisión voluntaria del trabajador los lapsos previstos en el Artículo 107 de la LOT, literales a) y b) quedarán reducidos a siete (7) días y el correspondiente literal c) a quince (15) días.</p>	<p align="center">Cláusula 66</p> <p>Si la terminación de la relación individual de trabajo proviene de la decisión voluntaria del trabajador los lapsos previstos en el Artículo 107 de la LOT, literales a) y b) quedarán reducidos a siete (7) días y el correspondiente literal c) a quince (15) días.</p>
Pago por Terminación de la Relación de Trabajo	<p align="center">Cláusula 67</p> <p>Cuando se produzca la terminación de la relación de trabajo, por razones técnicas o económicas de la Empresa o por despido injustificado, EDELCA pagará al trabajador las indemnizaciones previstas en el Artículo 125 de la LOT.</p>	<p align="center">Cláusula 67</p> <p>Cuando se produzca la terminación de la relación de trabajo, por razones técnicas o económicas de la Empresa o por despido injustificado, EDELCA pagará al trabajador las indemnizaciones previstas en el Artículo 125 de la LOT.</p>	<p align="center">Cláusula 67</p> <p>Cuando se produzca la terminación de la relación de trabajo, por razones técnicas o económicas de la Empresa o por despido injustificado, EDELCA pagará al trabajador las indemnizaciones previstas en el Artículo 125 de la LOT.</p>



CVG Edelca y Sintraelectric, reconocen el principio de estabilidad en el trabajo, con la idea de crear un equilibrio personal entre los intereses individuales del trabajador (a) y los intereses socioeconómicos de la empresa.

En la legislación, de acuerdo a lo dispuesto en la LOT, el patrono solo despedir justificadamente a un trabajador a consecuencia de cualquier acto inmoral, injuria o falta grave, omisiones, inasistencia injustificada (durante tres veces en un lapso de treinta días continuos) y perjuicios materiales entre otros sin considerar las necesidades de mano de obra por parte de la empresa, así como también motivos económicos o tecnológicos considerados de la misma manera justificados.

Por ello, las convenciones se remiten a lo establecido en los Artículos 99, 102 y 103 de la LOT, con el fin de evitar despidos, que a razón de la ley luzcan como despidos injustificados.

En el caso de que la terminación de la relación individual de trabajo provenga de la decisión voluntaria del trabajador y éste deba dar un preaviso al patrono, los lapsos que establece la LOT, en el Artículo 107, para tal fin, se reducen de acuerdo a la antigüedad del trabajador; de esta manera se evidencia un relajamiento de la norma.

Finalmente, los convenios se mantienen y siguen las directrices previstas por la LOT en materia de despidos, ya que se establece que el despido injustificado o por razones técnicas o económicas será indemnizado de acuerdo a las disposiciones previstas en el Artículo 125 de la LOT; donde se establece un tope de ciento cincuenta días de salario mas los salarios caídos hasta el momento del pago efectivo de la indemnización.



ANÁLISIS VERTICAL DE LAS CLÁUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG EDELCA; PERÍODOS 1999-2002, 2003-2005 Y 2006-2008; REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD DE SALARIOS

Convención Colectiva CVG EDELCA

FLEXIBILIDAD DE SALARIOS

CLÁUSULAS	1999-2002	2003-2005	2006-2008
Aumento	Las partes convienen un aumento de salarios en tres (3) partes a lo largo del período de vigencia de la convención.	Las partes convienen el aumento de salarios en cinco (5) partes a lo largo del período de vigencia de la convención; además se establece la exclusión de una porción de dicho aumento para la base de cálculo de los beneficios establecidos en el convenio.	Las partes convienen el aumento de salarios en tres (3) partes a lo largo del período de vigencia de la convención. Además para los efectos del calculo del aumento el trabajador (a) puede elegir la cantidad en bolívares o el porcentaje que represente dicho incremento en su período respectivo, según lo que mas le beneficie. Asimismo establece que la porción correspondiente al salario de eficacia atípica queda excluida de la base de cálculo de los beneficios contractuales.
Bono nocturno	Se establece que el trabajo nocturno será remunerado sobre el salario hora básico ordinario.	Se mantiene.	Se mantiene.
Pago por Llamar al Trabajador Después de Terminada la Jornada Ordinaria de Trabajo	Se conviene el pago equivalente a ocho (8) horas de sobretiempo y a un recargo en caso de que el trabajador (a) labore mas de ocho (8) horas.	Se mantiene.	Se mantiene.
Pago por Trabajo en Condiciones Especiales	Se conviene en otorgar una bonificación sobre el salario básico por días efectivamente laborados a los trabajadores que presten servicios en lugares especiales o de alto riesgo.	Se mantiene.	Se mantiene.
4 Elementos Flexibilizadores			



ANÁLISIS HORIZONTAL DE LAS CLÁUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG EDELCA; PERÍODOS 1999-2002, 2003-2005 Y 2006-2008; REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD DE SALARIOS

Convenio Colectivo CVG EDELCA

FLEXIBILIDAD DE SALARIOS

CLÁUSULA	1999-2002	2003-2005	2006-2008
Aumento	<p align="center">Cláusula 38</p> <p>La empresa conviene en aumentar en un veinte (20%) los salarios básicos diarios de los trabajadores, a partir del depósito de la convención, asimismo diecisiete (17%) a los seis meses y diecisiete (17%) a los dieciocho meses de vigencia.</p>	<p align="center">Cláusula 38</p> <p>La empresa conviene en aumentar en</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5.000 Bs los salarios básicos diarios, excluyendo 900 Bs. de la base de cálculo. - 1.300 Bs los salarios diarios, excluyendo 200 Bs de la base de cálculo. - 2.000 Bs los salarios diarios, excluyendo 400 Bs de la base de cálculo - 1.800 Bs los salarios diarios, excluyendo 200 Bs de la base de cálculo - 1.800 Bs los salarios diarios, excluyendo 200 Bs de la base de cálculo. 	<p align="center">Cláusula 38</p> <p>La empresa conviene en aumentar en</p> <ul style="list-style-type: none"> - 7.100 Bs o 16% excluyendo 1.760 Bs de la base de cálculo. - 13% los salarios básicos diarios. - 13% los salarios básicos diarios.
Bono nocturno	<p align="center">Cláusula 39</p> <p>La Empresa conviene en que el trabajo nocturno será remunerado con un cincuenta y cinco (55%) sobre el salario hora básico. Cuando la jornada sea nocturna el Bono Nocturno se pagará por toda la jornada ordinaria efectivamente trabajada.</p>	<p align="center">Cláusula 39</p> <p>La Empresa conviene en que el trabajo nocturno será remunerado con un cincuenta y cinco (55%) sobre el salario hora básico. Cuando la jornada sea nocturna el Bono Nocturno se pagará por toda la jornada ordinaria efectivamente trabajada.</p>	<p align="center">Cláusula 39</p> <p>La Empresa conviene en que el trabajo nocturno será remunerado con un cincuenta y cinco (55%) de recargo sobre el salario hora básico. Cuando la jornada sea nocturna el Bono Nocturno se pagará por toda la jornada ordinaria efectivamente trabajada.</p>

**Convenio Colectivo CVG EDELCA****FLEXIBILIDAD DE SALARIOS**

CLÁUSULA	1999-2002	2003-2005	2006-2008
Pago por Llamar al Trabajador Después de Terminada la Jornada Ordinaria de Trabajo	<p>Cláusula 44</p> <p>EDELCA, conviene en pagar las horas trabajadas en la forma siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Si trabaja no menos de una (1) hora, pero no más de ocho (8), se le pagará el equivalente a ocho (8) horas de sobretiempo. b) Si trabaja mas de ocho (8) horas se le pagará además, el excedente con el recargo de noventa (90%) sobre el salario básico correspondiente a las horas extras. 	<p>Cláusula 44</p> <p>EDELCA, conviene en pagar las horas trabajadas en la forma siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Si trabaja no menos de una (1) hora, pero no más de ocho (8), se le pagará el equivalente a ocho (8) horas de sobretiempo. b) Si trabaja mas de ocho (8) horas se le pagará además, el excedente con el recargo de noventa (90%) sobre el salario básico correspondiente a las horas extras. 	<p>Cláusula 44</p> <p>EDELCA, conviene en pagar las horas trabajadas en la forma siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Si trabaja por lo menos de una (1) hora, pero no más de ocho (8), se le pagará el equivalente a ocho (8) horas de sobretiempo. b) Si trabaja mas de ocho (8) horas se le pagará además, el excedente con el recargo de noventa (90%) sobre el salario básico correspondiente a las horas extras.
Pago por Trabajo en Condiciones Especiales	<p>Cláusula 45</p> <p>A aquellos trabajadores de líneas que realizan labores de mantenimiento, EDELCA les otorgará una bonificación equivalente al noventa y cinco (95%) calculado a razón de salario básico por los días efectivamente laborados.</p>	<p>Cláusula 45</p> <p>A aquellos trabajadores de líneas que realizan labores de mantenimiento, EDELCA les otorgará una bonificación equivalente al noventa y cinco (95%) calculado a razón de salario básico. Este beneficio será otorgado a cada uno de los integrantes del equipo de trabajo mientras dure la actividad de mantenimiento.</p>	<p>Cláusula 45</p> <p>A aquellos trabajadores de líneas que realizan labores de mantenimiento, EDELCA les otorgará una bonificación equivalente al noventa y cinco (95%) calculado a razón de salario básico. Este beneficio será otorgado a cada uno de los integrantes del equipo de trabajo mientras dure la actividad de mantenimiento.</p>



En materia salarial, para los efectos de lo establecido en el Artículo 137 de la LOT, los convenios estipulan en cada convención aumentos progresivos del salario básico diario para sus trabajadores, en el convenio 1999-2002 la Empresa determina un aumento en tres partes expresado en porcentajes que corresponden dicho incremento, en el convenio 2003-2005 se observa un aumento de salarios administrados en cinco partes a lo largo de la administración de la convención, esta vez se especifica la porción que se excluye para la base de los cálculos de los beneficios contractuales; asimismo en el convenio 2006-2008 se establece un aumento en tres partes siendo el primero de ellos expresado en un aumento neto en bolívares o en el porcentaje que representaría dicho incremento, a este respecto el trabajador podrá elegir la modalidad que mas le beneficie.

