



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
(INDUSTRIOLOGO)

TRABAJO DE GRADO

Título:

Reuniones Normativas Laborales: Evolución de las cláusulas
obligacionales en las Artes Gráficas (Caracas, 1994-2006)

Realizado por: Pui Meng Susana Chu Wong

Profesor Guía: Omar Picón

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

REUNIONES NORMATIVAS LABORALES: EVOLUCIÓN DE LAS CLÁUSULAS
OBLIGACIONALES EN LAS ARTES GRÁFICAS (CARACAS, 1994-2006)

Tesista: Pui Meng Susana Chu Wong

Tutor: Omar Picon

Caracas, Febrero de 2008

DEDICATORIA

Voy a pasar a formar parte de una larga lista de personas que dedican su tesis a sus padres, la verdad, que no tenía idea a quién podía dedicárselo, pero luego de haber reflexionado con más corazón que razón, mis padres, en especial mi mamá es la persona que siempre me venía a la mente.

La mezcla de culturas no ha sido un proceso fácil, pero ellos a su manera siempre me dieron lo mejor de sí, y, sin darse cuenta, me han dado la oportunidad y la posibilidad de alcanzar todo lo que pueda soñar del mundo.

Ellos mismos han sido un ejemplo que con mucho trabajo se pueden lograr cosas que en algún momento parecía imposible, aún cuando los recursos parecían nulos.

Finalmente para mis padres, de todo corazón

AGRADECIMIENTOS

Casi me parece un sueño estar escribiendo estas palabras, lograr este último paso de la vida universitaria ha sido un proceso largo, donde muchas cosas, situaciones y decisiones lo hicieron en algún momento casi inalcanzable.

Algo de lo que puedo dar fe es que a lo largo de mi vida, hay una fuerza suprema que siempre puso en mi camino personas que me apoyaron y creyeron en mí, por ello les dedico estas palabras.

A mis látigos, Ale, Deb y Migue gracias por todo su apoyo, tiempo, conocimientos, por no dejarme que tirar la toalla., sencillamente fue una bendición haberlos conocidos en la universidad y es un regalo que me llevo para el resto de la vida

Profesor Omar Picón, muchas gracias por recibirme cada vez que aparecía en su oficina, no sabe cuánto le agradezco sus palabras de aliento en todas las ocasiones. Recuerdo con especial cariño, aquella vez que nos encontramos en el estacionamiento de un centro comercial y usted se bajó del carro y me dijo ¿Cuándo empezamos? ¡Gracias!

Finalmente quiero agradecer todas aquellas personas que de una u otra forma me apoyaron directa e indirectamente, bien sea con su tiempo, sus regaños o sus habilidades, Patricia, Sarita, Marce... ¡Gracias!

ÍNDICE GENERAL

<i>Dedicatoria</i>	<i>ii</i>
<i>Agradecimientos</i>	<i>iii</i>
<i>Índice General</i>	<i>iv</i>
<i>Índice De Cuadros</i>	<i>vi</i>
<i>Indice De Gráficos</i>	<i>vii</i>
<i>Resumen</i>	<i>viii</i>
<i>Introduccion</i>	9
<i>I. Fundamentos Del Problema De Investigación</i>	11
1.1 Planteamiento Del Problema	11
1.1.2 Formulación Del Problema.....	16
1.2 Objetivos Del Estudio.....	16
1.2.1 Objetivo General.....	16
1.2.2 Objetivos Específicos	16
<i>Ii. Planteamiento Del Problema</i>	17
2.1 Antecedentes.....	17
2.2 Un Acercamiento Teórico	19
2.2.1 Principios Del Derecho Del Trabajo	20
2.2.2 Negociación Colectiva Del Trabajo	22
2.2.3 Reunión Normativa Laboral	29
<i>Iii. Marco Metodológico</i>	37
3.1 Definición De La Variable:	37
3.2 Análisis De Los Datos	38
3.3 Fase I Análisis Exploratorio	38
3.3.1 Análisis De Contenido.....	39
3.4 Fase Ii Análisis	42
<i>Iv. Contenido De Las Cláusulas Obligatorias En Las Rnl En Las Artes Gráficas</i>	43
<i>V. Discusión De Los Resultados</i>	51
5.1 Operacionalización De Los Datos	52
5.2 Cláusulas Con Impacto Económico Directo.....	60
5.2.1 Infraestructura Del Gremio.....	60
5.3 Cláusulas Con Impacto Económico Indirecto	66
5.3.1 Donaciones Al Gremio	66
5.3.2 Actividades Sindicales.....	68
5.3.4 Protección De Los Derechos Del Trabajador	69
<i>Vi. Análisis De Impacto Económico Financiero</i>	71
6.1 Cambios En Los Aportes Únicos Anuales	71
6.2 Aportes Según Escala De Número De Trabajadores De La Empresa	75
6.2.1 Empresas Con Igual O Menos De 20 Trabajadores	75

6.2.2 Cambios En Empresas Con Entre 21 Y 30 Trabajadores	78
6.2.3 Cambios En Empresas Con 31 Y 50 Trabajadores	81
6.2.4 Empresas Con Entre 51 Y 75 Trabajadores	84
6.2.5 Empresas Con Más De 75 Trabajadores	86
6.2.6 Caso Especial.....	90
6.3 Casos Prácticos	91
6.3.1 Ejercicio Practico Empresa De 5 Trabajadores	92
6.3.2 Ejercicio Practico Empresa De 25 Trabajadores	95
6.3.3 Ejercicio Práctico: Empresa Con 75 Trabajadores	99
6.4 Comentarios De Los Ejercicios Prácticos	102
<i>Viii. Conclusiones.....</i>	104
<i>Ix. Recomendaciones.....</i>	110
<i>Bibliografía</i>	111
<i>Material Electrónico.....</i>	112
<i>Anexos.....</i>	113
Anexo I. Comportamiento De Las Cláusulas Obligatorias (1994 – 2006)	114
Anexo Ii. Gacetas Oficiales Con Decretos Relacionados A La Materia Laboral (1994 – 2000).....	115
Anexo Iii. Reuniones Normativas Laborales En La Artes Gráficas Distrito Capital	132

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Tipos de Cláusulas.....	29
Cuadro N° 2 Definición de las dimensiones de la variable	40
Cuadro N° 3 Numeración de las cláusulas obligacionales con impacto económico directo	51
Cuadro N° 4 Numeración de las cláusulas obligacionales con impacto económico indirecto	52
Cuadro N° 5 Operacionalización de la variable.....	53
Cuadro N° 6 Análisis: infraestructural del gremio	60
Cuadro N° 7 Análisis: Pagos al gremio	61
Cuadro N° 8 Análisis: Apoyo al trabajador	63
Cuadro N° 9 Análisis: Recreación	64
Cuadro N° 10 Análisis: Donaciones al gremio	67
Cuadro N° 11 Análisis: Actividades sindicales	69
Cuadro N° 12 Análisis: Protección de los derechos del trabajador	70
Cuadro N° 13 Aportes únicos expresados en valores nominales.....	72
Cuadro N° 14 Aportes únicos expresados en valores reales.....	73
Cuadro N° 15 Aportes de empresas con igual o menos de 20 trabajadores, valores nominales.....	76
Cuadro N° 16 Aportes de empresas con igual o menos de 20 trabajadores, valores reales	77
Cuadro N° 17 Aportes de empresas con entre 21 y 30 trabajadores, valores reales.....	79
Cuadro N° 18 Aportes de empresas con entre 21 y 30 trabajadores, valores reales.....	80
Cuadro N° 19 Aportes de empresas con entre 31 y 50 trabajadores, valores nominales.....	82
Cuadro N° 20 Aportes de empresas con entre 31 y 50 trabajadores, valores reales.....	83
Cuadro N° 21 Aportes de empresas con entre 51 y 75 trabajadores, valores nominales.....	84
Cuadro N° 22 Aportes de empresas con entre 51 y 75 trabajadores, valores reales.....	85
Cuadro N° 23 Aportes de empresas con más de 75 trabajadores, valores nominales	87
Cuadro N° 24 Aportes de empresas con más de 75 trabajadores, valores reales.....	88
Cuadro N° 25 Aportes de empresas no afiliadas por concepto de otras contribuciones,	91
Cuadro N° 26 Aportes de empresas afiliadas y no afiliadas con 5 trabajadores	94
Cuadro N° 27 Variaciones porcentuales de los aportes de empresas e empresas afiliadas y no afiliadas con 5 trabajadores.	95
Cuadro N° 28 Aportes de empresas afiliadas y no afiliadas con 25 trabajadores	98
Cuadro N° 29 Variaciones porcentuales de los aportes de empresas e empresas afiliadas y no afiliadas con 25 trabajadores.	99
Cuadro N° 30 Aportes de empresas afiliadas y no afiliadas con 75 trabajadores	102
Cuadro No 31 Variaciones porcentuales de los aportes de empresas e empresas afiliadas y no afiliadas con 75 trabajadores.	102
Cuadro N° 32 Diferencias en los montos totales de los aportes por las empresas afiliadas y no afiliadas.....	103

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Aportes únicos, valores reales	74
Gráfico N° 2 Aportes de empresas con igual o menos de 20 trabajadores, valores nominales	76
Gráfico N° 3 Aportes de empresas con igual o menos de 20 trabajadores, valores reales ...	78
Gráfico N° 4 Aportes de empresas con entre 21 y 30 trabajadores, valores reales	79
Gráfico N° 5 Aportes de empresas con entre 21 y 30 trabajadores, valores reales.	81
Gráfico N° 6 Aportes de empresas con entre 31 y 50 trabajadores, valores reales	82
Gráfico N° 7 Aportes de empresas con entre 31 y 50 trabajadores, valores reales	83
Gráfico N° 8 Aportes de empresas con entre 51 y 75 trabajadores, valores nominales	85
Gráfico N° 9 Aportes de empresas con entre 51 y 75 trabajadores, valores reales	86
Gráfico N° 10 Aportes de empresas con más de 75 trabajadores, valores nominales.....	87
Gráfico N° 11 Aportes de empresas con más de 75 trabajadores, valores reales	88
Gráfico N° 12 Comparación en los aportes de empresas afiliadas y no afiliadas con 5 trabajadores.....	94
Gráfico N° 13 Comparación en los aportes de empresas afiliadas y no afiliadas con 25 trabajadores.....	97
Gráfico N° 14 Comparación de los aportes de empresas con 75 trabajadores afiliadas y no afiliadas.....	101

RESUMEN

El trabajo de grado que a continuación se presenta tuvo como objetivo principal observar la evolución de las cláusulas obligacionales en las Reuniones Normativas Laborales celebradas entre 1994 – 2006 en la industria de las Artes Gráficas en el Distrito Capital.

Esta investigación tiene un carácter descriptivo. Mediante un diseño no experimental longitudinal se hizo la recolección de datos y se utilizó un enfoque cualitativo para el análisis de los mismos.

La variable de estudio fue la evolución de las cláusulas obligacionales de las Reuniones Normativas Laborales, que contiene dos dimensiones según el impacto económico ejercido sobre los firmantes de los contratos: directas o indirectas.

Para medir la evolución de la variable, se definieron los parámetros de evolución, en *positiva*, que es cuando los cambios registrados significan una mejora en las condiciones establecidas en las cláusulas; y evolución *negativa* que es cuando no presenta cambios en la cláusula o los cambios representan una desmejora a las condiciones originales.

El análisis de las cláusulas obligacionales con impacto económico directo, fueron las que registraron mayores cambios, al tener valores monetarios, por lo que se realizó una revisión del comportamiento de esos valores aplicando el IPC como indicador económico que muestra las variaciones de los aportes en el tiempo.

Una de las apreciaciones que se pudo notar a lo largo de la revisión de la variable de estudio, es que en cinco de veintiuna de las cláusulas se hacen diferenciación entre las obligaciones que deben hacer las empresas afiliadas y las no afiliadas. Con la finalidad de observar con mayor claridad los aportes efectivos que debe realizar las empresas bajo sus diferentes condiciones, se elaboraron tres ejercicios prácticos para representar empresas de diferentes tamaños afiliadas y no afiliadas con sus respectivos aportes.

INTRODUCCION

El desarrollo del Derecho del Trabajo en Venezuela, se ha desarrollado bajo dos pilares fundamentales, el Derecho Individual, que es el encargado de regir las relaciones laborales individuales y el Derecho Colectivo, que es el encargado de reglamentar las relaciones laborales como de organizaciones o grupo.

Dentro del Derecho Colectivo, se puede encontrar una figura llamada Reunión Normativa Laboral, que es un tipo de convención colectiva con una diferencia en sus alcances, derechos y obligaciones.

El surgimiento de este tipo de contrato estuvo enmarcado bajo el escenario político de la caída del gobierno de Marco Pérez Jiménez, dentro de una de las medidas decretadas por la Junta de Gobierno que estuvo liderizando al país en esos momentos confusos, fue el Decreto Ley 440, que a su vez se convirtió en Reunión Normativa Laboral luego de la reforma de la Ley del Trabajo en 1991.

Estrictamente hablando esta ley fue una reglamentación jurídica de la realidad que se desarrollaba en el ramo industrial, dada la fuerza que estaba teniendo este sector en la economía del país en la década de los 50, los convenios colectivos por rama de industria era una práctica que marcaba cierta tendencia, según Labrador, había beneficios y condiciones uniformes para todos los trabajadores que pertenecieran a una misma rama, independiente del patrono para el cual estuviera trabajando

Un instrumento con capacidad de obligar o con la capacidad de hacer extensible la aplicación del mismo a sectores en similar condiciones más que no hayan celebrados directamente su contenido, fueron los elementos diferenciadores que estaba necesitando la realidad económica de ese momento en particular, la necesidad de homologar las condiciones de trabajo para trabajadores de una misma rama o industria.

A partir de los cambios en términos económicos, sociales y políticos que ha experimentado el país en los últimos tiempos, una de las interrogantes que surgen es la continuidad en el uso de las RNL como instrumento de negociación entre patronos y

trabajadores; por ello se procedió a revisar cronológicamente las Gacetas Oficiales, para verificar o constatar las convocatorias por este motivo.

Las Artes Gráficas en el Distrito capital, fue una de las industria que más registro de solicitudes de convocatorias para discusión de RNL, por ello fue seleccionada como objeto de estudio.

I. FUNDAMENTOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desarrollo del derecho del trabajo en Venezuela sufrió un impacto significativo luego de la caída del gobierno de Marco Pérez Jiménez, ya que durante este período, los sindicatos de trabajadores, que estaban íntimamente ligados a la vida de los partidos políticos, corrieron con la misma suerte estos: la criminalización de sus acciones.

Para lograr la estabilidad política de esos momentos se firmó un acuerdo llamado Pacto de Punto Fijo, que a su vez derivó en el llamado Avenimiento Obrero Patronal, firmado por todos los partidos políticos del momento que contenían entre sus filas miembros de los sindicatos anteriores. Sus puntos más importantes fueron:

1. La defensa de la Junta de Gobierno que había derrocado al Gobierno de Pérez Jiménez.
2. Orientar las reivindicaciones del sindicato trabajo y establecer como instancia, la conciliación entre trabajadores y patronos.
3. Preservar la estabilidad en el trabajo.
4. El compromiso de los patronos de respetar la normativa laboral y de dar cumplimiento a las cláusulas socio económicas de los contratos colectivos. (Labrador Jesús Alberto , 1997)

Una de las leyes con mayor significación para el derecho colectivo que se dictaron durante esa época, fue el Decreto Ley 440, sobre contratos colectivos por ramas de industria. Luego de la caída del gobierno anterior, la paz social era un tema sumamente relevante y era el objetivo de la mayoría de los actores políticos del momento; ellos a su vez, estaban convencidos que la paz social sólo podía ser alcanzada mediante una justa relación laboral. El Estado como legislador y garante de la paz social, establece este decreto para normalizar este tipo de convenciones colectivas aplicadas por ramas de industria, con la finalidad de promover las negociación y la concertación de las cuestiones laborales.

Esta ley fue una reglamentación jurídica de la realidad que se estaba desarrollando en el sector industrial, dada la fuerza que estaba teniendo este sector de la economía del

país en la década de los 50, los convenios colectivos por rama de industria era una práctica que marcaba una tendencia, según Jesús Alberto Labrador, hacía beneficios y condiciones uniformes para todos los trabajadores que pertenecieran a una misma rama, independiente del patrono para el cual estuviera trabajando

El Decreto Ley 440, tenía como característica principal su Generalidad y su Obligatoriedad, esto es, no sólo era susceptible a su aplicación los sindicatos y patronos que firmaron el acuerdo, sino, que todos aquellos individuos que pertenezcan a la misma rama de la industria tiene que acogerse a esa norma acordada, independientemente si lo haya suscrito o no. En palabras del Dr. Alfonso Guzmán (1987) *“El Decreto Ley número 440 Sobre Contratos Colectivos por Ramas de Industria, entró en vigor con el objeto de uniformar las condiciones de trabajo en toda una industria, o rama industrial, entendida éstas voces en su amplio sentido, no circunscrito a una sola fase del ciclo productivo, sino comprensivo también del comercio y de cualquier otro tipo de actividad económica. El contrato colectivo por rama de industria representa por su naturaleza y efectos, un contrato colectivo de escala mayor...”*

La ley promulgada, aunque tenía las mejores intenciones y prometía beneficios tanto para los trabajadores como para los patronos, evitando la competencia mediante la carterización de los salarios y estableciendo mínimos dentro de la industria sin la necesidad de intervención del legislador, no tuvo una acogida de gran fuerza. Ninguno de los actores estaba del todo satisfecho con lo establecido. Hubo dos razones fundamentales por las cuales se oponían: una era el arbitraje obligatorio y la otra es *“la admisión con carácter obligatorio de los pliegos de peticiones, para las empresas del mismo sector industrial que no habían sido convocados, lo cual se traducía en un cercenamiento del derecho de huelga”* (Hernández Oscar,1999)

Durante la reforma de 1991 de la Ley del Trabajo, se mejoraron varios aspectos del Decreto Ley 440, tomando en cuenta los puntos señalados por los actores de la relación laboral, dando paso al Art. 528 de la LOT: La Reunión Normativa Laboral (RNL)

En este artículo de la LOT, se define como RNL el acuerdo de la voluntad de las partes entre una o varias organizaciones sindicales y una o varias organizaciones patronales, son convocados por el Ministerio de Trabajo, bien sea por petición de

cualquiera de los dos actores, para fijar normas y condiciones que regirán las relaciones de trabajo en una rama específica de la economía.

Toda RNL es una convención colectiva, mas no toda convención tiene carácter RNL. La diferencia radica en que las RNL son obligatorias y extensivas, es decir, todos los sujetos dentro de una rama de la industria están obligados a regirse bajo el convenio vigente de la rama. Es extensiva, porque aún para aquellas empresas que no hayan sido convocados a la RNL, son susceptibles a la extensión del convenio, mediante la solicitud por la RNL o algún otro sujeto (patrono o trabajador), pero esta petición sólo podrá ser solicitada antes de haber transcurrido la mitad del tiempo de duración que tiene el contrato. Cabe destacar que se deben cumplir ciertos requisitos para que una convención colectiva sea considerada RNL y pueda extenderse a otras organizaciones, estos requisitos serán definidos más adelante.

Las RNL pueden tener diferentes alcances, bien sea local, regional o nacional, motivado por las diferencias sustanciales en las condiciones en donde se desarrollan la actividad comercial. Como ejemplo se puede considerar las diferencias en los costos de vida entre la región capital y el Estado Apure. Además de las posibles diferencias entre los patronos, se suma las distinciones que puede haber entre una y otra empresa en cuanto a su tamaño y su capacidad económica, lo que puede distorsionar el propósito de la RNL sino se hace esta distinción.

Para que una convocatoria tenga plena eficacia jurídica han de ser publicadas en Gaceta Oficial, por ello la forma para verificar la existencia de ella fue la revisión cronológica de las Gacetas Oficiales entre 1994 y el 2000, donde se constató que una de las industrias con más convocatorias de RNL, es el de las Artes Gráficas. Llama la atención que si se atiende a la clasificación de cláusulas contractuales y normativas, pareciera existir interés en los sujetos negociantes en revisar su manera de relacionarse.

Las Artes Gráficas, es una industria que se define a si misma como *“la técnica para aplicar, bajo presión, una cierta cantidad de algún agente colorante, a una superficie específica para formar un texto o una ilustración”* (Hedwing Geiser, 1986). En Venezuela, la historia de las artes gráficas se inicia en 1808 con la impresión de la primera gaceta oficial según los datos de la Asociación de Industriales de Artes Gráficas. Actualmente dentro de este sector se pueden diferenciar dos tipos de empresa (entre otros criterios): la fabril, que es aquella donde tiene más de 5 trabajadores; y la artesanal que tiene menos de 5

trabajadores. Esta industria se dedica a producir libros, revistas, catálogos, folletos, formularios, etiquetas, impresos de valor, papelería, tarjetas, almanaques, afiches, materiales para empaques, etc.

La selección del periodo de estudio obedeció a los acontecimientos que se desarrollaron entre 1994 – 2006, estos sucesos acontecieron desde lo social, político y económico.

En el plano de la política la década de los 90 tuvo grandes sucesos que marcaron la historia democrática del país, luego del derrocamiento de presidente Marcos Pérez Jiménez Venezuela había gozado de una estabilidad en su sistema político positivo, era considerada una de las democracias más sólida de Latinoamérica, sin embargo en 1992 sufre dos intentos de golpes de estado al gobierno de Carlos Andrés Pérez, infructuoso en ambos casos, pero la inestabilidad junto a una situación financiera con cifras desfavorables causo malestares que no fueron solucionadas a tiempo. A partir de estos sucesos nuevos liderazgos se fueron gestando y la política dio un cambio radical.

En 1994 se presentó la crisis bancaria que comenzó con la intervención por parte del estado al Banco Latino, en ese momento este banco contaba con 6 millones de depositantes, el estado venezolano tuvo que intervenir un total de 13 bancos porque sus estados financieros era insolventes, a través de FOGADE el gobierno tuvo que prestar un total de 10.000 millones de dólares para solventar la crisis (<http://www.fpolar.org.ve/Encarte/fasciculo26/fasc2604.html>)

Otro hecho que tuvo un impacto directo en las relaciones laborales fue la reforma parcial de la Ley Orgánica del Trabajo con fecha de Junio de 1997, en ella dieron grandes paso hacia la flexibilización del sistema jurídico que rige las relaciones entre patrono y trabajadores, también significo un ajuste que necesitaba con urgencia los salarios establecidos para la fecha.

Los incrementos salariales que se dieron entre 1994 y 1996 fueron de apenas de 5.000 Bs. la situación económica del país requería de salarios más altos para poder adquirir la canasta básica, sin embargo los empresarios y el mismo estado por ser el empleador más grande del país, se oponía a un incremento salarial dado que según la legislación vigente el concepto de antigüedad como parte de las prestaciones sociales a los cuales tenía derecho

todos los trabajadores debía ser calculado en base al último salario devengado, esto es lo que se conocía anteriormente como recálculo.

El gobierno tomo como soluciones transitorias a esta situación el decreto de dos bonos que completaban el salario mínimo, en primera instancia se decretó los bonos de transporte y alimentación y por último el bono puente, los cuatro ítems antes nombrado, debía dar un total de 75 mil bolívares, la situación previa a la reforma era sumamente delicada en cuanto a los beneficios de los trabajadores, porque del total del monto que recibía los trabajadores mensualmente solo el 20% tenía impacto en los beneficios a los cuales tenía derecho (vacaciones, utilidades, antigüedad, etc.)

La reforma de la LOT fue producto de una concertación entre los actores principales de las relaciones laborales, trabajadores, patrono y el estado. Las opiniones que surgieron a partir de estos cambios han sido diversas, pero esta permitió incrementos del salario mínimos más acordes a la situación económica.

El movimiento sindical, considerado como instrumento de los partidos políticos por su estrecha relación entre sí, sufrió las consecuencias del nuevo escenario político que se generó con la llegada al poder del Presidente Hugo Chávez Frías.

La legitimidad y la validez de los representantes fueron cuestionadas, aparecen una serie de organizaciones sindicales identificadas con los nuevos movimientos políticos, a su vez, CTV la organización sindical más importante juega un papel más protagónico en el “Paro Petrolero” del 2002.

1.1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Dada la importancia de las RNL y su uso recurrente por parte de la industria gráfica en Venezuela, por ello es pertinente preguntar **¿ha habido evolución en las cláusulas obligacionales de las RNL celebradas entre 1994 y 2006 por la Federación de las Artes Gráficas en el Distrito Capital?**

1.2 OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Describir los cambios que han tenido las cláusulas obligacionales en las RNL en la Artes Gráficas, en Caracas en el periodo 1994-2006

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las RNL celebradas en el Distrito Capital entre 1994 y 2006
2. Clasificar las cláusulas encontradas.
3. Analizar el contenido de las cláusulas
4. Evaluar los cambios observados en las cláusulas

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 ANTECEDENTES

Este trabajo de investigación tuvo como fuente de documentación dos estudios anteriores realizados en la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello como requisito para optar al título de Licenciado de Relaciones Industriales.

Luz Natera en su trabajo: *“La primera reunión normativa laboral: en busca de la modernización de la administración pública nacional a nivel obrero”* (1997) evaluó aspectos de descentralización utilizando las RNL como indicador de modernización al promover la profesionalización de los altos cuadros directivos y supervisorios, llegando a las siguientes conclusiones: a través del análisis de contenido de las diferentes cláusulas se “evidencia una clara separación entre lo público y lo privado”

El personal obrero del sector público ha sido beneficiado por las RNL técnica, económica y laboralmente al obtener una ordenación administrativa de sus funciones. La recomendación propuesta por Natera es el seguimiento de las modificaciones que ocurran en las RNL posteriores.

En el trabajo realizado por Yaclusimer Cedeño y Neida García: *“La modernización de la administración pública nacional, a través de las reuniones normativas laborales a nivel obrero entre 1996 - 1997”* (1998).

Esta investigación toma parte de las recomendaciones realizadas por Natera, dado que su objetivo es verificar los avances alcanzados por la segunda y tercera RNL firmadas en la administración pública nacional a nivel obrero siendo esta punto indicador de la modernización de la misma.

Las investigadoras definen sus categorías para la variable estudiada lo siguiente: reformas políticas, descentralización, fortalecer el Estado de Derecho, profesionalización de la función pública, desarrollo de las capacidades del Estado para formular políticas, políticas macro institucionales, principios marco y modelos administrativos, mejoramiento y desburocratización de los servicios públicos, desarrollo de un sistema de servicio de RRHH, desarrollo de plataforma y formación tecnológica

Uno de los resultados más importantes que ellas destacan en sus conclusiones es la tendencia a la homogenización de las condiciones de trabajos de los trabajadores de la administración pública nacional a nivel obrero, la mayor parte de los cambios

experimentados en la segunda y tercera RNL tiene relación a los salarios y beneficios tales como: bono vacacional, etc.

Cedeño y García, afirman que hubo un detenimiento en el proceso de modernización de la administración pública nacional, porque solo hubo una cláusula que tuvo un impacto significativo positivo en este proceso (segunda RNL), este fue la inclusión de un representante de la federación en procedimientos tales como la descentralización, delimitación, transferencias de competencias y reestructuración. En el resto de las categorías relacionadas a la variable estudiada, no se presentaron o no hubo cambios que mostrará una evolución positiva de la misma.

La conclusión final por parte de las investigadoras es que no se agregó valor en la segunda y tercera RNL en la Administración Pública.

2.2 UN ACERCAMIENTO TEÓRICO

El Derecho del trabajo nace en Venezuela con unos años de diferencia en comparación con los movimientos internacionales. Los movimientos obreros tuvieron como motor precursor y de desarrollo las difíciles condiciones de trabajo que reinaron durante la Revolución Industrial, expresados en la diferencia de fuerza entre los dueños del capital y los dueños de la mano de obra, lo que obligó a que los actores más débiles se agruparan y organizaran para defender sus derechos y lograr mejoras en las condiciones que rodeaba al trabajo.

La economía venezolana se caracterizó desde los tiempos coloniales por las exportaciones de cacao y café, es decir, su población se dedicaba a las actividades agropecuarias. Con el descubrimiento del petróleo la economía fue cambiando, el producto que daría los ingresos al país sería el hidrocarburo y con ello nació una nueva forma de vida como también una nueva clase social, la obrera.

En estos años, el sistema de gobierno estaba bajo el mando de Juan Vicente Gómez, este gozaba de los ingresos petroleros y mantenía muy buenas relaciones con las transnacionales petroleras, principales patrones de los asalariados venezolanos.

En 1917, se promulga la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos, primera normativa venezolana para regular las condiciones de trabajo en talleres y minas.

Dada a las presiones internacionales, materializadas a través de la Organización Internacional del Trabajo, se promulga la primera Ley del Trabajo en 1928 (Urquijo, 1996), pero en la práctica no tuvo ningún efecto en la regulación de las relaciones obreros patronales, dado a la inexistencia de instancia y organismos para hacer cumplir la normativa establecida, de hecho ni siquiera fue sancionado el reglamento para su aplicación (Alfonzo Guzmán, 1987).

Luego de la muerte de Juan Vicente Gómez, se requería del fortalecimiento de la clase obrera y de la conformación de una nueva diligencia política en el país. El Derecho del Trabajo desarrolló un rol más protagónico y real bajo las circunstancias que rodearon ese momento histórico. Durante ese lapso, se promulgaron las reformas de la Ley del Trabajo (1936), y en ella se asentaron de manera efectiva las mejoras y beneficios para los trabajadores. Sin embargo, no se debe criticar el contenido de la ley de 1928, porque acogió

el espíritu proteccionistas hacia el débil en la relación obrero patronal, muchos de los principios que allí se plantearon se mantienen vigentes hasta los días de hoy.

Son muchos los años que han transcurrido desde la primera Ley del Trabajo hasta los momentos, muchos han sido los cambios que se han logrado, actualmente se cuenta con un marco jurídico laboral que regula gran parte de las relaciones laborales, de manera fugaz nombraremos dos momentos importantes en las reformas de esta ley, en 1991 donde pasa a ser Ley Orgánica y la reforma de 1997 donde hubo cambios importantes para adaptar la ley a las necesidades de un mundo globalizado.

Luego de este breve y fugaz repaso de la historia del Derecho del Trabajo, sería conveniente dar una definición de ella según algunos estudiosos del tema, en palabras del Dr. Rafael Alfonso Guzmán (1987)

El Derecho del Trabajo es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajenas, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como personas humanas; y a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

2.2.1 PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

a. Territorialidad

Expresado en el Art. 10 de la LOT, este principio se refiere al ámbito del alcance la ley, todas las relaciones laborales acordadas y/o prestadas en el territorio nacional, deberá ser regulada bajo el marco jurídico laboral venezolano no importa la nacionalidad de los actores

b. Irrenunciabilidad

Expresado en el Art. 3 de la Ley Orgánica del Trabajo, este principio tiene base en el carácter público de la Ley, en donde su aplicación no obedece a la voluntad de las partes sino por su carácter obligatorio, por ello cuando se habla de irrenunciabilidad se refiere a que bajo ninguna circunstancia el trabajador puede renunciar a sus derechos bien sea por contrato colectivo o por el contrato individual, este fundamento parte de la presunción de

la falta de libertad total por parte del trabajador para decidir voluntariamente de sus deseos, se asume la existencia del riesgo de estar sometido a actuar bajo coacción, cuando se encuentra en una relación laboral

c. In dubio pro operario o El principio de favor

Este principio puede ser utilizado bajo dos circunstancias distintas, pero su idea principal es la de favorecer bajo cualquier circunstancia de confusión o interpretación legal al trabajador.

Dentro de la gama de leyes que rigen al país, se puede encontrar diferentes jerarquías la máxima posición lo tiene la Constitución de la República, en ella se puede encontrar unos artículos especialmente dedicados al hecho del trabajo, sin embargo luego se derivan una serie de leyes con diferentes rangos, *“en caso de conflicto de normas jerarquías desigual, las de rango inferior habrán de aplicarse con preferencia a las menos favorables de rango superior, siempre que no contradigan las disposiciones de orden público contenidas en el ordenamiento legal”* (Rafael Guzmán, 1987, pp. 17)

La otra aplicación que se puede utilizar este principio es cuando hay conflicto en la interpretación de una ley, se deberá aplicar aquella donde se favorece más al trabajador.

d. Primacía sobre la realidad

Este principio se refiere a situaciones donde aparenta una realidad, sin embargo, de fondo es otra, típica en las relaciones encubiertas de trabajo, donde se trata de disimular una relación laboral. El espíritu de la ley, es evitar este tipo de situaciones y cuando se presente, la aparente realidad es descartada por la situación real.

Aplicación de la Ley sobre el tiempo

e. Distinción

El Derecho del trabajo se divide en dos ramas fundamentales una de ellas es el Derecho Individual, que es aquella que se encarga de regular todas las relaciones laborales de forma individual, es decir, aquellos contratos de trabajo donde se celebran entre un trabajador y un patrono, dentro de ella cubren los diferentes ámbitos de la relación, desde las condiciones laborales, horarios y jornadas como también las obligaciones de las partes.

