



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESTUDIOS DE POSTGRADO

ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN

Postgrado en Gerencia de RRHH y RRII

Opción: Doble Titulación Gerencia de RRHH y RRII

Trabajo Especial de Grado:

**EVOLUCIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LAS
CONVENCIONES COLECTIVAS DE LA EMPRESA SERVICIOS
SIDERURGICOS SERSISA, S.A.
(1999-2008).**

Presentado por

Walls Tovar Zoraima

Para optar al título de

Especialista en Gerencia de RRHH y RRII

Asesor

Carlos Mazquiaran

Puerto Ordaz abril del año 2010

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y DE GESTIÓN
Postgrado en Gerencia de RRHH y RRII
Opción: Doble Titulación Gerencia de RRHH y RRII

Trabajo Especial de Grado:
**EVOLUCIÓN DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN LAS
CONVENCIONES COLECTIVAS DE LA EMPRESA SERVICIOS
SIDERURGICOS SERSISA, S.A.**
(1999-2008).

Presentado por
Walls Tovar Zoraima
Para optar al título de
Especialista en Gerencia de RRHH y RRII

Asesor
Carlos Mazquiaran

Puerto Ordaz abril del año 2010

DEDICATORIA

A Dios, mi Vigencita del Valle y a mis Padres Zoraima y Federico.

AGRADECIMIENTO

“la única herencia que te dejamos, es el conocimiento que adquirieras; así que estudia” Zoraima Tovar de Walls y Federico Walls León.

Gracias... tenían razón es la mejor herencia.

“no se puede instruir a un hombre en todo; sólo se le puede ayudar a descubrirlo por si mismo” Galileo

Gracias a Aurora Brito, Elizabeth Martínez, Luciamelia García, José Naranjo, y Carlos Mazquiaran por ayudarme a descubrirlo...

“yo creo que la cosa más importante en este mundo no es donde estamos sino en que dirección nos movemos” Goethe

Gracias a todas las personas que de alguna manera me brindaron su apoyo. Nunca dejen de moverse, de aprender y de crecer para eso vinimos al mundo.

Gracias por leer.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
Justificación	19
1. Objetivos Generales	21
2. Objetivos Específicos	21
CAPITULO II MARCO REFERENCIAL	23
1. Misión	23
2. Visión	24
3. Valores de la organización	24
4. Proyectos de Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A.	24
5. Organigrama Estructural de Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A.	24
CAPITULO III MARCO TEORICO	32
Flexibilidad de las relaciones laborales	32
1. Conceptos	32
2. Fuentes	35
3. Teorías	38
Negociación colectiva	45
1. Concepto	45
2. Ventajas de la Negociación colectiva	46
3. La negociación colectiva como medio de flexibilidad	47
Convenciones colectivas	
1. Concepto	49
2. Características	50
CAPITULO IV: MARCO Metodológico	53
1. Metodología	53
2. Investigación	54
3. Unidad de Análisis, población y muestra	58

4. Técnicas de Recolección de Datos	58
CAPITULO V: ANÁLISIS DE DATOS	75
Matriz Resumen de Flexibilidad	113
Matriz Resumen de otras Figuras	129
Conclusiones	133
Anexos	158

LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS:

Tabla N° 1: Principales Aportes de las Teorías o Corrientes Postfordistas	41
Tabla N° 2: Tipos de Flexibilidad Laboral	43
Tabla N° 3: Matriz Resumen de Flexibilidad CC 1999-2001, Sub. Unidad de Análisis Contractual y Sub. Unidad de Análisis de Jornada	113
TABLA N° 4: Matriz Resumen de Flexibilidad CC 1999-2001, Sub. Unidad de Análisis Remuneración y Compensación	114
TABLA N° 5: Matriz Resumen de Flexibilidad CC 1999-2001, Sub. Unidad de Análisis Socio-Jurídica	115
TABLA N° 6: Matriz Resumen de Flexibilidad CC 1999-2001, Sub. Unidad de Análisis Seguridad y Ambiente; Sub. Unidad de Análisis Funcional	116
TABLA N° 7: Matriz Resumen de Flexibilidad CC 2001-2003, Sub. Unidad de Análisis Contractual y Sub. Unidad de Análisis de Jornada	117
TABLA N° 8: Matriz Resumen de Flexibilidad CC 2001-2003, Sub. Unidad de Análisis Remuneración y Compensación	118
TABLA N° 9: Matriz Resumen de Flexibilidad CC 2001-2003, Sub. Unidad de Análisis Socio-Jurídica	119
TABLA N° 10: Matriz Resumen de Flexibilidad CC 2001-2003, Sub. Unidad de Análisis Seguridad y Ambiente; Sub. Unidad de Análisis Funcional	120
TABLA N° 11: Matriz Resumen de Flexibilidad Convención Colectiva 2003-2005, Sub. Unidad de Análisis Contractual y Sub. Unidad de Análisis de Jornada	121
TABLA N° 12: Matriz Resumen de Flexibilidad CC 2003-2005, Sub. Unidad de Análisis Remuneración y Compensación	122
TABLA N° 13: Matriz Resumen de Flexibilidad CC 2003-2005, Sub. Unidad de Análisis Socio-Jurídica	123
TABLA N° 14: Matriz Resumen de Flexibilidad CC 2003-2005, Sub. Unidad de Análisis Seguridad y Ambiente; Sub. Unidad de Análisis Funcional	124
TABLA N° 15: Matriz Resumen de Flexibilidad CC 2006-2008, Sub. Unidad de Análisis Contractual y Sub. Unidad de Análisis de Jornada	125
TABLA N° 16: Matriz Resumen de Flexibilidad CC 2006-2008, Sub. Unidad de Análisis Remuneración y Compensación	126
TABLA N° 17: Matriz Resumen de Flexibilidad CC 2006-2008; Sub. Unidad de Análisis Socio-Jurídica	127
TABLA N° 18: Matriz Resumen de Flexibilidad CC 2006-2008, Sub. Unidad de Análisis Seguridad y Ambiente; Sub. Unidad de Análisis Funcional	128
TABLA N° 19: Matriz Resumen Otras Figuras CC 1999 – 2001, Sub. Unidad de Análisis: Contractual, Jornada, Remuneración y Compensación, Socio-Jurídica, Seguridad y Ambiente, Funcional	129
TABLA N° 20: Matriz Resumen Otras Figuras CC 2001 – 2003, Sub. Unidad de Análisis: Contractual, Jornada, Remuneración y Compensación, Socio-Jurídica, Seguridad y Ambiente, Funcional	130
TABLA N° 21: Matriz Resumen Otras Figuras CC 2003 – 2005, Sub. Unidad de Análisis: Contractual,	131

Jornada, Remuneración y Compensación, Socio-Jurídica, Seguridad y Ambiente, Funcional	
TABLA N° 22: Matriz Resumen Otras Figuras CC 2006 – 2008, Sub. Unidad de Análisis: Contractual, Jornada, Remuneración y Compensación, Socio-Jurídica, Seguridad y Ambiente, Funcional	132

CUADROS:

CUADRO DE ANEXO N° 23, <i>Análisis de Flexibilidad Interna de la CC de Trabajo</i>	159
CUADRO DE ANEXO N° 24, <i>Análisis de Flexibilidad Interna de la CC de Trabajo</i>	160
CUADRO DE ANEXO N° 25, <i>Análisis de Flexibilidad Interna de la CC de Trabajo</i>	161
CUADRO DE ANEXO N° 26, <i>Análisis de Flexibilidad Interna de la CC de Trabajo</i>	162

RESUMEN

La flexibilización de las relaciones de trabajo ha sido tomada como una panacea para el aumento de la competitividad de las organizaciones desde un ángulo del cristal, desde otro ha sido tomado como el destructor de la estabilidad y los beneficios de los trabajadores. En esta investigación, se trata de evaluar la existencia o no de evolución en la tendencia flexibilizadora de las Convenciones Colectivas de Servicios Siderúrgicos Sersisa. S.A. a través de una investigación descriptiva – exploratoria, en la que se utilizaran dos técnicas (el análisis de contenido no gramatical y el análisis matricial) todo con fuentes primarias o documentales, por lo que la investigación es de tipo no experimental transeccional.

Se tomara como Unidad de Análisis las convenciones colectivas de trabajo desde 1999 hasta 2008, siendo el objeto específico de la investigación la totalidad de las cláusulas que comprenden las mencionadas convenciones colectivas. Visto que es una población finita, se realizara la investigación sobre todas las cláusulas.

Este estudio se apoya en la necesidad de medir la evolución de la flexibilidad de las relaciones de trabajo, siendo útil tanto para los patronos de empresas similares como para los trabajadores de empresas con el mismo objeto social, porque permite crear escenarios sobre la evolución a futuro de la flexibilidad dentro de la organización, concluyendo que condiciones deben mejorarse dentro de la organización a través de la negociación y las convenciones colectivas.

INTRODUCCIÓN

Hoy, los actores de la relación de laboral (trabajadores y patronos) buscan aumentar los beneficios que obtiene de la relación de trabajo; el Estado como garante de la justicia y la igualdad entre las partes, les permite hacer Convenios Colectivos en los que suelen acordar mejoras a las condiciones preestablecidas de las relaciones de trabajo; El propósito de esta investigación es evaluar la Flexibilidad de Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A., tomando como base las Convenciones Colectivas de la Organización. Definiendo cuales cláusulas son flexibles y que tipo de Flexibilidad presentan.

En el Capítulo II se prepara, recolecta y construye el conocimiento que servirá de base para el análisis de los datos; formando para el concepto Flexibilidad una base amplia que le permite ser entendida como una tendencia generalizadora de modificación reglas jurídicas, sin olvidar ceñirlo a la empresa bajo estudio. Así mismo se construyen las bases de la Negociación Colectiva, visto como el ente invisible creador de las Convenciones Colectivas a través de los acuerdos voluntarios entre los trabajadores y el patrono, que pueden generar flexibilidad.

La investigación se centra en Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A, una empresa subcontratista de la Siderúrgica del Orinoco (Sidor); a lo largo del Capítulo III se compila la evolución historia de la subcontratista, así como la narración de sus características propias (misión, visión, valores, principales proyectos, organizaciones sindicales que subsisten dentro de la organización, Procesos de Negociación Colectiva y las coyunturas) que signaron la duración de la organización.

En el Capítulo IV, se realiza una exhaustiva descripción de la metodología y las técnicas utilizadas en el estudio de la Evolución de la Flexibilidad en las Convenciones Colectivas de Trabajo de Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A,

estructurándose así, una investigación de tipo descriptivo exploratorio que se fundamenta en la técnica de matrices tiempo versus Convención Colectiva; que le confiere al lector una visión horizontal de la exploración de las Convenciones con el análisis de contenido, que a su vez, se encuentra franqueada por una línea vertical que estudia la evolución en el tiempo.

En el Capítulo V se pone en práctica las técnicas metodológicas para el análisis de los datos, lográndose los objetivos específicos de la investigación, se decide realizar matrices de resumen de flexibilidad para que el lector pueda visualizar con mayor facilidad cuáles cláusulas son flexibles; esta matriz se encuentra dividida según la vigencia de cada Convención Colectiva y por Sub-Categoría de análisis; durante la exploración se encontraron otras figuras no son flexibilidad y que se encuentran fusionadas y en algunos casos ocultas dentro de las cláusulas analizadas.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. EL PROBLEMA:

Una realidad coyuntural acontece y afecta a Venezuela de la forma en que se describe; utilizando el esquema mental de diferentes ensayistas y las resoluciones de varias instituciones, en diferentes momentos que logran relacionarse, a través de la línea del tiempo a la innegable realidad.