Asimismo se establecen bonos y pagos especiales sobre el salario básico de los trabajadores; en el caso llamar al trabajador a prestar servicios luego de haber culminado su jornada de trabajo; igualmente en caso que la jornada de trabajo sea nocturna los convenios mejoran lo establecido en la LOT en su Artículo 156 para los efectos del pago del bono nocturno; de igual manera se le otorga un pago especial a los trabajadores que realicen labores en áreas de alto riesgo sobre las horas efectivamente trabajadas.



ANÁLISIS VERTICAL DE LAS CLAUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG EDELCA; PERÍODOS 1999-2002, 2003-2005 Y 2006-2008; REFERIDAS A LA EXTERNALIZACIÓN

Convención Colectiva CVG EDELCA

EXTERNALIZACIÓN			
CLÁUSULAS	1999-2002	2003-2005	2006-2008
Contratistas	Se conviene que la empresa haga uso de Contratistas.	Se mantiene, además establece el principio de responsabilidad solidaria.	Se mantiene.
1 Elemento Flexibilizador			



ANÁLISIS HORIZONTAL DE LAS CLÁUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG EDELCA; PERÍODOS 1999-2002, 2003-2005 Y 2006-2008; REFERIDAS A LA EXTERNALIZACIÓN

Convenio Colectivo CVG EDELCA

EXTERNALIZACIÓN

CLÁUSULA	1999-2002	2003-2005	2006-2008
Contratistas	<p>Cláusula 7</p> <p>Cuando EDELCA haga uso de Contratistas así como con respecto a los Sub-Contratistas de éstos, la empresa garantiza a sus trabajadores los salarios y beneficios que le correspondan de conformidad con el Artículo 55 de la LOT.</p>	<p>Cláusula 7</p> <p>Cuando EDELCA haga uso de Contratistas así como con respecto a los Sub-Contratistas de éstos, la empresa garantiza a sus trabajadores los salarios y beneficios que le correspondan de conformidad con el Artículo 55 de la LOT.</p> <p>Los contratistas que celebren contratos de servicio con la Empresa, así como los sub-contratistas de éstos, se regirán por las condiciones de trabajo que cada uno de ellos acuerden con sus trabajadores, quedando a salvo la responsabilidad solidaria.</p>	<p>Cláusula 7</p> <p>Cuando EDELCA haga uso de Contratistas así como con respecto a los Sub-Contratistas de éstos, la empresa garantiza a sus trabajadores los salarios y beneficios que le correspondan de conformidad con el Artículo 55 de la LOT.</p> <p>Los contratistas que celebren contratos de servicio con la Empresa, así como los sub-contratistas de éstos, se regirán por las condiciones de trabajo que cada uno de ellos acuerden con sus trabajadores, quedando a salvo la responsabilidad solidaria.</p>



CVG Edelca establece la posibilidad de hacer uso de contratistas, disposición derivada del Artículo 55 de la Ley Orgánica del Trabajo LOT.

Asimismo en el convenio 2003-2005 establece el principio de responsabilidad solidaria entre el beneficiario de la obra y el contratista, principio que se mantiene para la convención 2006-2008.

Por otro lado, también se establece el compromiso de la Empresa a acoger para sus trabajadores la política que en materia de cooperativas o comisariatos que instrumente la Corporación Venezolana de Guayana.

En este caso se evidencia, la voluntad de las partes a trasladar el vínculo laboral que tiene con sus trabajadores a otra empresa externa para la realización de labores de servicios ajenos a las actividades propias de la empresa.



ANÁLISIS VERTICAL Y HORIZONTAL DE LAS CLAUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLETIVOS DE CVG VENALUM; PERÍODOS 2000-2002, 2003-2005 Y 2006-2008; REFERIDOS A LA FLEXIBILIDAD LABORAL.





ANÁLISIS VERTICAL DE LAS CLÁUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG VENALUM; PERÍODOS 2000-2002, 2003-2005 Y 2006-2008, REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD EN LA CONTRATACIÓN.

Convenio Colectivo CVG VENALUM

FLEXIBILIDAD EN LA CONTRATACIÓN

CLÁUSULAS	2000-2002	2003-2005	2006-2008
Contratación de Trabajadores	La Empresa se compromete a solicitar del Sindicato el 85% del personal que necesite.	Se mantiene	Se mantiene
Trabajos Adecuados para Convalecientes	Cuando un trabajador haya sufrido un accidente o enfermedad la Empresa conviene en proporcionarle trabajo adecuado dentro de los términos del programa que elaborará el Comité de Higiene y Seguridad Industrial	Se mantiene	Se mantiene
Trabajadores Extranjeros	La Empresa podrá contratar trabajadores extranjeros siempre y cuando no existan trabajadores venezolanos para ocupar un determinado cargo.	Se mantiene	Se mantiene



Convenio Colectivo CVG VENALUM

FLEXIBILIDAD EN LA CONTRATACIÓN

CLÁUSULAS	2000-2002	2003-2005	2006-2008
Contrato a Tiempo Determinado	La Empresa podrá contratos a tiempo determinado por un período no mayor a 4 meses.	Se mantiene	Se mantiene
Rotación	La Empresa establece la posibilidad de llevar a cabo un sistema de Rotación de Turnos.	Se mantiene	Se mantiene
5 Elementos Flexibilizadores			



ANÁLISIS HORIZONTAL DE LAS CLÁUSULA CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG VENALUM, PERÍODOS 2000-2002, 2003-2005 Y 2006-2008, REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD EN LA CONTRATACIÓN.

Convenio Colectivo CVG VENALUM

FLEXIBILIDAD EN LA CONTRATACIÓN

CLÁUSULA	2000-2002	2003-2005	2006-2008
Contratación de Trabajadores	<p align="center">Cláusula 89</p> <p>La Empresa se compromete a solicitar del Sindicato el 85% del personal amparado por esta Convención que necesite para el desarrollo de sus actividades.</p>	<p align="center">Cláusula 89</p> <p>La Empresa se compromete a solicitar del Sindicato el 85% del personal amparado por esta Convención que necesite para el desarrollo de sus actividades.</p>	<p align="center">Cláusula 89</p> <p>La Empresa se compromete a solicitar del Sindicato el 85% del personal aparado por esta Convención que necesite o requiera para el desarrollo de sus actividades.</p>
Trabajos Adecuados para Convalecientes	<p align="center">Cláusula 68</p> <p>Cuando un trabajador haya sufrido un accidente o enfermedad la Empresa conviene en proporcionarle trabajo adecuado dentro de los términos del programa que elaborará el Comité de Higiene y Seguridad Industrial hasta por un lapso de sesenta 60 días, los cuales podrán ser prorrogados en casos necesarios.</p>	<p align="center">Cláusula 68</p> <p>Cuando un trabajador haya sufrido un accidente o enfermedad la Empresa conviene en proporcionarle trabajo adecuado dentro de los términos del programa que elaborará el Comité de Higiene y Seguridad Industrial hasta por un lapso de sesenta 60 días, los cuales podrán ser prorrogados en casos necesarios.</p>	<p align="center">Cláusula 68</p> <p>Cuando un trabajador haya sufrido un accidente o enfermedad la Empresa conviene en proporcionarle trabajo adecuado dentro de los términos del programa que elaborará el Comité de Seguridad y Salud Laboral hasta por un lapso de sesenta 60 días, los cuales podrán ser prorrogados en casos necesarios.</p>

**Convenio Colectivo CVG VENALUM****FLEXIBILIDAD EN LA CONTRATACIÓN**

CLÁUSULA	2000-2002	2003-2005	2006-2008
Trabajadores Extranjeros	<p>Cláusula 110</p> <p>La Empresa se compromete a no contratar trabajadores extranjeros para ocupar cargos que están cubiertos por esta Convención siempre que pueda contratar trabajadores venezolanos.</p>	<p>Cláusula 110</p> <p>La Empresa se compromete a no contratar trabajadores extranjeros para ocupar cargos que están cubiertos por esta Convención siempre que pueda contratar trabajadores venezolanos.</p>	<p>Cláusula 110</p> <p>La Empresa se compromete a no contratar trabajadores extranjeros para ocupar cargos que están cubiertos por esta Convención siempre que pueda contratar trabajadores venezolanos.</p>
Contrato a Tiempo Determinado	<p>Cláusula 123</p> <p>Cuando razones especiales lo recomienden, la Empresa podrá celebrar este tipo de contratos por un período no mayor de 4 meses, pudiendo prorrogar este lapso por un tiempo igual.</p>	<p>Cláusula 123</p> <p>Cuando razones especiales lo recomienden, la Empresa podrá celebrar este tipo de contratos por un período no mayor de 4 meses, pudiendo prorrogar este lapso por un tiempo igual.</p>	<p>Cláusula 123</p> <p>La Empresa conviene que cuando razones especiales lo recomienden, podrá celebrar este tipo de contratos por un período no mayor de cuatro (4) meses, pudiendo prorrogar este lapso por un tiempo igual.</p>
Rotación	<p>Cláusula 121</p> <p>La Empresa se compromete a mantener dentro de sus posibilidades, el sistema de Rotación de Turnos, para los trabajadores contratados para los mismos, a fin de que sigan siendo utilizados alternativamente en los diferentes turnos de trabajo.</p>	<p>Cláusula 121</p> <p>La Empresa se compromete a mantener dentro de sus posibilidades, el sistema de Rotación de Turnos, para los trabajadores contratados para los mismos, a fin de que sigan siendo utilizados alternativamente en los diferentes turnos de trabajo.</p>	<p>Cláusula 121</p> <p>La Empresa se compromete a mantener dentro de sus posibilidades, el sistema de Rotación de Turnos, para los trabajadores contratados para los mismos, con el fin de seguir siendo utilizados alternativamente en los diferentes turnos de trabajo.</p> <p>Sin embargo, previa solicitud o aprobación del interesado, la Empresa podrá transferir un trabajador de turno fijo, a uno rotativo o viceversa.</p>



En materia de contratación la Empresa CVG Venalum conviene en los convenios analizados, en solicitar al Sindicato Sutralum el 85% de los trabajadores que requiera para sus servicios, limitando de esta manera la contratación entre las partes.

Asimismo se establece y se mantiene en los convenios la posibilidad de trasladar o transferir temporalmente a un área adecuada a los trabajadores que hayan sufrido algún accidente o alguna enfermedad que no les permita prestar servicios de manera normal en sus respectivos cargos.