La LOT define como contrato de trabajo en el Art. 67: *“El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración”*

La otra rama es el Derecho Colectivo, esta se dedica al Derecho de Trabajo desde una óptica grupal, donde se trata de aglutinar los intereses de un grupo con aras de obtener mayor poder de negociación y a su vez mejores beneficios con mayor alcance de cobertura. El Derecho Colectivo, se manifiesta desde tres puntos (Hernández Oscar, 1999, pp. 441):

- *El derecho a la sindicalización y la organización de las agrupaciones de trabajadores y empleadores*
- *La negociación y las convenciones colectivas*
- *Los conflictos colectivos, sus mecanismos de solución y los medios de autodefensa entre los que destaca el derecho constitucional de huelga*

Para los efectos de la presente investigación, sólo estudiaremos el punto relacionado a la negociación colectiva y los contratos colectivos.

2.2.2 NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO

Antes de entrar en materia laboral, es importante revisar los conceptos de **negociación** como proceso, la negociación es uno de los recursos más utilizados a la hora de solucionar conflictos, es la herramienta más idónea para llegar acuerdos entre dos o más partes que estén discutiendo un punto en particular, según la Real Academia Española, negociación es “*tratos dirigidos a la conclusión de un convenio o pacto*”.

a. Negociación Colectiva

En un trabajo publicado por la Organización Internacional del Trabajo por Juan M. Sepúlveda y María L. Vega (1998 p.p.15), define la negociación colectiva “*como el procedimiento que permite generar acuerdos y formalizar compromisos que den respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios y de los derechos y obligaciones*”

La negociación colectiva tiene carácter constitucional expresado en el Art. 96 de la Constitución, donde establece la libertad para negociar bajo las condiciones que dispongan las leyes y nombra al Estado como responsable del desarrollo y pleno funcionamiento de este mecanismo, además de esta disposiciones, se han ratificado los convenios y acuerdos con la OIT en materia de negociación colectiva (Hernández Oscar, 1999), sumado a ello se encuentra artículos en la LOT y su Reglamento.

Juan M: Sepúlveda y María L. Vegas (1998 p.p.23), sostiene que la negociación colectiva se pueden dar en diferentes niveles, los cuales son:

- *La negociación nacional: se define de acuerdo a la amplia extensión de su ámbito de acción. Cubre en general toda la industria y, directa o indirectamente, a otros sectores, como la agricultura y los servicios ...*
- *La negociación de rama o por sector o por categoría tiene por contenidos los diversos aspectos de la relación de trabajo: calificaciones y organización de trabajo, estructuras y dinámicas distributivas; horarios y tiempo de trabajo, derechos sindicales, o derechos de información y de control*
- *La negociación a nivel de empresa o descentralizada, debido a su adaptabilidad y flexibilidad, no presenta un modelo único. Esta negociación se inicia, en general, por las organizaciones sindicales en función de las necesidades de la empresa, que generan la fase contractual con la presentación de reformas reivindicativas.*

b. Definición de Convención Colectiva

De las negociaciones colectivas se obtiene como producto las Convenciones Colectivas, definidas en el Art. 507 de la LOT

La convención colectiva de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes

Según el doctor Alfonso Guzmán (1987) la define de la siguiente forma, “*el contrato colectivo es una convención solemne celebrada por un patrono, grupo o una asociación de patronos y una asociación sindical o un grupo de trabajadores no sindicalizados, con objeto de establecer condiciones uniformes de trabajo en la empresa, y*

regular otras materias tendientes a elevar el nivel de vida individual y familiar del trabajador y a estabilizar las relaciones obrero - patronales.”

Para Alberto Arrias (1987) *“El contrato colectivo es un sistema complejo de composición de conflictos laborales, que tiene por objeto el establecimiento de normas jurídicas para fijar, mediante la intervención del Estado, de uno o más patronos y de una o más organizaciones sindicales, determinadas condiciones de trabajos y otros beneficios que regularán obligatoriamente las relaciones individuales de trabajo”*

De las tres definiciones anteriores sobre la Contratación Colectiva se puede decir que todas tienen una misma línea de partida, son acuerdos firmados entre actores antagónicos por naturaleza, en busca de soluciones a conflictos de la relación laboral, para alcanzar un clima de paz necesario de convivencia. Sin embargo el doctor Alberto Arrias, introduce al actor Estado y recalca su importancia en esta relación, como también los efectos que tiene los acuerdos firmados sobre los contratos de trabajos individuales.

A su vez es un medio para unificar las condiciones de trabajo de trabajadores pertenecientes a una misma empresa o sector, también son utilizados como un mecanismo para alcanzar mejoras en las condiciones reinantes.

c. Características de las Convenciones Colectivas:

Efectos del Convenio Colectivo:

Cuando una empresa firma un Convenio Colectivo, entre el sindicato y los patronos, los beneficios y acuerdos contenidos en ella, tiene un efecto automático de sustitución por las reglas más favorables en los contratos individuales de trabajos que existan para ese momento, siempre y cuando las condiciones individuales sean menos favorables.

Este efecto puede ser aplicado o no a los trabajadores de confianza y de dirección, por su condición especial, ellos no están obligados a estar regidos por las mismas condiciones del resto de los trabajadores; sólo en este caso se pueden celebrar contratos individuales en condiciones menos favorables al resto.

La extensión del Convenio Colectivo

Esta característica, constituye una de las más importantes de los convenios colectivos porque le aporta el carácter obligatorio a actores no directos en la firmas de los convenios, es decir, *“la parte normativa del contrato colectivo se constituye en una obligación de forzoso cumplimiento para el patrono y el acceso, respecto a los*

trabajadores, al derecho de concertar su trabajo en condiciones que no desmejoren las establecidas en esa parte normativa” (Arrias, Alberto, 1987, pp. 339)

La extensión se diferencia del efecto automático, porque su duración es mayor, es decir, la duración de la extensión se prolonga hasta la finalización del periodo del convenio, si el contrato tiene una vigencia de 2 años, durante ese período todas las condiciones de los contratos individuales no deben ser menores que los establecidos de manera colectiva, sin embargo el efecto automático tiene una duración puntual, porque una vez que se celebren el convenio colectivo se debe homologar las condiciones individuales a las colectivas, con ello se consideraría como alcanzado el objetivo.

Para los convenios colectivos por Rama de Industria, el efecto extensivo implica la adhesión a los convenios por parte de actores que independientemente de la participación o no en la discusión y firma del convenio, es decir, su efecto se extiende a todos aquellos actores que pertenezcan a la misma rama industrial.

d. Clases de contratos o convenios

- Ordinarios: Son aquellos firmados entre el sindicato de una empresa y sus patronos, su alcance se aplica a los trabajadores que agrupa el sindicato y a los trabajadores que pertenezcan a la misma empresa
- Por rama de actividad económica: Son convenios colectivos firmados entre asociaciones de sindicatos y asociaciones de patronos, pertenecientes a una misma rama de actividad económica, su origen en Venezuela viene dado por el Decreto Ley 440.

e. La inderogabilidad del convenio colectivo:

Esta característica le da sustento a las dos anteriores, es decir, al efecto automático y a la extensión, porque en ella se establece la imposibilidad de firmar acuerdos particulares bajo condiciones menos favorables a los establecidos, en este punto las voluntades de las partes quedan sin efecto, porque la aplicación de las convenciones colectivas es forzosa.

La intención fundamental de esta característica es la pérdida de la norma, la sustitución por normas menos favorables

f. Irrenunciabilidad del Convenio Colectivo

Basado en unos de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, donde no es válido bajo ningún acuerdo la renuncia a condiciones y beneficios estipulados en los convenios por parte de los actores.

Esta irrenunciabilidad tiene alcance sólo para aquellos trabajadores que están cubiertos por el convenio colectivo.

En este punto, hay diferentes posturas, para algunos estudiosos es posible renunciar a condiciones establecidas en los convenios colectivos, porque se supone que están por encima del mínimo establecido en las leyes, existen otras posturas donde sostienen que no es posible la renuncia bajo ninguna condición (Arrias, Alberto, 1987)

Otra óptica que surgen en este punto, son cuando las condiciones económicas no están dadas para el cumplimiento de los acuerdos celebrados (de forma situacional), bajo ese esquema es posible la renuncia o la dejación de algunos beneficios en la búsqueda de males menores, evitando la pérdida del empleo. (Arrias, Alberto, 1987)

g. Intangibilidad del contrato colectivo

El contrato colectivo será intocable durante su vigencia, y al mismo tiempo, poseerá el suficiente vigor para rechazar todo intento, cualquiera sea su procedencia, que pretenda no ya derogarlo, que es una hipótesis que normalmente no se plantea, sino ni siquiera lesionarlo en la menos medida (Arrias Alberto, 1987, pp. 395)

La intangibilidad del convenio colectivo le da seguridad a los beneficios y acuerdos alcanzados, garantizando su inmovilidad durante la vigencia del contrato, la protege incluso de aquellos acuerdos que puedan ser firmados en momentos posteriores. (Perdomo, Juan R., 2002)

h. Actores

Uno de los requisitos para la firmas de convenios colectivos es la presencia de sindicatos debidamente formados y constituidos, es decir, que cuente con una personalidad jurídica, esta característica esta presente en casi todas las legislaciones laborales a nivel mundial, sin embargo en el caso venezolano, existe el apartado o la posibilidad de negociar un convenio con grupo de trabajadores de una empresa.

Lo que si no tiene validez es la negociación de convenios con grupo de trabajadores dentro de una empresa, donde exista un sindicato debidamente constituido, en ese caso el interlocutor válido es el sindicato y no el grupo.

i. Contenido de los Convenios Colectivos

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

...toda la materia de la que trata está vertida en ellos, constituida por la diversidad de aspectos que van desde la fijación de salarios y condiciones de trabajo, hasta la determinación de beneficios de orden social y familiar que relacionan con los trabajadores y la consagración de obligaciones patronales en provecho directo de la organización sindical participante en la negociación (Arrias, Alberto, 1987, pp. 43)

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

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

Partiendo de esta distinción se puede clasificar el contenido de los convenios colectivos de la siguiente forma, cláusulas obligacionales u contractuales y cláusulas normativas.

j. Cláusulas normativas o contenido normativo:

Son las más importantes dentro del convenio colectivo, de hecho no es posible concebir un convenio sin la existencia de ella, su alcance es ilimitado, regula el ámbito social y económico desde las condiciones de trabajo hasta el más mínimo detalle, de allí nace la el calificativo de ilimitado

“Son aquellas que se inscriben dentro de los contratos individuales de trabajo, acompañándolo durante toda su existencia, asegurada su supervivencia por la imposibilidad de ser renunciadas por los beneficiarios” (Arrias, Alberto, 1987, pp. 50)

“Es el elemento predominante, tipificante y centro del convenio. Constituye el conjunto de cláusulas que se incorporan a los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren con posterioridad a su suscripción” (Hernández, Oscar, 1999, pp. 542)

Dentro de esta categoría se pueden encontrar muchos tipos de cláusulas, intentar enumerarlas y clasificarlas sería un esfuerzo en vano, porque su amplitud no lo permite, pero se puede hacer mención algunos de los tipos más utilizados:

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

k. Cláusulas obligacionales o contenido obligacional

Este tipo de cláusulas son las que contienen un conjunto de obligaciones y deberes que adquieren las partes que firman el acuerdo, en este caso entre los sindicatos y los patronos. En Venezuela este tipo de cláusula se manifiesta sobre todo en las contribuciones para el funcionamiento y desarrollo de los sindicatos (Arrias Alberto, 1987)

Uno de los objetivos fundamentales de este tipo de contenido es el mantenimiento de la paz laboral.

...Constituye el conjunto de derechos y obligaciones que convienen los sujetos de la negociación, representadas en beneficios que se acuerdan a la organización sindical o al empresario y en los procedimientos de aplicación, interpretación y cumplimiento del contrato colectivo y no inciden en la composición de los contratos individuales (Arrias Alberto, 1987, pp. 50)

“Estas cláusulas están concebidas bajo el perfil de la obligación y responsabilidades de las partes, así como también en la organización y procedimientos

tendientes al logro y mantenimiento de la paz laboral durante la vigencia del convenio colectivo” (Hernández Oscar, 1999, pp. 543)

Dentro de este renglón los más utilizados son:

1. Cláusula sindical
2. Cláusulas del patrono respecto a los contratistas
3. Cláusulas despido de trabajadores
4. Cláusulas de privilegios sindicales
5. Cláusulas permisos sindicales
6. Cláusulas de contribuciones monetarias y en especies para el sindicato.

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

Cuadro N° 1: Tipos de Cláusulas

Tipos	Contenido
Cláusulas Preliminares	Tiempo de duración del convenio y definiciones en general
Cláusulas Económicas	Todo lo relacionado a la remuneración y beneficios económicos, aumentos, salarios mínimos, horas extras, etc.
Cláusulas Sociales	Todo lo relacionado con beneficios sociales, como campos deportivos, comedores, etc.
Cláusulas Socio - Económicas	Todos aquellos acuerdos donde tengan el componente económico con fines sociales.
Cláusulas de Higiene y Seguridad Industrial	Todo lo relacionado con la dotación de implementos de seguridad social e previsión de accidentes
Cláusulas Sindicales	Todo lo relacionado con la organización sindical que esta discutiendo la RNL, como lo es la inamovilidad laboral, cuota de afiliación, etc.

2.2.3 REUNIÓN NORMATIVA LABORAL

a. Contexto Histórico

Luego de 10 años de dictadura militar, el 23 de enero de 1958 marco el comienzo de una nueva etapa en la historia venezolana, hecho que se aplica completamente en el Derecho Laboral, dado que hubo una parálisis esta materia, si bien se mantuvo el régimen jurídico laboral, las instituciones destinadas a defender los intereses de los trabajadores pasaron a tener un carácter ilegal.

Los sindicatos fueron eliminados durante ese período, obligando a la clandestinidad toda actividad de esta índole, ante esta situación sumada a la necesidad de consolidar la posición de la Junta de Gobierno de 1958, la Junta creó el Comité Sindical Unificado, destinado para atender y agrupar las necesidades sindicales hacia un solo sentido (Carlos Sainz, 1987).

De manera más general, es decir, a nivel nacional los actores del momento estaban celebrando y firmando acuerdos en pro de mantener el proyecto nacional que se estaba instaurando, por ello todos los actores políticos, exceptuando al partido comunista firmaron el Pacto de Punto Fijo, que a su vez devino el documento “Avenimiento Obrero Patronal”, según Labrador (1997), dentro de los objetivos planteados, había una serie de propuesta con la relación a las relaciones laborales, en donde se manifestó explícitamente el compromiso del Gobierno para garantizar condiciones laborales.

El 21 de noviembre de 1958 se promulgó el Decreto Ley 440, fue una de las iniciativas que surgieron en ese marco, fue una ley de gran impacto por que su aplicación tenía efecto sobre un gran número de personas.

La **Generalidad** y **Obligatoriedad**, eran las características principales que distinguía este tipo de contrato del resto de contratos colectivos, es decir, no solo era susceptible a su aplicación los sindicatos y patronos que firmaron el acuerdo, sino, que todos aquellos individuos que pertenezcan a la misma rama de la industria tenían que acatar esa norma acordada, independientemente si lo haya suscrito o no.

Realmente esta ley fue una reglamentación jurídica del escenario que se desarrollaba en el ramo industrial, dada la fuerza que estaba teniendo este sector de la economía del país en la década de los 50, los convenios colectivos por rama de industria era una práctica que marcaba cierta tendencia, según Labrador (1997), había beneficios y condiciones uniformes para todos los trabajadores que pertenecieran a una misma rama, independiente del patrono para el cual estuviera trabajando

En palabras del Dr. Alfonso Guzmán:

El Decreto Ley número 440 Sobre Contratos Colectivos por Ramas de Industria, entró en vigor con el objeto de uniformar las condiciones de trabajo en toda una industria, o rama industrial, entendida éstas voces en su amplio sentido, no circunscrito a una sola fase del

ciclo productivo, sino comprensivo también del comercio y de cualquier otro tipo de actividad económica. El contrato colectivo por rama de industria representa por su naturaleza y efectos, un contrato colectivo de escala mayor...

Esta ley con las mejores intenciones, y prometía beneficios tanto para los trabajadores como para los patronos, porque se evitaba la competencia por los trabajadores, mediante la carterización de los salarios, estableciendo mínimos dentro de la industria sin necesidad de la intervención del legislador, esta propuesta no fue acogida con gran fuerza, ninguno de los actores estaban del todo satisfechos con lo establecido. Esta respuesta fue motivada por dos razones fundamentales, una era el arbitraje obligatorio y el otro es *“la admisión con carácter obligatorio de los pliegos de peticiones, para las empresas del mismo sector industrial que no habían sido convocados, lo cual se traducía en un cercenamiento del derecho de huelga”* (Hernandez Oscar, 1999)

Durante la reforma de la Ley del Trabajo en 1991, se mejoraron varios aspectos del Decreto Ley 440, tomando en cuenta los puntos señalados por los actores involucrados obteniendo como resultado el Capítulo V: De la Reunión Normativa Laboral y de la Extensión Obligatoria de las Convenciones Colectivas

b. Definición: Reunión Normativa Laboral

La Ley Orgánica del Trabajo (en lo sucesivo LOT) define a la Reunión Normativa Laboral (en lo sucesivo RNL) como el acuerdo de la voluntad de las partes entre una o varias organizaciones sindicales y una o varias organizaciones patronales, convocados por el Ministerio de Trabajo a través de la Gaceta Oficial de la República, bien sea por petición de cualquiera de los dos actores, para fijar normas y condiciones que regirán las relaciones de trabajo en una rama específica de la economía.

De manera textual:

Art. 528 LOT la convención colectiva de trabajo por rama de actividad puede ser acordada en una Reunión Normativa Laboral, especialmente convocada o reconocida como tal, entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe

prestarse el trabajo en una misma rama de actividad.” (República de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, publicado en Gaceta No 5.152)

Procedimientos para la Convocatoria y Celebración de una RNL

Sujetos:

Los Sujetos o Actores que participan dentro de una RNL, pueden ser patronos o trabajadores, debidamente organizados en sindicatos y que represente a la mayoría dentro del sector, según lo que establece en el Art. 529 LOT, a diferencia de las Convenciones Colectivas, generalmente la iniciativa de convocatoria proviene de los trabajadores junto al pliego de peticiones, en este caso la iniciativa puede venir de los patronos manteniendo la condición del pliego de peticiones.

Otro de los actores principales en estas RNL es el Estado mediante el Ministerio del Trabajo, que es la encargada de canalizar todas las peticiones por parte de los dos actores interesados, este Ministerio tiene la responsabilidad de verificar los requisitos necesarios para una convocatoria de RNL (Art. 530 LOT), además puede declarar como RNL una discusión de contratación colectiva que este en curso, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos en la LOT, sin embargo no puede declarar como RNL a convenciones ya concluidas.

Como lo establece en el Art. 529 de la LOT, la convocatoria puede ser solicitada ante el Ministerio de Trabajo por organizaciones sindicales de trabajadores como de patronos, en ella se debe expresar claramente a que rama de actividad pertenece y el alcance de la RNL, es decir, si es de carácter: Local, regional o nacional.

Cuando la petición proviene de los sindicatos de trabajadores se debe determinar *“los patronos requeridos a negociar, y acompañarla de la nómina de los trabajadores que presten servicio a esos patronos y estén afiliados a las organizaciones sindicales solicitantes”* (LOT, 1997) En el caso contrario, es decir, si el convocante es el patrono se debe determinar los sindicatos de trabajadores llamados a negociar. Aquellos actores que han sido debidamente convocados y no asistieron a la reunión o faltaron al más del 50% de las sesiones se deben apegar al acuerdo que hayan llegado las partes negociantes.

Se puede dar la adhesión a las reuniones de sindicatos o representantes, luego de iniciado la convocatoria estos tendrán iguales derechos y obligaciones que los demás asistentes a la negociación, más no pueden solicitar revisiones de puntos aprobados con anterioridad.

La Reunión Normativa Laboral, que debe instalarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la publicación de su convocatoria en la Gaceta Oficial, tendrá una duración de sesenta (60) días continuos, que podrán ser objeto de prórroga, bien sea por la propia Reunión o por el Ministerio. La Ley no limita la duración de la prórroga si fuese acordada por la propia Reunión, pero cuando fuere decidida por el Ministro lo será hasta por treinta (30) días continuos, aún cuando se prevé que el Ministerio podrá acordar una segunda prórroga por treinta días más (Hernández Oscar, 1999, pp. 572)

El pliego de peticiones debe estar anexado a la solicitud, independientemente del solicitante con la finalidad de saber los puntos a discutir.

c. Papel del Estado

El Ministerio del Ramo debe verificar si la solicitud de una RNL cumple con los requisitos establecidos en el Art. 530 de la LOT, esta verificación esta enfocado en la representatividad y en la debida organización de aquellos grupos de sindicatos solicitantes, bien sea patronales o de trabajadores.

d. Lapso para realizar la convocatoria

El Ministerio del Ramo, tiene un lapso de dentro los treinta (30) días continuos, para convocar o a negar la convocatoria de la RNL previa constatación de los requisitos legales exigidos.

La negativa deberá ser por auto razonado, en el cual se establezca que no se cumplen los requisitos legales. La LOT no prevé un recurso especial contra el auto que niegue convocatoria, por lo cual, en dicho caso, deberá atenderse a lo previsto en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, es decir procederán el recurso de reconsideración y el jerárquico, además del contencioso administrativo, si aquellos fueren negados. (Hernández Oscar, 1999, pp. 572)

Luego de la verificación del cumplimiento de todos los requisitos para convocar una RNL, el Ministerio del Trabajo, procede a hacer efectiva la convocatoria de una RNL,

mediante publicación en la Gaceta Oficial como en periódicos de gran circulación, pueden ser dentro de los centros urbanos o en las localidades que tenga motivo la convocatoria.

e. Contenido de la Convocatoria a RNL

Es necesario especificar en la convocatoria, el día y la hora en que se da inicio la reunión, nómina de los convocados, rama de actividad, alcance, es sumamente importante aclarar la suspensión de negociaciones en curso e inamovilidad laboral amparando a todos los sujetos que pertenezcan a las organizaciones sindicales.

f. Procedimientos y Efectos de la RNL una vez terminado el lapso de negociación

En el Art. 549 de la LOT tiene previsto los procedimientos que deben realizarse si no se llega a un acuerdo durante la negociación, en ese caso se puede acudir al arbitraje, que es la resolución mediante la inclusión de un tercer actor con carácter imparcial.

Hay dos tipos de arbitraje, el **voluntario** que puede ser acordado por las partes en cualquier momento y el de **oficio**, que solo puede ser requerido cuando los lapsos de tiempo de negociación hayan culminado. No es obligatorio ir a un arbitraje, los sindicatos de trabajadores pueden ejercer su derecho a la huelga, sin embargo este derecho no se extiende al ámbito patronal, es decir no puede ejercer su derecho a cierre.

Los convenios alcanzados en una RNL, tienen carácter obligatorio una vez firmados y pueden ser extendidos a todos los patronos y trabajadores pertenecientes a la actividad, para que se haga efectiva esta extensión debe ser solicitado por algún participante de la RNL, cumpliendo previamente con los requisitos en el Art. 555, donde establece el porcentaje de representatividad, la publicidad necesaria para la notificación y el lapso de tiempo para que alguna de las partes presente su inconformidad para la extensión.

Puede haber casos, donde algún participante no este de acuerdo con lo establecido en la RNL, si esta participante asistió a más del 40 % de las sesiones pueden presentar sus razones, si el Ministerio considera inválidas los argumentos presentados, se puede recurrir al ejecutivo nacional dictar una extensión obligatoria.

g. Tipos de Reunión Normativa Laboral

Respetando el espíritu de la esta Ley, es decir, unificar condiciones de trabajos para trabajadores en empresas de similares características, se consideraron y se previeron las

posibles diferencias que podría haber entre empresas pertenecientes a un mismo sector industrial

Dentro de la clasificación de los patronos se puede hacer una subclasificación, tomando en cuenta la existencia de diferencias sustanciales entre patronos dentro de una misma actividad por el tamaño de la empresa o por peculiaridades propias de la empresa, esta subclasificación queda en manos de la autonomía colectiva y no en manos del Ministerio del ramo.

Por ello dentro de las RNL se puede conseguir tres niveles de aplicación, determinado por el alcance que tiene cada una de ellas: Local, regional y nacional

h. Diferencias entre un Convenio Colectivo y una Reunión Normativa Laboral

Las diferencias principales entre un Convenio Colectivo ordinario y una RNL son:

- Los convenios colectivos ordinarios, pueden ser celebrados entre las partes interesadas, es decir, sindicatos y patronos, en cambio las RNL requiere de la presencia de un representante del Estado, normalmente un representante del Ministerio del ramo.
- Las solicitudes de convocatoria, debe ser realizadas por sindicatos bien sea de trabajadores o de empresarios, representativos del sector. Estos sindicatos deberán estar debidamente constituidos.
- Un Convenio Colectivo ordinario, solo tiene cobertura a aquellos actores que la suscribe, puede ser extensible a aquellos trabajadores que se unan a la empresa luego de la firma, en cambio una RNL es extensible a incluso aquellos trabajadores de empresas que no hayan estado en la negociación pertenecientes a un mismo sector.

i. Impacto de las RNL en el desarrollo de los Convenios Colectivos

El Impacto del Decreto Ley 440 sobre las relaciones colectivas, podría catalogarse como de impacto positivo, la razón de esta afirmación es por la protección que pudo ofrecer a una población de trabajadores sustanciales que no estaban siendo amparados bajo las leyes laborales.

j. Efectos sobre las Relaciones Laborales una vez realizado una convocatoria a RNL

- Suspensión de la tramitación de cualquier pliego de peticiones, conflictivos o conciliatorios, relacionados con algunas de las partes de la convocatoria a RNL
- Tramitación con carácter exclusivamente conciliatorio cualquier pliego de peticiones en proceso o por introducirse
- Inamovilidad durante la convocatoria a RNL

III. MARCO METODOLÓGICO

Según la clasificación de Briones y María Cea esta investigación tiene matices de tener una topología exploratoria , porque no hay datos previos sobre la evolución de las cláusulas obligacionales en las RNL en la industria de las Artes Gráficas, en la ciudad de Caracas donde pueda aportar información previa, sin embargo se hace un mayor énfasis en la descripción del fenómeno por ello este proyecto es **descriptivo** dado que se va a caracterizar las diferentes etapas por las cuáles han pasado las RNL durante el periodo 1994 – 2006, es decir, se detallo todos los cambios que han tenido los convenios firmados, por medio del análisis y comparación de las cláusulas contenidas en ellas.

Se trabajó con un diseño **no experimental- longitudinal**, se van a trabajar con hechos reales que ya sucedieron, es decir, “esposa – facto” (Hernández Sampieri, 1998) longitudinal porque se analizan “cambios a través del tiempo en determinadas variables...” Los puntos a estudiar, son las cláusulas obligacionales contenidas en las RNL en las Artes Gráficas del Distrito Capital 1994-2004

3.1 DEFINICIÓN DE LA VARIABLE:

Reunión Normativa Laboral: Es una figura prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, en el Art. 528, donde establece la posibilidad de firmar convenios colectivos entre uno o varias organizaciones sindicales y uno o varias organizacionales patronales, debidamente organizadas con la finalidad de unificar condiciones de trabajo en una misma actividad o rama de producción.

Cláusulas Obligatorias: son las que contienen un conjunto de obligaciones y deberes que adquieren las partes que firman el acuerdo, en este caso entre los sindicatos y los patronos

Definición Operacional de la Variable: Evolución que han tenido las cláusulas obligacionales en las RNL en las Artes Gráficas 1994 - 2006.

3.2 ANÁLISIS DE LOS DATOS

Las cláusulas obligacionales en las RNL en las Artes Gráficas 1994 - 2004, fueron desglosadas, se crearon dimensiones y categorías para realizar su estudio y análisis. Con la finalidad de observar el comportamiento evolutivo de ellas a lo largo de las RNL.

Se trabajó con un **enfoque cualitativo**, definido por aquel que permite al investigador "...el desarrollo de una comprensión en profundidad de los escenarios o personas que se estudian" (Taylor y Bogdan, 1987, p. 159), esto es, el foco de la investigación está en comprender y profundizar las cláusulas y los cambios que a través de los años se observan, sin pretender desarrollar nuevos conceptos o generalizar resultados.

En correspondencia con los objetivos propuestos, se trata de una investigación **Descriptiva**, que acorde a los criterios expuestos por Briones (1998) se orienta a un aproximación inicial a los factores, que buscan posteriormente caracterizarlos y proponer los indicadores válidos para cada caso.

La población de estudio fueron todas las cláusulas obligacionales contenidas en todas las convenciones colectivas de las Artes Gráficas firmadas en la ciudad de Caracas durante 1994- 2006 con carácter de RNL, que fueron convocadas y publicadas en Gacetas Oficiales. Estas convenciones deben estar registradas den el Ministerio del Trabajo.

3.3 FASE I ANÁLISIS EXPLORATORIO

El primer paso realizado fue explorar las Gacetas Oficiales en donde salen publicados las convocatorias para la discusión de RNL (1994 – 2000). Se seleccionaron de todas las Gacetas las convocatorias y fueron organizadas en un cuadro según el sector de actividad económica, área o región y año (el detalle de este cuadro se encuentra en el Anexo II).

La selección de la Industria de las Artes Gráficas en el Distrito Capital como sector de estudio, se debió a que la industria presenta con regularidad las convocatorias de RNL, ello permite alcanzar el objetivo de investigación, dado que se pueden observar los cambios sucedidos en ella.

Se revisaron todas las RNL celebradas en el lapso estudiado, que totalizan cuatro y se procedió a identificar los tipos de cláusulas contenidas en ellas, una vez realizado el paso anterior se toma como objeto de investigación las cláusulas obligacionales.

Se extrajeron todas las cláusulas obligacionales según orden de aparición en las RNL y se organizaron según el contenido de las cláusulas obligacionales de las RNL 1994-2004.

Luego de la agrupación de las cláusulas se procedió a ordenar las cláusulas bajo una numeración distinta a las utilizadas en las RNL, con la finalidad de sistematizar y darle un orden al conjunto de cláusulas utilizadas en la investigación. Para facilitar el análisis se elaboró un cuadro número 3 con la nueva numeración y la numeración original contenidas en las RNL en sus respectivos años.

De manera simultánea, se realizó la **revisión documental** de las fuentes bibliográficas que pudieron permitir contextualizar y conocer las características del tema de investigación. Los temas revisados corresponden al área del Derecho Laboral, sindicatos, situación económica, social y política del país.

Una vez organizadas las cláusulas, se procedió con la aplicación de la técnica de **análisis de contenido**.

3.3.1 ANÁLISIS DE CONTENIDO

Para esta investigación se tomó como unidad de análisis cada cláusula que expresara y describiera la presencia o ausencia de alguna de las categorías que se muestran a continuación. Luego, se extrajeron, las unidades de estudio que se correspondieran con cada uno de las categorías de análisis. En aquellos casos en los cuales no se encontró la data se creó la categoría con la información disponible a fin de hacerla comparable

Posteriormente a la organización de las cláusulas, se realizó una matriz donde se ubicaron todas las cláusulas consideradas para esta investigación y se hizo un primer acercamiento al contenido de las mismas. La idea era obtener un primer panorama de lo que presentaban dichas cláusulas. A partir de esta matriz se observó que hay cláusulas relativas con impacto económico directo y otras con impacto económico indirecto para las organizaciones sindicales y para sus patronos.

Con esta información se logró validar enunciados teóricos del Derecho Laboral en situaciones reales, específicamente en las Artes Gráficas, así como verificar lo que esta sucediendo en el día a día.

Para realizar el análisis de contenido y partiendo de la información obtenida en la primera matriz se identificaron dos dimensiones: a) Cláusulas obligacionales con impacto

económico directo, son aquellas en donde suponen un aporte monetario por parte del patrono para aportarle un beneficio a los trabajadores u organizaciones; y b) Cláusulas obligacionales con impacto económico indirecto, que son aquellos beneficios que debe otorgar el patrono a sus trabajadores y-o organizaciones con la finalidad de incentivar las actividades sindicales, como lo son permisos para asistencia de cursos y otorgar cajetines y materiales para reuniones. Como se puede observar si bien el patrono no tiene que hacer un pago, las implicaciones del beneficio suponen un impacto económico indirecto.

Cuadro N° 2 Definición de las dimensiones de la variable

Variable	Dimensiones	Categorías
Evolución de las cláusulas obligacionales en las RNL de la Industrias de Artes Gráficas a nivel del Distrito Capital, durante el periodo 1994 - 2004.	Cláusulas con impacto económico directo	Infraestructura del Gremio Pagos al gremio Recreación Apoyo a la familia
	Cláusulas con impacto económico indirecto	Donaciones de impresos al gremio Actividades sindicales Protección de los derechos del trabajador

Se procedió entonces al análisis utilizando categorizaciones en función del contenido de las mismas. Una vez obtenido esta división se procedió a agruparlas y hacer el análisis respectivo, con la finalidad de sistematizar los cambios experimentados en cada una de las cláusulas de las cuatro RNL.