La globalización de la economía y el avance de la tecnología, son algunos de los factores que se pueden tomar como causantes de los cambios en la organización del trabajo. Otro factor relevante es la falta de sustitución del modelo de dependiente de las importaciones que se tiene en Venezuela, todos estos factores han transformado profundamente las características del modelo económico, desembocado en la metamorfosis de los rasgos del mercado laboral. Los cambios en los procesos de la organización del trabajo están produciendo diversos efectos tanto para las empresas (patronos o empleadores) como para los trabajadores, así como también para los consumidores y en general para la sociedad.

En el caso del Estado Bolívar, su principal mercado de trabajo son las empresas básicas de forma directa o a través de la subcontratación de personal. Una de las empresas de la Corporación Venezolana de Guayana (CVG) es la Siderúrgica del Orinoco Alfredo Maneiro (Sidor) considerada como la mayor siderúrgica de Venezuela se encuentra ubicada en el Estado Bolívar, entre 1996 y 1997 después de varios intentos del Estado por solucionar la problemática empresarial, decide privatizar, con el argumento de que la privatización es la mejor opción ante la ineficacia de la administración estatal y la superioridad de la administración privada. Los ejes principales de la reestructuración de Sidor fueron la flexibilización de las relaciones de trabajo reingeniería de áreas, funciones y personal. Sidor es adquirida

por el Consorcio Amazonia que se encuentra conformado por Techint, Hylsamex, entre otras.

Según Giacalone, Rita. (2008) La visión globalizada de la economía y los negocios, en la materia siderúrgica se afianza en la prosa de Giacalone, Rita (2008) Gigantes en acción: las multinacionales latinas en el nuevo siglo quien explica “...La argentina Techint, luego de importar tubos de acero e ingeniería para construir el primer gasoducto patagónico, ejecutó obras en Chile y Brasil en los 40 y 50. Su planta siderúrgica era la tercera en capacidad de producción en los 90 en América Latina... Había participado en la privatización de la empresa Estatal Argentina Somisa y, en Venezuela, en la de Sidor. Actualmente, su presencia en el mercado mundial es importante: alcanza 18% del mercado global de tubos de acero sin costuras y 30% del de tubos petroleros... Luego de una primera división en áreas geográficas, Techint vendió varias empresas para concentrarse en las actividades siderúrgicas, las cuales se organizan en dos empresas globales: Tenaris (productos y servicios tubulares) y Ternium (aceros planos), que desde 2006 cotizan en la Bolsa de Nueva York...

En la intervención de la licenciada Pastora Medina, en las Relatorías I Encuentro Internacional Presupuesto Participativo (2001) (pág.41-42) narra la situación dentro de Ciudad Guayana para el momento de la privatización “fue creada una corporación, y luego fue planificada desde afuera... Ciudad Guayana... En ese entonces la ciudad

dependía de las empresas básicas, sus trabajadores vivían de lo que se producía en Sidor, empresa procesadora de acero y en las empresas del aluminio. En el año 1996, 97 Sidor quiebra y la privatizan. Esa privatización tuvo gran impacto. De Sidor venían 15 mil proveedores al Municipio y dependiendo de Sidor estaba toda la pequeña y mediana empresa... Esto afectó al municipio, se generó una recesión económica grande, una descapitalización de la pequeña y mediana industria, una disminución de los recursos municipales...

Con todo el caos generado en la economía del municipio Caroní por la quiebra y privatización de Sidor con una consecuencia clara que fue la caída de más de 15 mil proveedores, una de las primeras medidas del Consorcio Amazonia es la reducción y reorganización del personal. Enfocando esa visión ahora desde el punto de vista de la empresa hacia afuera, explana Iranzo Consuelo & Richter Jacqueline en el artículo la subcontratación laboral, bomba de tiempo de la paz social (2007):

...en la empresa siderúrgica privatizada se aplica la internalización con mucha fuerza. De acuerdo a la información suministrada por la propia gerencia de la empresa, en entrevista realizada a finales del 2003, laboran como subcontratos entre 3.000 y 3.500 trabajadores en condiciones normales y en los momentos de mantenimiento extraordinario, que tiene lugar una vez al año, entre 4.000 y 4.200 bajo la responsabilidad de unas 60 contratistas fijas y unas 100 esporádicas. En los últimos años, además de las aéreas de servicios y mantenimiento, también se han subcontratado puestos de trabajo del área de producción, lo

que justifican por la existencia de inamovilidad laboral vigente desde hace años, la cual les impediría prescindir de cualquier trabajador que consideren incompetente o innecesario y por las dificultades contractuales para movilizarlo o transferirlo libremente. El sindicato ha sido un fuerte crítico de la subcontratación laboral y reclaman que éstos no gozan de las mismas condiciones que los trabajadores directos. En pro de una mejora de sus remuneraciones, el sindicato ha protagonizado varias acciones que buscaban pagos extras o mayor cancelación por concepto de utilidades, algunas de las cuales forzaron a la empresa a tener que realizarlos. Cuando han tenido lugar acciones mortales (5 en poco más de un año) han paralizado la empresa por una semana. En marzo del año 2004 iniciaron una huelga que duro 17 días donde éste era aparentemente uno de los asuntos importantes y el pliego conflictivo se introdujo contra la empresa y contra 83 contratistas. Sin embargo, el conflicto terminó sin que a este asunto se le diera respuesta alguna y la situación de estos trabajadores sigue siendo igual de precaria.”

Para el año 2008 siendo la re estatización de Sidor la coyuntura del momento, luego de 10 años de privatización y manejo de las relaciones laborales por un patrono privado, uno de los temas que estaba en auge era la tercerización como una de las principales forma de relación de trabajo implementada por la Siderúrgica, en la que se encuentra enmarcada Servicios Siderúrgicos Sersisa, que era una de las principales subcontratistas en materia de mantenimiento electromecánico dentro de Sidor.

Al respecto de la tercerización comenta Valor Juan en una entrevista, por prensa únete CTR del 07 de abril del 2008

“¿En qué consiste la tercerización y cómo se da en SIDOR? **[A lo que el dirigente respondió] R.:** La tercerización es una política neoliberal que busca abaratar los costos de producción de las empresas a costa del sacrificio de los trabajadores, es el eje fundamental de la explotación capitalista, como política neoliberal maquila a los trabajadores, negándole los derechos fundamentales para privilegiar sus ganancias... En SIDOR las contratistas han sustituido la mano de obra de la producción y en el máximo de la aberración han construido un portón aparte, el PORTON 4, para el ingreso de estos trabajadores que llegan a 10.000, a los cuales les barrieron los comedores, no tienen derecho a la seguridad social, se les niegan los equipos de protección personal, son excluidos de los transportes de personal y si por casualidad se les ocurre acceder a la Empresa por otro de los portones ante cualquier eventualidad, no se les computa ese día como laborado entre otros beneficios socio económicos que les son negados por los testaferros que utiliza Sidor para ejecutar esta aberrante explotación. Se trata de una exclusión y división de la clase trabajadora generada por esta transnacional depredadora de nuestros recursos naturales y explotadora de los trabajadores. **[Luego se le pregunta] P.:** “¿Cuándo se privatizó la Empresa cuántos trabajadores disfrutaban de la convención colectiva y cómo ha sido el comportamiento en estos 10 años? **[A lo que el dirigente respondió] R.:** La

Empresa se privatizó el año 1997 por parte del Fondo de Inversiones de Venezuela, ente privatizador del Gobierno anterior, donde por cierto formaba parte de ese equipo la propia María Elena Posada, quien hoy se rasga las vestiduras en SIDOR y permanece atornillada en la Gerencia de Recursos Humanos. Para esa fecha la nómina empleaba más de 16.000 trabajadores, los cuales fueron disminuyendo por las atractivas y mutuo acuerdo, modelos utilizados por la transnacional para salir de la nómina fija y así aplicar el PLAN DE TERCERIZACION Y EXPLOTACION, de manera progresiva con la intención de eliminar en su totalidad la mano de obra fija en la Empresa y así acabar con la organización sindical. Iniciaron con dos o tres contratistas, y se empezaron a sumar muchas más. En la actualidad hay más de 350 contratistas, mal llamadas "PYME" por la señora Posadas, que a su vez subcontratan a la enésima potencia con cerca de 1007 subcontratistas.”

La relación de trabajo es definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la conferencia internacional del trabajo en el Convenio N° 95 (2006) en la pág. 7 como

“...una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.”

Cada país tiene su propia cultura, valores, fundamentos, y en general sus propias características que hacen que las condiciones, las necesidades y las ordenaciones de las relaciones de trabajo varíen, Aclara en la misma conferencia la OIT en su pagina 9

“...El ámbito de la regulación de las relaciones de trabajo no se acomoda a la realidad, que varía de un país a otro y, dentro de cada país, de un sector a otro sector... si bien algunos países habían respondido a dicha tendencia ajustando el alcance de la reglamentación jurídica de la relación de trabajo, no había sucedido lo mismo en todos los países.”

Venezuela en particular regula las relaciones de trabajo a través de un complejo normativo encabezado por la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, luego los tratados Internacionales Ratificados por Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT) esto en líneas generales, porque, situaciones específicas como las enfermedades profesionales son contenido de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), y su respectivo reglamento. Así también, se debe agregar la jurisprudencia que viene a llenar las lagunas de la ley, y/o ha crear modificaciones en algunos artículos cuando se cree necesario.

Al profundizar en las tipologías de las relaciones de trabajo es de particular importancia resaltar las relaciones triangulares, también conocidas como la subcontratación que según la OIT se definen en la misma conferencia arriba mencionada “Las relaciones de trabajo «triangulares» siempre han existido; lo que es novedoso es su grado de difusión en la actualidad... se originan de diversas maneras.

Las más conocidas y usuales acaecen a raíz del recurso a contratistas y a agencias de empleo...” ídem

Dentro del marco de acción de esta tipología la OIT señala “el trabajador realiza un trabajo o presta servicios en beneficio de una tercera parte (el usuario)” en Venezuela esta tipología es regida y delimitada por la LOT en el capítulo IV de las personas de derecho de trabajo, en sus artículos 54, 55, 56 y 57, teniendo dos conceptos claramente establecidos el primero es el de intermediario y el segundo es el de contratista. Para el año 2008 se dictaron un conjunto de sentencias que definieron a Servicios Siderúrgicos Sersisa como intermediario entre los trabajadores de Dewrica y Sidor...

Según sentencia del JUZGADO SEGUNDO DE PRIMERA INSTANCIA DE JUICIO DEL TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO DE LA CIRCUNSCRIPCION JUDICIAL DEL ESTADO BOLIVAR, en cabeza de la jueza MARTINEZ, YANIRA (2008):

Ahora bien es importante señalar por este Tribunal que en el presente caso se evidencia una clara representación del Fraude Laboral figura que tiene por objeto el ocultar el verdadero papel que una persona juega en una relación de trabajo, así, mediante el empleo de formalidades artificiosas puede dotarse al verdadero empleador de la apariencia de un propietario de obra, o quien es intermediario de la apariencia de una empresa de trabajo temporal.