Por otra parte la Empresa plantea en sus convenios que cuando existan razones extraordinarias podrá celebrar contratos a tiempo determinado por un período de cuatro meses, pudiéndose prorrogar cuando las causas así lo ameriten, por un período de tiempo igual.

También, la Empresa señala expresamente en sus convenios que mantendrá un sistema de rotación de turnos para los trabajadores a fin de que sean utilizados alternativamente para la realización de sus labores.



ANÁLISIS VERTICAL DE LAS CLÁUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG VENALUM; PERÍODOS 2000-2002, 2003-2005 Y 2006-2008, REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA.

Convenio Colectivo CVG VENALUM

FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA

CLÁUSULAS	2000-2002	2003-2005	2006-2008
Turnos Rotativos	La Empresa conviene en aplicar un sistema rotativo de turnos sobre un promedio de 40 horas semanales distribuidas en un ciclo de 4 semanas.	Se mantiene	Se mantiene
Trabajo en Día de Descanso Semanal Legal o Feriado	La Empresa establece la posibilidad llamar a los trabajadores a prestar servicio en su día de descanso semanal legal o en día feriado, cuando ello sea necesario.	Se mantiene	Se mantiene
Trabajos de Urgencia	La Empresa establece la posibilidad de llamar intempestivamente al trabajador a prestar servicios fuera de su jornada de trabajo.	Se mantiene	Se mantiene



Convenio Colectivo CVG VENALUM

FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA

CLÁUSULAS	2000-2002	2003-2005	2006-2008
Continuidad de Labores	Las partes convienen que los trabajadores que laboran por turnos podrán continuar laborando al momento del cambio de turno cuando no se presente el relevo.	Se mantiene	Se mantiene
4 Elementos Flexibles			



ANÁLISIS HORIZONTAL DE LAS CLÁUSULA CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG VENALUM, PERÍODOS 2000-2002, 2003-2005 Y 2006-2008, REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA

Convenio Colectivo CVG VENALUM

FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA

CLÁUSULA	2000-2002	2003-2005	2006-2008
Turnos Rotativos	<p align="center">Cláusula 10</p> <p>La empresa conviene en mantener para todos los trabajadores cubiertos por la presente convención, la jornada semanal de trabajo 40 horas promedio para los turnos rotativos. El promedio de las 40 horas semanales de trabajo del turno rotativo, se obtiene de un ciclo de 4 semanas consecutivas, donde 2 de ellas contienen 6 días de trabajo, una 5 días de trabajo y la otra semana 4 días de trabajo, con 1 día de descanso legal en cada semana.</p>	<p align="center">Cláusula 10</p> <p>La empresa conviene en mantener como hasta ahora para todos los trabajadores cubiertos por la presente convención, la jornada semanal de trabajo 40 horas promedio para los turnos rotativos. El promedio de las 40 horas semanales de trabajo del turno rotativo, se obtiene de un ciclo de 4 semanas consecutivas, donde 2 de ellas contienen 6 días de trabajo, una 5 días de trabajo y la otra semana 4 días de trabajo, con 1 día de descanso legal en cada semana.</p>	<p align="center">Cláusula 10</p> <p>La empresa conviene en mantener el promedio de las cuarenta (40) horas semanales de trabajo del turno rotativo, ésta se obtiene de un ciclo de cuatro (4) semanas consecutivas, donde dos (2) de ellas contienen seis (6) días de trabajo, una cinco (5) días de trabajo y la otra semana cuatro (4) días de trabajo, con un (1) día de descanso legal en cada semana.</p>
Trabajo en Día de Descanso Semanal Legal o Feriado	<p align="center">Cláusula 12</p> <p>La Empresa conviene que sólo llamará a los trabajadores a prestar servicio en su día de descanso semanal legal o en día feriado de los establecidos por la Ley o esta Convención, cuando ello sea necesario por razones técnicas o por razones de emergencia debidamente justificadas.</p>	<p align="center">Cláusula 12</p> <p>La Empresa conviene que sólo llamará a los trabajadores a prestar servicio en su día de descanso semanal legal o en día feriado de los establecidos por la Ley o esta Convención, cuando ello sea necesario por razones técnicas o por razones de emergencia debidamente justificadas.</p>	<p align="center">Cláusula 12</p> <p>La Empresa conviene que sólo llamará a los trabajadores a prestar servicio en su día de descanso semanal legal o en día feriado de los establecidos por la Ley o esta Convención, cuando ello sea necesario por razones técnicas o por razones de emergencia debidamente justificadas.</p>
Trabajos de Urgencia	<p align="center">Cláusula 22</p> <p>La Empresa podrá llamar intempestivamente al trabajador a prestar servicios fuera de su jornada diaria cuando excepcionalmente los llame y ello no constituya una prolongación de tal jornada, por haber concluido ésta sin notificarle el requerimiento de continuar laborando y siempre que concurra al mismo</p>	<p align="center">Cláusula 22</p> <p>La Empresa podrá llamar intempestivamente al trabajador a prestar servicios fuera de su jornada diaria cuando excepcionalmente los llame y ello no constituya una prolongación de tal jornada, por haber concluido ésta sin notificarle el requerimiento de continuar laborando y siempre que concurra al mismo</p>	<p align="center">Cláusula 22</p> <p>La Empresa podrá llamar intempestivamente al trabajador a prestar servicios fuera de su jornada diaria cuando excepcionalmente los llame y ello no constituya una prolongación de tal jornada, por haber concluido ésta sin notificarle el requerimiento de continuar laborando y siempre que concurra al mismo</p>



Convenio Colectivo CVG VENALUM

FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA

CLÁUSULA	2000-2002	2003-2005	2006-2008
Continuidad de Labores	Cláusula 126 Las partes convienen que por la naturaleza de las operaciones, los trabajadores que laboran por turnos podrán continuar laborando cuando no se presente el relevo.	Cláusula 126 Las partes convienen que por la naturaleza de las operaciones, los trabajadores que laboran por turnos podrán continuar laborando cuando no se presente el relevo.	Cláusula 126 Las partes convienen que por la naturaleza de las operaciones, los trabajadores que laboran por turnos podrán continuar laborando cuando no se presente el relevo.



En materia de jornada los convenios analizados mejoran y mantienen las condiciones establecidas en el Artículo 195 de la LOT, estableciendo un promedio semanal de cuarenta horas distribuidas en turnos de trabajo rotativos para ser aplicados en un ciclo de 4 semanas para el caso.

Asimismo, en cuanto al establecimiento de la jornada de trabajo, las convenciones plantean la posibilidad de prolongar o pautar cambios, en la jornada ordinaria de trabajo. A este respecto la Empresa podrá llamar al trabajador para que preste servicios en su día de descanso legal o en día feriado por razones técnicas, de urgencia o mantenimiento.

De igual forma los convenios establecen que la Empresa podrá pedir a los trabajadores que por naturaleza su clasificación presten servicios por turnos continúen en sus labores en caso de que no se presente su relevo.

De esta manera, se puede evidenciar que los convenios analizados plantean y tienden a mantener en el tiempo modalidades flexibles para pautar modificaciones en la jornada de trabajo de acuerdo a los requerimientos y necesidades productivas.



ANÁLISIS VERTICAL DE LAS CLÁUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG VENALUM; PERÍODOS 2000-2002, 2003-2005 Y 2006-2008, REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD DE HORARIOS

Convenio Colectivo CVG VENALUM

FLEXIBILIDAD DE HORARIOS

CLÁUSULAS	2000-2002	2003-2005	2006-2008
Horas Extraordinarias	La Empresa reconocerá y pagará las horas extraordinarias diurnas trabajadas.	Se mantiene	Se mantiene
Permisos	La Empresa conviene en que, todos los permisos que conceda a sus trabajadores tendrán su pago equivalente, entero o fraccionado, al de la jornada diaria de dichos trabajadores, según la duración del permiso.	Se mantiene	Se mantiene
Cambio de Horario de Trabajo	La Empresa tiene la libertad de cambiar los horarios o turnos de trabajo previa participación al Sindicato.	Se mantiene	Se mantiene
3 Elementos Flexibles			



ANÁLISIS HORIZONTAL DE LAS CLÁUSULA CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG VENALUM, PERÍODOS 2000-2002, 2003-2005 Y 2006-2008, REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD DE HORARIOS

Convenio Colectivo CVG VENALUM

FLEXIBILIDAD DE HORARIOS

CLÁUSULA	2000-2002	2003-2005	2006-2008
Horas Extraordinarias	<p align="center">Cláusula 8</p> <p>La Empresa conviene en continuar reconociendo tal y como lo ha venido haciendo a sus trabajadores las horas extraordinarias diurnas trabajadas.</p>	<p align="center">Cláusula 8</p> <p>La Empresa conviene en continuar reconociendo tal y como lo ha venido haciendo a sus trabajadores las horas extraordinarias diurnas trabajadas.</p>	<p align="center">Cláusula 8</p> <p>La Empresa conviene en continuar reconociendo tal y como lo ha venido haciendo a sus trabajadores las horas extraordinarias diurnas trabajadas.</p>
Permisos	<p align="center">Cláusula 39</p> <p>La Empresa conviene en que, todos los permisos que conceda a sus trabajadores conforme a las previsiones de la presente Convención, así como los reposos médicos concedidos a los mismos, tendrán su pago equivalente, entero o fraccionado, al de la jornada diaria de dichos trabajadores, según la duración del permiso, es decir, se computarán a base del número de horas trabajadas diariamente por los trabajadores.</p>	<p align="center">Cláusula 39</p> <p>La Empresa conviene en que, todos los permisos que conceda a sus trabajadores conforme a las previsiones de la presente Convención, así como los reposos médicos concedidos a los mismos, tendrán su pago equivalente, entero o fraccionado, al de la jornada diaria de dichos trabajadores, según la duración del permiso, es decir, se computarán a base del número de horas trabajadas diariamente por los trabajadores.</p>	<p align="center">Cláusula 39</p> <p>La Empresa conviene en que, todos los permisos que conceda a sus trabajadores conforme a las previsiones de la presente Convención, así como los reposos médicos concedidos a los mismos, tendrán su pago equivalente, entero o fraccionado, al de la jornada diaria de dichos trabajadores, según la duración del permiso, es decir, se computarán a base del número de horas trabajadas diariamente por los trabajadores.</p>
Cambio de Horario de Trabajo	<p align="center">Cláusula 114</p> <p>La Empresa conviene en participar al Sindicato y a los trabajadores afectados, con 7 días de anticipación, cualquier cambio en los horarios o turnos de trabajo que vaya a efectuar, salvo en casos de accidentes o emergencias, igual participación se hará cuando se trate de establecer nuevos horarios.</p>	<p align="center">Cláusula 114</p> <p>La Empresa conviene en participar al Sindicato y a los trabajadores afectados, con siete (7) días de anticipación, cualquier cambio en los horarios o turnos de trabajo que vaya a efectuar, salvo en casos de accidentes o emergencias, igual participación se hará cuando se trate de establecer nuevos horarios.</p>	<p align="center">Cláusula 114</p> <p>La Empresa conviene en participar al Sindicato y a los trabajadores afectados, con siete (7) días de anticipación, cualquier cambio en los horarios o turnos de trabajo que vaya a efectuar, salvo en casos de accidentes o emergencias, igual participación se hará cuando se trate de establecer nuevos horarios.</p>



En materia de horarios los convenios analizados establecen disposiciones derivadas del Artículo 210 de la LOT en el que se establece la posibilidad del trabajo en horas extraordinarias en caso imprevisto.