Es importante acotar que se en el grupo de cláusulas estudiadas se encontraron diferentes comportamientos, en algunas de ellas se mantuvieron iguales a lo largo de las RNL, otras sufrieron un cambio en las escalas utilizadas para definir el beneficio otorgado y otras que sólo tuvieron una variación en el monto de los aportes.

Adicionalmente, en esta primera fase se realizó un análisis de cada uno de las cláusulas (con impacto económico directo y con impacto económico indirecto) y de sus categorías, de manera de observar detalladamente las implicaciones contenidas en cada una de ellas.

Es decir, tomando de nuevo el texto original de las RNL se construyeron una serie de cuadros correspondientes a cada una de las categorías contenidas en las dos dimensiones de la variable en las que se mostraba el contenido de cada una. Uno de los análisis aplicado a los resultados encontrados es el entorno económico dado que nueve de las diecinueve

cláusula estudiadas tienen un impacto económico directo es importante estudiar el valor que mantiene a lo largo del tiempo.

Otra razón adicional por la cual se hizo el análisis económico de las cláusulas obligacionales con impacto económico directo, es porque durante el análisis cualitativo se pudo observar un mayor movimiento o cambios en esta dimensión de la variable.

El análisis consiste en verificar las variaciones de los montos en las cláusulas con impacto económico en función del entorno económicas que estuvieron presentes durante la vigencia de las RNL. Para ello se va a tomar el IPC como indicador macroeconómico con la finalidad de hallar los valores constantes de los aportes.

Es importante en este punto definir dos conceptos utilizados en el análisis económico:

Valores Constantes o valor real: En términos económicos se manejan dos tipos de valores cuando se expresa una cifra, lo que se conoce como valores constantes o valores reales son aquellas que se muestran su comportamiento en relación a un tiempo determinado, para determinar los valores constantes de las diferentes cláusulas se recurrió a los índices de IPC (tomado de los indicadores del BCV) en los años que se celebraron las RNL.

Valores corrientes: o valor nominal: Son aquellos valores que son aquellos aportes que efectivamente se debe hacer expresado en la moneda en que ese momento este vigente.

Este análisis va a estar estructurado por las cláusulas con contenidos comparables entre sí, es decir, se agruparon los aportes de empresas que tenían un denominador en común bajo los siguientes criterios, con la finalidad de garantizar que el análisis fuera comparable, tomando como criterio tanto la frecuencia del aporte como el número de trabajadores mínimo y máximo. Es importante destacar que en algunas RNL los rangos son más amplios, sin embargo la información está presentada de forma consistente y verás con respecto al texto de las RNL.

En este sentido se diferenciaron los siguientes análisis parciales:

- Cambios en los aportes únicos anuales
- Cambios en los aportes en empresas de menos de 20 trabajadores
- Cambios en los aportes en empresas con entre 21 y 30 trabajadores
- Cambios en los aportes en empresas con entre 31 y 50 trabajadores

- Cambios en los aportes en empresas con entre 51 y 75 trabajadores
- Cambios en los aportes en empresas con más de 75 trabajadores
- Caso especial de contribución por trabajador

3.4 FASE II ANÁLISIS

Una vez finalizado el análisis parcial y descrito, se hace un análisis general de los cambios observados a lo largo de las cuatro RNL estudiadas, enmarcados por el contexto económico, social y político experimentados en esos momentos.

Tomando en consideración el objetivo principal de la investigación, es decir, determinar la evolución de las cláusulas obligacionales en las RNL en las Artes Gráficas del Distrito Capital, los parámetros utilizados para calificar la evolución son los siguientes.

Evolución positiva: Es cuando los cambios presentados representa una mejora en comparación con la RNL anterior, en su contenido; como también se puede considerar como positivo cuando aparece una nueva cláusulas.

Evolución nula: Es cuando no se presenta ningún tipo de cambio en la cláusula estudiada, es decir, se mantiene constante a lo largo del periodo estudiado.

Evolución negativa, es cuando los cambios presentados es una desmejora en cuanto a su contenido

IV. CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS OBLIGACIONALES EN LAS RNL EN LAS ARTES GRÁFICAS

En el período estudiado se celebraron un total de cuatro RNL en las Artes Gráficas, con los lapsos siguientes:

- 1994 – 1996
- 1997 – 2000
- 2001 - 2003
- 2004 – 2006

Siendo las cláusulas obligacionales el objeto de estudio, a continuación se presenta y se enumera las cláusulas encontradas, es importante destacar que esta numeración no corresponde con la numeración dentro de las RNL sino es una construcción del investigador con la finalidad de organizar la información y facilitar su análisis y lectura.

Cláusulas obligacionales de los convenios colectivos que han firmado las industrias de Artes Gráficas a nivel del Distrito Capital, denominada anteriormente como Distrito Federal, durante el periodo 1994 – 2004:

No 1.- Para la construcción y mantenimiento de la Casa del Gráfico las empresas contribuirán a la Asociación, con cantidades diferenciadas según el número de empleados y si están o no afiliadas a la asociación

Dentro de los 30 días siguientes a su exigibilidad, las empresas entregarán la cantidad total recaudada, al representante que acredite debidamente el sindicato

No 2.- Cuotas Sindicales: Las empresas convienen en efectuar las siguientes deducciones del salario semanal devengado por los trabajadores beneficiarios de la presente Convención, que expresamente autoricen por escrito:

1. Cuota Sindicales Ordinaria

Se determinarán de acuerdo con la siguiente escala y de conformidad con el salario diario del Trabajador:

2. Cuotas sindicales extraordinarias:

Serán acordadas con el sindicato, para lo cual este último deberá notificar, por escrito, a las Empresas el monto de las mismas, con no menos de siete días de anticipación a la fecha en que la deducción deba realizarse

3. Casa del Gráfico:

Una cantidad equivalente a medio día de salario, en la segunda semana del mes de Diciembre, por este concepto.

Las deducciones a que se refieren los numerales 1, 2 y 3 de esta cláusula, serán canceladas por la empresa respectiva al Secretario de Finanzas de el Sindicato o por las personas autorizada por escrito por su Junta Directiva, dentro de los siete días hábiles siguientes a la fecha de efectuada la deducción

No 3.- Mora en el pago de las cláusulas sindicales: Si la empresa no hace los pagos oportunamente cualquiera de los cargos, será aplicado los intereses de mora establecidos en el Código Civil Venezolano

No 4.- Fondo de Becas: Para el mantenimiento del Fondo de Becas, las empresas afiliadas o no a la asociación, contribuirán con el sindicato

El valor recaudado por estos conceptos, será distribuido en Becas para los hijos de los trabajadores amparados por esta Convención, que estén afiliados a el sindicato. Dichas becas serán distribuidas y otorgadas por el sindicato entre sus afiliados.

La contribución correspondiente a las empresas no afiliadas a la asociación, será destinada a crear un Fondo de Becas en beneficio de los hijos de los trabajadores que presten servicio en dichas empresas.

No.5.- Instituto de Prevención Social “Augusto Malave Villaba”: La asociación conviene en otorgar, en representación de sus empresas afiliadas, una contribución única de Bs. 15.000 durante la vigencia de la presente Convención, en el curso del mes de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro, al representante debidamente acreditado por la Federación, como aporte al Instituto de Previsión Social “Augusto Malave Villalba”

No 6.- Deportes: Las empresas afiliadas y no afiliadas a la Asociación convienen en contribuir con e incremento del deporte entre sus trabajadores, aportando las contribuciones que se establecen de acuerdo una escala:

Las empresas continuarán aportando, como lo han venido haciendo, los implementos que requieran los Equipos Deportivos que se formen en ellas.

Cada Empresa entregará su contribución al Secretario de Finanzas de El Sindicato o a la persona que acredite debidamente su Junta Directiva, durante el mes de Enero de cada año de vigencia de la presente Convención

No 7.- Otras contribuciones: (excursiones, Primero de Mayo, día del gráfico, etc)

Las empresas afiliadas a la Asociación, conviene en aportar una contribución pagadera anualmente a la Junta Directiva de el sindicato, con el propósito de que sea aplicada a los gastos en que dicha Institución incurra con motivo de excursiones, celebración del Primero de Mayo, día del trabajador gráfico o cualquier otro evento que dicho sindicato considere conveniente realizar, en cumplimiento de sus fines respectivos.

No. 8.- Otras contribuciones: Las empresas no afiliadas a la asociación aportarán una cantidad establecida, cada una, por trabajador a su servicio, como contribución a la federación, para que ésta destine dichos fondos a la realización de diversos eventos, tales como excursiones para los trabajadores, celebración del primero de mayo, del día del gráfico o cualquier otro que dicha institución considere conveniente efectuar.

No. 9.- Fondo Cultural: las empresas convienen en contribuir con el Fondo Cultural de la Federación,

No. 10.- Ediciones de libros y revistas: Debe obsequiar dos ejemplares de cada publicación, uno para el sindicato y el otro para la federación.

No. 11.- Impresos para el sindicato y la federación: Durante la vigencia de la presente Convención, el sindicato y la federación, tendrá derecho a recibir los impresos

Las empresas cumplirán con la obligación a que se refiere esta cláusula por intermedio de la asociación, la cual queda desde la firma de la presente Convención, suficientemente autorizada para ello, sin necesidad de nuevas formalidades o requisitos.

Las empresas no afiliadas a la asociación discutirán con el sindicato y la federación en forma directa, el cumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula.

No.12.- Cursos y Convenciones Sindicales:

- Permisos Remunerados:

En caso de que algún trabajador sea designado por el sindicato o la federación como delegado para asistir a cursos, congresos, seminarios y/o convenciones de carácter sindical, las empresas otorgarán a cada uno de ellos, permiso hasta por siete días, por una sola vez al

año y por un solo evento de los antes mencionados, si éstos fueren de carácter nacional. Si la convención o curso fueren internacional, el permiso tendrá una duración de quince días.

La solicitud será hecha por el sindicato y/o la federación, a la asociación en caso de que los trabajadores prestaren servicio en las empresas afiliadas a está. En tales casos, las empresas cancelarán a sus trabajadores los salarios correspondientes a los días de permiso concedidos, por intermedio de la asociación, más lo que pudiera corresponderles por concepto de Subsidio a la alimentación y al transporte, en virtud del Decreto lro. 247 del Ejecutivo Nacional de fecha 29 de Junio del Mil novecientos noventa y cuatro.

Es entendido que no podrá ser designado para asistir a cursos sindicales, convenciones, congresos y/o seminarios, más de un trabajador por cada empresa, y que el total de delegados no podrá exceder de treinta para las empresas afiliadas a la asociación. Este permiso será otorgado en una sola oportunidad anual, para uno solo de estos eventos.

Las empresas no afiliadas a la asociación, pagarán directamente los salarios correspondientes a sus Trabajadores.

- Permisos no remunerados:

Igualmente, las empresas conviene en conceder un permiso adicional sin pago de remuneración alguna, al trabajador que fuere designado por el sindicato o la federación para asistir a cursos sindicales y convenciones de trabajadores.

Las empresas asimismo, y sólo para estos casos, convienen en extender los permisos no remunerados establecidos en la presente cláusula, hasta por un plazo total de treinta días, si ello fuere necesario.

No 13.- Permiso para gestiones sindicales:

Diligencias Sindicales

En caso de tramitación, por parte de alguno de los Miembros de los Comités De Empresas (delegados), de asuntos sindicales relacionados con los Trabajadores que le presten servicios a cada empresa, se les concederá permiso remunerado a salario promedio, a solicitud y por un plazo no mayor de ocho horas o un día, mensualmente acumulable hasta dos.

También tendrán derecho a este permiso, hasta cuatro miembros de la junta Directiva de el sindicato o de la federación, siempre que sus beneficiarios no trabajen en la misma empresa. Además del salario correspondiente a los días de permiso, el trabajador

conservará su derecho a recibir, por cada jornada de que se trate, el pago relativo al Subsidio a la Alimentación y al Transporte, conforme a lo previsto en el Decreto Nro. 247 del Ejecutivo Nacional de fecha veintinueve de Junio de Mil novecientos noventa y cuatro. El beneficiario de este permiso deberá presentar ante la empresa la Constancia expedida por el Sindicato, de haber asistido al evento sindical de que se trate.

Asambleas Sindicales

El sindicato podrá, previa autorización de la empresa respectiva, celebrar asambleas con los trabajadores, después de las horas laborables correspondientes, sin que dicho evento pueda exceder de treinta minutos.

No. 14.- Visita a los sitios de trabajo (permisos) Las empresas, previa participación en el momento de la visita, permitirán a los miembros de la Junta Directiva de el sindicato y a los miembros del Comité Ejecutivo de la Federación, el acceso a los sitios de trabajo. Las personas beneficiadas de esta autorización deberán proveerse de una credencial expedida por el sindicato.

No. 15.- Cajetín y Cartelera Sindical: Las empresas donde presten servicio más de diez trabajadores facilitarán a los delegados de el Sindicato un cajetín con llave para que guarden el material sindical requerido para el cumplimiento de sus funciones. Igualmente, las empresas mantendrán fijada o fijarán, según el caso, en un sitio visible de sus talleres una cartelera no menor de setenta por setenta centímetros, dotada con los implementos necesarios para su uso, que se limitará a los solos fines de información sindical y será utilizada exclusivamente por los delegados sindicales o miembros del comité de taller.

No. 16.- Calificación de despido: Delegados, las empresas convienen en que ningún trabajador amparado por el fuero sindical o contractual, podrá ser despedido sin justa, calificada previamente por el Inspector de Trabajo de la Jurisdicción, de acuerdo con los procedimientos pautados en el Art. 453 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo.

No. 17.- Contratación de trabajadores (Cláusula sindical)

- Contratación de trabajadores:

Las empresas contratarán a través de el sindicato, los trabajadores que necesiten, ya sea por aumentar su personal o reemplazar a otros trabajadores temporal o permanentemente. El sindicato, por su parte, conviene en suministrar el personal solicitado en un plazo no mayor

de tres días hábiles, contados a partir de la fecha de recibo de la petición por escrito de la empresa

De no hacerlo así, las empresas tendrán plena libertad para contratar. Es entendido que el trabajador ingresará a prestar servicio, en las mismas condiciones que el resto del personal y el salario será establecido de acuerdo con la clasificación del tabulador de salario.

- Reemplazo de trabajadores:

Las empresas solamente pedirán a el sindicato el reemplazo de trabajadores, cuando no haya dentro de su personal trabajadores clasificados para sustituirlos por vía de ascenso o promoción. La clasificación en referencia será hecha a juicio de la empresa, tomando en consideración la opinión de los delegados de taller. En estos casos las empresas solicitarán de el sindicato los trabajadores destinados a ocupar los cargos que queden vacantes, de acuerdo con lo estipulado en la presente cláusula. Los trabajadores que las empresas requieran contratar libremente, deberán ser presentados al o los delegados sindicales de la empresa.

No. 18.- Elecciones de delegados: De acuerdo al número de trabajadores que presten sus servicios, cada empresa reconocerá una representación del sindicato en los términos siguientes:

Número de trabajadores	Delegados o representantes
Hasta 20 trabajadores	Un delegado
De 21 hasta 40	2 delegados
De 41 hasta 100	3 delegados
Más de 100	4 delegados

Las empresas que por razones de producción deban trabajar un tercer turno (nocturno), reconocerán un delegado o representante adicional, quien deberá prestar sus servicios en dicho turno.

De igual manera, las empresas que deben trabajar períodos nocturnos no mayores de cuatro meses al año, tendrán un representante o delegado adicional, quién deberá prestar sus servicios en el turno nocturno y cesará en sus funciones tan pronto concluyan tales turnos.

Los representantes o delegados que se hace referencia a esta cláusula, serán elegidos por los trabajadores sindicalizados de cada empresa e igualmente removidos por éstos en asamblea que se celebrará dentro de la empresa, si ésta lo autoriza previamente, o en el

local de el sindicato. Los resultados de dicha elección o remoción, con la información de quién fue elegido, será participada de inmediato a la empresa.

Si la elección se celebra dentro de la empresa, el delegado o delgados electos gozarán, desde el momento de la elección y previa participación por escrito a la empresa, del fuero sindical previsto en el Art. 451 de la LOT vigente.

Si la elección se realiza fuera de la empresa, el o los delegados sindicales electos gozarán de fuero sindical desde el momento de la participación a la inspectoría del trabajo de la realización de dicha elección.

En aquellas empresas en que los trabajadores se encuentren en proceso de sindicalización, los representantes o delegados sindicales serán elegidos por dichos trabajadores y gozarán de fuero sindical previsto en el Art. 451 de la LOT, desde el momento en que dicha elección sea participada a la Inspectoría del Trabajo.

Las empresas tratarán con los delegados o representantes sindicales los problemas que surjan con ocasión de la interpretación y aplicación de la presente convención, y a tal efecto, se reunirán a solicitud de cualquiera de las partes, una vez cada dos semanas.

Igualmente, las empresas participarán a los trabajadores, por intermedio de los delegados o representantes, los nombres de las personas que ocupan los cargos de jefes o encargados de departamentos.

En caso de que algún delegado sindical resultare electo para integrar la Junta Directiva de el Sindicato y manifestare a la empresa su decisión de retirarse voluntariamente, esta conviene en cancelarle en forma doble las indemnizaciones de Antigüedad y Preaviso, de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 125 de la LOT.

Para optar al beneficio concedido a través de la presente cláusula, el delegado solicitante deberá tener no menos de un año en el ejercicio de tales funciones.

A los efectos antes señalados, se establece un límite máximo de tres delegados al año, no en cada empresa, sino en toda la Industria Gráfica que opera en el Distrito Federal y Estado Miranda.

No. 19.- Lista de trabajadores sindicalizados: La empresas convienen en suministrar a el sindicato al final de los meses, enero, mayo y septiembre de cada año, una nómina de los trabajadores sindicalizados, donde consten los siguientes datos del trabajador:

- a) Nombres y apellidos completos

- b) Profesión u oficio
- c) Clasificación o cargo
- d) Fecha de ingreso
- e) Salario inicial
- f) Salario actual
- g) Departamento donde trabaja
- h) Cuota sindical

V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En el capítulo anterior se transcribieron todas las cláusulas obligacionales que se encontraron a lo largo de las cuatro RNL en el período estudiado, luego de ello se procedió a hacer una enumeración partiendo del número para la primera cláusula encontrada, con la finalidad de facilitar el vaciado de datos y su posterior comparación.

En el siguiente cuadro se podrá conseguir la nueva enumeración de las diferentes cláusulas, dentro de las dimensiones y categorías, creadas para este estudio así como su numeración en las diferentes de RNL

Cuadro N° 3 Numeración de las cláusulas obligacionales con impacto económico directo

Dimensiones	Categorías	Sub- Categorías	N°	Cláusulas en las RLN			
				1994-1997	1997-2000	2001-2003	2004-2006
Cláusulas con impacto económico directo	Infraestructura del Gremio	Contribución al Sindicato por Infraestructura del Gremio	1	12	12	12	12
	Pagos al gremio	Cuotas al sindicato por parte de los trabajadores	2	13	13	13	13
		Intereses por mora en los pagos al sindicato, acreditables a la Federación	3	NA	NA	NA	19
	Apoyo a la familia	Aporte anual al sindicato para el fondo de becas	4	15	15	15	15
		Aporte único para el Instituto de Previsión Social por parte de la asociación para la federación	5	19	19	19	18
	Recreación	Aporte anual al sindicato para el deporte	6	14	14	14	14
		Aporte anual al sindicato para otras contribuciones de empresas afiliadas a la Asociación	7	16	16	16	16
		Aporte anual al sindicato para otras contribuciones de empresas no afiliadas a la Federación	8	20	20	20	16
		Aportes mensuales a la Federación para el fondo de cultura	9	18	18	18	17

Cuadro N° 4 Numeración de las cláusulas obligacionales con impacto económico indirecto

Dimensiones	Categorías	Sub- Categorías	No	Cláusulas en las RLN			
				1994-1997	1997-2000	2001-2003	2004-2006
Cláusulas con impacto económico indirecto	Donaciones al gremio	Donaciones al sindicato de ediciones impresas	10	21	21	21	20
		Donaciones al sindicato de afiches	11	22	22	22	21
	Actividades Sindicales	Permisos a los trabajadores para actividad sindical	12	23	23	23	22
		Permisos a los trabajadores para eventos sindicales	13	24	24	24	23
		Recursos para la actividad sindical	14	26	26	26	25
		Elecciones Sindicales	15	29	29	29	28
		Identificación del sindicato	16	30	30	30	29
	Protección de los derechos del trabajador	Permisos para visitas	17	25	25	25	24
		Inamovilidad laboral	18	27	27	27	26
		Reclutamiento y selección de nuevos empleados	19	28	28	28	27

5.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LOS DATOS

A continuación se encuentra la operacionalización de los datos:

Cuadro N° 5 Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Categorías	Subcategorías	Indicadores	1994-1997	1997-2000	2001-2003	2004-2006	
Cláusulas obligacionales en las RNL en la Industrias de las Artes Gráficas del Distrito Capital 1994 - 2004	Cláusulas con impacto económico directo	Infraestructura al gremio	Contribución anual por cada trabajador , una semana antes del día gráfico para empresas afiliadas	NA	70	175	350	700	
			Contribución anual en los años subsiguientes a partir de la fecha del primer pago para empresas afiliadas	NA	70	175	350	700	
			Contribución anual por cada trabajador , una semana antes del día gráfico para empresas no afiliadas	NA	150	300	600	700	
			Contribución anual en los años subsiguientes a partir de la fecha del primer pago para empresas no afiliadas	NA	150	300	600	700	
		Pagos al Gremio	Cuotas al sindicato por parte del trabajador	Cuota ordinaria	Diferencia da según escala de salario	Diferencia da según escala de salario	10% salario	10% salario	
				Cuotas sindicales extraordinarias	Sin definir	Sin definir	7 días de salario	7 días de salario	
				Cuota para la casa del gráfico	½ día de salario, cobrable en la segunda semana de diciembre				
				Intereses por mora en los pagos al sindicato, acreditables a la Federación	Mora por pago en el sindicato	NA	NA	NA	Intereses establecidos en el código civil
		Apoyo al trabajador	Aporte anual al sindicato para el fondo de becas	Aporte anual al fondo de becas	Diferenciada según escala de número de trabajadores.				
				Aporte anual al fondo de becas de las empresas con menos de 20 empleados	7000	15000	20000	40000	
				Aporte anual al fondo de becas de las	7000	15000	30000	60000	

			empresas con 21 trabajadores hasta 50 trabajadores				
			Aporte anual al fondo de becas de las empresas con más de 50 trabajadores	12000	25000	50000	100000
		Aporte al Instituto de Previsión Social por parte de la asociación a la federación	Aporte único al Instituto de Previsión Social	15.000	15.000	30.000	60.000
	Recreación	Aporte anual al sindicato para el deporte	Inversión anual en deporte empresas afiliadas	Diferenciada según escala de número de trabajadores.			
			Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con menos o igual a 20 trabajadores	7500	20000	20000	40000
			Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con 21 a 30 trabajadores	7500	20000	30000	60000
			Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con 31 a 50 trabajadores	7500	20000	30000	60000
			Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con 51 a 75 trabajadores	15000	35000	40000	80000
			Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con más de 75 trabajadores	15000	35000	40000	80000

				Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas	Diferenciada según escala de número de trabajadores.			
				Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con menos o igual a 20 trabajadores	NA	20000	20000	40000
				Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con 21 a 30 trabajadores	NA	20000	30000	60000
				Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con 31 a 50 trabajadores	NA	20000	30000	60000
				Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con 51 a 75 trabajadores	NA	35000	40000	80000
				Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con más de 75 trabajadores	NA	35000	40000	80000
			Aporte anual al sindicato para otras contribuciones de empresas afiliadas a la Asociación	Otras contribuciones anuales para empresas afiliadas	Diferenciada según escala de número de trabajadores.			
				Otras contribuciones anuales para empresas afiliadas con menos de 20 trabajadores	6000	15000	20000	32000
				Otras contribuciones anuales para	6000	15000	30000	48000

			empresas afiliadas con 21 trabajadores hasta 50 trabajadores				
			Otras contribuciones para empresas afiliadas con más de 50 trabajadores	12000	25000	50000	80000
		Aporte anual al sindicato para otras contribuciones de empresas no afiliadas a la Federación	Otras contribuciones anuales para empresas no afiliadas	Diferenciada según escala de número de trabajadores.			
			Otras contribuciones anuales para empresas no afiliadas por cada trabajador	200	300	500	Igual que para afiliadas
		Aportes mensuales a la Federación para el fondo de cultura	Contribuciones mensuales al fondo de Cultura empresas afiliadas	20	50	100	160
			Contribuciones mensuales al fondo de Cultura empresas no afiliadas	40	100	200	160
Cláusulas con impacto económico indirecto	Donaciones al gremio	Donaciones al sindicato de ediciones impresas	Ediciones de libros y revistas	Donación de dos ejemplares, uno para la federación y una para el sindicato			
		Donaciones al sindicato de afiches	Afiches convención gráfica	Tres colores, 1000 unidades anuales			
			Afiches día del gráfico	Tres colores, 500 unidades anuales	Cuatro colores, 500 unidades anuales		
			Afiches festival infantil	Tres colores, 1000 unidades anuales	Cuatro colores, 500 unidades anuales		
			Tarjetas de invitación para acto del día del gráfico	7000 unidades anuales con sus respectivos sobres	3000 unidades anuales con sus respectivos sobres		
			Convención Colectiva Vigente	7000 ejemplares	4000 ejemplares		
			Afiches para eventos que determine el	1000 afiches Congreso	500 unidades, una sola vez		

				sindicato	Internacional Gráfico, por una sola vez	
				Afiches juegos deportivos nacionales inter gráficos	Tres colores 600 unidades, durante vigencia de esta convención	
				Folletos, dipticos, tamaño carta, con contenido por decisión del sindicato	7000 mil copias de la Póliza de Seguros de Vida, una sola vez durante la vigencia de la convención.	3000 unidades, una sola vez durante vigencia del convenio.
				Folletos sobre seguridad e higiene industrial	7000 unidades, de 20 pp cada una, una sola vez durante vigencia del convenio	
				La asociación conviene entregar por una sola vez al año, 6000 sobres y 50 resmilla de tamaño carta	3000 para el sindicato 3000 para la federación	
		Actividades sindicales	Permisos a los trabajadores para actividad sindical	Permisos remunerados para asistencia a foros y eventos relacionados a la actividad sindical con carácter nacional	7 días por una sola vez y por un solo evento	
				Permisos remunerados para asistencia a foros y eventos relacionados a la actividad sindical de carácter internacional	15 días por una sola vez y por un solo evento	
				Permisos no remunerados para asistencias a foros y eventos relacionados	Un máximo de 30 días	

			a la actividad sindical	
		Permisos a los trabajadores para eventos sindicales	Diligencias sindicales	8 horas o un día de trabajo, mensualmente, acumulable hasta dos días, un máximo de 4 delegados, siempre y cuando no trabajen en la misma empresa
			Asambleas sindicales	Con autorización de la empresa, después de las horas laborables, evento máximo de 30 minutos
		Recursos para la actividad sindical	Cajetín y cartelera sindical	Aplicable para empresas con más de 10 trabajadores
		Elecciones Sindicales	Elecciones de delegados sindicales	Diferenciada según escala de número de trabajadores
			Elección de delegados sindicales para empresas con un máximo de 20 trabajadores	1 delegado
			Elección de delegados sindicales en empresas de 21 a 40 trabajadores	2 delegados
			Elección de delegados sindicales en empresas de 41 a 100 trabajadores	3 delegados
			Elección de delegados sindicales con más de 100 trabajadores	4 delegados
		Identificación del sindicato	Lista de trabajadores sindicalizados	La empresa debe suministrar al sindicato en los meses, enero, mayo y septiembre de cada año, una lista con la nómina con los datos de los trabajadores
	Protección de los derechos del trabajador	Permisos para visitas	Visita a los sitios de trabajo	Previa participación a la empresa, se permitirá vistas por parte de la junta directiva del sindicato y el comité ejecutivo de la federación a las instalaciones de la empresa
		Inmovilidad laboral	Calificación de	Calificación de despidos a los delegados

				despido	sindicales, solo podrá ser despedido por justa causa, cuando tenga la calificación emitida por el ministerio del trabajo
			Reclutamiento y selección de nuevos empleados	Contratación nueva	Debe ser provisto por el sindicato, si ellos no presenta candidatos en tres días, la empresa puede contratar libremente
				Para reemplazo	Solo se incluirán nuevos trabajadores, si dentro de la empresa no hay ningún candidato con posibilidades de promoción o cambio de cargo. Si se llega a contratar libremente, los candidatos deben ser presentados a los delegados sindicales de la empresa.

5.2 CLÁUSULAS CON IMPACTO ECONÓMICO DIRECTO

Dentro de la categoría de las cláusulas obligacionales se puede hacer una sub clasificación basado en la forma por el cual deben de dar el beneficio, una de ellas son las que implica un impacto económico directo, es decir, aquellas que suponen un pago o desembolso monetario para cubrir los beneficios establecidos.

5.2.1 INFRAESTRUCTURA DEL GREMIO

El beneficio de la cláusula con contenido para la infraestructura al gremio, consiste en aporte monetario para mantener la edificación donde reside la organización sindical perteneciente a las Artes Gráficas.

Cuadro N° 6 Análisis: infraestructural del gremio

	Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006
Contribución al Sindicato por Infraestructura del Gremio	Contribución anual por cada trabajador , una semana antes del día gráfico para empresas afiliadas	70	175	350	700
	Contribución anual en los años subsiguientes a partir de la fecha del primer pago para empresas afiliadas	70	175	350	700
	Contribución anual por cada trabajador , una semana antes del día gráfico para empresas no afiliadas	150	300	600	700
	Contribución anual en los años subsiguientes a partir de la fecha del primer pago para empresas no afiliadas	150	300	600	700

Se observa en el cuadro anterior que en las RNL establecen diferencias en los pagos a realizar por concepto de infraestructura de la Casa del Gráfico, si se trata de empresas afiliadas o no al gremio. Es interesante resaltar, que en ambos casos no hay diferencias monetarias entre el primer pago y los subsiguientes aún cuando la cláusula hace una diferenciación entre los mismos.

Por otra parte los montos se han ido incrementando a ritmos diferentes, en ejemplo de ello es que para las empresas afiliadas entre la primera y segunda RNL el incremento fue de 242% en cambio en el mismo período para las empresas no afiliadas el incremento fue de 100%, finalmente en la última RNL analizada los montos de los aportes entre empresas afiliadas y no afiliadas se equiparan en 700 Bs.

a. Pagos al gremio

Con la finalidad de mantener el funcionamiento de los sindicatos, los trabajadores deben ser aportes, en aquellos casos donde las empresas esta afiliada el trabajador debe dejar por el escrito la autorización para que el patrono haga las deducciones establecidas y hacer el pago al representante sindical. .

Cuadro N° 7 Análisis: Pagos al gremio

	Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006
Cuotas al sindicato	Cuota ordinaria	Diferenciada según escala de salario	Diferenciada según escala de salario	10% salario	10% salario
	Cuotas sindicales extraordinarias	Sin definir	Sin definir	7 días de salario	7 días de salario
	Cuota para la casa del gráfico	½ día de salario, cobrable en la segunda semana de diciembre			
Intereses por mora en los pagos al sindicato, acreditables a la Federación	Mora por pago en el sindicato	NA	NA	NA	Intereses establecidos en el código civil

Se observa entonces que en cuanto a las cuotas ordinarias, durante los años del 1994 al 2000, se utilizaban una escala de salario de tres rangos para estipular el monto del aporte, estos rangos se definían en función del salario diario de los trabajadores estos son; en la RNL de 1994 – 1996:

- Desde Bs. 520 hasta Bs. 530, con un aporte BS. 50
- Desde Bs. 531 hasta Bs. 540, con un aporte Bs. 51
- Desde Bs. 541 hasta Bs. 550, con un aporte Bs. 52

Para el período 1997 – 2000 las escalas son las siguientes:

- Desde Bs. 2.580 hasta Bs. 2.679, con un aporte Bs. 250
- Desde Bs. 2.680 hasta Bs. 2.779, con un aporte Bs. 260
- Desde Bs. 2.780 hasta Bs. 2.879, con un aporte Bs. 270

A partir del 2001, se hace un cambio en el parámetro utilizado para la definición del monto del aporte que deben hacer las empresas con motivo de las cuotas ordinarias, las RNL celebradas a partir de este año definen el monto del aporte en función del 10% del salario devengado por cada trabajador. En este sentido se puede afirmar que en esta

cláusula hubo un cambio dado que al eliminar los rangos de salarios establecidos como estaba definido en las dos RNL anteriores, se está cubriendo un universo mayor de trabajadores, tomando como ejemplo el caso de 1994-1996, donde se excluye a del aporte a los trabajadores con salario mayor a Bs.550. Adicionalmente este criterio mantiene en el aporte una proporcionalidad con el salario, independiente de las variaciones que este tenga durante la vigencia del contrato.