... En otros casos el fraude no está destinado a enmascarar la naturaleza laboral de la relación, sino a crear una falsa apariencia sobre ciertas modalidades o circunstancias de la

misma, de manera de despojar a los trabajadores de determinados beneficios que les corresponden en función de las modalidades y circunstancias reales que pretenden ser disfrazadas mediante mecanismos de artificio. Así, un contrato a tiempo indeterminado puede ser disfrazado bajo la modalidad de una contratación a término; un despido puede ocultarse bajo la modalidad de una renuncia o un trabajador ordinario puede ser disfrazado como un empleado de dirección. Con ello el empleador persigue privar al trabajador de determinadas protecciones que le corresponden en función de su auténtica realidad laboral, pero de las cuales no goza en virtud de su situación disfrazada. Una modalidad fraudulenta muy extendida es la de obligar al trabajador, en el momento de la asunción del empleo y como condición para proporcionárselo, a firmar una carta de renuncia con la fecha en blanco. (Tomado de Ensayos Laborales, autos Fernando Parra Aranguren)

...En este orden de ideas, y visto los criterios anteriormente explicados, concluye esta Juzgadora que tal como lo alego el demandante en su escrito libelar laboraba indistintamente para las Empresas DEWRICA y SERSISA, ya que DEWRICA lo contrata y paga sus salarios pero presta servicios en la sede de la Empresa SIDOR, como trabajador de la Empresa SERSISA, es decir, que a la vista de la Empresa SIDOR, quien era la beneficiaria de la Prestación del Servicio rendido por SERSISA el actor era trabajador de SERSISA, sin que DEWRICA formara parte integrante en dicha relación, lo cual hace inferir a esta Juzgadora que

efectivamente tal como lo señaló el actor en la Audiencia de Juicio las Empresas DEWRICA y SERSISA pretendieron disfrazar una relación laboral y convertirla en una relación mercantil entre las Empresas, para de esa forma desmejorar al actor ya que al ser trabajador de SERSISA se le debió aplicar las mismas condiciones de trabajo que a los trabajadores que aparecen en la nómina de la Empresa SERSISA, lo cual implica la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERSISA y SUTRASERSISA. Y ASI SE DECIDE.”

Siempre ha sido una afirmación de los trabajadores que a través de la negociación colectiva y el sentarse a transar con el patrono sus necesidades, obtendrán mejoras en su trabajo y en sus beneficios. Para los patronos siempre ha sido primero la producción, bajo esta premisa nace en los 80’ el concepto de flexibilidad como una formula para mejorar el posicionamiento de las empresas en el mercado, haciéndolas más flexibles esto se logra con la desregulación o desrigidización de las normas, principios e instituciones del Derecho del Trabajo. La flexibilidad hace referencia según Benavides L. (s.f.) “... a mecanismos jurídicos, reformas y estrategias destinadas a quitar rigidez a la legislación laboral a fin de permitir que el factor trabajo se "acomode", se "adapte" fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo.”

Según la autora Benavides L. (s.f.) “La premisa fundamental de la flexibilidad es que tanto la estructura organizacional tradicional, como el trabajador mismo, están experimentando una serie de cambios que los obligan a repensar sus estrategias y enfoques, para permitir un proceso de reajuste recíproco que apareja

toda una nueva forma de expresión de los elementos tradicionales de la relación de trabajo.”

Con el paso del tiempo el concepto flexibilidad entro en las relaciones laborales, creando creencias enfrentadas. Para algunos autores la Flexibilidad viene a mejorar las relaciones de trabajo, permitiendo adaptarse a los cambios del sistema económico, así como los cambios tecnológicos y el incesante movimiento de la realidad empresarial y comercial con la creación de nuevas figuras; para otros autores la Flexibilidad es una forma de precarizar las relaciones de trabajo en detrimento de los trabajadores, creando figuras como la subcontratación que conlleva al abaratamiento de costos dentro de las organizaciones de trabajo.

El Estado Venezolano dentro de su sistema legal contempla como una de las formulas de implementar la flexibilización la negociación colectiva que se ve sellada a través de las Convenciones Colectivas de trabajo definidas como acuerdo entre los patronos y los trabajadores para mejorar aspectos de la relación laboral que pueden ir desde el salario, jornada, descansos, vacaciones, premisos, condiciones de trabajo y demás condiciones de trabajo.

2. JUSTIFICACIÓN:

En el mundo actual, tanto los trabajadores como los empleadores buscan formas de interactuar, para aumentar sus beneficios dentro de las relaciones de trabajos, desde el punto de vista del patrono este busca disminuir costos, posicionarse en el mercado, aumento de ganancias, entre otros; los trabajadores buscan el aumento de sus beneficios contractuales como la mejora de salarios, la creación de bonos, la protección en el área de trabajo, el adiestramiento y la capacitación en el trabajo, entre otros.

La fórmula utilizada por el Estado, para permitir que ambas partes se sienten discutir la forma de obtener esos beneficios anhelados es la negociación colectiva, siendo en Venezuela el método más tangible de flexibilidad laboral, a través del cual el patrono y el trabajador discuten beneficios que eliminen la rigidez del ordenamiento jurídico, creando pactos específicos con duración aproximada de 2 años, que enmarcaran las relaciones de trabajo de cada organización con sus trabajadores de formas especial y única. Eliminado la generalidad de ordenamiento jurídico y creando normas a la carta para las relaciones entre cada empresa y sus trabajadores.

Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A. es las subcontratistas de mantenimiento electromecánico más grandes de Sidor, que regula sus relaciones laborales a través de la Convención Colectiva de Trabajo, haciéndose imperativo averiguar si la flexibilidad influye dentro de esta empresa, a través de que cláusulas se desarrolla la flexibilidad en la organización, como han evolucionado la flexibilidad dentro de la empresa.

La necesidad de esta investigación puede ser vista desde dos puntos de vista:

1. Desde el punto de vista del patrono para evaluar o crear escenarios sobre la evolución a futuro de la flexibilidad dentro de la organización;
2. Desde el punto de vista de los trabajadores ya que les permite evaluar para las próximas negociaciones colectivas decidiendo que condiciones deben mejorar. Así mismo permite evaluar la flexibilidad de las convenciones colectivas de la empresa permitiendo definir y clasificar los tipos de flexibilidad dentro de las convenciones, identificar las cláusulas que eliminan o acuerdan la no aplicación de la rigidez dentro de esa relación de trabajo midiendo su evolución en el tiempo, para conseguir la adaptación a las necesidades tanto de los trabajadores como de la empresa dentro de un complejo sistema de relaciones que afecta a toda la sociedad.

En Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A. no se han realizado estudios de flexibilidad sobre las convenciones de trabajo, como evoluciona la flexibilidad en cada cláusula dentro de las convenciones colectivas de la organización; Interesa examinar todas las convenciones de la organización desde 1999 hasta 2008, año en el que la estatización y el cese de operaciones en planta marcan el fin de la empresa. Aun con el cierre de operaciones de Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A. muchas de las empresas que hacen vida dentro de sidor han tomado como punto de partida sus convenciones colectivas, en especial **Petroleum Contractor, C.A.**, empresa que vino a sustituirla.

La investigación se ubica dentro de los estudios descriptivos evolutivo de caso, por lo que busca analizar la flexibilidad contenida en las convenciones colectivas de la empresa Servicios Siderúrgicos Sersisa, se considera evolutivo porque abarca un espacio de tiempo comprendido entre 1999 y el año 2008, a través, de cuatro convenciones colectivas, así mismo, se considera un estudio de caso porque se toman sujetos determinado y específico, por un lado la empresa y por el otro solo los trabajadores que tiene relación de dependencia con Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A.

3. LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:

3.1. OBJETIVOS GENERALES:

Evaluar la evolución de la flexibilidad que presentan las cláusulas de las convenciones colectivas de trabajo, tomando como punto de referencia la redacción de cada cláusula y su evolución en las convenciones colectivas de Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A entre el año 1999 y el año 2008.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Definir cuales son las cláusulas flexibles en las convenciones colectivas de **Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A.**

2. Agrupar por tipo de flexibilidad las cláusulas de las convenciones colectivas de **Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A.**

3. Comparar las cláusulas en su evolución a través de las distintas convenciones colectivas para medir la evolución de la flexibilidad.

CAPITULO II

MARCO REFERECIAL

Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A. una empresa subcontratista de mantenimiento electro-mecánico y montaje que nace dentro de la Siderurgia del Orinoco (Sidor) la mayor siderúrgica del país, con nueve años de experiencia en los trabajos de mantenimiento e ingeniería de detalle que se realizaban en las diferentes plantas dentro del complejo siderúrgico; fue considerada como la más grande de las subcontratistas de su ramo.

Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A. tiene su origen el 24 de diciembre del año 1998, su objeto social es prestar servicios de mantenimiento, fumistería, limpieza industrial, recuperación de residuos industriales, embalaje de productos e ingeniería de detalle.

Misión:

La misión de la organización es brindar valor a sus nuestros clientes a través de la prestación de servicios de Ingeniería, Suministros, Construcción, Operación y Gerenciamiento de Proyectos de Infraestructura, Industriales y Energéticos. Considerando que la capacitación del recursos humano es fundamental para construir conocimiento en forma permanente. Estando comprometidos con la seguridad de sus colaboradores y con el desarrollo del país, siempre en la búsqueda del bienestar de la comunidad y el cuidando del medio ambiente.

Visión:

La visión de la organización es ser una Empresa de Ingeniería y Construcción líder en Venezuela en lo que respecta a métodos de trabajo, patrimonio tecnológico y capacidades de sus recursos humanos.

Valores de la Organización:

1. El compromiso con la seguridad de las personas, con el cuidado del medio ambiente y con el desarrollo de las comunidades.
2. El Arraigo local y respeto por la diversidad cultural en el marco de una visión nacional de los negocios.
3. La Transparencia y profesionalismo en la gestión.
4. El Énfasis en los procesos.

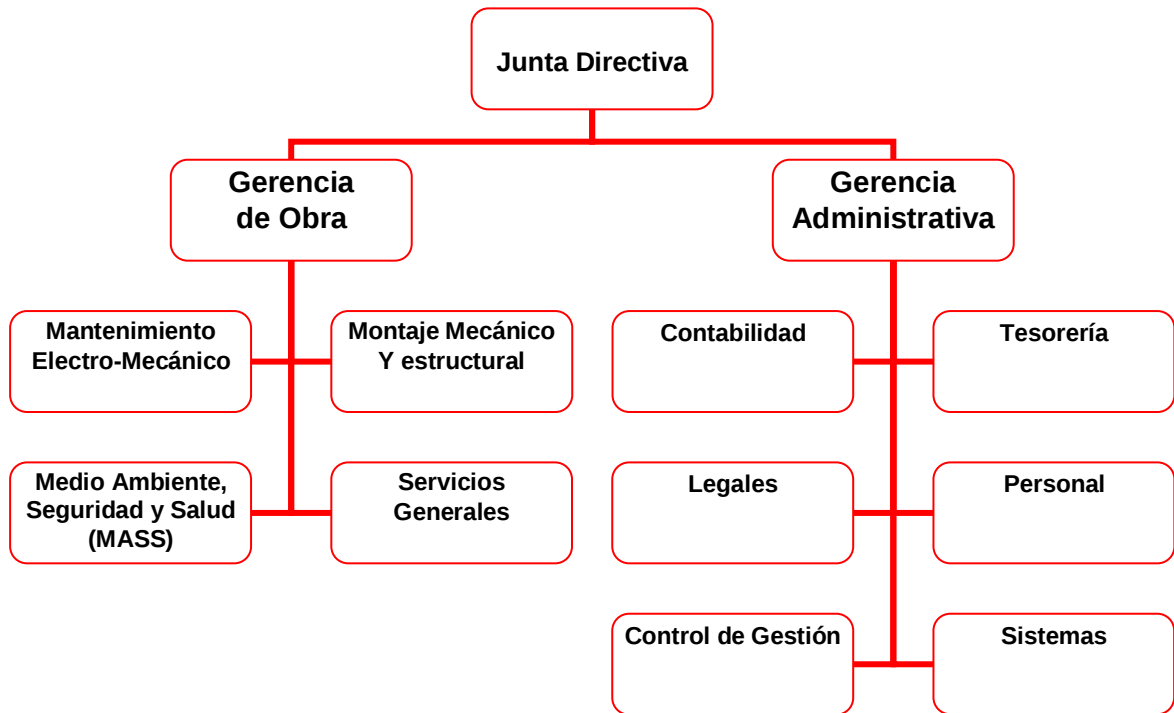
Proyectos de Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A.:

- ✓ El montaje fase I y II de HYL
- ✓ Obra Civil de Montaje del Sistema de Aspiración de humo para el Horno 2 de Acería de Planchones
- ✓ Limpieza de Tuberías en Planta de Oxígeno
- ✓ Desmontaje y Montaje del tanque de Enjuague Decapado II
- ✓ Demolición y Construcción de Bases de Bombas HA/HB Planta de Pellas, entre otros muchos proyectos.