Asimismo los convenios plantean la posibilidad por parte de la Empresa de realizar cambios o modificaciones en los horarios o turnos de trabajo, previa participación al Sindicato, salvo en casos de accidentes o emergencias, así como el otorgamiento y reconocimiento de permisos a los trabajadores de acuerdo a las disposiciones establecidas en los convenios.



ANÁLISIS VERTICAL DE LAS CLÁUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG VENALUM; PERÍODOS 2000-2002, 2003-2005 Y 2006-2008, REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN

Convenio Colectivo CVG VENALUM

FLEXIBILIDAD EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN			
CLÁUSULAS	2000-2002	2003-2005	2006-2008
Suspensión de Labores en el Preaviso	La Empresa conviene a no exigir a sus trabajadores la prestación de servicios durante el período de preaviso que debe dar el patrono, ni a exigir el preaviso que debe dar el trabajador	Se mantiene	Se mantiene
1 Elemento Flexible			



ANÁLISIS HORIZONTAL DE LAS CLÁUSULA CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG VENALUM, PERÍODOS 2000-2002, 2003-2005 Y 2006-2008, REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN

Convenio Colectivo CVG VENALUM

FLEXIBILIDAD EN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN			
CLÁUSULA	2000-2002	2003-2005	2006-2008
Suspensión de Labores en el Preaviso	<p>Cláusula 20 La Empresa conviene en no exigir a sus trabajadores la prestación de servicios durante los plazos determinados en los literales a, b, c, d y e, del artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, cuando la terminación de la relación de trabajo no provenga de la decisión voluntaria del trabajador, ni a exigir el preaviso previsto en el artículo 107 de la misma ley, en sus literales a, b y c.</p>	<p>Cláusula 20 La Empresa conviene en no exigir a sus trabajadores la prestación de servicios durante los plazos determinados en los literales a, b, c, d y e, del artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, cuando la terminación de la relación de trabajo no provenga de la decisión voluntaria del trabajador, ni a exigir el preaviso previsto en el artículo 107 de la misma ley, en sus literales a, b y c.</p>	<p>Cláusula 20 La Empresa conviene en no exigir a sus trabajadores la prestación de servicios durante los plazos determinados en los literales a, b, c, d y e, del artículo 104 de la LOT vigente, cuando la terminación de la relación de trabajo no provenga de la decisión voluntaria del trabajador, ni a exigir el preaviso previsto en el artículo 107 de la misma ley, en sus literales a, b y c.</p>



En materia de terminación de la relación CVG Venalum y Sutralum manifiestan su propósito de colaborar, para hacer efectiva la estabilidad de los trabajadores, evitando todo despido que no sea justificado por razones legales o por requerimiento de sus operaciones.

Sin embargo los convenios establecen y mantienen que la Empresa haciendo referencia al Artículo 104 de la LOT, en caso de despedir a un trabajador injustificadamente o por razones económicas o tecnológicas, no exigirá la prestación de sus servicios durante los plazos establecidos en dicho Artículo.

Asimismo cuando la terminación de la relación provenga de la decisión voluntaria del trabajador, es decir por retiro voluntario de este, la Empresa no le exigirá el respectivo preaviso previsto en el Artículo 107 de la LOT.



ANÁLISIS VERTICAL DE LAS CLÁUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG VENALUM; PERÍODOS 2000-2002, 2003-2005 Y 2006-2008, REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD DE SALARIOS

Convenio Colectivo CVG VENALUM

FLEXIBILIDAD DE SALARIOS			
CLÁUSULAS	2000-2002	2003-2005	2006-2008
Aumento de Salarios	La Empresa conviene establecer un aumento de salarios en dos modalidades, correspondientes al personal de nivel 1 o nómina diaria y al personal de nómina mensual, administrados en tres partes durante la vigencia de la convención.	Se mantiene	Se mantiene, e incluye un cuarto incremento durante la administración de la convención.
Salario Mínimo de Ingreso	La Empresa conviene en determinar dos tipos de salario mínimo de ingreso: uno correspondiente a los trabajadores de nómina diaria y el otro establecido para los trabajadores de nómina mensual.	Se mantiene	Se mantiene
Bono Nocturno	Se conviene que el trabajo nocturno correspondiente a la jornada normal, será remunerado sobre el salario básico.	Se mantiene	Se mantiene



Convenio Colectivo CVG VENALUM

FLEXIBILIDAD DE SALARIOS

CLÁUSULAS	2000-2002	2003-2005	2006-2008
Prima por Trabajos en Condiciones de Riesgo	La empresa pagará una prima calculada sobre el salario básico hora por el tiempo efectivamente trabajado en áreas de alto riesgo.	Se mantiene	Se mantiene
Premios y Estímulos Especiales	La Empresa establece y promueve políticas de incentivo a través de premios y estímulos especiales en dinero.	Se mantiene	Se mantiene
5 Elementos Flexibilizadores			



ANÁLISIS HORIZONTAL DE LAS CLÁUSULA CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG VENALUM, PERÍODOS 2000-2002, 2003-2005 Y 2006-2008, REFERIDAS A LA FLEXIBILIDAD DE SALARIOS

Convenio Colectivo CVG VENALUM

FLEXIBILIDAD DE SALARIOS

CLÁUSULA	2000-2002	2003-2005	2006-2008
Aumento de Salarios	<p align="center">Cláusula 6</p> <p>La Empresa conviene en aumentar a sus trabajadores los salarios básicos de la manera siguiente:</p> <p>Bs. 3.000 diarios a los trabajadores de la nómina diaria y de Bs. 120.000 mensuales a los trabajadores de la nómina mensual.</p> <p>Un incremento de Bs. 1.200 diarios a los trabajadores de la nómina diaria y Bs. 30.000 mensuales a los trabajadores de la nómina mensual.</p> <p>Un incremento de Bs. 1.200 diarios a los trabajadores de la nómina diaria y Bs. 30.000 mensuales a los trabajadores de la nómina mensual.</p>	<p align="center">Cláusula 6</p> <p>La Empresa conviene en aumentar a sus trabajadores los salarios básicos de la manera siguiente:</p> <p>Bs. 8.000 diarios a los trabajadores de la Nómina Diaria y Bs. 240.000 mensuales a los trabajadores de la Nómina Mensual.</p> <p>Un incremento de Bs. 2.000 diarios a los trabajadores de la Nómina Diaria y Bs, 60.000 mensuales a los trabajadores de la Nómina Mensual.</p> <p>Un incremento de Bs. 2.000 diarios a los trabajadores de la Nómina Diaria y Bs. 60.000 mensuales a los trabajadores de la Nómina Mensual.</p>	<p align="center">Cláusula 6</p> <p>Las partes acuerdan en que se aumentarán los salarios básicos así:</p> <p>Un incremento de Bs. 15.000 diarios sobre el salario básico a los trabajadores de la Nómina Diaria y Bs. 450.000 mensuales sobre el salario básico a los trabajadores de la Nómina Mensual.</p> <p>Aumentar en Bs. 3.000 diarios sobre el salario básico a los trabajadores de la Nómina Diaria y Bs. 90.000 mensuales sobre el salario básico, a los trabajadores de la Nómina Mensual.</p> <p>Aumentar en Bs. 3.000 diarios sobre el salario básico a los trabajadores de la Nómina Diaria y Bs. 90.000 mensuales sobre el salario básico, a los trabajadores de la Nómina Mensual.</p> <p>Otorgar Bs. 4.000 diarios a los trabajadores de la Nómina Diaria y Bs. 120.000 mensuales a los trabajadores de la Nómina Mensual</p>
Salario Mínimo de Ingreso	<p align="center">Cláusula 7</p> <p>La empresa conviene en que el Salario Mínimo de ingreso para sus trabajadores de la nómina diaria será de 11.079 Bs./Día y de 372.589 Bs./Mes para el personal de la nómina mensual.</p>	<p align="center">Cláusula 7</p> <p>La empresa conviene en que el Salario Mínimo de ingreso para sus trabajadores de la nómina diaria será de 18.079 Bs./Día y de 566.589 Bs./Mes para el personal de la nómina mensual.</p>	<p align="center">Cláusula 7</p> <p>La empresa conviene en que el Salario Mínimo de ingreso para sus trabajadores de la nómina diaria en su nivel 1 será de 37.079 Bs./Día y de 1.136.589 Bs./Mes para el personal de la nómina mensual.</p>