En cuanto a la cuota extraordinaria, para en las dos primeras RNL firmadas en el período estudiado se encontró estas fueron estipuladas como obligación, más no definieron el monto, en cambio en las RNL firmadas a partir del año 2001 se estableció la obligación del aporte y el monto del mismo.

Para la cláusula de la casa del gráfico, no hubo cambios a lo largo del período estudiado, manteniendo un monto proporcional al salario, y en todos casos descontables durante el último mes del año.

Una novedad que se presentó en la RNL firmada para el período 2004 – 2006, fue la aparición de una nueva cláusula donde establece unos intereses por mora en el pago de la cuota sindical, a partir de este de hecho surge la interrogante sobre el cumplimiento efectivo de la cláusula de las cuotas sindicales.

b. Apoyo a al trabajador

Una principal razón de ser de los sindicatos es proteger los beneficios al trabajador, dentro de ese rol también puede incluir darles beneficios y apoyos al trabajador, dentro de las cláusulas obligacionales se encuentra unos ítems en donde las empresas deben hacer aportes a los sindicatos para desarrollar esas actividades.

Cuadro N° 8 Análisis: Apoyo al trabajador

	Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006
Aporte anual al sindicato para el fondo de becas	Aporte anual al fondo de becas	Diferenciada según escala de número de trabajadores.			
	Aporte anual al fondo de becas de las empresas con menos de 20 empleados	7000	15000	20000	40000
	Aporte anual al fondo de becas de las empresas con 21 trabajadores hasta 50 trabajadores	7000	15000	30000	60000
	Aporte anual al fondo de becas de las empresas con más de 50 trabajadores	12000	25000	50000	100000
Aporte al Instituto de Previsión Social	Aporte único al Instituto de Previsión Social	15.000	15.000	30.000	60.000

Los fondos de becas tiene estipulado aportes patronales diferenciados según el número de trabajadores que tienen las empresas, en el período estudiado se pudo determina la utilización de dos escalas diferentes a lo largo de las cuatros RNL celebradas. Se observo que para los años 1994 - 2000, se usaban dos bandas para la clasificación de las empresas, en cambio a partir del año 2001 hubo un cambio en las bandas, aumentando una banda más, de dos pasaron a 3.

Dentro de la información recabada no hay datos que explique la razón de este cambio, sin embargo es importante señalar el cambio ocurrido.

A fines metodológico se construye la categoría de la cláusula número cuatro, se usa las escalas vigentes de los contratos firmados a partir del 2001, para los correspondientes al período 1994 – 2000, esto permitió una comparación bajo las mismas condiciones.

Una observación que se debe realizar con respecto a la número cinco, con referencia a los aportes al Instituto de Previsión Social, es un aporte único que realiza la asociación a la federación, es decir, no es un pago que realiza directamente las empresas, sin embargo dada la naturaleza de apoyo del aporte se colocó dentro de esta categoría.

El aporte único destinado al Instituto de Previsión Social, se puede apreciar que se mantuvo constante en el tiempo en cuanto a las condiciones del aporte, solo hubo variación en el monto estipulado...

c. Recreación

Son fondos para incentivar las actividades deportivas, culturales y de esparcimiento para los trabajadores

Cuadro N° 9 Análisis: Recreación

	Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006	
Aporte anual al sindicato para el deporte	Inversión anual en deporte empresas afiliadas	Diferenciada según escala de número de trabajadores.				
	Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con menos o igual a 20 trabajadores	7500	20000	20000	40000	
	Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con 21 a 30 trabajadores	7500	20000	30000	60000	
	Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con 31 a 50 trabajadores	7500	20000	30000	60000	
	Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con 51 a 75 trabajadores	15000	35000	40000	80000	
	Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con más de 75 trabajadores	15000	35000	40000	80000	
	Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas	Diferenciada según escala de número de trabajadores.				
	Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con menos o igual a 20 trabajadores	1200	20000	20000	40000	
	Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con 21 a 30 trabajadores	1200	20000	30000	60000	
	Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con 31 a 50 trabajadores	2000	20000	30000	60000	
	Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con 51 a 75 trabajadores	2000	35000	40000	80000	
	Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con más de 75 trabajadores	3000	35000	40000	80000	
	Aporte anual al sindicato para otras contribuciones de empresas	Otras contribuciones anuales para empresas afiliadas	Diferenciada según escala de número de trabajadores.			
		Otras contribuciones anuales para empresas afiliadas con menos de 20 trabajadores	6000	15000	20000	32000

	Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006
afiliadas a la Asociación	Otras contribuciones anuales para empresas afiliadas con 21 trabajadores hasta 50 trabajadores	6000	15000	30000	48000
	Otras contribuciones para empresas afiliadas con más de 50 trabajadores	12000	25000	50000	80000
Aporte anual al sindicato para otras contribuciones de empresas no afiliadas a la Federación	Otras contribuciones anuales para empresas no afiliadas	Diferenciada según escala de número de trabajadores.			
	Otras contribuciones anuales para empresas no afiliadas por cada trabajador	200	300	500	Igual que para afiliadas
Aportes mensuales a la Federación para el fondo de cultura	Contribuciones mensuales al fondo de Cultura empresas afiliadas	20	50	100	160
	Contribuciones mensuales al fondo de Cultura empresas no afiliadas	40	100	200	160

Los aportes anuales para la inversión en deportes por parte de las empresas afiliadas, están determinado por el número de trabajadores que conforman las mismas, para esta clasificación se recurren a escalas con diferentes rangos; un dato que se pudo observar a lo largo del período estudiado es que las escalas utilizadas tuvieron una variación, durante las dos primeras RNL se tiene una escala con dos niveles y para las dos RNL posteriores se utiliza una escala de tres niveles. Otro detalle que se pudo observar en esta cláusula fueron los aumentos en el monto expresado en bolívares de los aportes.

Al igual que en la cláusulas de las inversiones en deportes para empresas afiliadas, la cláusula número 6 dedicada a las empresas no afiliadas para el aporte anual en la Inversión en deportes, se utiliza escalas para la determinación del monto del aporte, sin embargo el cambio experimentado en este caso es en la conformación de los rangos y no el aumento o disminución de los niveles de las categorías.

Dentro de las contribuciones al deportes que deben hacer las empresas es importante señalar un cambio que no pudo ser expresado, en la RNL 1994 – 1996 en su cláusula No. 14 la obligación es solo para las empresa afiliadas a la asociación y en la cláusula 17 contiene las condiciones del aporte para el deporte en la cláusula No 17 en donde el receptor del aporte es la federación, si se observa con más detalles los montos que deben pagar estas empresas son menores a lo establecido para las empresas afiliadas

A partir de la segunda RNL la cláusula referida al desarrollo del deporte tiene contemplado la obligación para ambos tipos de empresas.

Una constante que se pudo apreciar entre ambas cláusulas, es que sufrieron cambios en la conformación de las escalas para definición del aporte unas fueron en los niveles de escalas y otras por la conformación de los rangos.

Para las otras contribuciones de empresas afiliadas, se utiliza el número de trabajadores dentro de las empresas como diferenciador para el monto del aporte por este concepto, se pudo observar un cambio en la escala utilizada a lo largo del período estudiado, en las primeras dos RNL se utiliza una escala de dos niveles, en cambio en las RNL posteriores se utiliza una escala de tres niveles.

Por otro lado se pudo observar que para la obligación de otras contribuciones para las empresas no afiliadas, se mantiene una constante en la forma como se determina el monto de los aportes, si bien es cierto que esta en función del número de trabajadores se eliminaron las bandas, se estipuló una cantidad determinada para cada RNL por número de trabajador,

En el caso del fondo de cultura, se apreció un cambio en la última de RNL, dado que en las tres primeras RNL había una diferenciación entre empresas afiliadas y no afiliadas, dado que para el último RNL se ubicaron el monto del aporte para ambas empresas.

Es importante destacar que algunas de las escalas presentadas en este capítulo pudo sufrir cambios en la forma de su presentación en comparación con los datos originalmente, la razón por la cual se hicieron estas modificaciones es poder construir una muestra comparable entre sí.

5.3 CLÁUSULAS CON IMPACTO ECONÓMICO INDIRECTO

Partiendo de la idea de que toda cláusula obligacional implica un significado económico, un ejemplo de ello son los días que debe otorgar la empresa a los diligentes sindicales para sus actividades en ese rol, para la empresa implica la pérdida en términos de producción que supone un día laboral de esa persona.

5.3.1 DONACIONES AL GREMIO

Con la finalidad de comunicar el contenido de las RNL y las actividades del movimiento sindical a todos sus afiliados, se establece una serie de donaciones que debe hacer las empresas a sus organizaciones en términos de impresión de publicaciones.

Cuadro N° 10 Análisis: Donaciones al gremio

	Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006
Donaciones al sindicato de ediciones impresas	Ediciones de libros y revistas	Donación de dos ejemplares, uno para la federación y una para el sindicato			
Donaciones al sindicato de afiches	Afiches convención gráfica	Tres colores, 1000 unidades anuales			
	Afiches día del gráfico	Tres colores, 500 unidades anuales		Cuatro colores, 500 unidades anuales	
	Afiches festival infantil	Tres colores, 1000 unidades anuales		Cuatro colores, 500 unidades anuales	
	Tarjetas de invitación para acto del día del gráfico	7000 unidades anuales con sus respectivos sobres		3000 unidades anuales con sus respectivos sobres	
	Convención Colectiva Vigente	7000 ejemplares		4000 ejemplares	
	Afiches para eventos que determine el sindicato	1000 afiches Congreso Internacional Gráfico, por una sola vez		500 unidades, una sola vez	
	Afiches juegos deportivos nacionales inter gráficos	Tres colores 600 unidades, durante vigencia de esta convención			
	Folletos, dipticos, tamaño carta, con contenido por decisión del sindicato	7000 mil copias de la Póliza de Seguros de Vida, una sola vez durante la vigencia de la convención.		3000 unidades, una sola vez durante vigencia del convenio.	
	Folletos sobre seguridad e higiene industrial	7000 unidades, de 20 pp. cada una, una sola vez durante vigencia del convenio			
La asociación conviene entregar por una sola vez al año, 6000 sobres y 50 resmilla de tamaño carta	3000 para el sindicato 3000 para la federación				

Las cláusulas que se encuentran dentro de las donaciones al gremio, se puede conseguir dos cláusulas una que se refiere a la edición de libros y revistas en la cual no hubo ningún tipo de cambio, el contenido inicial (1994-1997) se mantuvo igual a lo largo del período establecido.

Para la segunda cláusula, relacionado a las donaciones al sindicato en términos de afiches, etc., se pudo observar algunos cambios:

- Los afiches para el día del gráfico, paso de tener 3 colores (1994 – 2000) a 4 (2001 - 2006) manteniendo el número de afiches (500 impresiones)

- Los afiches para el festival infantil, durante las RNL 1994 al 2000 tenía estipulado 1000 unidades con una composición de tres colores, en cambio a partir de las RNL firmadas en el 2001 se estipula 500 unidades pero con 4 colores.
- Las tarjetas de invitación para el acto del día del gráfico del 1994 al año 2000, se estipulaba 7000 unidades con sus respectivos sobres en cambio para el 2001 – 2006 se estipula 3000 unidades, con una reducción de más del 50% En la cantidad original, esto representa una regresión en comparación con los dos años anteriores.
- Las RNL vigentes del 1994 -2000 se tenía estipulado reproducir 7000 ejemplares en cambio para el 2001 – 2006, se estipuló reproducir 4000 ejemplares, evidenciado nuevamente una regresión en el alcance de este beneficio cercano al 50%
- Afiches para eventos que determinen el sindicato, para en 1994 – 2000 de 1000 afiches a 500 unidades del 2001 – 2006, evidenciando una regresión en el alcance de este beneficio en un 50%
- Afiches para los juegos deportivos nacionales intergráficos se mantuvo igual a lo largo del período estudiado.
- Material para comunicar las decisiones tomadas en el sindicato del 1994 – 2000 se tenía estipulado la reproducción 7000 copias, en cambio a partir del 2001 se estipula 3000 unidades. Evidenciando una regresión en el alcance de este beneficio en más de un 50%
- Los folletos dedicados a la seguridad e higiene industrial mantiene una situación igual a lo largo del período estudiado.
- Entrega de material a los sindicatos y a las federaciones, se mantiene igual el beneficio a lo largo del período estudiado.

5.3.2 ACTIVIDADES SINDICALES

Con la finalidad de garantizar el libre ejercicio de la actividad sindical, en las cláusulas obligacionales se establecen una serie de cláusulas con el propósito de incentivar y permitir este derecho, estos son:

Cuadro N° 11 Análisis: Actividades sindicales

	Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006
Permisos a los trabajadores para actividad sindical	Permisos remunerados para asistencia a foros y eventos relacionados a la actividad sindical con carácter nacional	7 días por una sola vez y por un solo evento			
	Permisos remunerados para asistencia a foros y eventos relacionados a la actividad sindical de carácter internacional	15 días por una sola vez y por un solo evento			
	Permisos no remunerados para asistencias a foros y eventos relacionados a la actividad sindical	Un máximo de 30 días			
Permisos a los trabajadores para eventos sindicales	Diligencias sindicales	8 horas o un día de trabajo, mensualmente, acumulable hasta dos días, un máximo de 4 delegados, siempre y cuando no trabajen en la misma empresa			
	Asambleas sindicales	Con autorización de la empresa, después de las horas laborables, evento máximo de 30 minutos			
Recursos para la actividad sindical	Cajetín y cartelera sindical	Aplicable para empresas con más de 10 trabajadores			
Elecciones Sindicales	Elecciones de delegados sindicales	Diferenciada según escala de número de trabajadores			
	Elección de delegados sindicales para empresas con un máximo de 20 trabajadores	1 delegado			
	Elección de delegados sindicales en empresas de 21 a 40 trabajadores	2 delegados			
	Elección de delegados sindicales en empresas de 41 a 100 trabajadores	3 delegados			
	Elección de delegados sindicales con más de 100 trabajadores	4 delegados			
Identificación del sindicato	Lista de trabajadores sindicalizados	La empresa debe suministrar al sindicato en los meses, enero, mayo y septiembre de cada año, una lista con la nómina con los datos de los trabajadores			

Se observa que en las cláusulas dedicadas para fomentar o desarrollar la actividad sindical, no tuvo cambios a lo largo del período estudiado, por ende se puede decir, que las condiciones se mantuvieron estables.

5.3.4 PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

Para la protección a los derechos del trabajador, dentro de las cláusulas obligacionales se encuentran una serie de cláusulas destinadas a proteger los derechos del

trabajador, como las relacionadas a la inspección de los sitios de trabajo, la inamovilidad laboral, la contratación de personal nuevo, etc.

Cuadro N° 12 Análisis: Protección de los derechos del trabajador

	Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006
Permisos para visitas	Visita a los sitios de trabajo	Previa participación a la empresa, se permitirá vistas por parte de la junta directiva del sindicato y el comité ejecutivo de la federación a las instalaciones de la empresa			
Inamovilidad laboral	Calificación de despido	Calificación de despidos a los delegados sindicales, solo podrá ser despedido por justa causa, cuando tenga la calificación emitida por el ministerio del trabajo			
Reclutamiento y selección de nuevos empleados	Contratación nueva	Debe ser provisto por el sindicato, si ellos no presenta candidatos en tres días, la empresa puede contratar libremente			
	Para reemplazo	Solo se incluirán nuevos trabajadores, si dentro de la empresa no hay ningún candidato con posibilidades de promoción o cambio de cargo. Si se llega a contratar libremente, los candidatos deben ser presentados a los delegados sindicales de la empresa.			

Para las cláusulas correspondientes a la protección de los derechos de los trabajadores, se puede evidenciar que no hubo cambios a lo largo del período estudiado, cumpliendo de esta manera los principios del Derecho del Trabajo, los beneficios alcanzados son de manera progresiva.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTO ECONOMICO FINANCIERO

Una vez presentado el análisis cualitativo de las cláusulas obligacionales en las RNL en las Artes Gráficas, en este capítulo se va a realizar un análisis a las cláusulas con impacto económico directo en función del entorno económico durante ese período.

Para este análisis es necesario destacar que los diferentes aportes que deben realizar las empresas como cláusulas obligacionales la forma como se estipula dicho es distinto, hay unas cláusulas en donde son iguales para todas las empresas independientemente del número de trabajadores y otras que depende de una escala de número de trabajadores, por esta razón el análisis a continuación esta dividido fundamentalmente en dos categorías:

- Aportes únicos anuales
- Aportes según escala de número de trabajadores.

6.1 CAMBIOS EN LOS APORTES ÚNICOS ANUALES

Los aportes anuales contemplados dentro de las cláusulas obligacionales en las RNL en las Artes Gráficas están compuestos por un total de siete cláusulas, como se puede observar en el cuadro N° 13 en cual se encuentran expresados en valores nominales o corrientes.

Si se toma como punto de partida los aportes anuales estipulados en la RNL1994 - 1996 y se compara con los de la RNL de 2004 - 2006, se puede observar una variación porcentual que oscila entre el 300% y 900%, en una primera observación se puede notar una brecha de 600%.

La variación experimentada por cada una de las cláusulas dentro de esta categoría está en función de su contenido, es pertinente acotar que algunas de ellas están en función del número de trabajadores que tiene cada empresa, es decir, se asigna un monto de aporte por cada trabajador que tenga la empresa, en cambio hay aportes que son iguales para todas las empresas como es el caso de Instituto de Previsión Social, precisamente esta cláusula tiene previsto unos montos mayores en comparación con el resto de las cláusulas.

Continuando en la observación de los valores de cada cláusula y los cambios experimentados en ellas, la mencionada cláusula sobre Previsión social que en términos monetarios es mayor (RNL 1994 – 1996 Bs. 15.000) tuvo una variación de 300% sin embargo para la cláusula en la contribución anual por cada trabajador para empresas

afiliadas (RNL 1994 – 1996 Bs. 70) tuvo una variación de 900%, recordando que este monto debe ser luego multiplicado por el número de trabajadores de la empresa.

Cuadro N° 13 Aportes únicos expresados en valores nominales

Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006	Variación 2006/1994
Contribución anual por cada trabajador , una semana antes del día gráfico para empresas afiliadas	70	175	350	700	900%
Contribución anual en los años subsiguientes a partir de la fecha del primer pago para empresas afiliadas	70	175	350	700	900%
Contribución anual por cada trabajador , una semana antes del día gráfico para empresas no afiliadas	150	300	600	700	367%
Contribución anual en los años subsiguientes a partir de la fecha del primer pago para empresas no afiliadas	150	300	600	700	367%
Aporte único al Instituto de Previsión Social	15.000	15.000	30.000	60.000	300%
Contribuciones anuales al fondo de Cultura empresas afiliadas	240	600	1.200	1.920	700%
Contribuciones anuales al fondo de Cultura empresas no afiliadas	480	1.200	2.400	1.920	300%

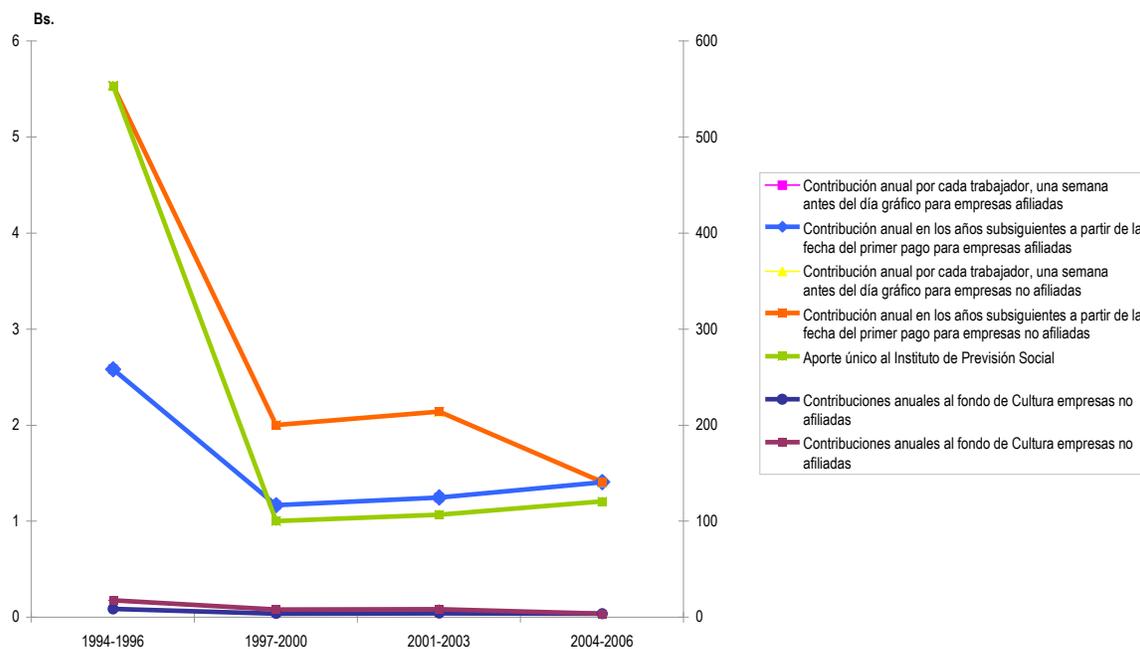
Al presentar los aportes únicos anuales expresados en términos reales, aplicando el IPC como indicador económico, se puede observar en valores reales no hubo incremento en el monto del aporte, sino un decrecimiento con un rango entre -45% y -78% entre todas las cláusulas, la brecha experimentada en las cláusulas en términos nominales se reduce considerablemente incluso cambiado el signo de ellas de 600% en términos corrientes a -33% en términos constantes.

Cuadro N° 14 Aportes únicos expresados en valores reales

Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006	Variación 2006/1994
Contribución anual por cada trabajador , una semana antes del día gráfico para empresas afiliadas	2,58321735	1,16950629	1,24972344	1,40852388	-45%
Contribución anual en los años subsiguientes a partir de la fecha del primer pago para empresas afiliadas	2,58321735	1,16950629	1,24972344	1,40852388	-45%
Contribución anual por cada trabajador , una semana antes del día gráfico para empresas no afiliadas	5,53546574	2,00486792	2,14238303	1,40852388	-75%
Contribución anual en los años subsiguientes a partir de la fecha del p primer pago para empresas no afiliadas	5,53546574	2,00486792	2,14238303	1,40852388	-75%
Aporte único al Instituto de Previsión Social	553,546574	100,243396	107,119152	120,730619	-78%
Contribuciones anuales al fondo de Cultura empresas afiliadas	8,85674519	4,00973584	4,28476607	3,86337979	-56%
Contribuciones anuales al fondo de Cultura empresas no afiliadas	17,7134904	8,01947167	8,56953213	3,86337979	-78%

En el siguiente gráfico se puede apreciar con mayor claridad los movimientos negativos que han experimentados las cláusulas obligacionales expresadas en términos reales en aportes únicos anuales, se puede ver que el mayor impacto negativo se presentó entre la RNL de 1994-1997 y 1997 – 2000 en las cláusulas relativas el aporte único al Instituto de Previsión Social y en las contribuciones anuales en los años subsiguientes a partir de la fecha del primer pago para empresas no afiliadas esta tendencia negativa se mantuvo en el resto de las cláusulas.

Gráfico N° 1 Aportes únicos, valores reales



Sin embargo para la última RNL 2004 – 2006, en las cláusulas aportes únicos de previsión social y contribución anual en los años subsiguientes a partir de la fecha del primer pago para empresas afiliadas tuvo un ligero incremento, pero manteniendo una gran diferencia con los montos estipulados para la RNL 1994 - 1996

En este sentido, se puede afirmar que hubo evolución negativa, entendiendo como una evolución negativa aquella en donde no se presenta cambios o los cambios experimentados significa sean menores en comparación con las RNL anteriores, esta tendencia se mantuvo en todas las cláusulas contenidas dentro de esta categoría porque los cambios registrados en las RNL si bien en valor nominal tuvo un incremento entre 900% y 300%, cuando se lleva los mismos montos a valores constantes los resultados de las variaciones experimentadas son diferentes presentando valores negativos que oscilan entre el -45 % y el - 78%.

Según indica el gráfico las cláusulas referidas a las contribuciones a la cultura tanto para empresas afiliadas y no afiliadas se mantuvieron de más o menos estables a lo largo del período estudiado sin embargo en los datos contenidos en el cuadro con los cambios de esta categoría en términos reales se puede notar que la contribución para la cultura para

empresas no afiliadas tuvo un decrecimiento de -78%, esto se debe a que los cambios que sufrió fue de manera progresiva entre las diferentes en RNL en cambio para la cláusulas como la que se refiere a las contribuciones anuales posteriores del primer año de la firma del contrato, tuvo una variación de -45%.

Tomando en consideración los conceptos económicos de valores constantes y corrientes, el valor que permite apreciar el comportamiento en términos de incremento o decrecimiento en un período específico es el valor constante, por ello considera que las cláusulas obligacionales con aportes únicos tuvo una evolución negativa.

6.2 APORTES SEGÚN ESCALA DE NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA

Para la realización de este análisis aquellas cláusulas que depende de una escala de número de trabajadores para la determinación del monto del aporte están contemplado en este apartado, la escala utilizada no coincide necesariamente a la presentación original contenida en las RNL; dado que estas tuvieron variaciones entre las cuatro RNL estudiadas, con la finalidad de hacer comparable los datos se procedió a construir una escala donde se pudiera hacer la comparación respetando los datos originales.

6.2.1 EMPRESAS CON IGUAL O MENOS DE 20 TRABAJADORES

A continuación se encuentra las cláusulas obligacionales para empresas con igual o menos de 20 trabajadores, esta clasificación esta compuesta por un conjunto de tres cláusulas y su contenido esta expresado en valores corrientes.

Se puede observar en el cuadro XXX las variaciones de los aportes, que durante el lapso 1994 – 2006 presentan un incremento entre 100% y 433%.

Un detalle que se debe destacar en este punto es que en la cláusula de la inversión anual en deportes para empresas no afiliadas con menos o igual trabajadores, aparece es en la RNL 1997 – 2000, es decir que para las empresas no afiliadas no tenía estipulado aportes bajo este concepto

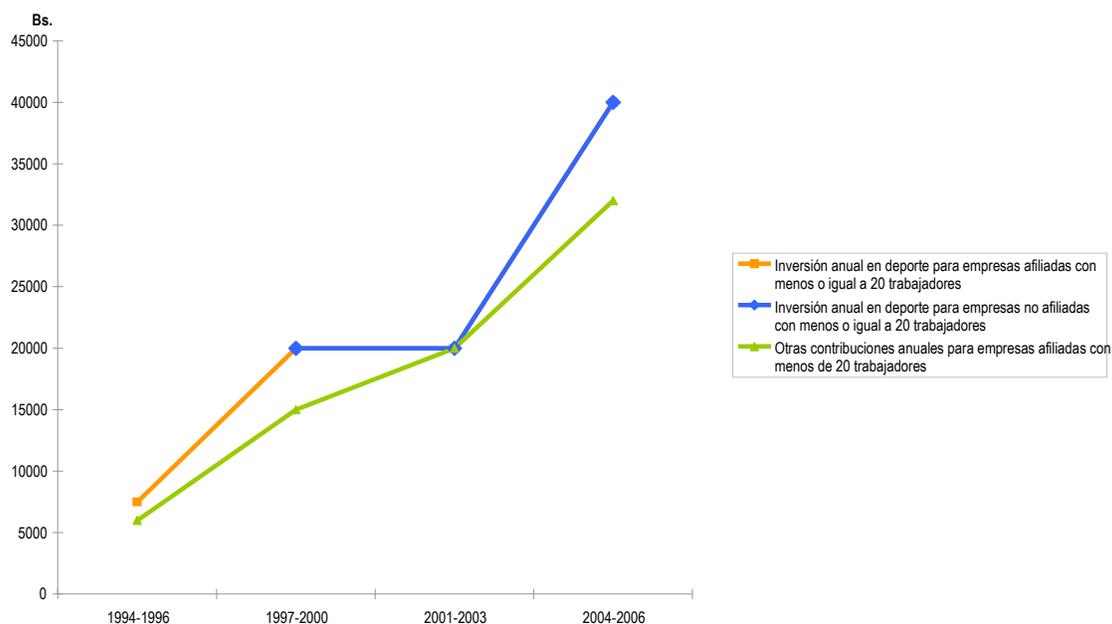
Cuadro N° 15 Aportes de empresas con igual o menos de 20 trabajadores, valores nominales

Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006	Variación 2006/1994
Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con menos o igual a 20 trabajadores	7500	20000	20000	40000	433%
Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con menos o igual a 20 trabajadores		20000	20000	40000	100%
Otras contribuciones anuales para empresas afiliadas con menos de 20 trabajadores	6000	15000	20000	32000	433%

Como se puede apreciar en el gráfico siguiente hay una tendencia positiva para las tres cláusulas, en todas se presenta una pendiente ascendente pronunciada, destacando que las cláusulas para la contribución al deporte tanto para las empresas afiliadas y no afiliadas tienen un comportamiento igual a partir de la RNL de 1997 – 2000.

Es pertinente destacar para el período 1994- 1996 no hay presencia de la Inversión anual en deportes para empresas no afiliadas.

Gráfico N° 2 Aportes de empresas con igual o menos de 20 trabajadores, valores nominales



En el siguiente cuadro se puede observar las mismas cláusulas expresadas en valores constantes, observándose una variación negativa de -71% para dos de las cláusulas y -40% para la otra

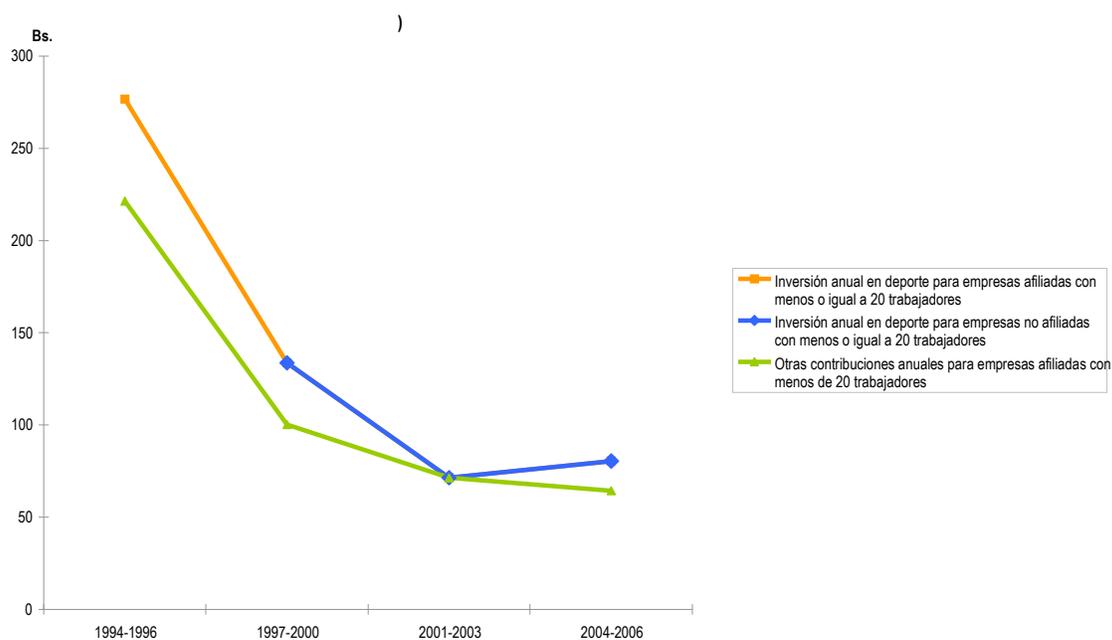
Un detalle que se puede destacar en el siguiente gráfico, es que para la cláusula de inversión anual en deportes para empresas no afiliadas con menos o igual de 20 trabajadores, tuvo un comportamiento distinto al resto de las dos cláusulas de esta categoría, porque aparece es en la segunda RNL, en la tercera tuvo un descenso importante, sin embargo en la cuarta RNL tuvo un incremento leve pero sin superar el valor inicial de la segunda RNL, en cambio las otras dos cláusulas tuvieron un comportamiento descendiente a lo largo de todas las RNL.

Cuadro N° 16 Aportes de empresas con igual o menos de 20 trabajadores, valores reales

Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006	Variación 2006/1994
Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con menos o igual a 20 trabajadores	277	134	71	80	-71%
Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con menos o igual a 20 trabajadores		134	71	80	-40%
Otras contribuciones anuales para empresas afiliadas con menos de 20 trabajadores	221	100	71	64	-71%

En el siguiente gráfico correspondiente a las cláusulas obligacionales para empresas con menos o igual de 20 trabajadores, se puede apreciar una tendencia negativa en las tres cláusulas, con una caída más profunda entre la primera y la segunda RNL, es otro de los aspectos que se puede observar es el ligero incremento que experimento la cláusula en Inversión anual al deporte para empresas no afiliadas durante la RNL 2004 -2006.