Organigrama Estructural de Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A.:

El organigrama incluye un equipos de profesionales divididos en dos grandes gerencias: la Gerencia de Obra y la Gerencia Administrativa; el personal adscrito a la gerencia de obra se encuentra dividida en los departamentos de Mantenimiento Electro-Mecánico, Montaje Mecánico y Estructural, Servicios

Generales, Medio Ambiente, Seguridad y Salud. Por su parte la Gerencia Administrativa se encuentra dividida en los departamentos de: Contabilidad, Tesorería, Control de Gestión, Sistemas, Personal y Legales.



Sindicatos:

En la empresa coexisten dos grupos sindicales: el Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A. (**SUTRASERSISA**) y el Sindicato Único de Empleados de la Empresa Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A., (**SINDESERSISA**).

1. SUTRASERSISA:

El Sindicato Único de Trabajadores de la Empresa Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A. (**SUTRASERSISA**): nace en año 1999 y finaliza actividades el 31 de julio del año 2008 con el cierre de operaciones de la empresa, este sindicato desde su inicio hasta su finalización tuvo fluctuaciones en el personal inscrito:

✓ para el año 2004 contaba con 77 afiliados los primeros meses del año subiendo hasta 84 afiliados los últimos dos meses del mencionado año.

✓ para el año 2005 apertura el año con 81 afiliados pero cierra el año con 80.

✓ para el año 2006 comienza el año con 80 afiliados y remonta a final de año para subir hasta 116 afiliados, este año es considerado uno de los más conflictivos de **Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A.**

✓ para el año 2007 inicial el año con 117 afiliados teniendo pequeñas fluctuaciones durante el año para cerrar con 125 afiliados.

✓ para el año 2008 es el año de la nacionalización de la Siderurgia del Orinoco Sidor, con la que se produce el cierre de operaciones de **Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A.**, el sindicato comienza con 123 afiliados y presenta oscilaciones durante este año, para el mes de marzo se inscriben 167 afiliados, luego de esta variación, los números comienzan a bajar, para el 31 julio del año 2008 se da el cierre de operaciones de la empresa y el ultimo numero de trabajadores sindicalizados fue de 119, más trabajadores de los que el sindicato tenia para el 2004 y menos trabajadores del que tenia para el cierre del primer trimestre del año 2008.

2. SINDESERSISA:

El Sindicato Único de Empleados de la Empresa Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A., (**SINDESERSISA**) nace en el año 2002 y queda inactivo en el año 2006, el motivo de la inactividad fue el abandono de la mayoría de los miembros. Este sindicato mantuvo fluctuaciones en el personal inscrito:

✓ para el año 2004 contaba con 41 afiliados los primeros meses del año, bajando hasta 21 afiliados cifra que mantiene durante nueve meses de ese año.

- ✓ para el año 2005 apertura con 21 afiliados pero cierra el año con 17.
- ✓ para el año 2006 comienza el año con 17 afiliados y termina con esa cantidad de afiliados para el mes de mayo del año 2006.

Negociación Colectiva dentro de la Organización:

La negociación colectiva, siempre fue en **Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A.**, el eslabón de las relaciones entre el sindicato y el patrono; si se conecta con las teorías del las relaciones sindicato gerenciales, de las cuales escribe el Padre José Ignacio Urquijo, pág. 187, debería ser encasillado en el modelo representativo negociador, del que habla Tezanos, este tipo de sindicato se encuentra siempre buscando realizar pactos y/o acuerdos que les permitan mantener la paz laboral; Tezanos, (pág.50) "...la representatividad sindical se legitima por vía electoral, en la libre escogencia de representantes...considerándose que la mejor vía para que los trabajadores participen en empresa es a través de los sindicatos y la negociación colectiva" este tipo de sindicato siempre se encuentra dispuesto a utilizar la vía de la negociación que la vía de la movilización y ésta es una gran diferencia con el **Sindicato Único de Trabajadores de La Industria Siderúrgica y sus Similares del Estado Bolívar (Sutiss)**.

Primera Convención Colectiva 1999

En la historia laboral de la empresa se pueden acotar la existencia de cuatro convenciones colectivas: la primera convención colectiva fue depositada ante el inspector del trabajo de la zona del hierro el 28 de julio del año 1999, para la mencionada fecha la empresa contaba con 118 obreros, y con un costo aproximado de Bolívares 1.511.000,00, y una duración de dos años contados a partir de su deposito legal el 28 de julio del año 1999 hasta 28 de julio del 2001, las partes acordaron dentro de la convención colectiva, que

podrían comenzar las discusiones de una nueva convención tres meses antes del vencimiento de la convención vigente.

Segunda Convención Colectiva 2001

La segunda convención colectiva fue depositada el 07 de septiembre del año 2001, para esa fecha la empresa contaba con 100 obreros, la convención costo aproximado de Bolívares 1.923.841,92 y una duración de dos años contados a partir de su depósito legal el 07 de septiembre del año 2001 hasta 07 de septiembre del 2003, manteniendo en esta convención el acuerdo pactado sobre el comienzo de discusión de una nueva convención.

Tercera Convención Colectiva 2003

Para la tercera convención colectiva que marca el periodo 2003-2005 el depósito se hace el 15 de diciembre del año 2003 y fue homologado por la inspección del trabajo de la zona del hierro el 24 de diciembre del año 2003, en ese periodo la empresa había disminuido su nómina diaria (obreros) a 83 trabajadores, la convención cambia el orden y organización de las mismas, con un costo aproximado de Bolívares 2.150.000,00 y una duración de dos años contados a partir de su depósito legal el 24 de diciembre del año 2003 hasta 24 de diciembre del 2005, manteniendo el acuerdo pactado sobre el comienzo de discusión de una nueva convención.

Cuarta Convención Colectiva 2006

Para la cuarta y última convención colectiva que enmarca el lapso de tiempo comprendido entre el año 2006 hasta el 2008 el depósito se hace el 01 de marzo del año 2006 y es homologado el 08 de marzo del mismo año, para el inicio de convención la empresa tenía 118 trabajadores de los cuales 80 eran obreros y por primera vez toma en cuenta a los empleados en una convención colectiva gracias a los esfuerzos de **SINDESERSISA** con 38 empleados; la convención aumentó su número de cláusulas a 82 con

un costo aproximado de Bolívares 7.980.000,00 y una duración de dos años contados a partir de su deposito legal el 08 de marzo del año 2006 hasta 08 de marzo del 2008.

Coyunturas en la Relación Empleador Sindicato:

En la secuencia temporal de la Organización se debe resaltar tres momentos importantes, que ocurrieron en lapsos de tiempo diferentes:

✓ **el 20 de julio del año 2004:** en esa fecha el sindicato y la empresa realizaron un acta de acuerdo, en la que la empresa de forma extraordinaria otorga a los trabajadores activos amparados por la convención colectiva un aumento equivalente al 20% del salario básico a partir de la fecha de firma del acta. Todo generado por el aumento en el costo de la vida.

✓ **26 de abril del año 2007:** la empresa por medio de una comunicación, notifica al sindicato **SUTRASERSISA** que ha decidido crear categorías nuevas dentro del tabulador establecido en la convención colectiva que regía el periodo 2006-2008, señalando la empresa “las señaladas categorías comprenderán al personal que reúna características especiales y que hayan demostrado tener experiencia en categorías o funciones anteriores”¹. La vigencia de la referida modificación a partir del 26 de abril del año 2007 inclusive. La realidad es que no se crearon nuevas categorías, solo se crearon nuevos peldaños de las categorías existentes.

✓ **21 de abril del año 2008:** después de meses de conversaciones por temas económicos, al fin la empresa y el sindicato llegan a un acuerdo que contempla el aumento de Bolívares 2,50 en el salario básico de los trabajadores de la nomina diaria y mensual de la empresa, así como el aumento de la cesta ticket a Bolívares 14,00, así como un bono

¹ Modificación del tabulador de la CCT vigente mediante la inclusión de nuevas categorías. Isolina London y Javier Varela, de fecha 26 de abril del año 2007. Consultado el día 01 de diciembre de 2009

extraordinario sin carácter salarial de Bolívares 4,00 diarios, por día efectivo trabajador, todo esto, efectivo a partir del 01 de abril del año 2008.

Durante su vida laboral **Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A.**, al igual que otras empresas en la zona participo en diversas manifestaciones laborales, solicitando reivindicaciones sociales y laborales, muchas en apoyo al **Sindicato Único de Trabajadores de La Industria Siderúrgica y sus Similares del Estado Bolívar (Sutiss)** y otras en busca de sus propias reivindicaciones. Un ejemplo de las manifestaciones en apoyo a Sutiss fue la manifestación que se realizo entre el 25 y el 27 de marzo del año 2008, periodo de tiempo en el que se presento una paralización en Sidor por temas de convención colectiva el cual fue apoyado por todos los subcontratistas.

Cierre de Operaciones:

Para el mes de mayo del año 2008 ya se tenía conocimiento de que la empresa iba a cerrar sus operaciones, para el mismo mes comenzó a prepararse el terreno para una nueva subcontratista llamada **Petroleum Contractor, C.A.**, que trabaja para Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA) quien se encargaría de los trabajos que realizaba **Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A.** lo que produjo en el sindicato y los trabajadores una movilización para solicitar al Ejecutivo Nacional y a la Junta Directiva de la Siderúrgica del Orinoco Alfredo Maneiro nuevo nombre de Sidor la absorción del personal o el paso directo a la mencionada siderúrgica como trabajadores fijos. La movilización contó con varias manifestaciones publicas y cierre de portones de acceso a la planta, comunicados de prensa reuniones con el Ministro Rodolfo Sanz, a partir del mes de julio estas manifestaciones aumentaron para el 24 de julio del año 2008 El Diario Nueva Prensa de Guayana publica “**Trabajadores de Sersisa exigen ayuda del ministro** Los trabajadores de la empresa Sersisa aseguran que desde la nacionalización de Sidor han perdido estabilidad y sus condiciones laborales han desmejorado un poco. De igual manera explicaron su preocupación por el cierre de la empresa, la cual estará funcionando en la ciudad hasta finales del mes julio, presuntamente porque abrirá sus puertas en otro país;

además acotaron que la misma tiene plazo hasta esa fecha para solventar la situación de los trabajadores.