Convenio Colectivo CVG VENALUM

FLEXIBILIDAD DE SALARIOS			
CLÁUSULA	2000-2002	2003-2005	2006-2008
Bono Nocturno	<p>Cláusula 9</p> <p>La Empresa conviene en que el trabajo nocturno correspondiente a la jornada normal, será remunerado con recargo del setenta por ciento (70%) sobre el salario básico.</p>	<p>Cláusula 9</p> <p>La Empresa conviene en que el trabajo nocturno correspondiente a la jornada normal, será remunerado con recargo del setenta por ciento (70%) sobre el salario básico.</p>	<p>Cláusula 9</p> <p>La Empresa conviene en que el trabajo nocturno correspondiente a la jornada normal, será remunerado con recargo del setenta por ciento (70%) sobre el salario básico.</p>
Prima por Trabajos en Condiciones de Riesgo	<p>Cláusula 81</p> <p>La empresa pagará una prima equivalente al sesenta por ciento (60 %) del salario básico hora del trabajador, que se aplicará sobre la totalidad de las horas efectivamente trabajadas, a aquellos trabajadores que por requerimiento de la empresa realicen labores en altura o en espacios confinados, para lo cual deberá obtenerse la certificación de trabajo seguro.</p>	<p>Cláusula 81</p> <p>La empresa pagará una prima equivalente al sesenta por ciento (60 %) del salario básico hora del trabajador, que se aplicará sobre la totalidad de las horas efectivamente trabajadas, a aquellos trabajadores que por requerimiento de la empresa realicen labores en altura o en espacios confinados, para lo cual deberá obtenerse la certificación de trabajo seguro.</p>	<p>Cláusula 81</p> <p>La empresa pagará una prima equivalente al sesenta por ciento (60 %) del salario básico hora del trabajador, que se aplicará sobre la totalidad de las horas efectivamente trabajadas, a aquellos trabajadores que por requerimiento de la empresa realicen labores en altura o en espacios confinados, para lo cual deberá obtenerse la certificación de trabajo seguro.</p>
Premios y Estímulos Especiales	<p>Cláusula 85</p> <p>La Empresa promoverá el otorgamiento de premios y estímulos especiales que se traducen en aportes en dinero a los trabajadores que más se destaquen en el año en el cumplimiento de las metas fijadas por la Empresa para el mejoramiento continuo y sistemático de la productividad, o que aporten ideas y soluciones para resolver problemas que se presenten en la planta, o para el mejoramiento de equipos y sistemas implementados, o para la preservación de la integridad física de los trabajadores.</p>	<p>Cláusula 85</p> <p>La Empresa promoverá el otorgamiento de premios y estímulos especiales que se traducen en aportes en dinero a los trabajadores que más se destaquen en el año en el cumplimiento de las metas fijadas por la Empresa para el mejoramiento continuo y sistemático de la productividad, o que aporten ideas y soluciones para resolver problemas que se presenten en la planta, o para el mejoramiento de equipos y sistemas implementados, o para la preservación de la integridad física de los trabajadores en general.</p>	<p>Cláusula 85</p> <p>La Empresa promoverá el otorgamiento de premios y estímulos especiales, que se traducen en aportes en dinero a los trabajadores que más se destaquen en el año en el cumplimiento de las metas fijadas por la Empresa para el mejoramiento continuo y equipos y sistemas implementados, o para la preservación de la integridad física de los trabajadores en general.</p>



En materia de salarios los convenios estipulan en cada convención y a lo largo de la administración de cada una de ellas, incrementos progresivos del salario básico diario. En este sentido, los incrementos salariales se determinan de dos maneras; un incremento para todos los trabajadores del nivel 1 o de nómina diaria y un incremento equivalente para los trabajadores que conformen la nómina mensual de la Empresa.

A este respecto, los convenios 2000-2002 y 2003-2005 establecen incrementos de salarios básicos diarios administrados en tres partes durante la vigencia de las convenciones; de igual forma para el período 2006-2008 la Empresa establece incrementos salariales administrados en cuatro partes.

Por otro lado, CVG Venalum conviene con el Sindicato y tienden a incrementar progresivamente en cada convención, la estipulación del salario mínimo de ingreso; en este caso igualmente se determinan dos tipos de salario básico, uno establecido para los trabajadores de la nómina diaria y otro equivalente para los trabajadores de nómina mensual. Estos aumentos progresivos evidencian la aplicación de mecanismos de indexación o ajuste de los salarios al costo de la vida.

Igualmente se mejora y se mantiene en los convenios el pago previsto en el Artículo 156 de la LOT correspondiente al bono nocturno; también la Empresa conviene en pagar una prima calculada sobre el salario básico que se aplicará sobre el total de horas trabajadas en áreas consideradas como de alto riesgo.

De igual manera la Empresa establece y mantiene en sus convenios la aplicación de políticas de incentivo para sus trabajadores a través de aportes en dinero a los trabajadores más destacados.



ANÁLISIS VERTICAL DE LAS CLÁUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG VENALUM; PERÍODOS 2000-2002, 2003-2005 Y 2006-2008, REFERIDAS A LA EXTERNALIZACIÓN

Convenio Colectivo CVG VENALUM

EXTERNALIZACIÓN			
CLÁUSULAS	2000-2002	2003-2005	2006-2008
Contratistas y Cooperativas	La Empresa conviene incorporar a su mano de obra directa trabajadores de contratistas y Subcontratistas de estas.	Se mantiene	Se incorpora a las Cooperativas
1 Elemento Flexible			



ANÁLISIS HORIZONTAL DE LAS CLÁUSULA CONTENIDAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG VENALUM, PERÍODOS 2000-2002, 2003-2005 Y 2006-2008, REFERIDAS A LA EXTERNALIZACIÓN

Convenio Colectivo CVG VENALUM

EXTERNALIZACIÓN			
CLÁUSULA	2000-2002	2003-2005	2006-2008
Contratistas y Cooperativas	<p>Cláusula 108 Ambas partes convienen que, cuando CVG VENALUM haga uso de contratistas o sub-contratistas de éstos, para la ejecución de labores inherentes o conexas con el objeto de la Empresa, garantizará que dichos contratistas y/o sub-contratistas, otorguen a sus trabajadores los mismos salarios y den los mismos beneficios legales que CVG VENALUM otorga a sus trabajadores.</p>	<p>Cláusula 108 Ambas partes convienen que, cuando CVG VENALUM haga uso de contratistas o sub-contratistas de éstos, para la ejecución de labores inherentes o conexas con el objeto de la Empresa, garantizará que dichos contratistas y/o sub-contratistas, otorguen a sus trabajadores los mismos salarios y den los mismos beneficios legales que CVG VENALUM otorga a sus trabajadores.</p>	<p>Cláusula 108 VENALUM incorporará progresivamente a su nomina directa la mano de obra que utilizan en la actualidad contratistas, subcontratistas y cooperativas en actividades inherentes o conexas de carácter permanente y continua.</p>



CVG Venalum y Sutralum convienen y mantienen la posibilidad de hacer uso de contratistas, asimismo se establece que cuando la Empresa haga uso de contratistas y/o subcontratistas se le garantizará a sus trabajadores los mismos salarios y los mismos beneficios que la Empresas otorga a sus trabajadores.

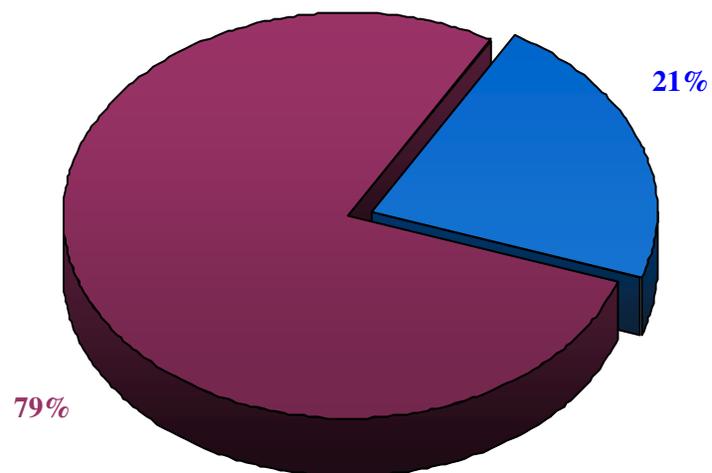
En el convenio 2006-2008 se establece la incorporación de cooperativas para la realización de funciones inherentes o conexas a las actividades de la Empresa.

En este caso se evidencia, la voluntad de las partes a externalizar las funciones de la Empresa para la ejecución de labores ajenas a las actividades propias de la empresa.

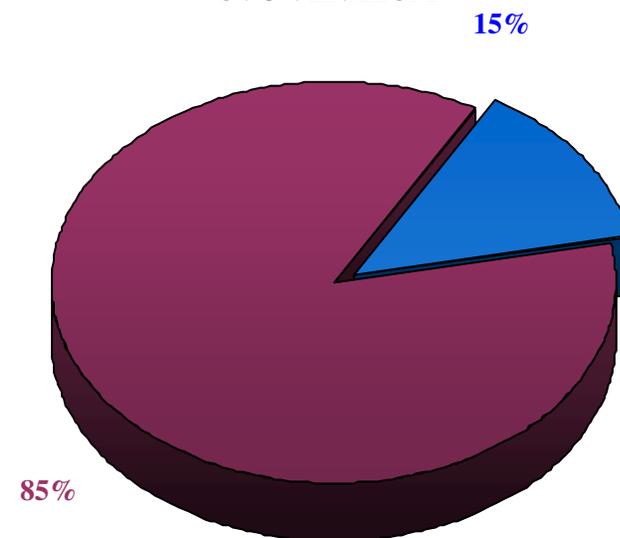


RELACIÓN PROPORCIONAL DE LA TOTALIDAD DE CLÁUSULAS FLEXIBLES PRESENTES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE CVG EDELCA Y CVG VENALUM, PERÍODO 1999-2006

CVG EDELCA



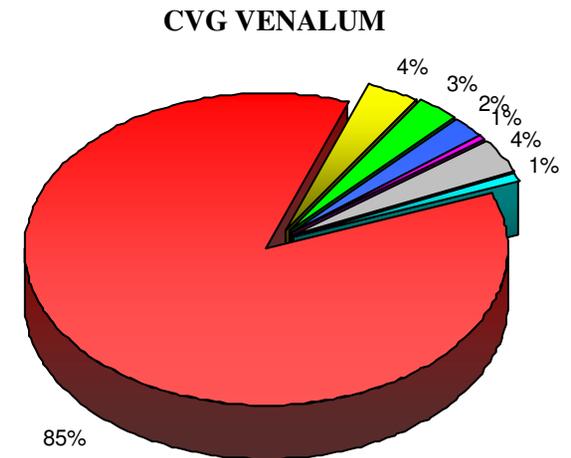
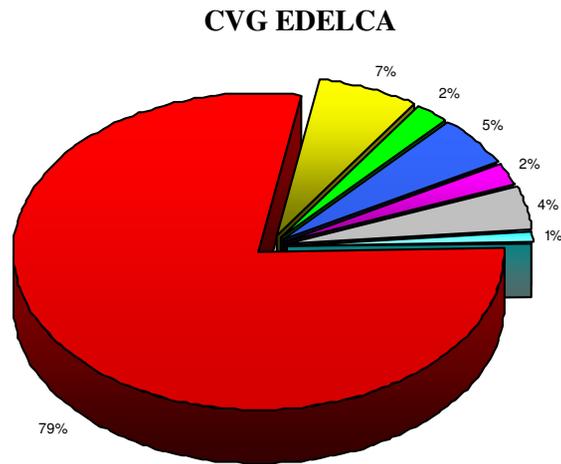
CVG VENALUM



 Cláusulas Flexibles
 Cláusulas Rígidas



REPRESENTACIÓN PROPORCIONAL DE LOS ELEMENTOS FLEXIBLES PRESENTES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LAS EMPRESAS CVG EDELCA Y CVG VENALUM, PERÍODOS 1999-2006



- Flexibilidad en la Contratación
- Flexibilidad de la Jornada
- Flexibilidad de Horarios
- Flexibilidad en la Terminación de la Relación
- Flexibilidad Salarial
- Externalización
- Cláusulas Rígidas



VI. Conclusiones

La presente investigación tuvo como objetivo de estudio, analizar históricamente el desarrollo de las tendencias flexibles presentes en las convenciones colectivas de las empresas, CVG Edelca y CVG Venalum durante su administración en el período comprendido entre 1999 y 2006. A través de una revisión exhaustiva de la información contenida en cada una de las cláusulas de los convenios colectivos derogados y vigentes analizados, se buscó dar respuesta a la pregunta de investigación y a los respectivos objetivos específicos.