Gráfico N° 3 Aportes de empresas con igual o menos de 20 trabajadores, valores reales



Con los resultados obtenidos se puede decir que hubo una evolución negativa para esta categoría, porque en valores corrientes todas las cláusulas tuvieron un incremento entre el 100% y 433%, sin embargo estos datos expresados en valores constantes muestran un resultado negativo del -40% al -71%.

Si bien es cierto que para la cláusulas inversión anual en el deporte para empresas no afiliadas hace su aparición en la segunda RNL, ello se puede considerar como una evolución negativa dado que supone un beneficio adicional para los trabajadores que antes no tenía, cuando se observar el comportamiento de la misma en el resto de las RNL estudiadas tiene un comportamiento similar que el resto de las cláusulas dentro de esta misma categoría, por ello en términos generales la evolución fue negativa.

6.2.2 CAMBIOS EN EMPRESAS CON ENTRE 21 Y 30 TRABAJADORES

En este cuadro se puede apreciar los cambios experimentados en las cláusulas para empresas de entre 21 y 30 trabajadores, expresados en valores corrientes o nominales, en términos porcentuales hubo un incremento en los montos de 700% para dos de las cláusulas y de 200% para una de ellas.

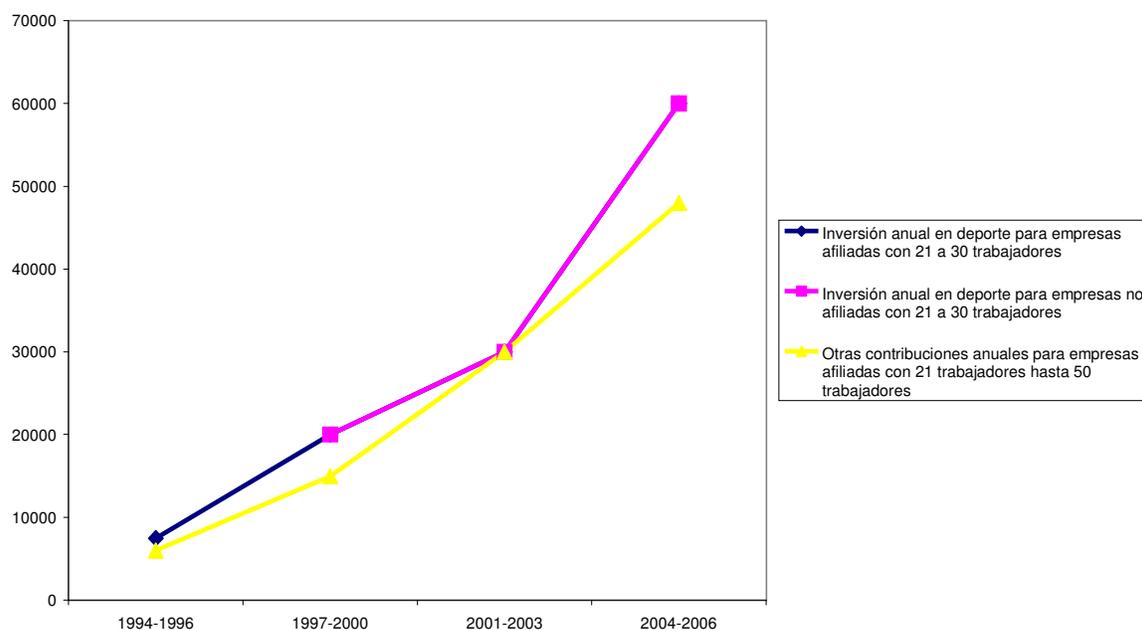
Cuadro N° 17 Aportes de empresas con entre 21 y 30 trabajadores, valores reales

Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006	Variación 2006/1994
Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con 21 a 30 trabajadores	7500	20000	30000	60000	700%
Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con 21 a 30 trabajadores	NA	20000	30000	60000	200%
Otras contribuciones anuales para empresas afiliadas con 21 trabajadores hasta 50 trabajadores	6000	15000	30000	48000	700%

En el gráfico siguiente se puede apreciar el comportamiento que experimentaron todas las cláusulas obligacionales para empresas con entre 21 y 30 trabajadores, en los tres casos se pueden observar pendientes ascendentes, destacando que la pendiente con mayor inclinación se aprecia entre la RNL de 2001 – 2003 y 2004-2006.

Es importante recordar el mencionado comentario en torno a la cláusula inversión anual al deporte para empresas no afiliadas, la cual hace su aparición en la segunda RNL estudiada.

Gráfico N° 4 Aportes de empresas con entre 21 y 30 trabajadores, valores reales



En el siguiente cuadro se encuentra las cláusulas anteriores pero expresadas en valores constantes.

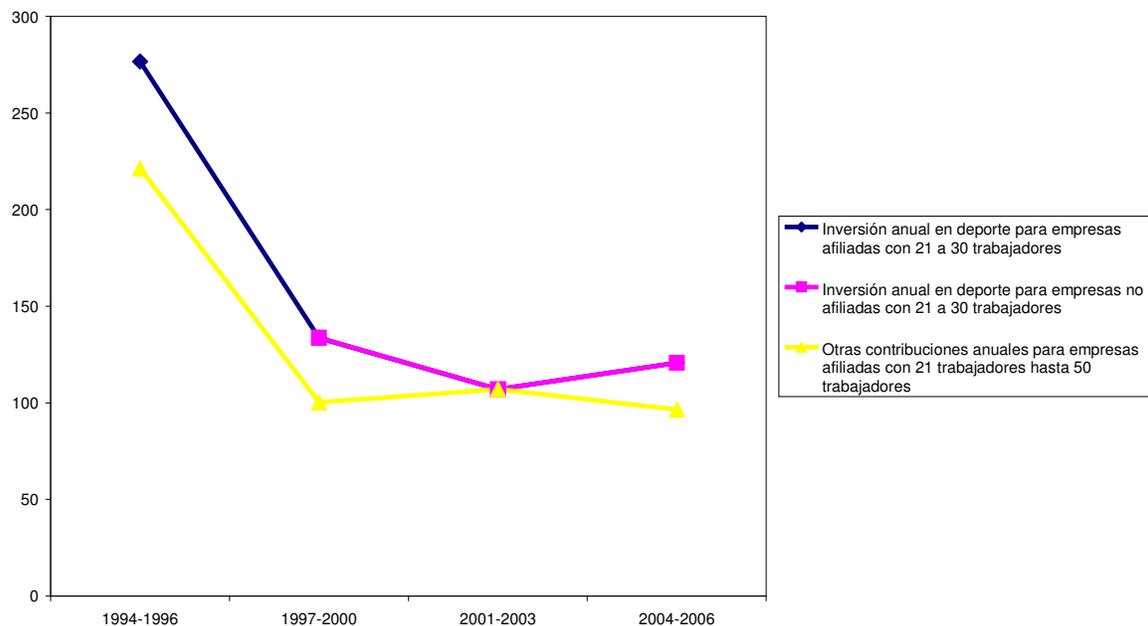
En este cuadro se puede apreciar un comportamiento distinto, dado que se presenta una variación negativa en términos porcentuales en el lapso 1994- 2006, es decir, hubo un decrecimiento -56% para dos de las cláusulas y de -10% para la otra.

Cuadro N° 18 Aportes de empresas con entre 21 y 30 trabajadores, valores reales

Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006	Variación 2006/1994
Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con 21 a 30 trabajadores	277	134	107	121	-56%
Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con 21 a 30 trabajadores	N/A	134	107	121	-10%
Otras contribuciones anuales para empresas afiliadas con 21 trabajadores hasta 50 trabajadores	221	100	107	97	-56%

En el gráfico se puede apreciar que la inversión para el deporte para empresas no afiliadas aparece en la segunda RNL, como también se puede observar que los cambios entre la primera y segunda RNL en las otras dos cláusulas experimento un decrecimiento pronunciado de hecho en la gráfica en ese período es donde se presenta una inclinación negativa más pronunciada- Si bien la inversión para el deporte para empresas afiliadas y no afiliadas experimenta una leve alza para la RNL 2004 - 2006

Gráfico N° 5 Aportes de empresas con entre 21 y 30 trabajadores, valores reales.



Tomado en consideración los cuadros con los resultados para empresas de entre 21 y 30 trabajadores ha habido una evolución negativa, dado que los valores en términos reales experimento un decrecimiento entre el -10% y -56%, aunque en valores constantes haya sido positivo.

Esta afirmación se mantiene a pesar del hecho de que aparece una cláusula nueva en la segunda RNL (Inversión anual para el deporte para empresas no afiliadas) porque los cambios que experimento en las RNL subsiguientes tuvo un comportamiento decreciente ciertamente para la última RNL tuvo un ligero incremento pero esta no pudo alcanzar los valores de la primera RNL con la cual se esta comparando.

6.2.3 CAMBIOS EN EMPRESAS CON 31 Y 50 TRABAJADORES

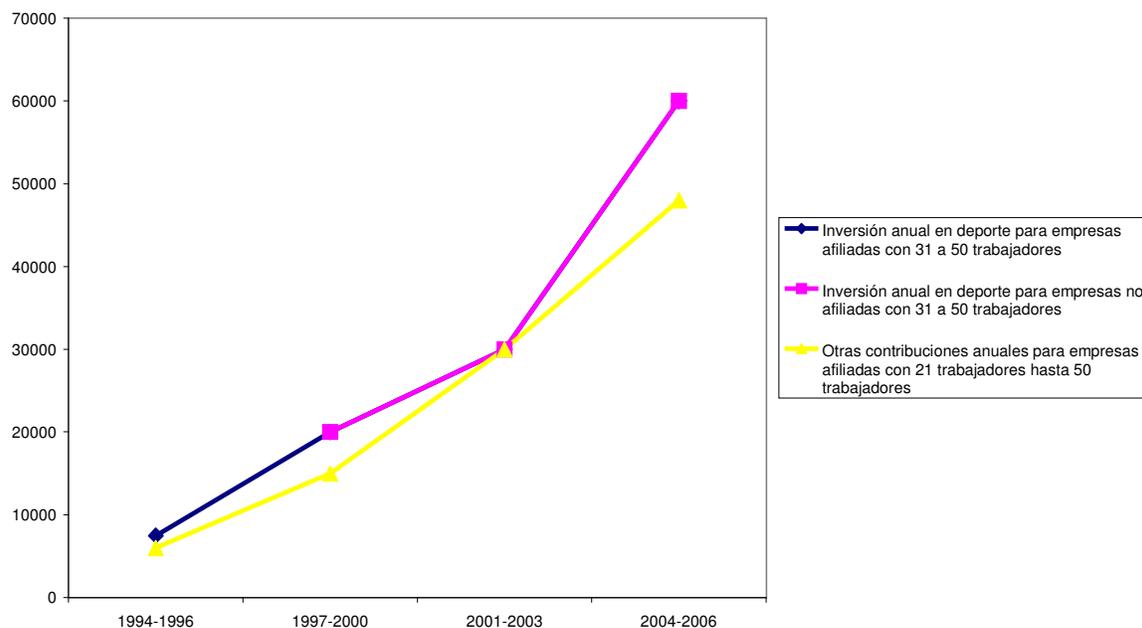
En este cuadro se presentan las cláusulas obligacionales que deben cumplir las empresas con entre 31 y 50 trabajadores, en valores corrientes, en ella se puede apreciar incrementos desde 1994 al 2006 de 700% para dos de las cláusulas y de un 200% para la Inversión anual en deporte en empresas no afiliadas, esta cláusula aparece es en la segunda RNL (1997 – 2000)

Cuadro N° 19 Aportes de empresas con entre 31 y 50 trabajadores, valores nominales

Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006	Variación 2006/1994
Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con 31 a 50 trabajadores	7500	20000	30000	60000	700%
Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con 31 a 50 trabajadores	NA	20000	30000	60000	200%
Otras contribuciones anuales para empresas afiliadas con 21 trabajadores hasta 50 trabajadores	6000	15000	30000	48000	700%

En el gráfico siguiente, se puede observar el comportamiento ascendente experimentado por las tres cláusulas que conforman esta categoría, para la cláusula correspondiente a la inversión anual para el deporte las empresas afiliadas y no afiliadas tiene movimientos iguales a partir de la segunda RNL

Gráfico N° 6 Aportes de empresas con entre 31 y 50 trabajadores, valores reales



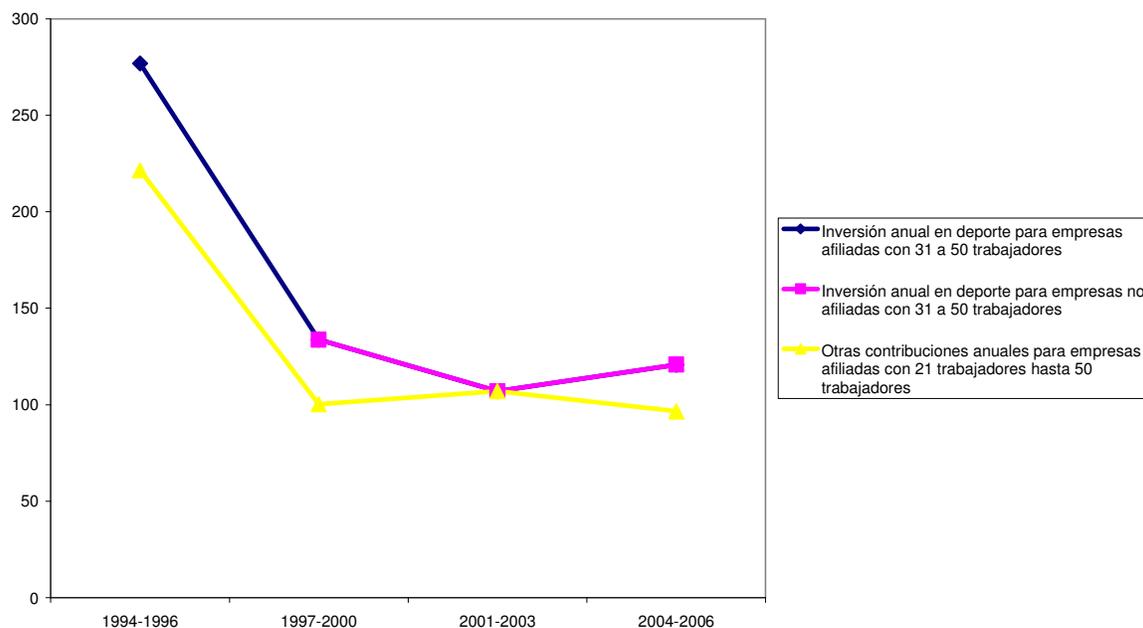
En el siguiente cuadro se encuentran las cláusulas anteriores expresadas en valores constantes o en términos reales, y el comportamiento observado es contrario a lo observado en el cuadro con valores corrientes, aquí se evidencia un decrecimiento que en términos porcentuales dos de las cláusulas fue de -56% y otra de -10%.

Cuadro N° 20 Aportes de empresas con entre 31 y 50 trabajadores, valores reales

Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006	Variación 2006/1994
Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con 31 a 50 trabajadores	277	134	107	121	-56%
Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con 31 a 50 trabajadores	NA	134	107	121	-10%
Otras contribuciones anuales para empresas afiliadas con 21 trabajadores hasta 50 trabajadores	221	100	107	97	-56%

En el gráfico siguiente se puede observar que la cláusula Inversión en deporte para empresas no afiliadas con entre 31 y 50 trabajadores fue la que experimentó un decrecimiento menor con una variación de -10%, en cambio para las otras dos cláusulas la pendiente negativa más pronunciada se dio entre la primera y segunda RNL.

Gráfico N° 7 Aportes de empresas con entre 31 y 50 trabajadores, valores reales



En este sentido, al evaluar los cambios registrados en las RNL se puede afirmar que hubo evolución negativa en todas las cláusulas contenidas dentro de esta categoría, dado que si bien en valores nominales hubo un incremento entre 700% y 200%, cuando se lleva

estos montos a valores constantes los resultados son diferentes, dado que en vez de mantenerse las variaciones en positivo, se muestran resultados negativos en un rango entre el -56% y -10%.

6.2.4 EMPRESAS CON ENTRE 51 Y 75 TRABAJADORES

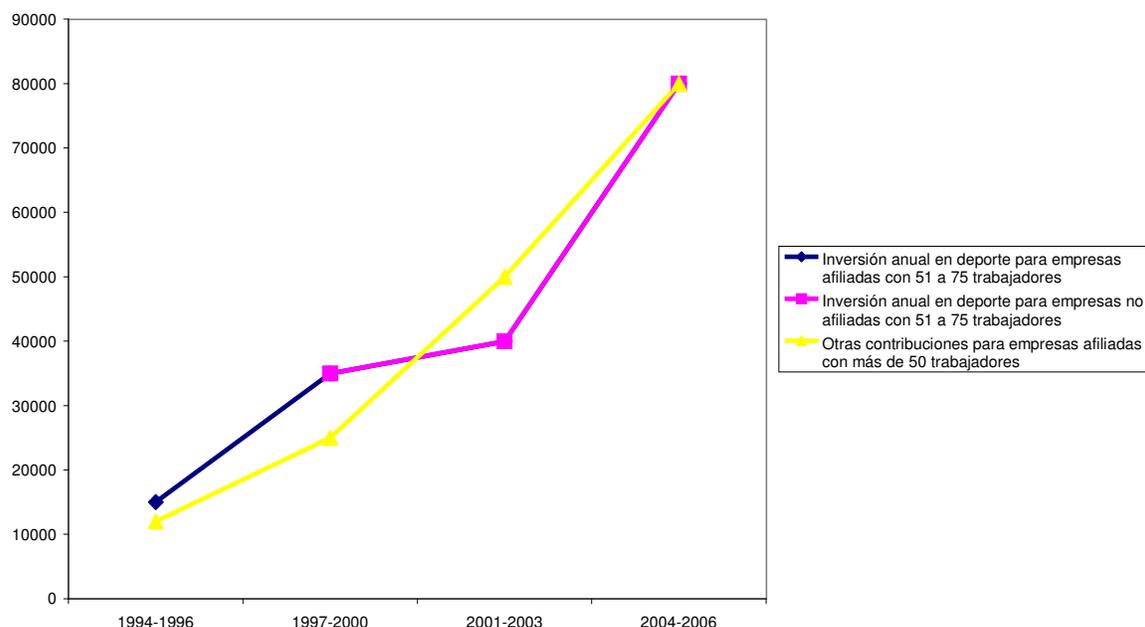
En el siguiente cuadro se puede apreciar las variaciones que han experimentados estas cláusulas a lo largo de las cuatro RNL, todas presentan incrementos que oscilan entre 129% a 567%.

Cuadro N° 21 Aportes de empresas con entre 51 y 75 trabajadores, valores nominales

Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006	Variación 2006/1994
Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con 51 a 75 trabajadores	15000	35000	40000	80000	433%
Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con 51 a 75 trabajadores	NA	35000	40000	80000	129%
Otras contribuciones para empresas afiliadas con más de 50 trabajadores	12000	25000	50000	80000	567%

En el siguiente gráfico se expresa las cláusulas obligacionales para empresas con entre 51 y 75 trabajadores expresados en valores nominales se puede apreciar los incrementos experimentados en los tres con una pronunciada pendiente ascendente, mostrando una mayor inclinación la inversión anual de deporte para empresas no afiliadas entre la RNL 2001 – 2003 y 2004 – 2006.

Gráfico N° 8 Aportes de empresas con entre 51 y 75 trabajadores, valores nominales



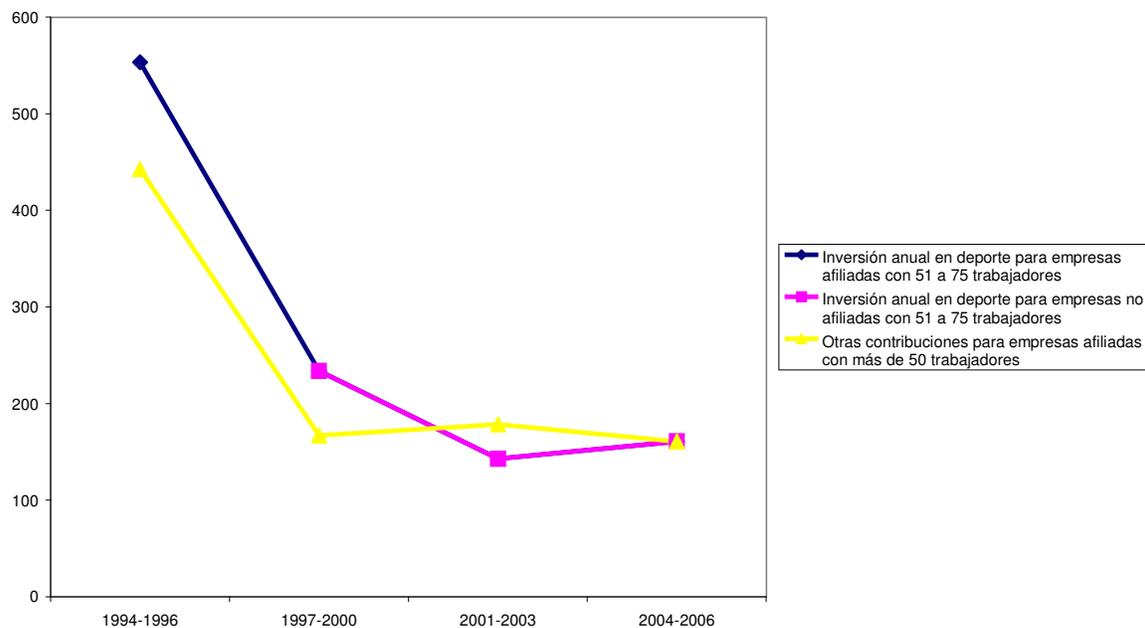
En el siguiente cuadro se puede observar los cambios experimentados por las cláusulas obligacionales para empresas con entre 51 y 75 trabajadores en valores constantes, observando una variación negativa entre el -31% y -71%.

Cuadro N° 22 Aportes de empresas con entre 51 y 75 trabajadores, valores reales

Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006	Variación 2006/1994
Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con 51 a 75 trabajadores	554	234	143	161	-71%
Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con 51 a 75 trabajadores	NA	234	143	161	-31%
Otras contribuciones para empresas afiliadas con más de 50 trabajadores	443	167	179	161	-64%

En la siguiente gráfica se puede observar una tendencia negativa en las tres cláusulas analizadas, adicionalmente para las cláusulas Inversión anual para el deporte empresas afiliadas y otras contribuciones para empresas afiliadas tienen una pendiente negativa más pronunciada entre 1994-1996 y 1997-2000 en comparación con el resto de las RNL.

Gráfico N° 9 Aportes de empresas con entre 51 y 75 trabajadores, valores reales



Se puede afirmar que hubo una evolución negativa en las cláusulas obligacionales en empresas con entre 51 y 75 trabajadores, porque los montos estipulados para cada una de ellas al ser estudiado en términos reales presenta variaciones con resultados negativos en los tres casos. Ciertamente en la contribución para el deporte para empresas no afiliadas tuvo su aparición es en la segunda RNL esto es significa una evolución positiva sin embargo, los valores que fue adquiriendo en las dos RNL posteriores no permaneció igual a los niveles iniciales.

6.2.5 EMPRESAS CON MÁS DE 75 TRABAJADORES

En el siguiente cuadro se engloba las cláusulas obligacionales que deben cumplir las empresas con más de 75 trabajadores expresados en valores nominales.

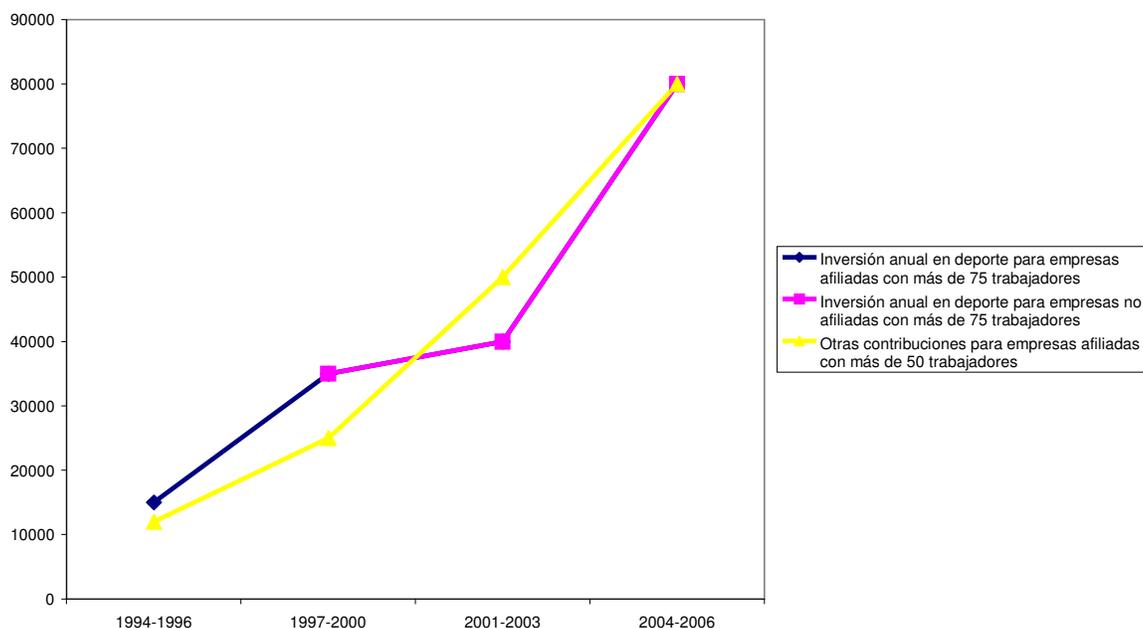
Se puede apreciar que durante las cuatro RNL celebradas entre 1994 – 2006, las cláusulas tuvo un crecimiento en los montos que oscilan entre el 567% y 433%.

Cuadro N° 23 Aportes de empresas con más de 75 trabajadores, valores nominales

Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006	Variación 2006/1994
Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con más de 75 trabajadores	15000	35000	40000	80000	433%
Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con más de 75 trabajadores	NA	35000	40000	80000	129%
Otras contribuciones para empresas afiliadas con más de 50 trabajadores	12000	25000	50000	80000	567%

En el siguiente gráfico se puede observar el comportamiento de estas cláusulas, en ella aprecia la tendencia solapada entre las cláusulas de inversión anual en deporte de las empresas afiliadas y no afiliadas a partir de la segunda RNL. Para todas las cláusulas hubo un crecimiento, que es más pronunciado entre la tercera y cuarta RNL

Gráfico N° 10 Aportes de empresas con más de 75 trabajadores, valores nominales



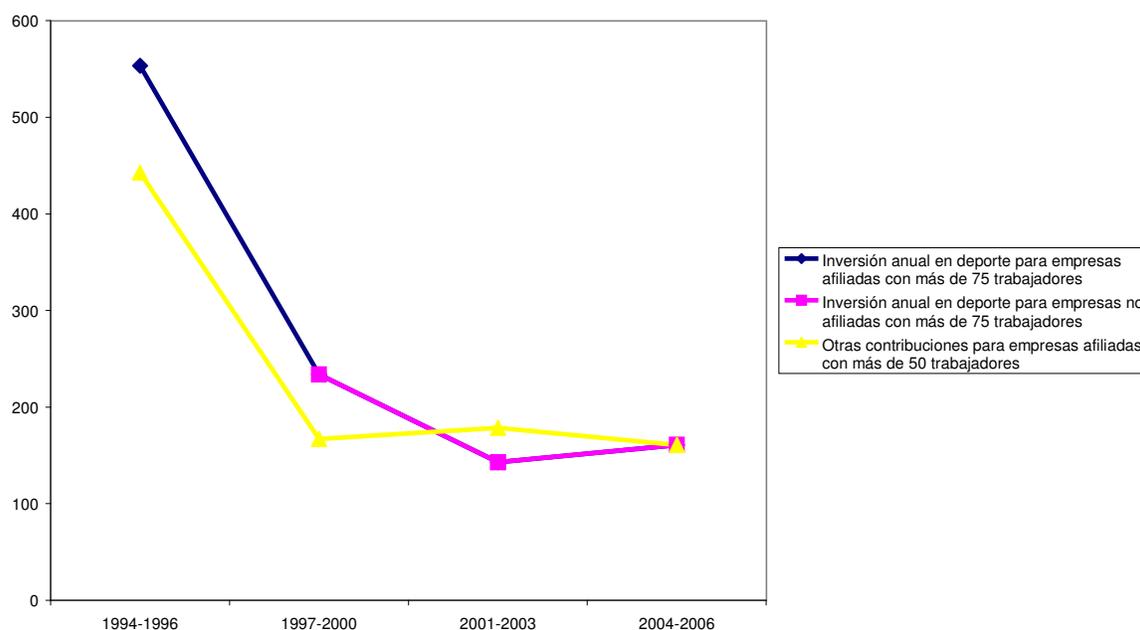
En el siguiente cuadro se expresan en valores constantes los montos señalados en el cuadro anterior, observando una variación negativa en las tres cláusulas contenidas en esta categoría con un rango de -31% y -71%.

Cuadro N° 24 Aportes de empresas con más de 75 trabajadores, valores reales

Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006	Variación 2006/1994
Inversión anual en deporte para empresas afiliadas con más de 75 trabajadores	554	234	143	161	-71%
Inversión anual en deporte para empresas no afiliadas con más de 75 trabajadores	NA	234	143	161	-31%
Otras contribuciones para empresas afiliadas con más de 50 trabajadores	443	167	179	161	-64%

En el siguiente gráfico se muestra la tendencia negativa que tuvo las cláusulas obligacionales para las empresas con más de 75 trabajadores, en ella se puede apreciar una pendiente más inclinada entre la RNL 1994 -1996 y 1997 – 2000 para las cláusulas inversión anual en deporte para empresas afiliadas y otras contribuciones para empresas afiliadas. En el caso de inversión anual en deporte para empresas no afiliadas aparece es en la segunda RNL.

Gráfico N° 11 Aportes de empresas con más de 75 trabajadores, valores reales



Luego de revisar los datos relacionados a las cláusulas obligacionales para empresas con más de 75 trabajadores, se afirma que hubo una evolución negativa dado que los valores expresados en términos reales tuvieron una variación negativa entre -31% y -71% (1994 – 2006), un detalle que podría considerarse como evolución positiva fue la aparición de la cláusula inversión para el deporte en empresas no afiliadas en la segunda RNL, esta experimento decrecimiento en el resto de los períodos estudiados.

Para la revisión y análisis de los datos contenidos en las cláusulas obligacionales se elaboro una serie de categorías en donde se tomo como punto de partida las diferenciaciones que estipula las diferentes cláusulas obligacionales en las RNL Artes Gráficas, para estipular los montos de los aportes de la empresa en función de número de trabajadores que tienen en ellas.

Una vez realizado el análisis de estos datos, se puede observar una tendencia general más o menos uniformes en todos los casos, hay una tendencia positiva con grandes incrementos porcentuales con un valor máximo de 900% expresados en términos nominales, sin embargo cuando estos datos son llevados a valores constantes el panorama es totalmente contrario, todos los valores pasan a tener una variación negativa.

Una afirmación que puede extraer del análisis anterior, es que las diferencia establecidas para las empresas en función del número de trabajadores que tiene cada una, se mantiene a pesar de la variación de los montos en términos corrientes.

Otra observación que se puede desprender de esta análisis de estos datos, es que la evolución negativa se mantuvo en todas las categorías, porque si bien es cierto que en la mayoría de ellas aparece una nueva cláusula en la segunda RNL celebrada, el comportamiento que presento la misma en las RNL posteriores fue negativo.

Otro aspecto que se desprende revisando los gráficos correspondientes a los valores en términos reales o valores constantes se puede apreciar que en todas las categorías se presenta una inclinación más profunda entre la primera RNL y segunda RNL que entre el resto de los períodos estudiados.

Dentro del análisis de contenido al principio de este capítulo se pudo observar que en la mayoría de las cláusulas estudiadas se mantiene diferenciaciones entre las empresas afiliadas y no afiliadas dado que supone aportes distintos.

Luego de la sistematización de los datos, se notó la necesidad de acercarse a ejemplos concretos para ver cual es la diferencia en términos de aportes entre empresas afiliadas y no afiliadas, así como los cambios entre empresas con diferentes números de trabajadores.

Para mostrar de manera más gráfica los aportes se va a realizar unos casos prácticos conteniendo los aportes que debe realizar cada empresa en función del número de trabajadores.

6.2.6 CASO ESPECIAL

Dentro de todas las cláusulas obligacionales con impacto económico directo hay una de ellas en donde su comportamiento no se ajusta completamente en las categorías mencionada al principio de este capítulo, ese es el caso de las Otras contribuciones para empresas no afiliadas, dado que durante las primeras tres RNL estudiadas la manera para calcular el monto del aporte era una cantidad por el número de trabajadores, bajo esas condiciones se podría considerar como aportes únicos anuales, pero en la última RNL la cláusula de otras contribuciones no aparece sin embargo en la cláusula de otros aportes para empresas afiliadas (en las otras RNL se hacen la división) se incluye a las empresas no afiliadas, utilizando la misma escala de número de trabajadores entre ellas.