Ante esta situación, la parte afectada ha buscado el apoyo del Ministro Rodolfo Sanz, quien les aseguró darles una respuesta positiva con respecto a su problema. “Estamos esperando que el ministro se pronuncie ante este caso desde el trece del presente mes, pero ni siquiera en eso nos han podido ayudar y la verdad es que nos preocupa nuestro porvenir porque también están de por medio las familias de cada trabajador”, dijo Elio Rondón...”² ya para el 02 de agosto del mismo año publica el mismo diario de circulación regional **220 trabajadores de Sersisa a la calle** “Alrededor de 220 miembros de Sersisa, perteneciente al grupo de empresas de la transnacional Techint, fueron desactivados ayer por la empresa. Esta compañía ya había anunciado su retirada de Sidor con anterioridad, pero aún así, debe responder a la situación laboral de todos sus trabajadores... “Nosotros no somos argentinos, somos venezolanos y tenemos derecho a trabajar en esta empresa del Estado”, dijo Rafael Morillo, quien además aseguró que después de la nacionalización de Sidor, los antiguos dueños han tenido que ir dejando la empresa y los están sacando a ellos también.”³ En la actualidad **Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A.** se encuentra cerrada, el cierre de operaciones oficial fue el 31 de julio del año 2008.

² Mirellys Marsán T. (24 de julio de 2008) Diario Nueva Prensa de Guayana [homepage]. Consultado el día 24 de noviembre de 2009 de la World Wide Web: <http://nuevaprensa.com.ve/content/view/3596>

³ Mirellys Marsán T. (24 de julio de 2008) Diario Nueva Prensa de Guayana [homepage]. Consultado el día 24 de noviembre de 2009 de la World Wide Web: <http://nuevaprensa.com.ve/content/view/4082>

CAPITULO III

MARCO TEORICO

1. Flexibilidad

1.1. Conceptos de Flexibilidad

Según Luisa Benavides de Castañeda⁴ (s.f) “Etimológicamente el termino flexibilidad alude a aquello que tiene calidad de flexible, y por flexible, entendemos aquello que se dobla fácilmente, que se adapta, que se acomoda sin dificultad”.

La misma autora refiere que:

“La flexibilidad consiste en un conjunto mecanismos jurídicos destinados a permitir la optimización y adaptación de los factores de la producción, el trabajo entre ellos, a las variaciones de la economía; que puede ser entendida y aplicada positiva o negativamente y que se manifiesta básicamente en dos formas: la flexibilidad interna y la flexibilidad externa, y cuyas fuentes son: la ley, la convención colectiva, y la voluntad unilateral del empleador, la doctrina, la jurisprudencia, y las normas internacionales.”

Subraya la autora que la flexibilidad “es ciertamente un fenómeno complejo, que puede ser interpretado y aplicado de diversas formas, de acuerdo con las condiciones sociales, culturales, jurídicas, económicas, del sector productivo, etc., pero cuya característica es la redefinición del concepto tradicional de la relación laboral, que puede ser entendida... como un mecanismo de optimización de los recursos empresariales, dentro

de la concepción "ganar-ganar" para todos los actores involucrados, pero preservando y profundizando el disfrute de los derechos laborales fundamentales. Dentro de esta concepción, la flexibilidad laboral se perfila como una propuesta interesante y creativa, capaz de generar una fuerte motivación al logro y suscitar una mayor integración del trabajador a la empresa”.

Así mismo manifiesta la autora que “también puede ser entendida como sinónimo de precarización y desregulación, interpretación desafortunada que significa un retroceso a etapas superadas en el ámbito laboral, mediante la reedición de antiguas formas de explotación del hombre por el hombre, con exclusión del sistema de protección conquistado por obra de batallas legítimas libradas por la masa trabajadora, y que se manifiesta a través del empleo precario o atípico y la subcontratación, con la consiguiente pérdida de los beneficios laborales, el incumplimiento patronal, salario insuficiente, la ausencia de seguridad social, entre otras”.

María C. González (2006) citando a Coller Xavier (1997) señala “la flexibilidad es la estrategia para dotar a la empresa de la capacidad para adaptarse al entorno. Dicha capacidad viene dada por varios elementos o dimensiones del concepto: interna, externa, funcional, numérica, salarial y del tiempo de trabajo.

María C. González (2006) señala que la flexibilización se refiere “al contrato de trabajo (en forma de entrada y de salida del mercado de trabajo) a la remuneración del trabajo, a la jornada de trabajo y de no trabajo (en sentido cronológico y cronométrico), a la clasificación de la fuerza de trabajo a las facultades patronales de

consumo de la fuerza de trabajo, a la organización colectiva de las fuerzas de trabajo y a las condiciones macro sociales de la reproducción de la fuerza de trabajo...”

La misma autora citando Arturo Hoyos (1987), expresa que la flexibilización del derecho laboral tradicional, “...así como el dios romano Jano, tiene dos caras, una que mira hacia adelante, y otra que mira hacia atrás, lo que equivale a decir, una positiva y otra negativa. La parte positiva estaría representada en el hecho de que la flexibilidad permite a las empresas mantener su competitividad mediante el ajuste a las presiones externas, además de estimular la diversificación y expansión del empleo. Esto hace posible la supervivencia de la empresa, que a su vez, sustenta el empleo y el bienestar económico, y trae aparejados los beneficios adicionales de la estabilidad social y política...Sin embargo, la flexibilidad laboral tiene una segunda cara menos atractiva que la anterior, que implica la abolición de una serie de garantías brindadas tradicionalmente a los trabajadores frente a un empleador que goza de mayor poder en la relación contractual”.

Hector H. Barbagelata (s.f.) expresa que “la flexibilización del derecho del trabajo... se presenta como una operación dirigida a dotar a su sistema normativo a una mayor capacidad de adecuación a las cambiantes exigencias de las empresas y del mercado... podría ser vista como un proceso de eliminación de las rigideces del sistema que se supone que dificulta o impide tal adaptación y que, muchas veces, tampoco serviría a la protección del trabajo”.

Luisa Benavides de Castañeda (s.f) cita a Juan Raso Delgue (1993) quien define flexibilización laboral como “*la tendencia generalizada de modificar por vía*

autónoma o heterónoma las reglas jurídicas de la prestación de trabajo, con la finalidad de ajustar el factor trabajo a las nuevas exigencias del sistema de producción". Esta definición es la que se toma como base para esta investigación.

1.2. Fuentes

Las fuentes de la flexibilidad de pueden dividir en tres categorías 1. Las fuentes legales (la ley, la jurisprudencia, las normas internacionales); 2. La fuente doctrinal; y las fuentes de la voluntad (las convenciones colectivas de trabajo, y la voluntad unilateral del patrono).

1.2.1 Fuentes legales:

1.2.1.1 La Ley:

Narra Luisa Benavides de Castañeda (s.f.)

“La mayoría de los países industrializados (Francia, España, Italia, Inglaterra, Alemania, Suecia, etc.) han modificado sus normas laborales con la finalidad de dar cabida a la flexibilización; de hecho, el debate en torno al tema nació en el continente europeo... América Latina, en un contexto y con efectos muy diferentes a los de Europa, ha emprendido a partir de la década de los 80's, un proceso en cadena de reforma de las leyes laborales, a fin de adaptar sus normas a la avasallante ola flexibilizadora, bajo los argumentos de favorecer el empleo, la inversión y la competitividad internacional de las empresas, argumentos de peso considerable en este deprimido y endeudado continente... *el texto legal venezolano combina normas rígidas con normas flexibles*”

1.2.1.2 La jurisprudencia:

Precisa Luisa Benavides de Castañeda (s.f.) “El análisis e interpretación de las normas legales que hacen los tribunales a fin de dirimir los conflictos sometidos a su jurisdicción *puede ser fuente de flexibilidad laboral cuando esa interpretación, generalmente sobre un punto oscuro de la ley, conduce a soluciones alejadas de la rigidez característica de las relaciones laborales*”.

1.2.1.3 Las normas internacionales:

Define Luisa Benavides de Castañeda (s.f.) “La flexibilidad en el ámbito de las normas internacionales del trabajo es una práctica de vieja data. Desde su creación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo consideró la posibilidad de dotar de cierta flexibilidad a sus convenios y recomendaciones...En este sentido, la Constitución de la OIT establece en su artículo 19, ordinal 3°, el deber de la Conferencia de tener en cuenta, al elaborar cualquier convenio o recomendación de aplicación general, las diferencias existentes entre los países en aspectos tales como el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares que hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo; al respecto, deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países (Válticos, 1977)”.

1.2.2. Fuente doctrinal:

Narra Luisa Benavides de Castañeda (s.f.) La flexibilidad laboral “*es un tema multidisciplinario, en el cual convergen factores sociológicos,*

jurídicos, técnicos y económicos, y el cual cuenta con un nutrido y calificado grupo de expertos, profesores e investigadores pertenecientes a las universidades e instituciones más prestigiosas de los diversos países, quienes se han ocupado desde sus orígenes, y hoy más que nunca del tema de la flexibilización”.

Para Muneto Ozaki director de la publicación de la OIT *Negociar la Flexibilidad* (2000) “según el estudio realizado, la negociación colectiva es la fuente más recurrente de la flexibilidad ya que “en el caso de la legislación, la negociación colectiva tiene la ventaja de ser un instrumento flexible que permite que los afectados por los cambios propuesto determinen los tipos de cambios, así como su ritmo y proceso de introducción... en comparación con las decisiones unilaterales del empleador o los contratos de trabajo individuales, la negociación colectiva tiene la ventaja de dar legitimidad a las decisiones a juicio de los trabajadores, tal que este proceso les permite, por medio de sus representante, expresar sus opiniones independientemente de los empleados.”

1.2.3. Fuentes de la voluntad:

1.2.3.1. *Las Convenciones Colectivas* :Enuncia Luisa Benavides de Castañeda (s.f.) “La negociación colectiva es uno de los derechos humanos fundamentales del trabajador, y como tal, constituye una poderosa arma que necesita ser redimensionada en toda su potencialidad, a fin de que pueda ser convenientemente aprovechada, mediante la inclusión de nuevos contenidos, acordes con las nuevas realidades. Básicamente, los aspectos referidos a: estabilidad, ascensos, polivalencia, rotación, capacitación y recalificación, derecho a la información y a la participación, nuevas tecnologías, nuevas formas de calcular el salario y demás beneficios, condiciones y medio ambiente de trabajo, derechos

sindicales, etc., son, en esencia, los temas clave llamados a nutrir la agenda de la negociación colectiva en el ámbito de la flexibilidad.”

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

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

1.3. Teorías de la flexibilización de las relaciones laborales

Según la Evolución de las teorías de la reestructuración productiva y la flexibilización de las relaciones laborales comienza en “En la década de los 70 entra en crisis en los países desarrollados un modelo de acumulación basado en la

organización del trabajo fordista y las directrices keynesianas imbricadas con el Estado Benefactor.

Los diversos enfoques que se constituyeron a fin de dar respuesta a la crisis estaban basados en el agrupamiento que el modelo anterior habría acumulado excesivas rigideces en los mercados de productos, capitales y trabajo, acotando el margen en la acumulación del capital.

Se comienza a escribir sobre flexibilización en la década de los 80 con Stephen Word, al denotarlo “transformation of work”. Sin embargo en el análisis histórico del concepto o evolución histórica pueden destacarse tres grandes concepciones según De la Garza, (2000) citado por María C. González (2006).

✓ La economía neoclásica, con el análisis del mercado de trabajo y del actor racional e individual.