A lo largo del análisis de los elementos de flexibilización de las condiciones de trabajo expuestas, se han podido precisar las características propias de los convenios colectivos de las empresas estudiadas pertenecientes a la Corporación Venezolana de Guayana CVG, en materia de regulación de empleo.

Ahora bien, en primer lugar es importante señalar que en Venezuela, la legislación laboral vigente se caracteriza por ser tutelar, estática y poco flexible; si bien la Ley Orgánica del Trabajo LOT contempla varias modalidades de flexibilización del trabajo, en materia de contratación, jornada y horarios; se presume que la idea del legislador fue darle a la ley un carácter profundamente proteccionista.

Por su parte la figura del Convenio Colectivo en Venezuela así como en los países con una normativa rígida y proteccionista a sido el instrumento mas conveniente, adecuado y eficiente para introducir “flexibilidades” en las condiciones de trabajo, que en efecto buscan adecuar y conjugar permanentemente las necesidades de la empresa con los intereses socioeconómicos de las partes; esto con la ayuda sus sindicatos en la elaboración de la norma a través de la negociación colectiva; dándole así dinamismo al complejo proceso de relaciones laborales existente en el país.

Esto nos lleva a afirmar que los Convenios Colectivos de las empresas analizadas en este estudio, presentan, en términos generales, una descripción e implementación más casuística de la legislación laboral, puesto que el marco legal vigente, como ya hemos señalado no admite mayores niveles de flexibilidad de las condiciones de trabajo, sin que esta atente al principio de irrenunciabilidad de los



derechos adquiridos por los trabajadores, aunque existe la salida de acuerdos homologados.

De acuerdo a la investigación que se realizó, referente a la identificación y descripción de las condiciones de flexibilización laboral reflejadas en los Convenios Colectivos suscritos entre las empresas CVG Edelca y CVG Venalum y sus trabajadores, se presentan a continuación, las siguientes consideraciones:

En materia de Contratación se puede determinar lo siguiente:

En el caso de CVG Edelca, en cuanto a la contratación de empleados, los convenios analizados mantienen la tendencia especificando que la empresa solicitará por escrito al Sindicato el 75% de los trabajadores que necesite, incluyendo en el convenio 2006-2008 a los aprendices INCE.

Asimismo, CVG Venalum, establece y mantiene la misma modalidad de selección y contrato de empleados pero aumentando en un 10% la cantidad de trabajadores que la Empresa debe solicitar al Sindicato, es decir la Empresa solicitará al Sindicato el 85% de los trabajadores que se requiera para el desarrollo de sus actividades.

En este caso podríamos considerar que en ambas empresas se le otorga preeminencia para la contratación, a los términos de los convenios colectivos analizados, a los trabajadores sindicalizados.

Otro elemento importante en materia contractual tiene que ver con posibilidad de transferir y ubicar temporalmente al trabajador convaleciente a un área o puesto de trabajo apto para que realice trabajos adecuados a su condición mientras dura el período de convalecencia, sobre este particular, ambas empresas establecen esta posibilidad; de hecho, CVG Edelca incluye en su convenio 2006-2008 al trabajador discapacitado, entendiéndose como aquel trabajador parcialmente afectado cuando a causa de una enfermedad profesional o accidente del trabajo quede incapacitado para realizar sus labores de manera normal y efectiva.



Asimismo CVG Edelca también plantea y tiende a mantener en las convenciones analizadas la posibilidad de trasladar al trabajador a realizar labores de índole distintas a aquellas previstas en su respectiva clasificación, siempre que el traslado suponga una mayor remuneración.

Por su parte CVG Venalum establece y mantiene la libertad dentro de sus posibilidades operativas, de manejar un sistema de rotación de turnos para sus trabajadores, es decir la Empresa podrá transferir un trabajador de turno fijo, a uno rotativo o viceversa con el fin de utilizar alternativamente los turnos de trabajo.

Este tipo de disposiciones de parte de ambas empresas pone de manifiesto, primero el carácter polivalente que pudiera tener el trabajador en caso de su traslado o transferencia a otras funciones, la movilidad interna en la Empresa, y las políticas de rotación de los turnos de trabajo, elementos que como ya hemos señalado están generalmente asociados a formas de flexibilidad interna y funcional.

Otro elemento presente en materia de contratación lo plantean los convenios analizados de CVG Venalum, en el que se establecen disposiciones derivadas del Artículo 76 de la LOT en el cual la Empresa, podrá celebrar contratos a tiempo determinado por un período no mayor a cuatro meses, pudiendo prorrogarse dicho lapso por un tiempo igual.

Por otra parte, en lo referente a los trabajadores extranjeros los convenios colectivos de ambas empresas establecen y tienden a mantener restricciones a la contratación y transferencia de trabajadores extranjeros, los cuales, solo bajo circunstancias excepcionales podrán ser contratados.

En materia de Jornada podemos concluir lo siguiente:

Para el caso de CVG Edelca y CVG Venalum, en materia de jornada de trabajo se plantean disposiciones derivadas del Artículo 199 numeral f de la Ley Orgánica del Trabajo LOT, quedando establecida la posibilidad de prolongar la duración normal del trabajo en labores de reparaciones, modificaciones, canalizaciones de líneas o



conductores de energía eléctrica, etc. o cuando ello sea necesario por razones técnicas o por razones de emergencia debidamente justificadas.

En este sentido, ambas convenciones en los diferentes períodos estudiados tienden a mantener en el tiempo la libertad para prolongar o pautar cambios en la jornada, estableciendo la posibilidad de llamar al trabajador para que preste servicios por urgencia o mantenimiento luego de terminada su jornada ordinaria, asimismo la posibilidad de llamar a un trabajador intempestivamente en su día de descanso semanal legal; por su parte CVG Venalum en sus convenios establece que pudiera llamar al trabajador en días feriados previstos en la ley y en su convención.

Otro elemento presente en materia de flexibilidad de jornada, lo plantea y los mantiene CVG Venalum; se trata de poner en práctica formas de flexibilidad cuantitativa interna a través de turnos rotativos, manteniendo el promedio de cuarenta horas semanales de trabajo pero administrándolas en un período de cuatro semanas consecutivas de la siguiente manera: dos semanas con seis días de trabajo, una con cinco días de trabajo y la semana restante con cuatro días; mecanismo que en el caso de CVG Venalum representa un alto nivel de flexibilidad de la jornada laboral.

En efecto, en función del análisis efectuado a los convenios colectivos de CVG Edelca y CVG Venalum, se evidencia que existe flexibilidad plena para la modificación o prolongación de la jornada laboral, acordada entre la empresa y sus trabajadores; sobre todo porque se trata de empresas de procesos y producción continua en el que se requiere aplicar ciertos mecanismos flexibilizadores en el tiempo efectivo de trabajo para adaptar sus funciones o responder ante situaciones o necesidades de la producción.

En lo que respecta a los Horarios podemos resolver lo siguiente:

Igualmente se establecen disposiciones similares a las previstas en el Artículo 210 de la Ley Orgánica de Trabajo LOT, correspondientes al trabajo en horario extraordinario.

En este sentido las convenciones de CVG Edelca y CVG Venalum analizadas tienden a mantener la posibilidad de prolongar la jornada ordinaria diurna para la



prestación de servicios en horas extraordinarias o sobretiempo, acordando el pago correspondiente por horas extras en turnos extraordinarios.

Igualmente, ambas empresas convienen en establecer un régimen de permisos en el que se limitan o se prolonga el tiempo de permiso, lo que supone que en cualquier momento el trabajador podría modificar o alterar su horario o jornada de trabajo siempre y cuando la causa del permiso este debidamente justificada.

Por otra parte, CVG Venalum establece y mantiene en sus convenios la posibilidad previa participación al Sindicato y a los trabajadores afectados de cambiar los horarios o turnos de trabajo salvo en situaciones de emergencia donde no es necesario participar los cambios al Sindicato.

Este principio en que reposa esta modalidad de flexibilidad se funda en la distinción entre la "duración del trabajo" y el "ordenamiento del tiempo de trabajo". Por ello, su impacto más importante es que permiten terminar con la rigidez de los horarios de trabajo impuestos.

En materia de Terminación de la Relación podemos concluir:

En este sentido ambas Empresa reconocen en sus convenios el principio de estabilidad en el trabajo, con la idea de crear un equilibrio personal entre los intereses individuales del trabajador (a) y los intereses socioeconómicos de la empresa. Sin embargo sobre esta materia ambas Empresas se remiten a las disposiciones establecidas en el Artículo 107 de la LOT.

En el caso de CVG Edelca se establece y se tiende a mantener en sus convenios la reducción de los lapsos previstos en el Artículo 107 de la LOT, correspondientes al preaviso que debe dar el trabajador a la Empresa en caso de que la terminación de la relación individual de trabajo provenga de la decisión voluntaria de este.