Por esta razón esta cláusula va a ser analizada de forma individual:

En el siguiente cuadro se puede observar las variaciones que ha tenido la cláusula referida a las otras contribuciones para empresas no afiliadas en términos corrientes, en ella se puede observar un movimiento ascendente con un incremento entre la primera y tercera RNL de 150%, en cambio cuando se observa los cambios en términos reales se aprecia un decrecimiento de -76%

Cuadro N° 25 Aportes de empresas no afiliadas por concepto de otras contribuciones,

Indicadores	1994-1996	1997-2000	2001-2003	2004-2006	Variación 2003/1994
Otras contribuciones anuales para empresas no afiliadas por cada trabajador	200	300	500	Según escala utilizada por las empresas afiliadas	150%
Otras contribuciones anuales términos reales para empresas no afiliadas por cada trabajador	7,38	2,00	1,79	Según escala utilizada para empresas afiliadas	-76%

Ante estos resultados se puede afirmar que hubo una evolución positiva porque los si bien es cierto que los valores en términos reales fueron decreciendo constantemente durante las primeras RNL alcanzando el -76%, también es cierto que el cambio obtenido en la última RNL donde los montos son mucho mayores un ejemplo de ellos para empresas de entre 21 y 50 trabajadores debe hacer un aporte anual de 48.000 Bs.

6.3 CASOS PRÁCTICOS

Hasta los momentos se ha realizado un análisis de los aportes en cuanto a su cantidad y los cambios que ha tenido los montos a lo largo de los años, sin embargo al observar las cláusulas estudiadas se puede notar una diferenciación constante entre las empresas afiliadas y no afiliadas.

Con la finalidad de tener una mejor apreciación en cuanto a los aportes que debe hacer las empresas, se crearon unos ejercicios prácticos para ilustrar y verificar las diferencias y su comportamiento que puede existir entre el tamaño de las empresas y su condición de afiliación.

Para el análisis de los casos prácticos se utilizarán solo los valores corrientes dado que el objetivo del mismo es comparar el comportamiento entre las empresas afiliadas y no afiliadas, la diferencia que puede existir entre ellas puede observarse en cualquiera de las dos formas dado que se mantiene la tendencia existente.

Antes de comenzar con los ejercicios prácticos es importante hacer una aclaratoria con respecto a la cláusula aporte único al Instituto de Previsión Social, este aporte es efectuado por la asociación a la federación, es decir, no es un aporte que requiere un pago directo por parte de los patronos no se incluye para la elaboración de los ejercicios.

6.3.1 EJERCICIO PRACTICO EMPRESA DE 5 TRABAJADORES

En el siguiente cuadro se puede apreciar los aportes que debe realizar una empresa con 5 trabajadores según su condición de estar afiliada o no estar afiliada a la asociación que agrupa las empresas de Artes Gráficas.

Los datos están presentados según el período vigente de cada una de las RNL analizadas, para facilitar la comparación entre estas dos condiciones se dispusieron columnas una al lado de las otras.

Una primera observación que arroja el cuadro es que los montos totales de los aportes en las tres primeras RNL mantienen una diferenciación, sin embargo para la última RNL los totales se equiparan.

La conducta anterior el de mantenerse diferentes en las tres primeras y se igualan en el último contrato, se aplica de igual forma a la cláusula correspondiente a la contribución anual por cada trabajador para la infraestructura del gremio

Las empresas afiliadas deben realizar mayores aportes en comparación con las empresas no afiliadas durante las primeras tres RNL, a pesar de que las empresas no afiliadas tienen aportes mayores en proporción para las cláusulas dedicadas a la infraestructura del gremio y al fondo de cultura.

Las contribuciones para el desarrollo de la federación solo corresponden a las empresas no afiliadas, sin embargo en la última RNL desaparece incluso para este tipo de empresa.

Todas las cláusulas tuvieron un incremento en sus montos durante todo el período analizado, las proporciones en las cuales se dieron estas variaciones fueron diferentes entre ellas.

La siguiente gráfica se puede observar el comportamiento de todas las cláusulas obligacionales con impacto económico directo expresado en valores constantes que tiene una empresa de 5 trabajadores según su condición de estar afiliada o no a la asociación.

Una primera apreciación es que la brecha existente entre el total del aporte que debe realizar cada tipo de empresa, comienza con una diferencia considerable entre la primera RNL (43,99%) en donde las empresas afiliadas supera a las no afiliadas este porcentaje se

va reduciendo en las RNL posteriores, tendencia que se mantiene hasta la última RNL donde ambos montos se igualan.

En la cláusula correspondientes a las contribuciones al fondo de Becas, se puede notar que no hubo diferencia entre los montos de los aportes entre tipo de empresas en todas las RNL, las variaciones existentes se deben a los ajustes propios de la RNL sin embargo se mantiene la condición de mantener en iguales condiciones las empresas afiliadas y no afiliadas.

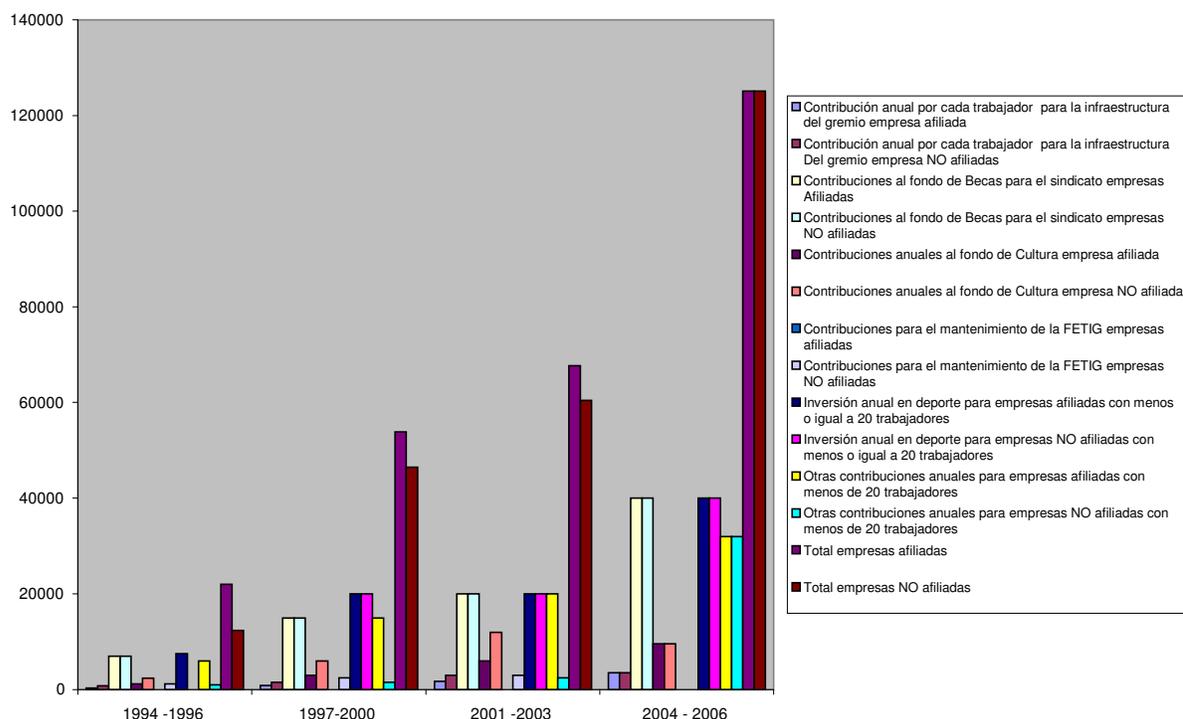
Con la cláusula del fondo de cultura, se presenta un movimiento inicial en donde las empresas afiliadas deben hacer un aporte menor a las realizadas por las empresas no afiliadas, esta diferencia se mantiene en las dos RNL posteriores con una pequeña variación en las proporciones, pero en la RNL de 2004 – 2006, los montos se equiparan.

Las contribuciones a la federación (FETIG) es una cláusula dirigida exclusivamente para las empresas no afiliadas, por ello a lo largo de todo el gráfico no se aprecia los aportes por parte de las empresas afiliadas, sin embargo para la última RNL esta cláusula desaparece.

La inversión anual en el deporte se puede observar un comportamiento distinto porque en la RNL 1994 – 1996 las empresas no afiliadas su aporte era de ceros Bs., es decir, no tenía que hacer aportes por este concepto, sin embargo a partir de la segunda RNL todas las empresas afiliadas o no afiliadas tienen la obligación aportar por el concepto de deportes sin diferenciación en el monto.

Para el concepto de otras contribuciones anuales se puede apreciar una diferencia considerable entre las empresas afiliadas y no afiliadas en las primeras 3 RNL, los montos a aportar por parte de las empresas no afiliadas estaban muy por debajo a las empresas afiliadas, sin embargo para la última RNL los montos se igualan generando un incremento en el monto de términos porcentuales de 3100% para las empresas no afiliadas (comparado en relación a 1994).

Gráfico N° 12 Comparación en los aportes de empresas afiliadas y no afiliadas con 5 trabajadores



Luego de haber observado y analizado los cuadros y gráficos anteriores, se puede afirmar que en el primer contrato estudiado se mantienen diferencias importantes entre las empresas afiliadas y no afiliadas en donde las empresas afiliadas debían hacer aportes de montos mayores en comparación con las no afiliadas, esta tendencia se mantuvo en el resto de las RNL exceptuando el último en donde los montos de todas las cláusulas se equiparan y los aportes son iguales los dos tipos empresas.

En las tablas a continuación se encuentra dos tablas en una de ellas se expresan los montos de los aportes y en la siguiente los porcentajes de las diferencias entre las empresas afiliadas y no afiliadas.

Cuadro N° 26 Aportes de empresas afiliadas y no afiliadas con 5 trabajadores

Indicadores (Valores corrientes)	1994 -1996		1997-2000		2001 -2003		2004 - 2006	
	Afiliada	No afiliada	Afiliada	No afiliada	Afiliada	No afiliada	Afiliada	No afiliada
Contribución anual por cada trabajador , una semana antes del día gráfico para la infraestructura del gremio	350,00	750,00	875,00	1.500,00	1.750,00	3.000,00	3.500,00	3.500,00
Contribuciones anuales al fondo de Cultura	1.200,00	2.400,00	3.000,00	6.000,00	6.000,00	12.000,00	9.600,00	9.600,00
Inversión anual en deporte para empresas con menos o igual a 20 trabajadores	7.500,00	NA	20.000,00	20.000,00	20.000,00	20.000,00	40.000,00	40.000,00
Contribuciones al fondo de Becas para el	7.000,00	7.000,00	15.000,00	15.000,00	20.000,00	20.000,00	40.000,00	40.000,00

Indicadores (Valores corrientes)	1994 -1996		1997-2000		2001 -2003		2004 - 2006	
	Afiliada	No afiliada	Afiliada	No afiliada	Afiliada	No afiliada	Afiliada	No afiliada
sindicato								
Contribuciones para el mantenimiento de la FETIG empresas no afiliadas	NA	1.200,00	NA	2.500,00	NA	3.000,00	NA	NA
Otras contribuciones anuales para empresas con menos de 20 trabajadores	6.000,00	1.000,00	15.000,00	1.500,00	20.000,00	2.500,00	32.000,00	32.000,00
Total	22.050,00	12.350,00	53.875,00	46.500,00	67.750,00	60.500,00	125.100,00	125.100,00

Cuadro N° 27 Variaciones porcentuales de los aportes de empresas e empresas afiliadas y no afiliadas con 5 trabajadores.

Indicadores	Variación entre empresas afiliadas Y no afiliadas				Variación entre 1994 - 2006 Empresas afiliadas	Variación entre 1994 - 2006 Empresas no afiliadas
	1994 - 1996	1997- 2000	2001 - 2003	2004 - 2006		
Contribución anual por cada trabajador , una semana antes del día gráfico para la infraestructura del gremio	114,29%	71,43%	71,43%	0,00%	900,00%	366,67%
Contribuciones anuales al fondo de Cultura	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	700,00%	300,00%
Inversión anual en deporte para empresas con menos o igual a 20 trabajadores	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	433,33%	100,00%
Contribuciones al fondo de Becas para el sindicato	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	471,43%	471,43%
Contribuciones para el mantenimiento de la FETIG						-100,00%
Otras contribuciones anuales para empresas con menos o igual a 20 trabajadores	-83,33%	-90,00%	-87,50%	0,00%	433,33%	3100,00%
Total	-43,99%	-13,69%	-10,70%	0,00%	467,35%	912,96%

6.3.2 EJERCICIO PRACTICO EMPRESA DE 25 TRABAJADORES

El gráfico que se encuentra a continuación se puede encontrar los aportes que debe realizar una empresa con 25 trabajadores, correspondientes a las cláusulas obligacionales con impacto económico directo.

El primer comentario que genera de una observación general al siguiente gráfico, es que hay una tendencia positiva de las cláusulas obligacionales con impacto económico directo, es decir, los montos de los aportes se han ido incrementando entre cada una, esta

tendencia no solo se mantiene entre RNL sino entre la condición de empresas afiliadas y no afiliadas RNL. Sin embargo es conveniente realizar un análisis más detallado.

Las contribuciones correspondientes para la infraestructura del gremio para una empresa con 25 trabajadores, se puede apreciar una diferenciación entre las empresas afiliadas y no afiliadas en las tres primeras RNL las empresas no afiliadas deben hacer aportes mayores, en el caso de la primera RNL la diferencia entre es de 114% sin embargo esta diferencia se reduce en los dos contratos posteriores a 71, 43%, es decir, las empresas afiliadas tienen un mayor incremento en los montos de sus aportes, cuando se firma el último contrato los montos se igualan que en montos absolutos es Bs. 17.500.

Para la cláusula referida a las contribuciones al fondo de Becas, desde la primera RNL estudiada las condiciones de las empresas afiliadas y no afiliadas se mantienen iguales, las variaciones registradas solo se expresan en los incrementos de los aportes que en términos porcentuales desde 1994- 1996 hasta 2004 – 2006 fue de 757,14%.

Las contribuciones para el mantenimiento de la Federación de Artes Gráficas FETIG, es una obligación que solo debe ser cumplida las empresas no afiliadas, los montos de los aportes sufrieron sus incrementos respectivos, sin embargo, para la última RNL desaparece esta cláusula.

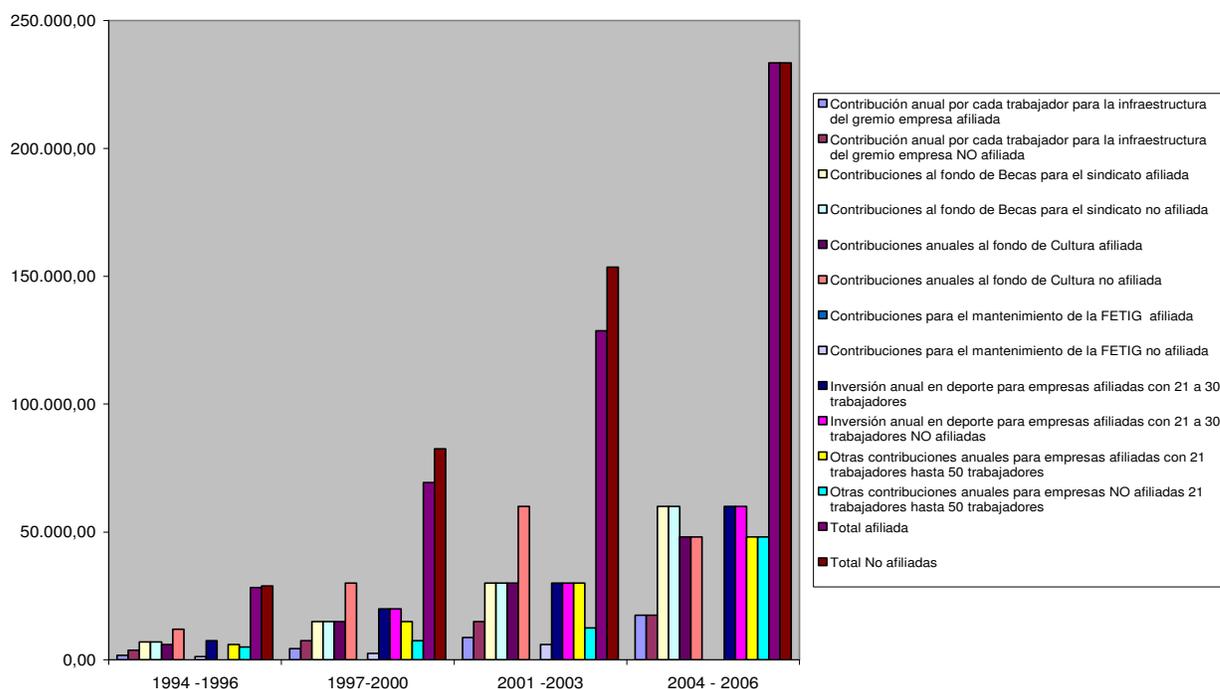
El comportamiento de la cláusula referida a la inversión anual al deporte fue diferente en el primer contrato analizado para las empresas afiliadas y no afiliadas, en 1994-1996 las empresas afiliadas debían hacer un aporte de Bs. 7500 sin embargo las empresas no afiliadas no tenían que hacer ningún aporte por este concepto, pero a partir de 1997 – 2000 tanto las afiliadas como las no afiliadas deben hacer aportes por el mismo concepto y en igualdad de cantidad. El incremento experimentado total para las empresas afiliadas fue de 700% en cambio para las empresas no afiliadas fue de 200%

El fondo de cultura es una cláusula que deben cubrir tanto empresas afiliadas y no afiliadas, sin embargo se mantiene una diferencia entre ellas en donde los montos correspondientes a las empresas no afiliadas es el doble al de las afiliadas, pero para el último contrato los montos se igualan, del 2001 – 2003 al 2004 – 2006 las empresas afiliadas sufren un incremento de Bs. 30.000 pasa a Bs. 48.000, en cambio las empresas no afiliadas más bien sufrió un decrecimiento en el monto de su aporte para el tercer contrato su aporte era de Bs. 60.000 y para el cuarto contrato fue de Bs. 48.000.

En el caso de las otras contribuciones registro un movimiento distinto al resto de las cláusulas porque en todas las anteriores los aportes de las empresas afiliadas eran menores a las no afiliadas o eran iguales, en cambio en esta cláusula durante los tres primeros contratos los montos de las empresas no afiliadas fueron menores respecto a las empresas afiliadas, hasta llegado a la última RNL en donde los montos se igualaron.

Cuando se totaliza el monto de todos los aportes que deben realizar las empresas con 25 trabajadores, se puede apreciar que a lo largo de todas las RNL estudiadas las empresas no afiliadas deben hacer aportes mayores que las afiliadas exceptuando en la última RNL, en donde los montos se igualan, otro detalle que se pudo observar es que en 1994 -1996 la diferencia era menor (2,48%), esta brecha se fue incrementando en los dos períodos posteriores(1997 – 2000: 18,92%; 2001-2003: 19,22%), en 2004 – 2006 da un revés a esa tendencia donde la diferencia es de 0%.

Gráfico N° 13 Comparación en los aportes de empresas afiliadas y no afiliadas con 25 trabajadores



Luego del análisis del comportamiento de cada una de las cláusulas obligacionales que deben cumplir las empresas afiliadas y no afiliadas, se puede afirmar que hay una tendencia hacia a la homogenización de las condiciones entre los dos tipos de empresas, en un período de 10 años se fueron haciendo ajustes para igualar los montos, si bien es cierto que en el enunciado de las cláusulas se mantiene la diferenciación entre empresas afiliadas y no afiliadas en términos efectivos de aportes, son iguales.

A continuación se presenta dos tablas una de ellas en donde se puede apreciar los montos de los aportes por cada tipo de empresa en los diferentes períodos y la otra en donde se puede observar de manera porcentual las diferencias existente entre empresas afiliada y no afiliadas y su variación en el tiempo.

Cuadro N° 28 Aportes de empresas afiliadas y no afiliadas con 25 trabajadores

Indicadores (Valores corrientes)	1994 -1996		1997-2000		2001 -2003		2004 - 2006	
	Afiliada	No afiliada	Afiliada	No afiliada	Afiliada	No afiliada	Afiliada	No afiliada
Contribución anual por cada trabajador , una semana antes del día gráfico para la infraestructura del gremio	1.750,00	3.750,00	4.375,00	7.500,00	8.750,00	15.000,00	17.500,00	17.500,00
Contribuciones anuales al fondo de Cultura	6.000,00	12.000,00	15.000,00	30.000,00	30.000,00	60.000,00	48.000,00	48.000,00
Inversión anual en deporte para empresas con 21 a 30 trabajadores	7.500,00	NA	20.000,00	20.000,00	30.000,00	30.000,00	60.000,00	60.000,00
Contribuciones al fondo de Becas para el sindicato	7.000,00	7.000,00	15.000,00	15.000,00	30.000,00	30.000,00	60.000,00	60.000,00
Contribuciones para el mantenimiento de la FETIG	NA	1.200,00	NA	2.500,00	NA	6.000,00	NA	NA
Otras contribuciones anuales para empresas con 21 trabajadores hasta 50 trabajadores	6.000,00	5.000,00	15.000,00	7.500,00	30.000,00	12.500,00	48.000,00	48.000,00
Total	28.250,00	28.950,00	69.375,00	82.500,00	128.750,00	153.500,00	233.500,00	233.500,00

Cuadro N° 29 Variaciones porcentuales de los aportes de empresas e empresas afiliadas y no afiliadas con 25 trabajadores.

Indicadores	Variación entre empresas afiliadas y no afiliadas				Variación entre 1994 - 2006 Empresas afiliadas	Variación entre 1994 - 2006 Empresas no afiliadas
	1994 - 1996	1997- 2000	2001 - 2003	2004 - 2006		
Contribución anual por cada trabajador , una semana antes del día gráfico para la infraestructura del gremio	114,29%	71,43%	71,43%	0,00%	900,00%	366,67%
Contribuciones anuales al fondo de Cultura	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	700,00%	300,00%
Inversión anual en deporte para empresas con 21 a 30 trabajadores	-100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	700,00%	200,00%
Contribuciones al fondo de Becas para el sindicato	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	757,14%	757,14%
Contribuciones para el mantenimiento de la FETIG	NA	NA	NA	NA	NA	400,00%
Otras contribuciones anuales para empresas con 21 trabajadores hasta 50 trabajadores	-16,67%	50,00%	-58,33%	0,00%	700,00%	860,00%
Total	2,48%	18,92%	19,22%	0,00%	726,55%	706,56%

6.3.3 EJERCICIO PRÁCTICO: EMPRESA CON 75 TRABAJADORES

A continuación se va a realizar el análisis de los aportes que debe realizar una empresa con 75 trabajadores, visto desde la perspectiva de una empresa afiliada y de una empresa no afiliada.

En el siguiente gráfico se puede encontrar el comportamiento de cada una de las cláusulas con impacto económico directo, en donde cada columna representa una cláusula con su respectiva condición.

Una primera observación permite apreciar que todas las cláusulas estudiadas sufrieron incrementos a lo largo del tiempo estudiado, con algunas variantes en términos de proporciones, pero en líneas generales los montos fueron creciendo. Otro detalle que se puede ver es que el comportamiento de la segunda y tercera RNL son muy similares en términos de proporciones, los aumentos que sufrieron fueron casi iguales en esos dos períodos.

Para el caso de la cláusula referente a las contribuciones a la infraestructura del gremio, se mantiene diferenciada en las primeras tres RNL comienza con una brecha de 114% en donde las empresas No afiliadas debían hacer un mayor aporte, luego se reducen a un 71,43%, hasta llegar a igualarse los montos en la última RNL, es importante resaltar que estas proporciones se mantienen independientemente del tamaño de la empresa.

Los montos para las contribuciones al fondo de becas son iguales tanto para las empresas afiliadas como no afiliadas, esta igualdad de condiciones se mantienen en el período estudiado, los cambios experimentados solo se refieren al monto que tuvo un incremento total de 733,33% desde 1994 hasta el 2004.

El fondo de cultura es una cláusula que desde la primera RNL estudiada debían ser cancelada por los dos tipos de empresas, sin embargo las empresas no afiliadas debían de hacer un aporte mayor, con una diferencia del 100% esta condición se mantiene en las tres primeras RNL y en el cuarto se igualan dejando una diferencia de 0%.

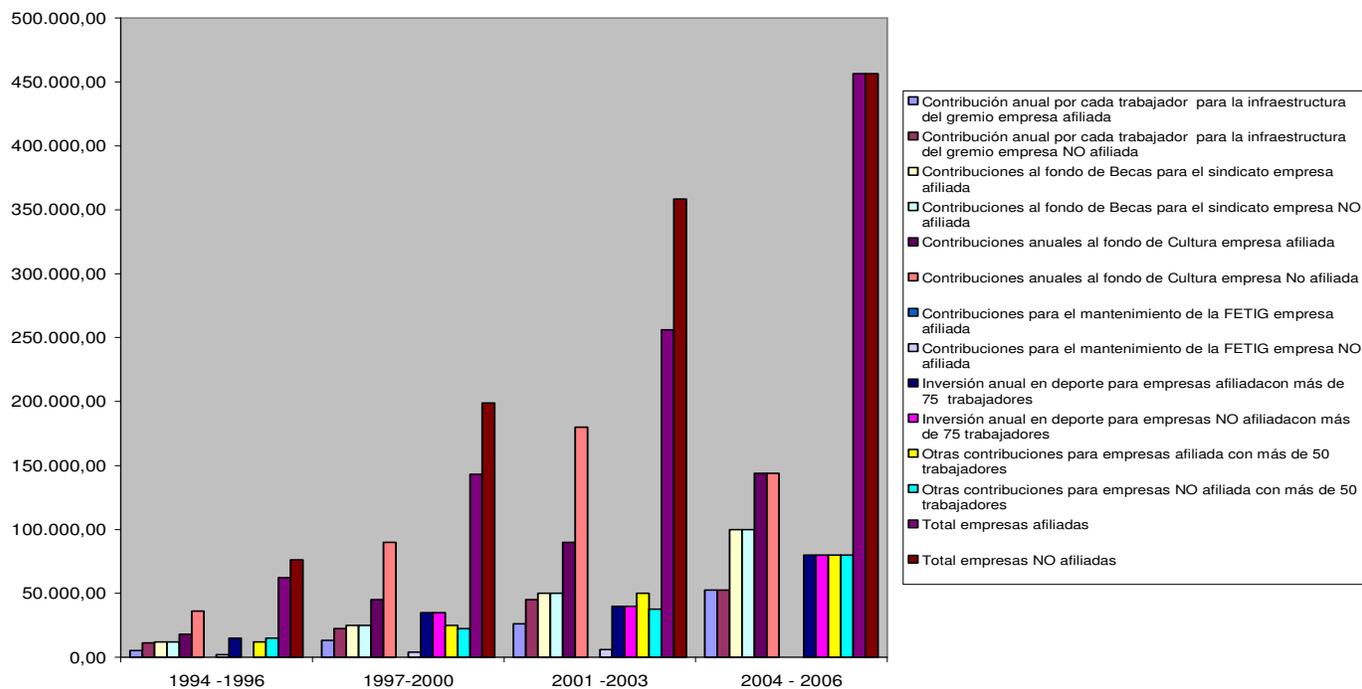
Las contribuciones para el mantenimiento de la federación de Artes Gráficas (FETIG) es una cláusula dirigida solo para las empresas no afiliadas, al igual que el resto de la cláusula sufrió incrementos en los montos del aporte, sin embargo para la última RNL esta cláusula fue suprimida.

El inversión anual al deporte, tuvo un comportamiento diferente en la primera RNL solo es obligación para las empresas afiliadas quedando las empresas no afiliadas exenta de hacer este aporte, sin embargo a partir de la segunda RNL esta condición cambió, ahora todas empresas afiliadas o no deben hacer un aporte con monto igual para ambos casos.

Para el caso de las otras contribuciones, el comportamiento fue distinto dado que se mantiene una diferencia entre el monto de los aportes por ser una empresa afiliada y una no afiliada pero en donde el tipo de empresa con un mayor aporte es la empresa afiliada, condiciones que se mantiene en las tres primeras RNL, para la última RNL los montos se igualan.

Al totalizar los aportes que deben hacer cada empresa, hay una diferencia entre las empresas afiliadas y no afiliadas en los tres primeros RNL sin embargo para la última RNL los montos se igualan.

Gráfico N° 14 Comparación de los aportes de empresas con 75 trabajadores afiliadas y no afiliadas



En el siguiente cuadro se puede apreciar los montos de los aportes expresados en valores corrientes, se puede apreciar en la fila correspondiente a los totales que en todos los períodos los aportes de las empresas no afiliadas fueron superiores a las empresas afiliadas, esta brecha comenzó con un porcentaje de 22,49% sin embargo en la última RNL la diferencia es 0%.

A continuación se encuentra las diferencias expresados en términos porcentuales entre las empresas afiliadas y no afiliadas en las diferentes RNL estudiadas por cada una de las cláusulas obligacionales con impacto económico directo.

Cuadro N° 30 Aportes de empresas afiliadas y no afiliadas con 75 trabajadores

Indicadores	1994 -1996		1997-2000		2001 -2003		2004 - 2006	
	Afiliada	No afiliada	Afiliada	No afiliada	Afiliada	No afiliada	Afiliada	No afiliada
Contribución anual por cada trabajador , una semana antes del día gráfico para la infraestructura del gremio	5.250,00	11.250,00	13.125,00	22.500,00	26.250,00	45.000,00	52.500,00	52.500,00
Contribuciones anuales al fondo de Cultura	18.000,00	36.000,00	45.000,00	90.000,00	90.000,00	180.000,00	144.000,00	144.000,00
Inversión anual en deporte para empresas con más de 75 trabajadores	15.000,00	NA	35.000,00	35.000,00	40.000,00	40.000,00	80.000,00	80.000,00
Contribuciones al fondo de Becas para el sindicato	12.000,00	12.000,00	25.000,00	25.000,00	50.000,00	50.000,00	100.000,00	100.000,00
Contribuciones para el mantenimiento de la FETIG	NA	2.000,00	NA	4.000,00	NA	6.000,00	NA	NA
Otras contribuciones para empresas con más de 50 trabajadores	12.000,00	15.000,00	25.000,00	22.500,00	50.000,00	37.500,00	80.000,00	80.000,00
Total	62.250,00	76.250,00	143.125,00	199.000,00	256.250,00	358.500,00	456.500,00	456.500,00

Cuadro No 31 Variaciones porcentuales de los aportes de empresas e empresas afiliadas y no afiliadas con 75 trabajadores.

Indicadores	Variación entre empresas afiliadas y no afiliadas				Variación entre 1994 - 2006 Empresas afiliadas	Variación entre 1994 - 2006 Empresas no afiliadas
	1994 - 1996	1997- 2000	2001 - 2003	2004 - 2006		
Contribución anual por cada trabajador , una semana antes del día gráfico para la infraestructura del gremio	114,29%	71,43%	71,43%	0,00%	900,00%	366,67%
Contribuciones anuales al fondo de Cultura	100,00%	100,00%	100,00%	0,00%	700,00%	300,00%
Inversión anual en deporte para empresas con más trabajadores	-100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	433,33%	128,57%
Contribuciones al fondo de Becas para el sindicato	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	733,33%	733,33%
Contribuciones para el mantenimiento de la FETIG						-100,00%
Otras contribuciones anuales para empresas 75 trabajadores	25,00%	-10,00%	-25,00%	0,00%	566,67%	433,33%
Total	22,49%	39,04%	39,90%	0,00%	633,33%	498,69%

6.4 COMENTARIOS DE LOS EJERCICIOS PRÁCTICOS

Luego de haber realizado los tres ejercicios prácticos en donde se analizaron los diferentes escenarios que puede tener una empresa determinada dependiendo del número de trabajadores que se encuentra dentro de su planilla y por su condición de estar afiliada o no a la asociación de las Artes Gráficas.

Analizando los aportes totales de las empresas en sus diferentes tamaños, la empresa afiliada con 5 trabajadores debían hacer aportes de mayor cantidad en comparación las no afiliadas, si bien es cierto que durante las RNL firmadas entre 1994 hasta 2003 se mantiene las diferencias , también es cierto que los efectos en su aplicación es diferentes para las mismas según el número de trabajadores en el caso de aquellas que cuenta con 25 y 75 trabajadores las empresas no afiliadas deben hacer un aporte mayor. (Ver tabla con diferencias)

Cuadro N° 32 Diferencias en los montos totales de los aportes por las empresas afiliadas y no afiliadas

Diferencia en el total de los aportes entre empresas afiliadas y no afiliadas	1994 -1996	1997-2000	2001 -2003	2004 - 2006
Empresa con 5 trabajadores	-43,99%	-13,69%	-10,70%	0,00%
Empresa con 25 trabajadores	2,48%	18,92%	19,22%	0,00%
Empresa con 75 trabajadores	22,49%	39,04%	39,90%	0,00%

La razón por la cual se sucede el fenómeno antes descrito es que la cláusula correspondiente a las correspondientes a las contribuciones con la infraestructura es determinada por el número de trabajadores, es decir, se especifica un monto por cada trabajador activo.