✓ La nueva ola de la gerencia (The new way of management). Estos se centran en la flexibilización en los puestos de trabajo o en las tareas, pero no en la flexibilidad del mercado de trabajo ya que existen una rigidez legal, institucional y de los sindicatos. Esta concepción es la adoptada por el toyotismo y los círculos de calidad al buscar un trabajador con apego a la empresa interesado por la productividad. La tesis central de esta concepción es el análisis de la flexibilidad en el proceso productivo. Se basa en la organización de la producción o del trabajo; no sólo se centran en un análisis de costos sino que toman en cuenta la nueva cultura laboral y las relaciones sociales.

✓ Y el postfordismo. Esta concepción analiza las rigideces o límites del fordismo estableciendo algunas relaciones importantes como tecnología dura vs. tecnología reprogramable, fin de la producción en masa vs. la producción diferenciada, y lo más importante; una flexibilidad concertada no extremista que tome en cuenta un acuerdo entre las partes para aumentar la productividad en beneficio de los trabajadores.

Se encuentran diversas corrientes teóricas que explicarían el sentido del concepto de flexibilidad entre las que sobresalen la neoclásica (flexibilidad del mercado de trabajo), la posfordista (fin de la producción en masa, nueva cultura laboral, recalificación) y la de las teorías gerenciales de la organización de la empresa (toyotismo, calidad total, justo a tiempo).

La primera concepción neoclásica (flexibilidad del mercado de trabajo) está concentrada en el encuentro entre oferta y demanda del mercado libre sin interrupciones, guiadas por las políticas del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. Y en la ley laboral que es la primera institución que regula el mercado laboral.

En la segunda, el new way o nueva gerencia el caso principal de acción es el cambio en los convenios colectivos y se complementa con los cambios en las prácticas informales.

En el postfordismo, han influido las acciones o cambios de tipo sindical, cambios en la ley y en los convenios colectivos que aceptan la flexibilidad pactada o concertada.

Se resume en el la **tabla N° I** los aportes más importantes o conceptos de cada una de las teorías explicadas anteriormente.

Principales Aportes de las Teorías o Corrientes Postfordistas

Por María Candelaria González (2006)

Tabla N° 1

Corrientes Aportes	Regulacionismo Neofordismo	Especialización flexible o institucionalistas	Neoshumpeterianos o evolucionismo
Máximos exponentes	Boyer (1998), Aglietta, Coriat y Palloix	Piore y Sabel (1990)	Freeman (1982). Pérez (1998), Dosi (1998).
Conceptos más importantes	Centrado en los modelos de producción Nuevo paradigma Productivo o modo de regulación. Producción flexible con un nuevo modo de acumulación.	Concepto más importante Cluster o distrito industrial, modelo de producción multi-producto y flexible. Nuevo papel de las PYMEs. Nuevo paradigma tecnológico con una economía de variedad.	Revolución tecnológica, paradigma tecnológico, tecnologías genéricas, paradigma técnico económico o régimen tecnológico.
Enfoque de la flexibilidad	Flexibilidad del proceso de trabajo. Flexibilidad negociada entre empresas, trabajadores y sindicatos. Proponen una estrategia ofensiva propositiva de los sindicatos.	Flexibilidad con consensos, identidad, recalificación, ganancia del poder obrero en el proceso de trabajo. “Nuevo artesano”. Transformaciones en la forma de organizar la producción y el trabajo.	Aprendizaje tecnológico.

1.4. Tipos

No existe un consenso en los tipos de Flexibilidad laboral, Entre los autores existe divergencia a la hora de diseñar los arquetipos que se despliegan dentro del concepto de flexibilidad, por lo cual se cita a los siguientes autores:

Para J Atkinson citado por María C. González (2006) expresa “que existe una diferencia entre la *flexibilidad numérica*, que permite que las empresas adaptar el número de trabajadores, o el número de horas de trabajo a los cambios de la demanda; la *flexibilidad funcional* como la capacidad de las empresas para reorganizar los puestos de trabajo de forma tal que los empleados puedan ejercer sus funciones realizando un mayor número de tareas; y *el distanciamiento*, el cual hace referencia a las subcontrataciones y las distintas formas de movilidad del colectivo de trabajo”.

Por otra parte, Monza citado por María C. González (2006), expresa “que reconoce tres maneras de *flexibilidad* que refieren a *aspectos de índole contractual*, orientada a la conformación salarial tecnológica y salarial, *la tecnológica* asociada a las formas y modalidades organizacionales y *la salarial* que asocia la remuneración salarial con la productividad de cada trabajador”.

Desde otra perspectiva (Guadarrama, 2004) citado por la misma autora (2006), expone “que el concepto de flexibilidad tiene varias aplicaciones; ya que se puede hablar de flexibilidad del producto y del proceso, respecto a la flexibilidad del trabajo se puede tratar de la desregulación del empleo (flexibilidad numérica o externa) que se refiere a la movilidad interna, la polivalencia o las multitareas; o de la remuneración salarial con base en la productividad (flexibilidad salarial)”.

Para concluir María C. González (2006), expresa que “*La flexibilidad es un fenómeno polimórfico que engloba prácticas de naturaleza diferente*. La forma en que una organización productiva se flexibiliza depende de las condiciones en que se encuentre, lo cual impide hacer clasificaciones rígidas que traten de englobar las prácticas de empresas diferentes”. La misma autora realiza un cuadro resumen de los tipos de flexibilidad existente:

Tipos de Flexibilidad Laboral
Por María Candelaria González (2006)

Tabla N° 2

Autor	Tipos de Flexibilidad Laboral	Características
Coller (1997:46) sintetiza los enfoques de Atkinson (1984), el de Strececk (1986) y de Ferry y Dieckens (1991)	- Externa - Interna (Funcional, Numérica, Salarial y el proceso de trabajo) - Tiempo	- Subcontratación y sumersión - Polivalencia, movilidad, contratos temporales y a tiempo parcial, salario vinculado al rendimiento, nuevas tecnologías, enriquecimiento de tareas y el sistema de trabajo relacionado con el justo a tiempo (JIT) - Horas Extras
	- Numérica - Funcional - Distanciamiento	- Adaptación de las empresas del número de trabajadores o el número de horas de trabajo a los cambios de la demanda - Reorganización de los puestos de trabajo, realizando un mayor número de tareas - Subcontratación y distintas formas de movilidad (definiciones ambiguas de los puestos de trabajo, traslado por turno, establecimientos, compactación del tabulador, entre otros).
	- Salarial - Tecnológica	Aspectos de índole contractual
	- Flexibilidad Interna (ofensiva) - Flexibilidad Externa (defensiva)	- Elementos de la relación salarial: multiprofesionalidad, polifuncionalidad, trabajo en equipo, descentralización de las decisiones, carrera profesional e inducción de la tecnología. - Ajustes del mercado
	- Flexibilidad del producto y del proceso - Flexibilidad numérica o externa - Flexibilidad Salarial	- Desregulación del empleo - Remuneración con base a la productividad

En la investigación se toma como base la concepción de Boyer (1987), citada por María C. González (2006), que plantea “la diferenciación entre *flexibilidad interna (ofensiva)* y la *flexibilidad externa (defensiva)*. La *flexibilidad interna* se refiere a elementos de la relación salarial vinculados a las modalidades y condiciones de puesta en práctica de la capacidad de trabajo: *multiprofesionalidad, polifuncionalidad, trabajo en equipos y mayor dependencia en el trabajo, descentralización de las decisiones, carrera profesional, inducción de la tecnología flexible, suelen ser sus componentes*. En cuanto a la *flexibilización externa*, esta hace referencia aquella que se desarrolla a partir de los ajustes de mercado”.

El mismo autor distingue cinco posibilidades de flexibilización:

- La capacidad para adaptar los equipamientos productivos a una demanda variable en volumen y en calidad, lo que constituyen el sistema de producción flexible.
- Tipo de agente de producción polivalente y móvil.
- Debilitamiento de los salarios de las obligaciones legales de los empresarios respecto del contrato de trabajo.
- La sensibilidad de los salarios (nominales y reales) para adaptarse a la situación económica general, condicionada por el mercado de trabajo.
- La flexibilización socio-jurídica, la cual consiste en derogar o modificar parte de la legislación laboral y de la acción social del estado benefactor, esta estrategia disminuye al mínimo la intervención del estado en la seguridad social.

1.4.1. *Flexibilidad Interna de la organización*

La Flexibilidad Interna de la organización tiene dos ámbitos, que son la organización del trabajo y las relaciones de trabajo; que en mancan las tendencia flexibilizándora, en la flexibilidad interna las tendencias más importantes son la salarial y la funcionarial, porque la numérica afecta mas al mercado externo y por ende se trabaja con la Flexibilidad Externa. La Flexibilidad interna abre espacios para la coincidencia de intereses entre el patrono y los trabajadores.

2. **Negociación Colectiva**

2.1. Definición

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio N° 154 (2005) define negociación colectiva como “La una de las formas importantes que adopta el diálogo social. Las instituciones de diálogo social y de negociación colectiva contribuyen a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, favorecen la protección social y fomentan las buenas relaciones laborales... *es un medio decisivo para que los trabajadores, empleadores y sus organizaciones alcancen un acuerdo sobre las cuestiones que afectan al mundo del trabajo.* Pese a que la negociación colectiva puede ser con frecuencia un procedimiento conflictivo, debería más bien utilizarse para fortalecer la confianza entre las partes. Esta confianza puede reforzarse mediante el diálogo, que puede proseguir una vez que termina la negociación.”

La OIT en su Convenio N° 154 (2005) establece que el termino negociación colectiva significa “*todas aquellas*

negociaciones que tienen lugar entre empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores con el fin de: fijar las condiciones de trabajo y empleo; y/o; regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, y/o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones; y una organización o varias organizaciones de trabajadores.”

Según la OIT (2007) “La negociación colectiva persigue dos objetivos. Por una parte, *sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente.* Por otra parte, *hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas.* Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados”.

2.2. Ventajas de la Negociación colectiva

Según la OIT (2007) La negociación colectiva presenta “ventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores. En el caso de *los trabajadores*, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al "conjunto" de los trabajadores "una sola voz", lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo. También permite influir decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad. En el caso de *los empleadores*, como es un elemento que contribuye a mantener la

paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por tensiones no resueltas en el campo laboral. Mediante la negociación colectiva los empleadores pueden además abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración”.

2.3. Partes en la Negociación Colectiva

La OIT en su Convenio N° 154 (2005) establece que “son las relaciones bipartitas (entre dos partes). No trata de las relaciones tripartitas, donde el gobierno también es parte. Específicamente, las partes en la negociación colectiva son: uno o más empleadores, o una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por otro. En algunos países existen representantes de los trabajadores al margen de las organizaciones de trabajadores o sindicatos”.

2.4. Garantía de la Negociación Colectiva

El artículo 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece "Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad”.

2.5. La negociación colectiva como medio de flexibilidad

Según Windmuller (1987) citado por Muneto Ozaki (2000) “los convenios colectivos puede ser a la vez un medio de ampliar o modificar la aplicación de

derechos y garantizados por la ley y causa directa de regulación de temas que la legislación no contempla totalmente. En ambos casos se establecen parámetros para la administración de las relaciones laborales, determinados por las propias partes”.

Según Muneto Ozake (2000) “la idea de democracia laboral es intrínseca a la negociación colectiva, ya que supone automáticamente pasar de la adopción unilateral a la adopción bilateral de decisiones... la negociación es especialmente adecuada cuando la legislación sobre un tema no puede ser suficientemente pormenorizada o exhaustiva”.