En este caso los convenios establecen una reducción del preaviso de quince días que dispone la ley a siete si el trabajador tuviera una antigüedad mayor a seis meses,



asimismo se establece la reducción de un mes que dispone la ley a quince días si el trabajador tuviere mas de un año en la Empresa.

Por su parte CVG Venalum, dispone y mantiene en sus convenios, el no exigir a sus trabajadores la prestación de servicios durante los plazos determinados en los literales a, b, c, d y e, correspondientes a los lapsos de preaviso de acuerdo a la antigüedad del trabajador, dispuesto en el Artículo 104 de la LOT; sobre este particular se entiende que cuando la relación de trabajo finalice por despido injustificado, es decir, cuando la terminación de la relación no provenga de la decisión voluntaria del trabajador o basado en motivos económicos o tecnológicos el patrono tiene la posibilidad de no notificarle al trabajador el preaviso.

De esta manera, se puede evidenciar en ambos casos que se manifiesta abiertamente un relajamiento de la normativa vigente en materia de preaviso.

Por otro lado CVG Edelca, presenta y mantiene en sus convenios otro elemento importante en materia de despidos; en este caso se siguen las directrices previstas por la LOT, ya que se establece que el despido injustificado o por razones técnicas o económicas será indemnizado de acuerdo a las disposiciones previstas en el Artículo 125 de la LOT, sobre este particular entendemos que si el patrono persiste en su propósito de despedir al trabajador y desea terminar de inmediato con la relación de trabajo, éste lo podrá hacer, considerándose como despido injustificado así la Empresa deberá indemnizar al trabajador de acuerdo a lo dispuesto en el mencionado Artículo. Este caso podría considerarse de acuerdo a algunos juristas una manifestación de flexibilidad en la terminación de la relación, dado que se le da la libertad al patrono de poner fin a la relación de trabajo de inmediato y sin previo aviso. Sin embargo existe la idea de parte de legisladores que no se puede considerar este mecanismo de despido como un elemento flexibilizador.

En materia Salarial podemos concluir lo siguiente:

CVG Edelca y CVG Venalum establecen en sus convenios y tienden a aumentar progresivamente en el tiempo, los salarios básicos diarios sus trabajadores. En este caso CVG Edelca determina en su convenio 1999-2002 un aumento de salarios establecido



en tres partes, luego en su siguiente convenio 2003-2005 estructura el aumento en cinco partes a lo largo del período de vigencia de la convención y en el tercer convenio analizado 2006-2008 vuelve a determinar los aumentos respectivos en tres partes. Asimismo se pudo observar que a partir de la convención celebrada para el período 2003-2005 se determina la porción correspondiente al salario de eficacia atípica, porcentaje o cantidad del salario básico diario que queda excluida de la base de cálculo de los beneficios contractuales.

Por su parte CVG Venalum, en sus convenios 2000-2002 y 2003-2005 determinan incrementos de salario administrados en tres partes, establecido en dos modalidades, un incremento del salario básico para los trabajadores de nivel 1 o de nómina diaria y un incremento sobre el salario básico a los trabajadores de nómina mensual.

Esto sin duda se corresponde con prácticas de indexación cuasi-mecánica y/o ajustabilidad de los salarios al costo de la vida, reflejando entre las diferentes clasificaciones de cargos diferencias estrechas a nivel salarial y rompiendo con el salario mínimo establecido por ley, es decir la base de cálculo ya no sería el cargo desempeñado. Por otro lado, estas políticas de diferenciación podrían considerarse como mecanismos, que a la vista constituyen un procedimiento de segmentación y fragmentación de la fuerza de trabajo, de división de intereses y de condiciones de trabajo del universo de trabajadores que conforman la empresa.

Por otra parte, ambas Empresas convienen en sus convenios analizados y tienden a mantener en el tiempo el establecimiento de un bono o prima expresado en porcentajes que oscilan entre 60% en el caso CVG Venalum y 95% en el caso de CVG Edelca sobre el salario básico que se aplica sobre la totalidad de horas o días efectivamente trabajados para los trabajadores que realicen labores en áreas de alto riesgo.

Igualmente en el caso de CVG Edelca los convenios establecen el pago equivalente de hasta un 90% por concepto de jornada extraordinaria a causa de emergencia o mantenimiento de equipos. Estas modalidades de remuneración sin duda



conlleven a reducir las rigideces de las estructuras salariales que existen en todas las empresas, adaptándolas a criterios de cualificaciones, rendimiento o desempeño.

Por su parte CVG Venalum, plantea y tiende a mantener en sus convenios la promoción para el otorgamiento de premios y estímulos especiales traducidos en aportes en dinero como elemento motivador para los trabajadores que más se destaquen en el año en el cumplimiento de las metas fijadas por la Empresa para el mejoramiento continuo y sistemático de la productividad, o que aporten ideas y soluciones para resolver problemas que se presenten en la planta, para el mejoramiento de equipos y sistemas implementados, o para la preservación de la integridad física de los trabajadores en general. Esto sin duda vincula los niveles retributivos de cada trabajador a su desempeño y cualificación, y rompe con los mecanismos rígidos con los cuales se suelen fijar las estructuras salariales.

En lo que respecta a la Externalización de Funciones podemos resaltar lo siguiente:

CVG Edelca y CVG Venalum se caracterizan por ser empresas de una inmensa capacidad instalada que requieren de un constante mantenimiento de sus instalaciones, así como una permanente inversión de capital y de recurso humano para el desarrollo y preservación de sus equipos y maquinaria de trabajo para garantizar a largo plazo la operatividad y el normal desarrollo de sus actividades.

A este respecto, ambas Empresas establecen y tienden a mantener en el tiempo la incorporación a su nómina directa de mano de obra por un período de tiempo preestablecido, de empresas contratistas, subcontratistas y cooperativas que facilitan y amplían la oferta de servicios y bienes en las actividades inherentes o conexas a estas. De esta manera las Empresas traslada el vínculo laboral a otra sin expectativas de largo plazo y sin tensiones a la hora de terminar la relación de trabajo y sin incurrir en costosas inversiones fijas en trabajo.

Como se ve, las Empresas y los Sindicatos que han sido objeto de análisis en esta investigación han alcanzado ciertos niveles de flexibilidad en sus convenios colectivos; flexibilidades que si bien mejoran, y suprimen algunas rigideces no se



adscriben a las tendencias desreguladoras propias de sistemas neoliberales. De hecho, las manifestaciones de flexibilidad que se presentan en los convenios analizados en su mayoría se derivan de disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Trabajo LOT. Esto por lógica, justifica la tendencia y el carácter principalmente estático de las convenciones colectivas estudiadas si se toma en cuenta su evolución en el tiempo.

Ahora bien, en este contexto no se evidencian iniciativas flexibilizadoras, cambios estructurales en la organización del trabajo ni mucho menos propuestas desreguladoras, sobre todo si se tiene en cuenta que el Estado continúa siendo el ejecutor y el eje central en el sistema de relaciones laborales. En este sentido los Sindicatos mantendrán sus esquemas y estrategias de negociación basados en conquistas y reivindicaciones meramente socioeconómicas (incrementos progresivos de salarios mínimos, planes de vivienda, planes de educación, políticas de incentivo etc.) manteniendo su carácter como “*Sindicato de Negociación*”

Otro elemento clave a tomar en cuenta en cuanto a la flexibilización de las condiciones de trabajo en Venezuela, lo constituye, la Inamovilidad Laboral, que si bien no es tema de investigación en este trabajo, es determinante a la hora de establecer una síntesis del fenómeno en Venezuela. Establecida a través de los decretos emitidos por el Ejecutivo Nacional, el primero de ellos data del 11 de Mayo de 2002, con extensiones sucesivas, siendo la última de ellas la realizada el 30 de Septiembre de 2004, finalizando el 30 de Marzo de 2005.

La Inamovilidad Laboral aplica a los trabajadores de la empresa privada y el personal obrero del sector público, que tenga más de tres meses de servicio en una empresa, y que devengue un salario básico mensual menor a dos salarios mínimos y que no ejerzan cargos de dirección.

La inamovilidad es consecuencia de una política de corte proteccionista, pretendiendo proteger el trabajo como hecho social, lo que bajo la mirada de la actual administración gubernamental vincula a la reactivación y diversificación de la economía; por el contrario, la perspectiva empresarial privada opina que medidas proteccionistas como la inamovilidad, perjudican aun mas a los trabajadores puesto que no se estimula la generación de empleo. Así, quien se busca proteger resulta ser el mas



perjudicado, puesto que, la medida en realidad vincula al pequeño universo de trabajadores pertenecientes al sector formal de la economía y perjudica al superior sector informal y a los desempleados.

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

Finalmente, es importante entender que la legitimidad de la representación laboral, su actitud hacia el cambio y una voluntad de apoyar los cambios globales en la ejecución de las políticas laborales constituye un elemento esencial para la flexibilidad laboral. Asimismo, la aplicación de los criterios de flexibilidad, exige la coordinación internacional de las normativas legales en materia de empleo, remuneraciones, seguridad social, para garantizar la permanencia de los derechos alcanzados

De no establecerse la homogenización normativa en las materias antes señaladas surgiría una competencia desleal, en la cual la situación de desventaja sería para el país que actuara con mayor justicia social. En el caso específico de Venezuela, donde se da mayor protección social, los costos se elevan y por consiguiente la competitividad en los mercados internacionales se vería afectada por costos de producción más elevados.



VII. Recomendaciones

En el proceso de realización del Trabajo de Grado y luego de culminado el mismo surgieron aspectos que pueden ser tomados en cuenta, analizados y estudiados para el desarrollo de otros estudios e investigaciones vinculados al tema planteado.

A continuación se presentan algunas recomendaciones:

1. Investigar la viabilidad económica de los convenios colectivos de las empresas pertenecientes a la Corporación Venezolana de Guayana.
2. Estudiar el impacto y las consecuencias de la aplicación de estrategias flexibilizadoras en el mercado del aluminio mundial.
3. Realizar un estudio de productividad de las empresas del sector aluminio, a partir de aplicación de condiciones flexibles en sus convenios colectivos.
4. Estudiar los costos económicos y de capital humano derivados de la aplicación de estrategias flexibilizadas en los sectores eléctricos y siderúrgicos en una perspectiva de derecho colectivo.
5. Realizar estudios comparativos de empresas pertenecientes a la Corporación Venezolana de Guayana CVG, con empresas extranjeras pertenecientes al mismo sector o rama de producción que hayan tenido experiencias exitosas en su gestión.
6. En Venezuela llevar a cabo iniciativas y esfuerzos por parte del Ejecutivo Nacional que apunten a la flexibilización de las condiciones de trabajo tanto en empresas privadas como en empresas del Estado en materia de contratación, jornadas de trabajo, horarios, salarios, despidos etc. ya que como se evidencia, esto constituye un proceso fundamental para los países modernos, en un contexto global donde la competitividad en los mercados exige la puesta en marcha de este tipo de estrategias.