Otro detalle que se puede apreciar es que en el caso de las Otras contribuciones, la manera en la cual era determinada para las empresas no afiliadas era un monto por cada trabajador activo, en cambio para las empresas afiliadas utilizaban una escala con tres rangos, por ello es que en el caso de empresa con 5 trabajadores la brecha era mayor.

Para el resto de las cláusulas, se puede decir que en líneas generales que los comportamientos de las cláusulas se mantiene iguales a lo largo de todos los períodos establecidos respetando las diferencias que se establecieron en un principio.

Sin embargo la tendencia que ha demostrado con la firma del último contrato es la homogenización de las condiciones, porque todos los montos especificados se aplican de igual manera para empresas afiliadas y no afiliadas, un claro ejemplo de ello es la cláusula dedicada al fondo de cultura, en donde, las primeras tres RNL las empresas no afiliadas debían hacer el doble del aporte de las afiliadas y para la última RNL se igualan.

VIII. CONCLUSIONES

El inicio de este proyecto de investigación, tuvo como primer paso la revisión de las Gacetas Oficiales publicadas durante 1994 – 2000 se registraron todas las Gacetas que tienen algún Decreto relacionado con la materia laboral, posteriormente se verificó todas las convocatorias a RNL independientemente del área a la cual pertenece como su alcance. Una conclusión a la cual se puede llegar en esta tarea es que el instrumento denominado RNL dentro del marco jurídico laboral siendo esta una herramienta para unificar las condiciones de trabajo en una área o sector económico en particular es ampliamente utilizada, las diferentes solicitudes ante la Inspectoría de Trabajo para la discusión de contratos colectivos en las diferentes ramas económicas es un signo de ello.

Como fue señalado en el marco teórico el contenido de los contratos colectivos, pueden ser divididos en dos grandes bloques, las cláusulas obligacionales y las cláusulas normativas. Para el desarrollo de este proyecto, se selecciono como objeto de estudio las cláusulas obligacionales.

La industria de las Artes Gráficas fue la rama industrial seleccionada para realizar este trabajo, se encontraron un total de cuatro RNL celebradas entre la AIAG (Asociación de Industriales de las Artes Gráficas de Venezuela) y SUTAGSC (Sindicato unificado de trabajadores de artes gráficas similares y conexos del Distrito Federal y Estado Miranda), bajo los siguientes periodos: 1994-1996, 1997-2000, 2001-2003 y 2004-2006.

El estudio tuvo como objetivo principal verificar la evolución que ha tenido las cláusulas obligacionales en las RNL en la Industria de las Artes Gráficas Distrito Capital, en un primer acercamiento se pudo distinguir una subclasificación, dentro de las cláusulas obligacionales se pueden distinguir o realizar una diferenciación entre ellas esta clasificación se divide en dos tipos de normas, una que tiene un impacto económico directo, es decir, requiere de un aporte monetario en forma efectiva y la otra son aquellos beneficios donde el patrono promueve y/o permite el libre desarrollo de la actividad sindical, sin que ello signifique un impacto económico evidente, sin embargo, si se usará un parámetro más estricto todas las cláusulas tiene una implicación monetaria, una más evidentes que otras, un ejemplo de ello, son los permisos para la asistencia a cursos y eventos de los sindicatos, el patrono no tiene que hacer un pago en dinero, sin embargo su productividad como

empresa se ve afectado porque uno de sus trabajadores debe dedicar tiempo a otras actividades que no tiene una relación con el proceso productivo

Un análisis que se puede realizar de esta clasificación es la proporción que tiene las cláusulas con impacto económico directo, de un universo total de 21 cláusulas obligacionales que se encontraron en las RNL en el área de Artes Gráficas, se tiene la cantidad de 10 cláusulas con aportes monetarios, es decir, representa casi la mitad del total.

Se pudiera afirmar como una conclusión generalizada que hubo una evolución negativa en las cláusulas obligacionales en la industria de las Artes Gráficas en el período comprendido entre 1994 – 2006, esta afirmación esta basado en los siguientes puntos:

En cuanto a las cláusulas obligacionales con impacto económico indirecto, no hubo cláusulas nuevas en esta categoría se mantuvieron las mismas cláusulas durante todo el período, en relación al contenido de ellas solo hubo un ligero cambio en la cláusula referente a las donaciones al sindicato de afiches, en ella se contiene un total de diez ítems, de los cuales cuatro de ellas permanecieron iguales, dos disminuyeron la cantidad de afiches a reproducir sin embargo aumentaron en el número de colores a utilizar para la impresión de tres a cuatro colores y los cuatro ítems restantes disminuyeron en la cantidad del aporte. Basado en la definición utilizada en este trabajo como evolución negativa, que no hubo cambios positivos para esta categoría sino todo lo contrario en algunos casos no se presentaron y cuando se dieron disminuyeron en comparación con las pautadas inicialmente.

En la categoría de las cláusulas obligacionales con impacto económico directo, el panorama observado tuvo algunas variantes: En términos del número de cláusula existente a lo largo del período estudiado, se incluye una sola cláusula nueva entre 2004 – 2006, en donde se establece la aplicación de intereses de mora por aquellos retrasos que se generen en los aportes para la asociación o federación estipulados en las RNL.

Las cláusulas relacionadas a las “otras contribuciones” estaban divididas en las primeras tres RNL estudiadas para empresas afiliadas y no afiliadas, los montos estipulados para las empresas afiliadas se fijaban en una escala de tres rangos en cambio para las empresas no afiliadas se estipulaba un monto por cada trabajador, sin embargo para la última RNL esta condición fue modificada, la cláusula que hacía referencia a las otras contribuciones por parte de las empresas no afiliadas fue eliminada, y en la cláusula con el

contenido de “otras contribuciones” fue extendida para empresas afiliadas y no afiliadas respetando la misma escala para determinar el monto del aporte.

En el caso de la inversión anual al deporte, esta cláusula sufre un cambio a partir de la segunda RNL, en la primera se establece como una obligación solo para las empresas afiliadas, pero desde 1997, este aporte se aplica por igual para empresas afiliadas y no afiliadas.

A excepción de los casos antes mencionado, los cambios registrados en las cláusulas obligacionales con impacto económico directo se expresaron en los montos de los aportes; para observar el comportamiento de los mismos a lo largo del tiempo, se procedió a analizarlos desde dos perspectivas en términos económicos, es decir, en valores corrientes y valores constantes.

En una primera percepción se pudo pensar que efectivamente hubo una evolución positiva en estas categorías, porque los montos en valores corrientes fueron aumentando a lo largo del tiempo. La única excepción que se registra en este punto, es en relación a la cláusula al fondo de cultura para las empresas afiliadas entre la tercera y cuarta RNL es monto estipulado disminuyo en relación al contrato anterior. Los incrementos en términos porcentuales fueron diversos pero todos sobrepasan al 100% llegando en algunas situaciones a un 900%.

Sin embargo cuando se hizo el análisis en valores constantes, es decir, ver el mantenimiento de las condiciones iniciales en el tiempo, los resultados arrojados fueron totalmente diferentes, en todas las cláusulas obligacionales con impacto económico directo sufrió un decrecimiento en sus montos, todas las variaciones en términos porcentuales fueron negativas el rango de oscilación fue entre el -10% al -78%.

Una observación que resalta en la realización del análisis anterior es que entre la primera y segunda RNL se presentó la brecha más importante en las variaciones registradas, en los gráficos correspondientes al análisis de resultados en términos reales, en todas ellas se puede apreciar una baja mucho más pronunciada entre 1994-1996 y 1997-2000.

Hubo una evolución negativa para las cláusulas obligacionales con impacto económico directo, porque si bien es cierto que hubo una inclusión de una nueva cláusula en esta categoría, el resto de los cambios registrados todos tuvieron un signo negativo,

porque la capacidad adquisitiva que tenía los montos exigidos en la primera RNL estudiada, no pudo mantenerse a lo largo del periodo, más bien registraron un decrecimiento, los ajustes experimentados en sus valores nominales no fueron suficiente para contrarrestar los efectos externos económicos.

Otro de los cambios que se registraron a nivel general de las cláusulas obligacionales fue las escalas utilizadas para determinar los montos de los aportes, durante las dos primeras RNL en los casos que se aplicaba se usaba dos rangos: de cero a cincuenta trabajadores y empresas con más de cincuenta trabajadores, en cambio a partir de la tercera RNL estudiada, esta escala fue ampliada a tres rangos: de cero a veinte trabajadores, de veinte uno a cincuenta trabajadores y más de cincuenta trabajadores. De este cambio, no se puede afirmar si la evolución fue positiva o negativa, dado que creó un rango adicional para determinar los aportes, sin embargo, una inferencia que se puede realizar es la adecuación de la normativa a la realidad de las empresas que representa, por otro lado, se puede inferir también que es un intento de hacer posible el cumplimiento completo de las obligaciones por parte de empresas de menos tamaño.

A lo largo de la recabación y análisis de los datos de este estudio, se pudo observar que en diversas ocasiones se hace una diferenciación entre empresas afiliadas y no afiliadas, en todos los casos los montos de los aportes por parte de las empresas no afiliadas eran superiores a las empresas afiliadas. Sin embargo en la última RNL esta diferencia fue eliminada, en todo aquellos casos en donde los montos de los aportes eran distintos, fueron homologados, un ejemplo de ello son los aportes al gremio por concepto de mantenimiento de la infraestructura, que para 2001- 2003 las empresas afiliadas debían de hacer aportes de Bs. 350 por cada trabajador y las empresas no afiliadas Bs. 600 por cada trabajador, en cambio para 2004 – 2006, el monto para empresas afiliadas y no afiliadas es de Bs. 700.

Con los ejemplos prácticos, se pudo apreciar el impacto que tiene estas obligaciones en las empresas en función de su tamaño y su condición de estar afiliados o no, para la empresa con 5 trabajadores bajo la vigencia de la RNL 1994 – 1996 la suma de los aportes a efectuar las empresas afiliadas debían hacer un aporte mayor a pesar que en los montos diferenciados las empresas no afiliadas era mayor, en cambio bajo la misma RNL las empresas con 25 y 75 trabajadores, la situación fue diferente los aportes de las empresas no

afiliadas fueron superiores a las empresas afiliadas, con mayor énfasis en la empresa de 75 trabajadores.

La tendencia experimentado en la diferencia existente entre los aportes de las empresas afiliadas y no afiliadas, también varía según el número de empresas, para el caso de 5 trabajadores la brecha comienza con 43% empieza a disminuir en el resto de los contratos hasta llegar a 0%, en cambio las empresas de 25 y 75 trabajadores registro otra tendencia, comenzaron con diferencias de 2,48% y 22,49%, pero fueron aumentando en la segunda y tercera RNL, y cuando llega a la cuarta RNL se igualan los montos de los aportes dando una variación de 0%.

Otra de las apreciaciones que permitió observar los ejercicios prácticos es la homologación de las condiciones para las empresas afiliadas y las no afiliadas, sus condiciones fueron diferenciadas en la mayor parte del tiempo estudiado, favoreciendo a las empresas afiliadas, pero esta tendencia cambia su sentido en la última RNL al igualar los montos de los aportes.

El balance negativo de la evolución experimentado por las cláusulas obligacionales manteniendo este comportamiento como tendencia desde la primera RNL estudiada, estuvo enmarcada en una serie de situaciones que marco significativamente el tema laboral, si bien es importante aclarar que no se pretende establecer causalidad entre esas variables, más si se puede afirmar que tienen relación.

El cambio en el papel de las organizaciones sindicales, la caída de los partidos políticos tradicionales y su estrecha relación con los sindicatos de más antigüedad, la asunción de los nuevos actores políticos, marco un escenario totalmente diferente a partir de 1998.

Retomando una observación mencionada en párrafos anteriores, relacionado a la disminución acentuada de los diferentes montos entre la primera y segunda RNL, fue el reflejo de la crisis bancaria experimentado en 1994, el incremento de la inflación y por ende el efecto de devaluación de los salarios, hasta el punto de llegar a crear mecanismos para contrarrestar este efecto, pero que a la larga significo de igual manera una desventaja para los trabajadores, dado que los mecanismos implementados no tuvieron efectos sobre las prestaciones sociales de los trabajadores.

De manera de conclusión final, la RNL es un instrumento que es utilizado ampliamente por los diferentes sectores económicos del país, su finalidad de homologar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores en una misma área se cumple.

Si se apega estrictamente a los principios del Derecho del Trabajo, en donde los beneficios alcanzados nunca pueden ser desmejorados, las cláusulas obligacionales en la Industria de las Artes Gráficas, no evidencian ese postulado porque en las mismas podemos notar una evolución negativa.

IX. RECOMENDACIONES

Una vez finalizado el trabajo de investigación, observando con atención las limitaciones encontradas en cada análisis, así como las dudas que surgieron en el propio proceso, se proponen cuestionamientos que quedan planteados y abiertos para posteriores investigaciones en el área.

Dentro de las interrogantes que fueron surgiendo en el análisis de los datos, es saber los índices de recabación que tiene la asociación y la federación por parte de las empresas afiliadas y no afiliadas, que mecanismos tienen estas organizaciones para procurar el cumplimiento del contenido de las RNL.

Esta investigación se circunscribió al Distrito Capital, sería interesante verificar cuales son las condiciones imperantes en el resto del país.

Los índices de afiliación por parte de las empresas a los diferentes gremios y asociaciones relacionadas a la industria de las Artes Gráficas, tal vez podría dar respuesta del cambio en la tendencia entre empresas afiliadas y no afiliadas.

BIBLIOGRAFÍA

1. Arias S., Alberto (1987). *Contratación Colectiva Sistema de composición de conflictos colectivos Vol. 1 Parte General*. Caracas: CELA.
2. Bertrand Perdomo, Andrés, (1982). *DICCIONARIO JURIDICO Nomenclatura de Aceptaciones Jurídicas Venezolanas*. Caracas, Ediciones Tacarigua,
3. Briones (1998) *Métodos y técnicas de investigación en ciencias sociales*. 3era edición. México: Trillas.
4. Caldera, Rafael (1969) *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires El Ateneo
5. Cea, M. (1996) *Metodología Cuantitativa: Estrategias y Técnicas de Investigación Social*, España: Síntesis.
6. Diaz, Rolando (2000). *Sindicato y nuevo escenario político en Venezuela*. Revista Nueva Sociedad. No. 169.
7. Guzmán, Rafael Alfonso (1987). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. *Quinta edición*, Caracas: UCAB.
8. Hedwing, Geiser, (1986). *La industria de las artes gráficas*. Caracas, IESA
9. Hernández Álvarez, Oscar (1999). *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*. Lara Horizonte.
10. Hernández S. Roberto & Fernández Carlos, (1994). *Metodología de la investigación*. Colombia: Mc Graw Hill
11. Hochman, Helena, (1993). *Investigación Documental. Técnicas y Procedimientos*. Caracas: Panapo.
12. Labrador S., Jesús. (1997). *Algunos comentarios sobre la Reunión Normativa Laboral*. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. No 33
13. Randle, Wilson (1963). *El Contrato colectivo de trabajo su negociación, revisión, principios y prácticas*. *Tercera edición*, México: Letras
14. República de Venezuela (1997). *Ley Orgánica del Trabajo*, publicado en Gaceta Oficial No. 5.292
15. Sainz, Carlos (1987). *Perfiles de Derecho Colectivo del Trabajo*. Caracas: Lito Jet,
16. Sepúlveda Juan Manuel y María L. Vega R (1998). *Guía Didáctica para la Negociación Colectiva: Una Herramienta Sindical*. OIT

MATERIAL ELECTRÓNICO

Convenio colectivo: diferencias entre cláusulas normativas y obligacionales

<http://www.usmr.ccoo.es/Legislacion/Sentencias/mayo2001.htm#CONVENIO>

Informe sobre Cláusulas Obligatorias 2002-2004

http://www.cta.org.ar/base/IMG/pdf/Informe_sobre_Clausulas_Obligatorias_2002-2004.pdf

Gerardo Cedrola Spremolla. *OIT Oficina de área en Buenos Aires para Argentina, Paraguay y Uruguay Negociación colectiva en el Uruguay 1996-1998 INFORME ANALITICO*

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/necou/ii/index.html>

Bernad Gerigon y Alberto Ortero. *Principios de la OIT sobre la negociación colectiva*

<http://www.ilo.org/public/spanish/support/publ/revue/download/pdf/gernigon.pdf>

Godio, Julio (2004) *Reflexiones sobre la situación política y los sindicatos en América Latina en el primer semestre 2004. Rebanadas de Realidad*

<http://www.rebellion.org/economia/040509jg.htm>

Venezuela: situación económica y social 1 Informe de Coyuntura N° 10 Caracas, abril de 2003 http://www.sela.org/public_html/AA2K3/ESP/docs/Coyuntura/coyun10/coyun10.htm

<http://www.mintra.gov.ve/>

Juan Rafael Perdomo. *Panorama Actual del Derecho Colectivo del Trabajo*, 2002

http://www.tsj.gov.ve/informacion/miscelaneas/panorama_derecho2.htm

ANEXOS

ANEXO I. COMPORTAMIENTO DE LAS CLÁUSULAS OBLIGACIONALES (1994 – 2006)

En el siguiente cuadro, se puede evidenciar la presencia a lo largo del período de tiempo estudiado de cada una de las cláusulas, de manera general se evidencia una tendencia a permanecer en el tiempo de las cláusulas una vez establecidas en la RNL, a excepción de las cláusulas No. 6 y No 9, en ambas estuvieron presentes en los primeros tres contratos, sin embargo fueron eliminados durante la última RNL estudiada.

Otro punto que se debe destacar en esta observación que la cláusula No. 10, apareció en escena durante la RNL 2004 – 2006, en su contenido sustituye las obligaciones establecidas en la cláusula No 9.

No. Cláusula	1994 – 1996	1997 – 2000	2001 - 2003	2004 - 2006
Cláusula No1	Presente	Presente	Presente	Presente
Cláusula No2	Presente	Presente	Presente	Presente
Cláusula No3	Presente	Presente	Presente	Presente
Cláusula No4	Presente	Presente	Presente	Presente
Cláusula No5	Presente	Presente	Presente	Presente
Cláusula No6	Presente	Presente	Presente	No Presente
Cláusula No7	Presente	Presente	Presente	Presente
Cláusula No8	Presente	Presente	Presente	Presente
Cláusula No9	No Presente	No Presente	No Presente	Presente
Cláusula No10	Presente	Presente	Presente	No Presente
Cláusula No11	Presente	Presente	Presente	Presente
Cláusula No12	Presente	Presente	Presente	Presente
Cláusula No13	Presente	Presente	Presente	Presente
Cláusula No14	Presente	Presente	Presente	Presente
Cláusula No15	Presente	Presente	Presente	Presente
Cláusula No16	Presente	Presente	Presente	Presente
Cláusula No17	Presente	Presente	Presente	Presente
Cláusula No18	Presente	Presente	Presente	Presente
Cláusula No19	Presente	Presente	Presente	Presente
Cláusula No20	Presente	Presente	Presente	Presente

ANEXO II. GACETAS OFICIALES CON DECRETOS RELACIONADOS A LA MATERIA LABORAL (1994 – 2000)

A continuación se puede observar todas gacetas oficiales revisadas del período 1994 – 2000, en donde se destaquen asuntos en materia laboral

Gaceta No	Año	Fecha	Descripción
35.372	Año CXXI- Mes III	03-01-94	Resolución de ajuste del monto de jubilación de Estanga Ruiz y Evelia Rosa.
35.374	Año CXXI- Mes III	05-01-94	Condecoración Orden al Mérito al Trabajo.
35.375	Año CXXI- Mes III	06-01-94	Condecoración Orden al Mérito al Trabajo
35.376	Año CXXI- Mes III	07-01-94	Designación del encargado de informática, y condecoración Orden al Mérito al Trabajo.
35.377	Año CXXI- Mes III	10-01-94	Condecoración Orden al Mérito al Trabajo.
35.379	Año CXXI- Mes IV	12-01-94	Condecoración Orden al Mérito al Trabajo.
35.380	Año CXXI- Mes IV	13-01-94	Condecoración Orden al Mérito al Trabajo.
35.381	Año CXXI- Mes IV	14-01-94	Condecoración Orden al Mérito al Trabajo.
35.385	Año CXXI- Mes IV	20-01-94	Se decreta régimen Parcial del Reglamento de la Ley del Seguro Social; se decreta integrar mediante el Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad laborales.
35.386	Año CXXI- Mes IV	21-01-94	Designación de encargada de la Dirección de Coordinación Nacional de Inspectorías del Trabajo.
35.387	Año CXXI- Mes IV	24-01-94	Declaración de días no laborales para la administración pública. Convocatoria a RNL: Supermercados, abastos. Convocatoria a RNL: Industria Metalúrgica a nivel del Estado Táchira. Reconocimiento de RNL en el sector vigilancia del D. C. y Edo. Miranda. Designación de encargada de la Dirección de investigación y asuntos laborales.
35.388	Año CXXI- Mes IV	25-01-94	Condecoración Orden al Mérito al Trabajo. Designación de los nuevos integrantes del Instituto Nacional de prevención, salud y seguridad laboral. Convocatoria a RNL: Industria de la construcción a nivel nacional.
35.389	Año CXXI- Mes IV	26-01-94	Aprobación de escala de salario.
35.390	Año CXXI- Mes IV	27-01-94	Designación de integrantes del Consejo Directivo del IVSS, autorización para el funcionamiento de las casas hogares de atención diaria.
35.374	Año CXXI- Mes IV	02-02-94	Designación del Ministro del Trabajo Ciro Añez Fonseca.
35.395	Año CXXI- Mes IV	03-02-94	Convocatoria a RNL: centrales azucareras y destilerías de alcoholes a escala nacional. Publicación de la estructura para ejecución financiera de presupuesto de gastos 1994.
35.396	Año CXXI- Mes IV	04-02-94	Designación como directora del ministerio a María Bernadoni de Govea.

Gaceta No	Año	Fecha	Descripción
35.399	Año CXXI- Mes IV	09-03-94	Designación del Director General Sectorial del Trabajo, José Andrés Rauseo Zerpa. Condecoración Orden al Merito al Trabajo (3).
35.403	Año CXXI- Mes V	17-02-94	Condecoración Orden al Merito al Trabajo.
35.404	Año CXXI- Mes V	18-02-94	Condecoración Orden al Merito al Trabajo.
35.495	Año CXXI- Mes V	21-02-94	Designación de Director Ejecutivo del INCRET. Designación Directora Sectorial de Intermediación y Adaptación Laboral del Ministerio.
35.409	Año CXXI- Mes V	25-02-94	Designación de representantes del INCE.
35.411	Año CXXI- Mes V	01-03-94	Resolución sobre las funciones de la directora general.
35.413	Año CXXI- Mes V	03-03-94	Condecoración al Orden Merito al Trabajo.
35.416	Año CXXI- Mes V	08-03-94	Designación de coordinador para la preparación de RLOT.
35.420	Año CXXI- Mes VI	14-03-94	Designación de Director de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos, Director de Coordinación Nacional Trabajo y Director General Sectorial de Previsión y Seguridad Social.
35.421	Año CXXI- Mes VI	15-03-94	Convocatoria a RNL: Industria de Conserva de Pescado a escala regional, Estados Sucre y Nueva Esparta. Convocatoria a RNL: Industria de Minas de Arenas y Procesadoras de Piedras y Granzón a escala regional, Estados Carabobo. Convocatoria a RNL: Industria Bares, Restaurantes, Hoteles, Tascas, Cervecerías y Cantinas, a escala regional, Estado Monagas.
35.429	Año CXXI- Mes VI	25-03-94	Resolución de Jubilación a Jorge Enrique Barrios R.
35.432	Año CXXI- Mes VI	04-04-94	Designación de Director de Bienes y Servicios, Directora General Sectorial de Planificación Estratégica. Resolución de Jubilación a Oscar E. Pulgar Rivas.
35.436	Año CXXI- Mes VI	08-04-94	Condecoración Orden al Merito al Trabajo.
35.438	Año CXXI- Mes VI	12-04-94	Designación de encargado al cargo de Director General Sectorial de Información.
35.441	Año CXXI- Mes VII	15-04-94	Decreto de fijación de salario mínimo zonas urbanas Bs. 15.000,00 para zonas rurales Bs. 12.500,00.
35.447	Año CXXI- Mes VII	26-04-94	Designación de Director de Seguridad Social.
35.449	Año CXXI- Mes VII	28-04-94	Designación de encargado para el cargo de Director de Finanzas.
34.454	Año CXXI- Mes VII	05-05-94	Aviso Oficial: Extensión de Convención Colectiva en la industria de Confección Textil.
34.455	Año CXXI- Mes VII	06-05-94	Condecoración Orden al Merito al Trabajo.
35.458	Año CXXI- Mes VII	11-05-94	Extensión del Laudo Arbitral dictado en la Gaceta No 4.477. Extensión obligatoria de la Convención Colectiva de la industria de la Vigilancia Privada.
35.459	Año CXXI- Mes VII	12-05-94	Designación del presidente del IVSS.

Gaceta No	Año	Fecha	Descripción
35.466	Año CXXI-Mes VIII	23-05-94	Condecoración al Orden al Merito al Trabajo.
35.469	Año CXXI-Mes VIII	26-05-94	Declaración de terminación de huelga sostenida por sindicatos de empleados y funcionarios del Poder Judicial.
35.474	Año CXXI-Mes VIII	02-06-94	Designación de encargada al cargo del Ministerio del Trabajo.
35.475	Año CXXI-Mes VIII	03-06-94	Aprobación de escala de sueldos de funcionarios del Ministerio de la Defensa.
35.476	Año CXXI-Mes VIII	06-06-94	Designación de encargado al cargo de Dirección General.
35.482	Año CXXI-Mes IX	14-06-94	Condecoración al Orden al Merito al Trabajo.
35.483	Año CXXI-Mes IX	15-06-94	Convocatoria a RNL: Industria de madera, a escala nacional.
35.486	Año CXXI-Mes IX	20-06-94	Convocatoria a RNL: Entes Públicos.
35.497	Año CXXI-Mes IX	07-07-94	Designación de encargado al cargo Dirección General Sectorial de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT.
35.506	Año CXXI-Mes IX	20-07-94	Condecoración al Orden al Mérito al Trabajo.
35.509	Año CXXI-Mes X	25-07-94	Convocatoria a RNL: Industria Gráfica a escala regional, Estado Nueva Esparta.
35.511	Año CXXI-Mes X	27-07-94	Condecoración al Orden al Merito al Trabajo.
35.512	Año CXXI-Mes X	28-07-94	Designación de encargado a la Dirección General Sectorial de Previsión y Seguridad Social.
35.516	Año CXXI-Mes X	03-08-94	Condecoración al Orden al Merito al Trabajo.
35.521	Año CXXI-Mes X	10-08-94	Designación de consultor jurídico. Designación de encargado al cargo Dirección General Sectorial de Previsión y Seguridad Social.
35.523	Año CXXI-Mes XI	12-08-94	Condecoración al Orden al Merito al Trabajo.
35.532	Año CXXI-Mes XI	25-08-94	Convocatoria a RNL: Industria del Transporte de Cargas de alcance regional en el Estado Bolívar. Convocatoria a RNL: Industria de las Artes Gráficas a escala regional, Distrito Federal y Estado Miranda. Reconocimiento como RNL la reunión de la Industria de Almacenamiento y Distribución de Gas Licuado de Petróleo a escala regional, Estado Aragua.
35.533	Año CXXI-Mes XI	26-08-94	Condecoración al Orden al Merito al Trabajo.
35.537	Año CXXI-Mes XI	01-09-94	Convocatoria a RNL: Tintorerías y Lavanderías del Distrito Federal.
35.541	Año CXXI-Mes XI	07-09-94	Convocatoria a RNL: Ministerios y Otros Organismos Centrales.
35.544	Año CXXI-Mes XII	12-09-94	Condecoración al Orden al Merito al Trabajo.
35.547	Año CXXI-Mes XII	15-09-94	Condecoración al Orden al Merito al Trabajo.
35.553	Año CXXI-Mes XII	23-09-94	Prorroga de la RNL para el sector Público Nacional.
35.556	Año CXXI-	28-09-94	Condecoración al Orden al Merito al Trabajo.

Gaceta No	Año	Fecha	Descripción
	Mes XII		
35.561	Año CXXI-Mes XII	05-10-94	Prorroga de la RNL para negociar y suscribir una CCT entre Ministerios y Organismos Centrales. Convocatoria a RNL: Industria del calzado a escala regional, Distrito Federal y Estado Miranda.
35.567	Año CXXII-Mes I	14-10-94	Condecoración al Orden al Merito al Trabajo.
35.574	Año CXXII-Mes I	26-10-94	Condecoración al Orden al Merito al Trabajo.
35.578	Año CXXII-Mes I	01-11-94	Condecoración al Orden al Merito al Trabajo.
35.579	Año CXXII-Mes I	02-11-94	Asignan a Adira Escalante de Orwetti como Dirección General Sectorial de Personal.
35.582	Año CXXII-Mes I	07-11-94	Convocatoria a 2 RNL: Industrias del calzado a escala regional, Mérida, Táchira, Zulia, Aragua, Cojedes, Lara y Yaracuy. Productos Alimenticios con alcance nacional. Condecoración al Orden al Merito al Trabajo. Condecoración Orden Primero de Mayo.
35.584	Año CXXII-Mes I	09-11-94	Convocatoria a RNL para negociar y suscribir una CCT entre Ministerios y Organismos Centrales.
35.595	Año CXXII-Mes II	24-11-94	Prorroga de la RNL para negociar y suscribir una CCT entre Ministerios y Organismos Centrales.
35.600	Año CXXII-Mes II	01-12-94	Condecoración al Orden al Merito al Trabajo.
35.607	Año CXXII-Mes III	12-12-94	Condecoración al Orden al Merito al Trabajo.
35.608	Año CXXII-Mes III	13-12-94	Aviso oficial.
35.611	Año CXXII-Mes III	16-12-94	Convocatoria a RNL: Estaciones de Gasolina par negociar CCT. Convocatoria a RNL: Industria de talleres de costura en el Distrito Federal y Estado Miranda. Convocatoria a RNL: Artes Gráfica en el Estado Lara.
48.18 Extraordinario	Año CXXII-Mes III	21-12-94	Condecoración al Orden al Merito al Trabajo.
35.616	Año CXXII-Mes III	23-12-94	Condecoración al Orden al Merito al Trabajo.
35.620	Año CXXII-Mes III	29-12-94	Reestructuración del Ministerio del Trabajo.
35.628	Año CXXII-Mes III	10-01-95	Se declara de confianza a los efectos de lo dispuesto en el ordinal 3° del artículo 4° de la Ley de Carrera Administrativa.
35.634	Año CXXII-Mes IV	18-01-95	Designa para integrar al CONICIT como suplente representante de la CTV. Condecoración Orden al Mérito al Trabajo.
35.636	Año CXXII-Mes IV	20-01-95	Aumentos del sueldo del 20% y 10%. Publicar la estructura para el Ejecutivo Financiero de Presupuesto de Gastos 1995.
35.648	Año CXXII-Mes IV	07-12-95	Incremento de Bs. 6.000 en el monto de las pensiones y jubilados.
35.652	Año CXXII-Mes V	13-02-95	Resolución sobre los días no laborales para los funcionarios públicos. Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
35.657	Año CXXII-	20-02-95	Reglamento de la Ley de Política Habitacional

Gaceta No	Año	Fecha	Descripción
	Mes V		
35.663	Año CXXII- Mes V	02-03-95	Comisión de Reestablecimiento del Ministerio del Trabajo. Reestructuración del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Convocatoria de una RNL: Alfarerías, Explotación de minas de arena y procesadores de piedra y granzón a escala regional, Estado Cojedes.
35.670	Año CXXII- Mes VI	13-03-95	Extensión nacional obligatoria de la Convención Colectiva de Trabajo. Informe sobre la reducción de personal de la Oficina Central de Personal.
35.671	Año CXXII- Mes VI	14-03-95	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
35.672	Año CXXII- Mes VI	15-03-95	Convocatoria de una RNL: Capturadotas, Picadoras y Manipuladoras de pescados y mariscos a escala regional, Estado Sucre.
35.673	Año CXXII- Mes VI	16-03-95	Designan integrantes a la Comisión de Reestructuración del IVSS
35.675	Año CXXII- Mes VI	20-03-95	Se reconoce como RNL la sostenida con el fin de negociar y suscribir una CCT. Convocatoria de una RNL: Industrias de Artes Gráficas a nivel nacional.
35.691	Año CXXII- Mes VII	11-04-95	Aprueba la escala especial de sueldos en la Comisión Presidencial. Se establece a cargo de los patronos privado un subsidio en beneficio de los trabajadores urbanos y rurales.
35.692	Año CXXII- Mes VII	17-04-95	Convocatoria de una RNL: Fabricación y Distribución de bloques de concreto a escala regional, Estado Miranda y Distrito federal.
35.701	Año CXXII- Mes VII	02-05-95	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
35.702	Año CXXII- Mes VII	03-05-95	Se impone multa a los ciudadanos Robert Corzo y Rafael Marín.(INCE) Condecoración Orden Primero de Mayo.
35.716	Año CXXII- Mes VIII	23-05-95	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
35.717	Año CXXII- Mes VIII	24-05-95	Se concede una prórroga a la Comisión de Reestructuración del Ministerio del Trabajo.
35.721	Año CXXII- Mes VIII	30-05-95	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo. Condecoración Orden Primero de Mayo.
35.723	Año CXXII- Mes VIII	01-06-95	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo. Condecoración Orden Primero de Mayo.
35.724	Año CXXII- Mes VIII	02-06-95	Extensión obligatoria Convención Colectiva de Trabajo.
35.730	Año CXXII- Mes IX	12-06-95	Reglamento Parcial de la Ley de Política Habitacional.
35.734	Año CXXII- Mes IX	16-06-95	Ley de homologación de las Pensiones del Seguro Social y de las Jubilaciones y Pensiones de la Administración Pública.
35.735	Año CXXII- Mes IX	19-06-95	Jubilación Especial (INCE). Convocatoria de una RNL: Panaderías, Panificadoras y Pastelerías a escala regional, Estado Táchira.
35.739	Año CXXII- Mes IX	23-06-95	Se designa la Dirección General Sectorial de Procuraduría Nacional de Trabajadores.
35.746	Año CXXII-	04-07-95	Convocatoria de una RNL: Transporte de carga a escala regional,

Gaceta No	Año	Fecha	Descripción
	Mes IX		Estado Apure, Aragua, Carabobo, Falcón, Guárico y Yaracuy. Condecoración Orden al Mérito al Trabajo.
35.750	Año CXXII- Mes X	11-07-95	Solucionar el problema de 600 jubilados de AEROPOSTAL.
35.767	Año CXXII- Mes X	04-08-95	Concede el plazo a la Comisión de Reestructuración del Ministerio del Trabajo.
35.773	Año CXXII- Mes XI	14-08-95	Responsabilidad administrativo contra de Argenis Loaiza y Jhonny González. (INCE) Designa Encargado de la Dirección General Sectorial de Procuraduría Nacional de Trabajadores. Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo. Condecoración Orden Primero de Mayo.
35.780	Año CXXII- Mes XI	23-08-95	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo. Condecoración Orden Primero de Mayo.
35.791	Año CXXII- Mes XI	07-09-95	Se confirma la responsabilidad administrativa contra Ángel Guardia (INCE). Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
35.795	Año CXXII- Mes XII	13-09-95	Designa Encargado de la Consultoría Jurídica del Ministerio.
35.798	Año CXXII- Mes XII	18-09-95	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
35.803	Año CXXII- Mes XII	25-09-95	Designa Encargado de la Dirección General del Ministerio. Designa Encargado de la Dirección General Sectorial del Trabajo.
35.807	Año CXXII- Mes XII	29-09-95	Concede el plazo a la Comisión de Reestructuración del Ministerio del Trabajo. Nombra Encargado del Ministerio del Trabajo a María Bernardi de Govea. Reforma Parcial del Reglamento de la Ley del Estatuto sobre el régimen de Jubilaciones y Pensiones
35.808	Año CXXII- Mes XII	02-10-95	Concede el plazo a la Comisión de Reestructuración del IVSS.
35.809	Año CXXII- Mes XII	03-10-95	Reconoce como RNL y se declara como CCT: Panaderías, pastelerías, reposterías a escala regional, Estado Aragua, Bolívar, Carabobo, Miranda, Yaracuy, Sucre, Táchira, Zulia y Distrito Federal. Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
35.811	Año CXXII- Mes XII	05-10-95	Se amplían facultades otorgadas a María Bernardi de Govea.
35.812	Año CXXII- Mes XII	06-10-95	Se amplía la Comisión de Reestructuración del IVSS.
35.813	Año CXXII- Mes XII	09-10-95	Se designa a Pedro Domínguez encargado del INCRET.
35.817	Año CXXIII- Mes I	16-10-95	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo
35.820	Año CXXIII- Mes I	19-10-95	Ajustan límites de las Área de asistencias habitacional.
35.825	Año CXXIII- Mes I	27-10-95	Crédito Adicional al Presupuesto de Gastos vigente del Ministerio del Trabajo.
35.833	Año CXXIII- Mes I	08-11-95	Crédito adicional al Presupuesto de Gastos vigente del Ministerio del Trabajo.
35.834	Año CXXIII- Mes I	09-11-95	Designa Dirección General Sectorial de programación y Presupuesto del Ministerio del Trabajo.