Manifiesta el director de la publicación para la OIT “en el pasado los convenios colectivos se basaban en ampliar la protección de los derechos... pero a veces ceden terreno por la presión de las tendencias económicas actuales (*negocian con concesiones*)... se habla de una extrema flexibilización de la negociación, destacando la transformación radical de los parámetros como la organización laboral, tiempo de trabajo.”

Concluye el director de la publicación para la OIT el estira y afloja de la negociación colectiva induce a cada parte a efectuar concesiones respecto de su postura inicial para tratar de conseguir un resultado aceptable... Aunque en la actualidad existe un amplio consenso entre los interlocutores sociales en el sentido de que se necesita mayor flexibilidad en el mercado laboral hay considerables divergencias entre las opiniones de los empleadores y los trabajadores en cuanto a la conveniencia de formas concretas de flexibilidad, así como sobre la manera en que tengan que introducirse... la negociación colectiva sólo puede ser útil para flexibilizar, si

puede funcionar como medio eficaz de reglamentación laboral.

3. Convenciones Colectivas

3.1. Definiciones:

Según Joaquín Rodríguez Valencia (2007) “Es el resultado de una libre discusión ente el sindicato o varios sindicatos y uno o varios patronos, o bien una asociación de patronos; excepcionalmente una dedición de autoridad y de un acuerdos, caso frecuente cuando los interesados solo aceptan una parte del contrato colectivo de trabajo” Así mismo el autor lo define también como “El contrato es un pacto en el que se establecen los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores”.

Define Fernando Rayo P., Lucio Parada D., y otros (1950) al contrato colectivo de trabajo como “una convención escrita, celebrada entre uno o varios patronos o una organización patronal, por una parte, y una organización obrera por la otra, que tiene por objeto, principal uniformar, los contratos individuales de los obreros que pertenecen a la organización que lo suscribe”.

Los mismos autores establecen que la Contrato Colectivo “es la convención celebrada entre un patrono o una asociación de patronos por una parte y un sindicato o confederación de sindicatos por la otra, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes de salario o de trabajo, sea de una empresa o grupo de empresas... el contrato colectivo tiene un carácter complementario que incorpora sus estipulaciones a los contratos individuales...”

Define Osvaldo J. Lima (1989) citando a Krotoschin como “un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras por

un lado y una o varias asociaciones patronales o un solo patrono por el otro, para regular las condiciones de trabajo que se aplican en determinadas relaciones individuales de trabajo, cuantitativamente indefinidas y para mantener el estado de paz entre las partes de la convención”.

La ley Orgánica del Trabajo (1997) tipifica la convención colectiva en su artículo 507 “es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes”

3.2. Características

El Dr. Rafael J. Alfonzo G. (2001) determina como características de las convenciones colectivas las siguientes:

1.1. De los sujetos que interviene:

1.1.1. La parte que representa a los trabajadores, debe ser una persona jurídica laboral de carácter colectivo como lo son: los sindicatos; las Federaciones y/o las confederaciones de trabajadores.

1.1.2. La parte que representa a la empresa, debe ser una persona natural o jurídica autorizada por el patrono para ejercer su representación, normalmente es uno o varios empleados de confianza del patrono

1.2. La convención colectiva es una regulación del trabajo por la mayoría absoluta de trabajadores de una empresa o empresas de una misma rama industrial, comercial o agrícola, para obligar a la totalidad de los trabajadores de la empresa o empresas de la citada rama de actividad.

1.3. La convención debe detener como base mínima las condiciones de trabajo existentes dentro de la empresa, ya que es un instrumento de mejoramiento progresivo del oficio en cuyo favor se concierta.

1.4. La convención no resulta incompatible con otra de igual naturaleza destinada a regular la misma profesión dentro de la empresa.

1.5. El contenido del convenio colectivo está limitado por disposiciones de carácter imperativo, legal y constitucional; pero además de estas, sus estipulaciones constituyen las primeras fuentes de normas generales y objetivas aplicables para la resolución de las controversias suscitadas entre las personas sujetas a sus efectos.

1.6. Es un contrato solemne sujeto a requisitos impretermitibles.

1.7. Su duración no puede exceder de tres años, ni ser menor de dos años, pero ella misma puede prever cláusulas revisables en periodos menores.

1.8. Sus estipulaciones de índole económica, social o sindical, “que beneficien a los trabajadores continuaran vigentes hasta tanto se celebra otra (convención colectiva) que la sustituya”.

3.3. Cláusulas de Convención Colectiva

3.3.1. Definición

Son las estipulaciones o disposiciones, que se encuentra establecidas dentro de una Convención Colectiva con el fin de regular las relaciones entre las partes.

3.3.2. Tipos

Para el Dr. Rafael J. Alfonzo G. (2001) las convenciones colectivas se subdividen en clausulas de tipo:

3.3.2.1. Normativas

Son las que están integradas por las poas clausulas de carácter económico y social destinadas a incorporarse a los contratos individuales de trabajo.

3.3.2.2. Obligatoriales

Son las que contiene el conjunto de obligaciones que ambas partes contratantes asumen directamente. Estas cláusulas generan derechos y obligaciones contrapuestas y la consecuente obligación bilateral de acreedor y deudor, a diferencia de las normativas generales y obligatorias que no crean situaciones jurídicas subjetivas para el sindicato.

3.3.2.3. De envoltura de la convención

Está conformado por el conjunto de cláusulas destinadas a asegurar la ejecución de la convención colectiva, tales como las relativas a duración procedimiento para la denuncia, reglas para la conciliación y el arbitraje de las controversias, etc.

3.3.2.4. Eventuales, accidentales o accesorias

Son las cláusulas reguladoras de materias que ocupan ocasionalmente la atención o el interés de las partes.

CAPITULO IV

MARCO METODOLOGICO:

Esta investigación busca, estudiar la Evolución de la Flexibilidad en las Convenciones Colectivas de la Empresa Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A. desde el año 1999 hasta el año 2008. En este capítulo se hace una narración detallada de la metodología utilizada en el desarrollo de la investigación, la información se presenta en cinco secciones que permiten al lector observar de forma clara y prolija la línea investigativa de este trabajo a lo largo de su desarrollo.

1. La Metodología

Según Dr. Neil J. Salkind y Delbert C. Miller citados por Maurice Eyssautier de la Mora (2006) definen metodología “como el cuerpo de conocimiento que describe y analiza los métodos, indicando sus límites y recursos, clarificando sus supuestos y consecuencias, considerando sus potenciales para los avances en la investigación.

Para Cerda según Cesar A. Bernal T. (2006) “la metodología es la parte de la lógica que se ocupa de los métodos”, que en palabras Kaplan según de Cesar A. Bernal T. señala que “es el estudio (descriptivo, explicativo y justificativo) de los métodos de investigación y no de los métodos en sí” (2006).

El método proviene del griego *methodus* que significa el cambio hacia algo; para Maurice Eyssautier de la Mora (2006) “... vulgarmente... es el modo de decir o hacer con orden una cosa: regla o norma. En sentido general, la palabra método puede significar la ruta o camino que se sigue para alcanzar cierto fin que se haya propuesto de antemano”

El método cualitativo o no tradicional según Bonilla y Rodríguez citados por Cesar a. Bernal T. (2006) “se orienta a profundizar en casos específicos y no a generalizar. Su preocupación no es necesariamente medir sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que esta dentro de la situación estudiada.

2. La Investigación.

La palabra investigar proviene del latín *investigare* que significa registrar, indagar, descubrir. Para Maurice Eyssautier de la Mora (2006) “es un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado, metódico y critico que conduce hacia el descubrimiento de nuevos hechos, datos, leyes o verdades en cualquier campo de conocimiento humano”.

En toda investigación debe existir datos y métodos para recolectar la información requerida, la fuentes de los datos utilizados para esta investigación son Para Maurice Eyssautier de la Mora (2006) “son todos aquellos organismos, intenciones, o personas que tiene la información requerida, sea ésta en forma oral, escrita o grabada”. En el caso de la presente investigación la información fue tomada de las Convenciones Colectivas de la empresa Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A. desde el año 1999 hasta el año 2008.

a. Clase de la investigación.

En las ciencias sociales se pueden distinguir tres niveles de investigación científica que Maurice Duverger citado por Maurice Eyssautier de la Mora (2006) clasifica en “...el nivel de la descripción (descriptivo o monográfico), el nivel de la clasificación y el nivel de la explicación (explicativo) y deducción de leyes”. Pero no solo existen estos tres niveles también apunta Maurice Eyssautier de la Mora (2006) la existencia de “...otros niveles de diseño de investigación, como el exploratorio,

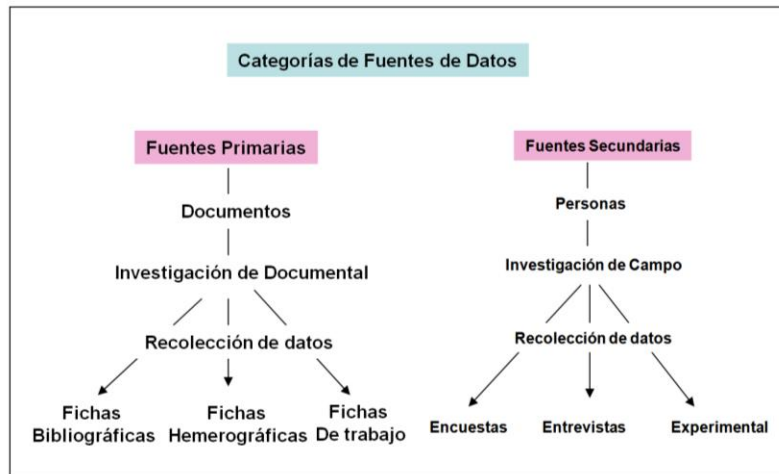
descriptivo y predictivo; monográfico, analítico y teórico; exploratorio y concluyente...”

La investigación es de tipo exploratoria descriptiva de las convenciones colectivas de trabajo Marcelo M. Gómez (2006) define las investigaciones explorativas como “...los estudios que se efectúan, normalmente, cuando es necesario examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tiene muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir cuando la revisión de la literatura reveló que tan solo hay desarrollos teóricos vagamente relacionados con el problema de estudio, no se encuentran investigaciones relacionadas, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas que si han sido investigadas, pero decidimos darles una nueva perspectiva...” aun cuando existe literatura sobre la flexibilidad y estudios sobre la influencia de esta en convenciones colectivas de trabajo; no existe una investigación sobre la flexibilidad potencial dentro de las convenciones colectivas objeto de este estudio.

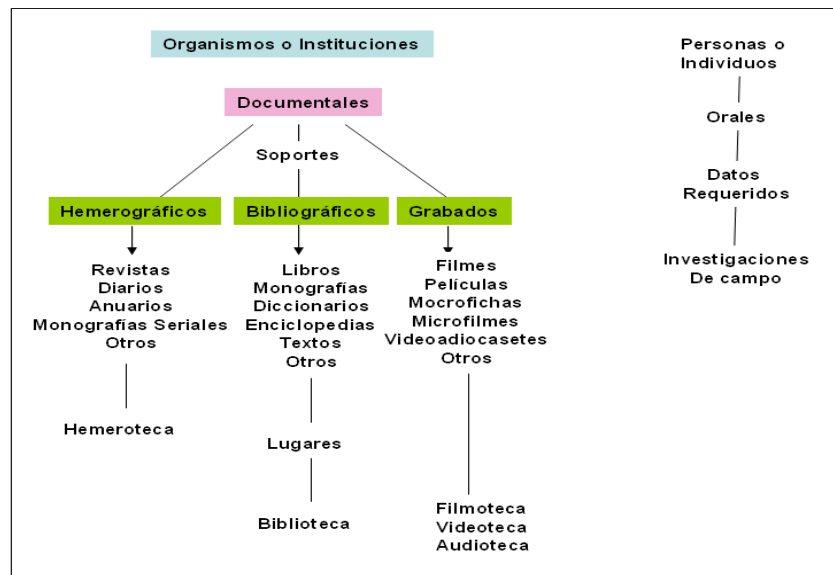
El mismo autor define las investigaciones descriptivas como “...estudios que buscan especificar las propiedades, las características y los aspectos importantes del fenómeno que se somete a análisis”. Dentro de esta investigación se recolectaron todas las convenciones colectivas de trabajo de la empresa Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A. y se analizo la evolución de la flexibilidad en cada cláusula a través del tiempo.

b. Fuentes de la investigación.