Factibilidad del Proyecto

La investigación planteada fue factible en términos de los recursos genéricos que se emplearon para la realización de la misma; de esta manera se tiene que:

- En cuanto al apoyo institucional, para la realización de este proyecto se contó con el soporte y apoyo de las empresas estudiadas; esto porque mediante estas, la Corporación Venezolana de Guayana, el Ministerio de Industrias Básicas y Minería (MIBAM) y los contactos formales que se tuvieron, se pudo obtener la información legal y complementaria que se necesitó para llevar a cabo la investigación.
- La inversión para la realización de este proyecto estuvo representada fundamentalmente por tres elementos que se tuvieron: recursos económicos, el recurso humano y el tiempo que se empleó en el desarrollo del mismo; en cuanto a la inversión monetaria esta se representó por los costos de traslado y estadía para la realización de la investigación.
- En relación a la aplicación de las técnicas, estas fueron altamente factibles pues se utilizaron conocimientos que se manejaban y se aplicaron desde una perspectiva sistémica y concatenada, lo que hizo más manejable la recolección de la data y el análisis de los resultados.
- Adicionalmente, el tema del estudio resulta de interés para el avance en cuanto al desarrollo de asuntos laborales del sector, por lo cual no fue difícil encontrar apoyo en las empresas involucradas.



Aspectos Éticos

En cuanto a los aspectos éticos la Escuela de Ciencias Sociales señala, en las Orientaciones para la Formulación y Elaboración del Trabajo de Grado, que se deben observar tres aspectos principales: prever todo tipo de situaciones que puedan causar perjuicios a los entes que estén involucrados en la investigación, observar la honestidad intelectual y resguardar el anonimato de los sujetos e instituciones cuando así sea requerido.

En cuanto al primer aspecto planteado, esta investigación no causa ningún tipo de perjuicio, físico, psicológico o moral a los actores y organizaciones que están implicados en la realización de la misma, esto porque se respetan y respetaron las normas que poseen las instituciones y se establecen y proponen estrategias que no son invasivas de la vida privada o atentan contra la integridad física de los sujetos que formaron parte de la investigación.

Se mantiene igualmente el criterio de honestidad intelectual al respetar las fuentes de información bibliográfica y de otra naturaleza; igualmente en la realización de la presente investigación se presentaron los criterios de otros autores e investigadores de manera directa, sin ningún tipo de manipulación o desvirtuación.

Finalmente, se entiende la importancia del tercer aspecto citado, ya que de no hacerlo se estaría irrespetando el ámbito de derechos de actores y organizaciones que prestaron su apoyo para la realización de la presente investigación.



Referencias Bibliográficas.

Alonso, Osvaldo y otros (1991). La Flexibilización Laboral en Venezuela ¿Nuevo Nombre o Nueva Realidad? ILDIS. Editorial Nueva Sociedad. Caracas.

Arango, Luz Gabriela y López, Carmen Marina (1999). Globalización, Apertura Económica Y Relaciones Industriales en América Latina. Centro de Estudios Sociales. Bogota, Colombia.

Araujo, Orlando (1969). Situación Industrial de Venezuela, Ediciones de la Biblioteca de la Universidad Central de Venezuela, Caracas.

Arria Salas, Alberto (1987). "Contratación Colectiva" Volumen 1, Ceta Editora, Caracas, Venezuela.

Carrillo, Jorge (2000). Flexibilidad y calificación en la nueva encrucijada Industrial. (CIID-CENEP, UNICAMP, UNESCO, Cinterfor/OIT)

Chávez Ramírez, Paulina (2001), Flexibilidad en el Mercado Laboral: Orígenes y Conceptos. Universidad de Puebla, México.

De la Garza Toledo, Enrique (1999). "Flexibilidad del Trabajo, discurso y construcción social" en Trabajo y empresa: entre dos siglos. Editorial Nueva Sociedad, Caracas.

Hernández Álvarez. Oscar (2004). Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Jurídicas Rincón C.A, Barquisimeto, Venezuela.

Hernández Álvarez, Oscar y otros (1990). La Flexibilidad del Trabajo: Un Estudio Internacional. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela.



Hernández Álvarez, Oscar (1992). "Flexibilización y Rigidez en la Ley Orgánica del Trabajo" ponencia en XVII Jornadas "TM. Domínguez Escovar" Derecho del Trabajo. Instituto de Estudios Jurídicos del Estado Lara. Barquisimeto.

Hernández Sampieri, Roberto y otros (1996). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill, México.

Klahr Z, Benjamín (2000). La Reconversión Industrial Vs. La Flexibilidad Laboral. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Lucena, Héctor (1989). El papel del Estado en las Relaciones Industriales en América Latina. Universidad de Carabobo, Venezuela.

OIT (1949). Convenios relativos a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. Ginebra, Suiza.

Romero, A. Carlos (2002). El Factor Trabajo como Tema en la Agenda Global. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela.

Salkind, Neil (1998). Métodos de Investigación. Prentice Hall. México.

Urquijo, José I (2001). Teoría de las Relaciones Industriales, IEES, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Urquijo, José I (2001). Teoría de las Relaciones Sindicato Gerenciales, IEES, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.

Zambrano, Luís (1995). "El Sector Público en Venezuela: "Significación y Estructura" Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.



1.- HEMEROGRAFÍA

American Psychological Association (2001) “Guía Breve para la preparación de un trabajo de investigación según el manual de estilo de publicación de la American Psychological Association (APA)” Washington DC.

Blasco Juan García y De Val Tena Ángel Luís (2005). El Convenio Colectivo en España. Zaragoza

Brunhes, Bernard (1989). La Flexibilidad del Trabajo: Reflexiones sobre Modelos Europeos. España.

Caldera, M (1990). La Negociación Colectiva. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales N° 26 Caracas, Publicaciones UCAB.

Calicchio, Teresa y Sánchez Dulce Maria (1985). Trabajo de Grado: La Huelga y la Contratación Colectiva en la Función Pública Venezolana. UCAB.

Camejo L, Armando J (2005). Crisis del modelo fordista o Estado de Bienestar en Venezuela. Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. 1989-2004. UNESR, Venezuela.

De Freitas De Jesús, Jair (S/F). Apuntes sobre el Derecho Sindical (Algunas notas referidas a los actores del derecho colectivo del trabajo).

Mavares, Maria y Tortorella, Anna (1997). Trabajo de Grado: El Programa de Participación Laboral FIV-CVG en el proceso de Privatización de Sidor. UCAB

Pérez Rodríguez, Mónica Helena y Requena Terán, Ibmara Helena (2004) Trabajo de Grado: Percepción de los trabajadores de Caracas frente a la Flexibilidad Laboral. UCAB



Rovella B, Pier y Granes G, Gabriela (2004). Trabajo de Grado: Flexibilidad Laboral y Globalización: Análisis Histórico Comparativo de dos empresas Siderurgicas. UCAB.

Ulrich Zachert, (2005) La Negociación Colectiva en Alemania, Hamburgo.

Useche A, María Cristina y Áñez, Carmen (2000). Flexibilización de las Relaciones de Trabajo y su Incidencia en la Fuerza Laboral. Universidad de Carabobo, Venezuela.

Vielma Mora, Jose Gregorio (2002). Trabajo de Grado: La Flexibilidad Laboral como Alternativa para la Contratación en el Sector Público en Venezuela. UCAB.

2 – REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

Aquevedo, Eduardo (2001). Reestructuración, Flexibilidad y Trabajo en América Latina, [Revista electrónica]. Consultado el día 30 de Julio de 2006 de la World Wide: www.revele.com.ve/pdf/coyuntura/volvii-n1/pag53.pdf

Benavides, Luisa (S/F). La Flexibilidad: Nuevo Paradigma de las Relaciones Laborales, [Revista Electrónica]. Consultado el día 30 de Julio de 2006 de la World Wide: www.servicio.cid.uc.edu.ve/derecho/revista/idc26/26-7.pdf

Durán López, Federico (2007). Negociación Colectiva y Flexibilidad del Trabajo, [Revista Electrónica]. Consultado el día 15 de Septiembre de 2007 de la :http://www.cincodias.com/articulo/opinion/Flexibilidad/negociacion/colectiva/cdsdi/20070717cdsdiopi_5/Tes/.

Esparza Valdivia, Martín Hugo (1998). El papel de la empresa pública, [Revista Electrónica]. Consultado el día 10 de Enero de 2006 de la World Wide: www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num5/doc10.htm



González, María Candelaria (2006). Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista, [Revista Electrónica]. Consultado el día 11 de Octubre de 2006 de la World Wide: www.serbi.luz.edu.ve/pdf/gl/vn1/art03.pdf

Guzmán, Rafael Alfonso (S/F). Derecho Laboral, [Documento en línea]. Consultado el día 15 de Noviembre de 2006 de la World Wide: www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml

Jaua Milano, Elías (1997). Del Fordismo a la Flexibilidad Laboral: Supuestos, Crisis y Realidades de la Regulación Social [Revista electrónica] Consultado el día 6 de Agosto de 2006 de la World Wide: www.red-vertice.com

López-Egea, Sandalio y otros (2002) Libro Blanco: Las mejores prácticas en las medidas de Flexibilidad en la Negociación Colectiva [Revista electrónica]. Consultado el día 8 de Enero de 2006 de la World Wide: www.iese.edu/en/files/6_7556.pdf

Lucena, Héctor (S/F). Un marco explicativo de la Flexibilidad Laboral y de sus aplicaciones en Venezuela. [Documento en línea]. Consultado el día 12 de Octubre de 2006 de la World Wide: www.atal.org/movimiento/12.htm

Viloria, Vera Enrique (2001). La Gerencia Privada y el Estado Empresario en Venezuela. [Documento en línea]. Consultado el día 5 de Diciembre de 2006 de la World Wide: www.cdc.fonacit.gov.ve/cgi-win/be_alex.exe?Acceso=T052100014747/0&Nombrebd=Conicit