Gaceta No	Año	Fecha	Descripción
35.836	Año CXXIII-Mes II	13-11-95	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo. Condecoración Orden Primero de Mayo.
35.838	Año CXXIII-Mes II	15-11-95	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
35.839	Año CXXIII-Mes II	16-11-95	Concede el plazo a la Comisión de Reestructuración del Ministerio del Trabajo.
35.840	Año CXXIII-Mes II	17-11-95	Reforma Parcial del Reglamento de la Ley del Estatuto sobre el régimen de Jubilaciones y Pensiones
35.841	Año CXXIII-Mes II	20-11-95	Multa a Jesús Becerra, Rafaela Méndez, Jazmín García y Luis Prato.
35.846	Año CXXIII-Mes II	27-11-95	Convocatoria de una RNL: Obreros que laboran en el sector de educación superior a escala nacional.
35.847	Año CXXIII-Mes II	28-11-95	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
35.853	Año CXXIII-Mes II	06-12-95	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
35.856	Año CXXIII-Mes III	11-12-95	Convocatoria de una RNL: Procesadores de hielo, agua potable y distribuidores a escala regional, Estado Carabobo.
35.857	Año CXXIII-Mes III	12-12-95	Convocatoria de una RNL: Industria Químico-farmacéutica a escala nacional.
35.871	Año CXXIII-Mes III	03-01-96	Convocatoria de una RNL: Panaderías, Pastelerías, reposterías a escala regional, Estado Lara. Convocatoria de una RNL: Industria de la Alfarería a escala regional, Estado Miranda.
35.875	Año CXXIII-Mes III	09-01-96	Condecoración Orden al Mérito al Trabajo.
35.881	Año CXXIII-Mes IV	17-01-96	Convocatoria de una RNL: Condición de trabajo de los obreros al servicio de la Administración Pública Nacional. Convocatoria de una RNL: Condición de trabajo de los funcionarios públicos de carrera de la Administración Pública Nacional.
35.887	Año CXXIII-Mes IV	25-01-96	Condecoración Orden al Mérito al Trabajo.
35.893	Año CXXIII-Mes IV	02-02-96	Publica la estructura para el Ejecutivo Financiero del Presupuesto de Gasto
35.894	Año CXXIII-Mes IV	05-02-96	Convocatoria de una RNL: Industria de Construcción a nivel nacional.
35.896	Año CXXIII-Mes IV	07-02-96	Extensión Obligatoria de la CCT para la industria de Madera.
35.900	Año CXXIII-Mes V	13-02-96	Se fija salario mínimo nacional obligatorio a trabajadores urbanos y rurales.
35.902	Año CXXIII-Mes V	15-02-96	Convocatoria de una RNL: Vigilancia Privada a escala regional, Estados Lara, Sucre y Carabobo. Convocatoria de una RNL: Industrias Gráficas a escala regional, Estados Monagas y Sucre.
35.908	Año CXXIII-Mes V	27-02-96	Aprueba el proyecto de reorganización administrativa del Ministerio del Trabajo.
35.920	Año CXXIII-Mes VI	14-03-96	Convocatoria de una RNL: Centrales azucareras a escala nacional.
35.928	Año CXXIII-Mes VI	26-03-96	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
35.929	Año CXXIII-Mes VI	27-03-96	Ajustan los límites de la Áreas de asistencia Habitacional.

Gaceta No	Año	Fecha	Descripción
35.935	Año CXXIII-Mes VI	09-04-96	Convocatoria de una RNL: Granjas e instalaciones avícolas a escala regional, Estado Aragua.
35.940	Año CXXIII-Mes VII	16-04-96	Decreto un crédito adicional al Presupuesto de Gastos vigente del Ministerio del Trabajo.
35.942	Año CXXIII-Mes VII	18-04-96	Crédito adicional al Presupuesto de Gastos vigente del Ministerio del Trabajo.
35.944	Año CXXIII-Mes VII	23-04-96	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
35.947	Año CXXIII-Mes VII	26-04-96	Responsabilidad administrativa en contra de Ángel Rodríguez. Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
35.948	Año CXXIII-Mes VII	29-04-96	Programa especial denominado Plan de Empleo Joven. Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
35.952	Año CXXIII-Mes VII	06-05-96	Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo
35.954	Año CXXIII-Mes VII	08-05-96	Organizaciones Sindicales venezolanas deben encontrar áreas comunes de discusión.
35.967	Año CXXIII-Mes VIII	27-05-96	Designa Consultor Jurídico del Ministerio del trabajo.
35.971	Año CXXIII-Mes VIII	31-05-96	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
35.977	Año CXXIII-Mes VIII	10-06-96	Se nombra Encargado del Ministerio del Trabajo.
35.978	Año CXXIII-Mes IX	11-06-96	Eliminan las clases de los cargos del Ministerio del Trabajo.
35.981	Año CXXIII-Mes IX	14-06-96	Convocatoria de una RNL: Industria del plástico a escala regional, Estado Miranda y Distrito Federal.
35.982	Año CXXIII-Mes IX	17-06-96	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
35.991	Año CXXIII-Mes IX	01-07-96	Libre remoción, los cargos del Ministerio del Trabajo
35.995	Año CXXIII-Mes IX	08-07-96	Se nombran a los representantes de los trabajadores en el Consejo de Economía Nacional.
35.999	Año CXXIII-Mes X	12-07-96	Convocatoria de una RNL: Industria de artes graficas a escala local, municipio Carona del Estado Bolívar.
36.000	Año CXXIII-Mes X	15-07-96	Convocatoria de una RNL: Vigilancia Privada a escala regional, Estados Nueva Esparta, Barinas. Convocatoria de una RNL: Maquinarias agrícolas a escala local, municipio Miranda, Estado Guárico. Convocatoria de una RNL: Estaciones de servicio con al alcance regional, estados Guárico, Aragua, Portuguesa.
36.004	Año CXXIII-Mes X	19-07-96	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.006	Año CXXIII-Mes X	23-07-96	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.010	Año CXXIII-Mes X	30-07-96	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo. Condecoración Orden Primero de Mayo.
36.013	Año CXXIII-Mes X	02-08-96	Reglamento Interno de Ingreso al cargo del supervisor del trabajo
36.016	Año CXXIII-Mes X	07-08-96	Designan para integrar el consejo directivo del IVSS.
36.017	Año CXXIII-Mes X	08-08-96	Convocatoria de una RNL: Industria de artes graficas a escala regional, Estado Anzoátegui.
36.025	Año CXXIII-	20-08-96	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.

Gaceta No	Año	Fecha	Descripción
	Mes XI		Condecoración Orden Primero de Mayo.
36.026	Año CXXIII- Mes XI	21-08-96	Designan para integrar el consejo directivo del IVSS.
36.028	Año CXXIII- Mes XI	23-08-96	Convocatoria de una RNL: Haciendas Productoras, a nivel nacional.
36.037	Año CXXIII- Mes XI	05-09-96	INCE véase gaceta extraordinaria N° 5.093. Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.045	Año CXXIII- Mes XII	17-09-96	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.046	Año CXXIII- Mes XII	18-09-96	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.052	Año CXXIII- Mes XII	26-09-96	Designan miembros del jurado que presidirá el Concurso de Oposición. Convocatoria de una RNL: Transporte colectivo a nivel regional, Estado Miranda.
36.054	Año CXXIII- Mes XII	30-09-96	Se nombra el encargado del Ministerio del Trabajo.
36.062	Año CXXIII- Mes XII	10-10-96	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.064	Año CXXIV- Mes I	14-10-96	Designan para integrar el consejo Directivo del IVSS.
36.069	Año CXXIV- Mes I	21-10-96	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.077	Año CXXIV- Mes I	01-11-96	Convocatoria de una RNL: Haras a nivel regional, Estado Aragua. Convocatoria de una RNL: Industria de artes graficas a escala regional, Estado Portuguesa. Convocatoria de una RNL: Granjas a escala regional, Estado Aragua.
36.079	Año CXXIV- Mes I	05-11-96	Convocatoria de una RNL: Alfarerías a escala regional, Estado Carabobo.
36.082	Año CXXIV- Mes I	08-11-96	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.086	Año CXXIV- Mes II	14-11-96	Extensión obligatoria a escala nacional de la convención Colectiva de Trabajo.
36.088	Año CXXIV- Mes II	18-11-96	Jubilación especial.
36.089	Año CXXIV- Mes II	19-11-96	Reconsideración interpuesta por el Dr. Cesar Linares. (INCE) Condecoración Orden al Mérito al Trabajo.
36.093	Año CXXIV- Mes II	25-11-96	Convocatoria de una RNL por resolución N° 266. Condecoración Orden al Mérito al Trabajo.
36.103	Año CXXIV- Mes II	09-12-96	Se nombra encargado del Ministerio del Trabajo.
36.104	Año CXXIV- Mes II	10-12-96	Designan integrar el consejo Directivo del IVSS:
36.112	Año CXXIV- Mes III	20-12-96	Designan en cargado de la Presidencia del IVSS.
36.115	Año CXXIV- Mes III	27-12-96	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.116	Año CXXIV- Mes III	30-12-96	Se otorga el cargo de Consultor Jurídico en la Oficina Central de Personal.

Gaceta No	Año	Fecha	Descripción
36.117	Año CXXIV-Mes III	02-01-97	Condecoración Orden al Mérito al Trabajo.
36.121	Año CXXIV-Mes III	08-01-97	Publica la estructura para el Ejecutivo Financiero del Presupuesto de Gasto
36.131	Año CXXIV-Mes IV	22-01-97	Jubilación especial.
36.135	Año CXXIV-Mes IV	28-01-97	Jubilación especial.
36.139	Año CXXIV-Mes IV	03-02-97	Jubilación especial. Laudo arbitral dictado por la junta de arbitraje. Condecoración Orden al Mérito al Trabajo.
36.149	Año CXXIV-Mes V	19-02-97	Convocatoria de una RNL: Industrias de madera a escala nacional. Condecoración Orden al Mérito al Trabajo.
36.150	Año CXXIV-Mes V	20-02-97	Nombran Ministro del Trabajo.
36.153	Año CXXIV-Mes V	25-02-97	Jubilación especial.
36.155	Año CXXIV-Mes V	27-02-97	Designan encargado de la Dirección de Inspectoría Nacional y asuntos colectivos. Designan encargado de la Dirección General Sectorial de Personal.
36.162	Año CXXIV-Mes V	10-03-97	Designan encargado de la Dirección General del Ministerio del Trabajo. Designan asistente Ejecutivo del despacho del Ministerio del Trabajo. Designan encargado de la Dirección General Sectorial de Procuraduría General de Trabajadores del Ministerio del Trabajo. Designan encargado de la Dirección de Coordinación de Procuraduría General de Trabajadores.
36.164	Año CXXIV-Mes VI	12-03-97	Se delega el director General del Ministerio del Trabajo. Se delega la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo.
36.167	Año CXXIV-Mes VI	17-03-97	Condecoración Orden al Mérito al Trabajo.
36.168	Año CXXIV-Mes VI	18-03-97	Condecoración Orden al Mérito al Trabajo.
36.169	Año CXXIV-Mes VI	19-03-97	Designan encargado de la Dirección General Sectorial de Personal.
36.174	Año CXXIV-Mes VI	31-03-97	Designan para integrar el consejo directivo del IVSS.
36.177	Año CXXIV-Mes VI	03-04-97	Designan para integrar el consejo directivo del IVSS.
36.182	Año CXXIV-Mes VI	10-04-97	Convocatoria de una RNL: Industrias de pescado a nivel regional, Estados Nueva Esparta y Sucre. Convocatoria de una RNL: Industrias de explotación y distribución de Arena a escala regional, estado miranda y Distrito federal.
36.183	Año CXXIV-Mes VII	11-04-97	Se ratifica el Contralor Interno del Ministerio
36.188	Año CXXIV-Mes VII	18-04-97	Decreto un crédito adicional al Presupuesto de Gastos vigente del Ministerio del Trabajo. Designan para integrar el consejo directivo del IVSS. Designan al Contralor Interno del Ministerio.
36.193	Año CXXIV-Mes VII	25-04-97	Jubilación especial.
36.196	Año CXXIV-	30-04-	Subsidio adicional por jornada de trabajo laborada.

Gaceta No	Año	Fecha	Descripción
	Mes VII	97	
36.199	Año CXXIV- Mes VII	06-05- 97	Proceso de revisión, complementación y actualización de los expedientes administrativos del personal. Jubilación especial.
36.202	Año CXXIV- Mes VII	09-05- 97	Designan encargado de la Dirección General Sectorial de Personal.
36.206	Año CXXIV- Mes VIII	15-05- 97	Se delega la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo. Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.210	Año CXXIV- Mes VIII	21-05- 97	Se delega la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo. (reimpresión) Designan encargado de la Dirección General Sectorial de Personal.
36.211	Año CXXIV- Mes VIII	22-05- 97	Designan encargado de la Dirección General Sectorial de Estadística e Informática. Designan encargado de la Dirección Sectorial del Trabajo.
36.214	Año CXXIV- Mes VIII	27-05- 97	Decreto un crédito adicional al Presupuesto de Gastos vigente del Ministerio del Trabajo.
36.215	Año CXXIV- Mes VIII	28-05- 97	Designan Comisionado Especial para la Modernización del Ministerio del Trabajo, Zona Occidental.
36.218	Año CXXIV- Mes VIII	02-06- 97	Se delega la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo. Designan Secretario de la Comisión Técnica de estudios y Legislación Social. Designan encargado de la Dirección General Sectorial de Concertación.
36.224	Año CXXIV- Mes VIII	10-06- 97	Convocatoria de una RNL: Industria rectificadora a escala regional, Estado Aragua. Convocatoria de una RNL: Vigilancia Privada a escala regional, Estado Anzoátegui.
36.226	Año CXXIV- Mes IX	12-06- 97	Aviso Oficial.
36.227	Año CXXIV- Mes IX	13-06- 97	Designan encargado de la Dirección General Sectorial de previsión y Seguridad Social.
36.228	Año CXXIV- Mes IX	16-06- 97	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo. Condecoración Orden Primero de Mayo.
36.230	Año CXXIV- Mes IX	18-06- 97	Laudo Arbitral que contiene las condiciones que habrán de regir las relaciones laborales entre CANTV y FETRATEL.
36.231	Año CXXIV- Mes IX	19-06- 97	Reforma parcial de la Ley Orgánica del Trabajo.
36.232	Año CXXIV- Mes IX	20-06- 97	Se fijan el salario mínimo mensual par los trabajadores Públicos y Privados.
36.236	Año CXXIV- Mes IX	27-06- 97	Designan para integrar el consejo directivo del IVSS.
36.243	Año CXXIV- Mes IX	08-07- 97	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo. Condecoración Orden Primero de Mayo.
36.247	Año CXXIV- Mes X	14-07- 97	Jubilación especial.
36.248	Año CXXIV- Mes X	15-07- 97	Designan miembros del jurado que presidirá el Concurso de Oposición
36.251	Año CXXIV- Mes X	18-07- 97	Clasifican a las empresas, para el pago de la Compensación por transferencia.
36.252	Año CXXIV- Mes X	21-07- 97	Ajustan los límites de la Áreas de asistencia Habitacional.

Gaceta No	Año	Fecha	Descripción
.257	Año CXXIV- Mes X	29-07- 97	Aviso oficial.
36.260	Año CXXIV- Mes X	01-08- 97	Designan encargado de la Dirección General Sectorial de Administración y Servicios.
36.262	Año CXXIV- Mes X	05-08- 97	Se dicta el reglamento interno al Cargo de Supervisor del Trabajo y de la Seguridad Social e Industrial.
36.263	Año CXXIV- Mes X	06-08- 97	Informe por escrito al inspector del Trabajo de la jurisdicción.
36.265	Año CXXIV- Mes X	08-08- 97	Jubilación especial. Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.267	Año CXXIV- Mes XI	12-08- 97	Dictan las normas para la Suscripción de Contratos de Servicios personales.
36.269	Año CXXIV- Mes XI	14-08- 97	Se crea el régimen de Autoliquidación de las cotizaciones prevista en la ley del SS.
36.271	Año CXXIV- Mes XI	18-08- 97	Designan encargado de la Dirección General Sectorial de Administración y Servicios.
36.278	Año CXXIV- Mes XI	27-08- 97	Jubilación especial.
36.283	Año CXXIV- Mes XI	03-09- 97	Condecoración Orden al Mérito al Trabajo
36.289	Año CXXIV- Mes XII	11-09- 97	Se designa coordinador de la Zona Central. Se designa coordinador de la Zona Oriental. Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo
36.291	Año CXXIV- Mes XII	15-09- 97	Convocatoria de una RNL: Estaciones de servicios a nivel regional, Estado Portuguesa.
36.293	Año CXXIV- Mes XII	17-09- 97	Designan al Contralor Interno del Ministerio. Designan al director Ejecutivo de INCRET.
36.295	Año CXXIV- Mes XII	19-09- 97	Convocatoria de una RNL: Educación Superior de Venezuela, a nivel nacional.
36.299	Año CXXIV- Mes XII	25- 09.97	Convocatoria de una RNL: Industrias Artes Gráficas a escala regional, Estado Miranda y Distrito Federal.
36.305	Año CXXIV- Mes XII	03-10- 97	Extensión obligatoria a escala nacional de la convención Colectiva de Trabajo.
36.310	Año CXXIV- Mes XII	10-10- 97	Convocatoria de una RNL: Industrias Artes Gráficas a escala regional, Estado Lara.
36.317	Año CXXV- Mes I	21-10- 97	Se designa coordinador de la Zona de Guayana. Convocatoria de una RNL: Transporte de carga a nivel regional, Estados Apure, Aragua. Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo
36.319	Año CXXV- Mes I	23-10- 97	Convocatoria de una RNL: Actividad gastronómica a escala regional, Estado Portuguesa.
36.320	Año CXXV- Mes I	27-10- 97	Convocatoria de una RNL: Supermercados a escala regional, Estado Portuguesa.
36.322	Año CXXV- Mes I	29- 10.97	Jubilación especial. Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.321	Año CXXV- Mes I	28-10- 97	Jubilación especial.
36.331	Año CXXV- Mes I	11-11- 97	Se designa coordinador de la Zona Occidental.
36.337	Año CXXV- Mes II	19-11- 97	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.339	Año CXXV- Mes II	21-11- 97	Convocatoria de una RNL: Industria de calzado a escala nacional.

Gaceta No	Año	Fecha	Descripción
36.343	Año CXXV- Mes II	27-11- 97	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo. Condecoración Orden Primero de Mayo.
36.344	Año CXXV- Mes II	28-11- 97	Se designa la Presidencia del IVSS.
36.353	Año CXXV- Mes III	11-12- 97	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.362	Año CXXV- Mes III	26-12- 97	Designan encargado de la Dirección General Sectorial de Administración y Servicios.
36.364	Año CXXV- Mes III	30-12- 97	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.366	Año CXXV- Mes III	05-01- 98	Se dicta el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo para la Revisión concertada de Salarios Mínimos.
36.374	Año CXXV- Mes IV	15-01- 98	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo
36.375	Año CXXV- Mes IV	16-01- 98	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo
36.376	Año CXXV- Mes IV	19-01- 98	Estructura para la Ejecución Financiera del Presupuesto de gasto de 1998.
36.381	Año CXXV- Mes IV	26-01- 98	Se designa coordinador de la Zona de Los Llanos.
36.382	Año CXXV- Mes IV	27-01- 98	Aviso Oficial.
36.385	Año CXXV- Mes IV	30-01- 98	Convocatoria de una RNL: Tintorería y lavanderías a escala regional para el Distrito Federal y el Estado Miranda.
36.389	Año CXXV- Mes IV	05-02- 98	Jubilación Especial.
36.390	Año CXXV- Mes IV	06-02- 98	Convocatoria de una RNL: Industria de expendio de gasolina a escala regional para el Distrito Federal y el Estado Miranda.
36.397	Año CXXV- Mes V	17-02- 98	Convocatoria de una RNL: Estaciones de servicios de Gasolina a escala regional, Estado Táchira.
36.398	Año CXXV- Mes V	18-02- 98	Se rebaja en un diez por ciento el sueldo correspondiente a los cargos considerados como de altos nivel dentro de la Administración Pública.
36.399	Año CXXV- Mes V	19-02- 98	Se fija el salario mínimo obligatorio para los trabajadores urbanos del sector privado. Se fija el salario mínimo obligatorio para los trabajadores urbanos del sector público.
36.406	Año CXXV- Mes V	04-03- 98	Jubilación Especial.
36.410	Año CXXV- Mes V	10-03- 98	Designan para integrar el consejo directivo del IVSS.
36.418	Año CXXV- Mes VI	20-03- 98	Convocatoria de una RNL: Industria de la construcción a escala nacional.
36.421	Año CXXV- Mes VI	25-03- 98	Se delega la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo.
36.428	Año CXXV- Mes VI	03-04- 98	Jubilación Especial.
36.434	Año CXXV- Mes VII	16-04- 98	Se designa la Dirección de la Oficina de Documentación y Biblioteca del Ministerio.
36.435	Año CXXV- Mes VII	17-04- 98	Los patronos están obligados a presentar por única vez, la planilla para la inscripción en el Registro Nacional de Establecimientos del Ministerio del trabajo.
36.434	Año CXXV-	20-04-	Se extiende la competencia territorial que comprende a las

Gaceta No	Año	Fecha	Descripción
	Mes VII	98	inspectorías del Trabajo en el Distrito capital, Municipio Libertador.
36.445	Año CXXV- Mes VII	04-05- 98	Se designa al Director Ejecutivo del Proyecto de Reforma de la Seguridad Social.
36.446	Año CXXV- Mes VII	04-05- 98	Se designa coordinador de la Zona de Los Llanos.
36.447	Año CXXV- Mes VII	06-05- 98	Convocatoria de una RNL: Supermercados. Convocatoria de una RNL: Industrias de Pescas a escala regional para el Distrito Federal y Estado Miranda. Jubilación Especial.
36.461	Año CXXV- Mes VIII	26-05- 98	Se designa Consultor Jurídico del Ministerio.
36.467	Año CXXV- Mes VIII	03-06- 98	Se declara una CCT en la industria de Vigilancia Privada, con alcance regional para el Distrito Federal y Estado Miranda.
36.468	Año CXXV- Mes VIII	04-06- 98	Se delega la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo.
36.470	Año CXXV- Mes VIII	08-06- 98	Se designa Consultor Jurídico del Ministerio.
36.475	Año CXXV- Mes IX	15-06- 98	Se da una prórroga para presentar por única vez, la planilla para la inscripción en el Registro Nacional de Establecimientos del Ministerio del trabajo.
36.479	Año CXXV- Mes IX	19-06- 98	Se designa al cuentadante de la Unidad Operativa del Proyecto de Reforma de la Seguridad Social.
36.480	Año CXXV- Mes IX	22-06- 98	Designan para integrar el consejo directivo del IVSS.
36.485	Año CXXV- Mes IX	30-06- 98	Jubilación Especial.
36.613		14-01- 99	Laudo Arbitral Trabajadores de la Enseñanza del Estado Falcón. Aviso Oficial.
36.616		07-01- 99	Laudo arbitral (Médicos-SAS-IVSS-IPASME).
36.618		11-01- 99	Reforma Parcial del Reglamento de la Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional.
36.623		18-01- 99	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.626		21-01- 99	Se dicta el Reglamento Interno de la Contraloría Interna del Ministerio del Trabajo. Convocatoria de una RNL del sector Plástico a escala regional para el Estado Aragua. Convocatoria de una RNL para las empresas de panaderías. Avisos Oficiales.
36.629		26-01- 99	Se declara terminada la huelga de los trabajadores de la empresa General Servicios de Salud de Venezuela, GSSV, C.A.
36.640		10-02- 99	Se reconocen como RNL las CCT para las de Estaciones de Servicios con alcance local del Estado Portuguesa.
36.651		01-03- 99	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.666		22-03- 99	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.667		23-03- 99	Se designa el Director General Sectorial de Empleo de este Ministerio. Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.682		16-04-	Se designa el Director de Inspectoría Nacional y otros Asuntos

Gaceta No	Año	Fecha	Descripción
		99	Colectivos de Trabajo del Sector Público.
36.686		23-04-99	Se designa el Coordinador de la Zona de los llanos, de este Ministerio. Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.687		26-04-99	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo. Jubilación especial.
36.690		29-04-99	Se fija como salario mínimo obligatorio para los trabajadores urbanos que presten servicios en el sector privado.
36.732		29-06-99	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.738		08-07-99	Se designa al Director General Sectorial de Administración y Servicios de este Ministerio. Se designa Cuentadante de la Unidad Básica, Dirección General Sectorial de Administración y Servicios. Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.772		25-08-99	Se nombra Encargado del Ministerio del Trabajo. Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.798		30-09-99	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo. Condecoración Orden Primero de Mayo.
36.810		19-10-99	Acuerdan realizar las elecciones de los dirigentes gremiales de los trabajadores del campo.
36.813		22-10-99	Se convalida suficientemente la instalación de la reunión ara la iniciación de las discusiones de la III CCT de la Educación.
36.826		10-11-99	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.863		05-01-00	Se dicta la Reforma Parcial del Estatuto del Sistema Profesional de RR HH del SENIAT. Se dictan las Normas de Procedimiento para la Expedición de Visados.
36.867		11-01-00	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.880		28-01-00	Se dicta el Régimen Transitorio de Remuneraciones de los más altos Funcionarios de los Estados y de los Municipios. Se establecen las Normas sobre los Beneficios y Planes de Jubilación Especiales para los funcionarios, empleados y obreros del disuelto Congreso de la República. Se establece en Cien Mil Bolívares el monto de las pensiones otorgadas por el IVSS.
36.919	CXXVII - Mes VI	27-03-00	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.925	CXXVII - Mes VI	04-04-00	Se declara inamovilidad laboral a los trabajadores que se encuentren damnificados.
36.933	CXXVII - Mes VII	14-04-00	Se designa representante del Ministerio del Trabajo en el Consejo Nacional de Derechos de Niños y Adolescente.
36.941	CXXVII - Mes VII	02-05-00	Convocatoria un RNL: Industria de Pescados a escala regional para los Estados Sucre y Nueva Esparta.
36.947	CXXVII - Mes VII	10-05-00	Se designa la junta directiva para integrar el IVSS.
36.949	CXXVII - Mes VIII	12-05-00	Se rige escala de sueldos para los empleados o funcionarios públicos.
36.950	CXXVII - Mes VIII	15-05-00	Se rige escala de sueldos para los empleados o funcionarios públicos. (Se reimprime).
36.958	CXXVII - Mes	25-05-	Se rige escala de sueldos para los empleados o funcionarios públicos.

Gaceta No	Año	Fecha	Descripción
	VIII	00	(Se reimprime). Se incrementa en veinte por ciento el tabulador de salarios de los obreros (Se reimprime).
36.962	CXXXVII - Mes VIII	31-05-00	Convocatoria un RNL: Industria de Artes Graficas a escala local para el Estado Bolívar.
36.965	CXXXVII - Mes VIII	05-06-00	Convocatoria un RNL: Industria de Artes Graficas a escala local para el Estado Monagas.
36.979	CXXXVII - Mes IX	23-06-00	Convocatoria un RNL: Sector comercio a escala local para el Estado Nueva Esparta. Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
36.980	CXXXVII - Mes IX	26-06-00	Se dicta el reglamento interno de ingreso al cargo del Supervisor del Trabajo y de la Seguridad social e Industrial. (Se reimprime).
36.985	CXXXVII - Mes IX	03-07-00	Se fija como salario mínimo nacional para los trabajadores urbanos que presten servicios en el sector privado
36.988	CXXXVII - Mes IX	07-07-00	Se amplía la autorización del encargado de la dirección ejecutiva del PRSS
36.994	CXXXVII - Mes X	17-07-00	Instalación de una RNL de la industria de la construcción.
37.017	CXXXVII - Mes XI	18-08-00	Se declara la responsabilidad administrativa y se impone multa a Edgar V. y Herson Riva.
37.022	CXXXVII - Mes XI	25-08-00	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
37.039	CXXXVII - Mes XII	19-09-00	Convocatoria de una RNL: Industria de Artes Graficas a escala regional para el Distrito Federal y Estado Miranda.
37.046	CXXXVII - Mes XII	28-09-00	Se declara terminada la huelga sostenida por el Sindicato de los Trabajadores de Silicón Carbide Venezuela.
37.049	CXXXVII - Mes XII	03-10-00	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.
37.050	CXXXVII - Mes XII	04-10-00	Condecoración Orden al Mérito en el Trabajo.

**ANEXO III. REUNIONES NORMATIVAS LABORALES EN LA
ARTES GRÁFICAS DISTRITO CAPITAL**