Existe según Maurice Eyssautier de la Mora (2006) categorías de las fuentes de datos como se muestra en el cuadro a continuación extraído del libro del autor.



Claramente se observa que según las categorías propuestas por Maurice Eyssautier de la Mora, es aplicable a nuestra investigación las fuentes primarias o documentales, ya que la base de esta investigación son las convenciones colectivas de trabajo. Así mismo crea el autor un cuadro de categorías para las fuentes de datos:

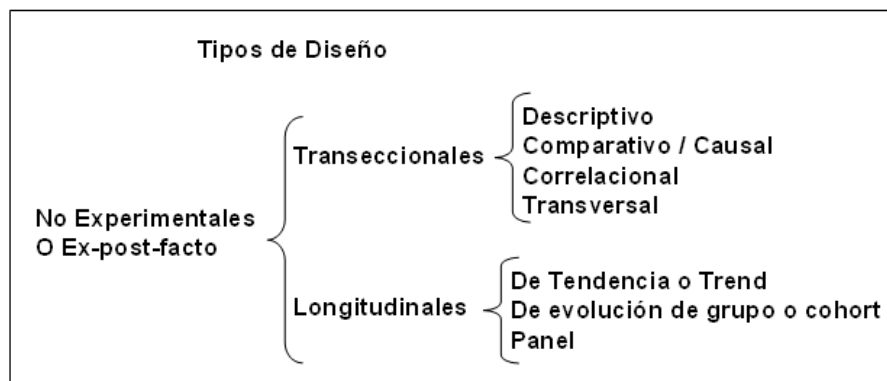


Las fuentes de datos de la investigación, se encasillan dentro de las Fuentes Documentales, como Soportes Bibliográficos, y se consideran como un Texto Normativo Convencional, que proviene del acuerdo entre las partes actantes

(patrono y trabajador) y que tiene por nombre convenciones colectivas de trabajo, estas rigen por periodos de tiempo determinado que no exceden los 3 años. El mismo autor define la investigación documental como “la investigación que se efectúa a través de consulta en los documentos, pudiendo ser revistas, libros, diarios, informes, anuarios o cualquier otro registro que da testimonio de un hecho o fenómeno”.

c. Diseño de Investigación.

El diseño de la investigación es no experimental con base en el concepto de Iván Hurtado L. y Josefina Toro G. (2007) “los diseños no experimentales son aquellos que no ejercen control ni manipulación alguna sobre las variables en estudio. Según el periodo de tiempo que se tome para realizar la investigación se clasifican en trascendentales (seccionales) o longitudinales”.



Los mismos autores citan a Sierra Bravo (1992) quien explana el diseño no experimental transeccional transversal como “aquel que se realiza cuando se requiere estudiar la evolución de una o más variables a lo largo del tiempo, pero se hace una sola medición...”

Al realizarse un estudio de las cuatro convenciones colectivas que rigieron la relación entre el patrono y los trabajadores, se tomo la información contenida en estas, sin manipulación de ninguna variable, observando el fenómeno tal como se da

en su contexto originario, solo evaluando la tendencia de flexibilidad a través de ocho años de relación desde 1999 hasta 2008.

3. Unidad de Análisis, población y muestra:

La unidad de análisis de la investigación son las convenciones colectivas de trabajo (1999-2001, 2001-2003, 2003-2005, 2006-2009) de la empresa Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A. ya que el análisis de estas, es el objeto específico de esta investigación; la totalidad de las cláusulas que comprenden las convenciones colectivas se denominan la población sobre la cual se realiza el estudio de tendencia flexibilizadora; al ser una población determinada, no infinita, se tomara toda la muestra para realizar la investigación.

4. Técnicas de Recolección de Datos:

Maurice Eyssautier de la Mora (2006) define técnica “como el conjunto de procedimientos recursos de que se vale la ciencia para conseguir su fin”. Las técnicas utilizadas para recolectar los datos son la recopilación documental y la elaboración de una Matriz de doble entrada, en la que se confronta el tiempo de vigencia de cada convención versus el texto de cada cláusula.

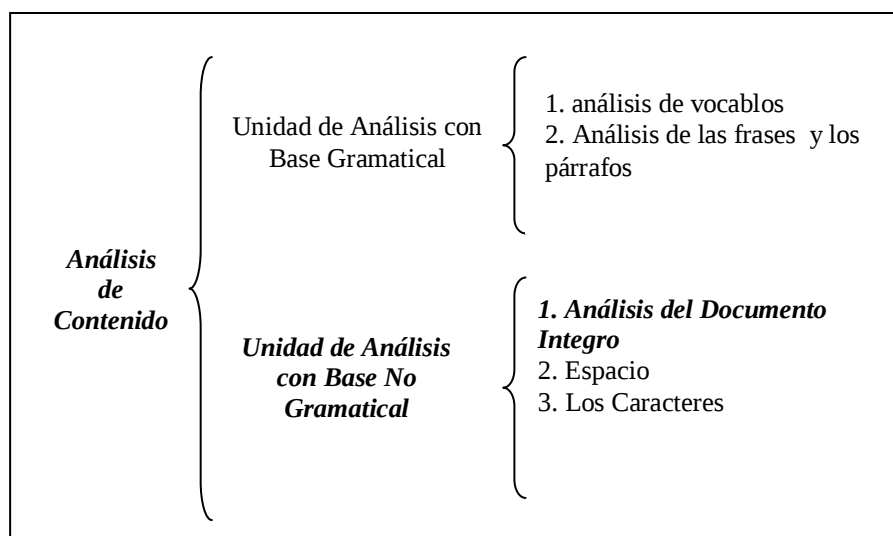
5. Técnica de análisis de datos

La técnica utilizada es el Análisis de contenido que es definido por Maurice Duverger (1961) como la técnica que “...consiste en clasificar en categorías preestablecidas los elementos del texto (o, de un modo más general, de la comunicación) a analizar. Los elementos escogidos pueden ser muy numerosos (palabras, frases, párrafos, documentos íntegros, etc.) y es posible clasificarlos en dos grupos: los elementos de origen gramatical y los que no lo son”.

Klaus Heinemann (2003) define el análisis de contenido “como una técnica utilizada para la captación sistemática e interpretación del contenido de textos, fotos, películas, etc.”. El mismo autor puntualiza la determinación de las dimensiones del análisis: “el análisis de contenido no solo se ocupa de identificar variables, sino que intenta en realidad esclarecer en la unidad de análisis determinada estructuras típicas, agrupamientos, relaciones y entramados entre variables”.

Robert Mayer y Francine y Quelle (1991) citados por Miguel A. Gómez M. (2003) definen el análisis de contenido como “el método que apunta a describir la significación de un mensaje, ya sea este un discurso, una historia de vida, un artículo de revista, un memorando, etc. Específicamente, se trata de un método que consiste en clasificar y/o codificar los diversos elementos de un mensaje en categorías con el fin de hacer aparecer de manera adecuada su sentido...”

Maurice Duverger plantea la existencia de dos tipos de unidades de análisis de contenido dependiendo de lo que se desee analizar la unidad de análisis con base gramatical y las unidades de análisis con base no gramatical, para esta investigación utilizamos una unidad de análisis con base no gramatical el análisis de documentos íntegros porque se van analizar las convenciones colectivas de trabajo de Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A. véase el cuadro:



A su vez el autor señala que las categorías del análisis de contenido son infinitas se puede agrupar en categorías generales y en categorías particulares, las categorías de forma, las categorías de materia, las categorías de apreciación, las categorías de personas u actores, categorías de origen y de destino.

De acuerdo a las herramientas que ofrecen los teóricos esta investigación se realiza bajo la línea de un análisis de contenidos de tipo descriptivo exploratorio, en la que se utiliza una técnica de elaboración de matrices con una línea de tiempo versus convención colectiva, que permite analizar las convenciones a través de una línea horizontal estudiando el contenido y una línea vertical estudiando la evolución en el tiempo.

6. Matriz Resumen:

Unidad de Análisis	Sub unidad de Análisis	Unidades de Registro
Flexibilidad Interna de la Organización	Contractual	- Periodo de Prueba - Tiempo Indeterminado - Tiempo Parcial - Forma de Reclutamiento - Forma de Contratación de Personal - Forma de Contratación de Trabajadores Extranjeros
	Jornada	- Tiempo Determinado - Tiempo Total - Jornada Diurna - Jornada Nocturna - Jornada Mixta - Cambio de horario de trabajo - Tiempo de Descanso y comida - Tiempo para guardar herramientas - Permisos para trabajadores que están estudiando
	Remuneración y Compensación	- Bono nocturno y Horas extras - Comida y transporte en horas extra - Contribuciones para incapacidades absolutas - Montepío - Prima por trabajo en descanso legal y Contractual - Comida para los trabajadores - Tiempo de viaje - Pago de salario - Salario y tabulador - Fondo de Ahorro - Vacaciones y Bono Vacacional - Utilidades

	Socio – Jurídica	- Contribución para gastos mortuorios - Nacimiento de hijos - Detenciones policiales o Judiciales - Transporte para los trabajadores - Útiles Escolares - Accidentes en eventos deportivos - Prestamos Para Adquisición de Vivienda - Fiesta de Fin de Año - Fiesta del 1ero de Mayo - Permisos y viáticos para convenciones - Local Sindical - Juguetes - Matrimonio - Permisos sindicales - Pago por paro generado por SIDOR - Cuota sindical - Llamada por trabajo urgente - Procedimiento de conciliación - Servicio militar obligatorio - Permiso para trámites de documentos - Pago de los 3 días del S.O.S - Becas - Fiesta del día intencional del niño
	Seguridad y Ambiente	- Trabajos Adecuados para Convalecientes - Rehabilitación y entrenamiento del trabajador - Fuentes de agua potable - Servicios sanitarios y lugares de comida - Bono de seguridad e higiene en el trabajo - Servicios de vestuarios y escarparte
	Funcional	- Promoción a cargos Superiores - Recategorización por Méritos

7. Definición de unidades de análisis, sub unidades de análisis y unidades de registro

Flexibilidad Interna: es la flexibilización de la organización del trabajo así como de las relaciones laborales, enmarca la tendencia flexibilizándola de todas las áreas de la relación de trabajo

1. Sub-unidad de Registro Contractual: incluye las frases que corresponden al reclutamiento y selección de los trabajadores para el desempeño de sus funciones dentro de la organización.

1.1. *Periodo de Prueba:* es el lapso que se computa desde la entrada a la empresa hasta el cumplimiento del lapso de 90 días continuos.

1.2. *Tiempo Indeterminado:* es una modalidad de contrato, en la que el lapso de duración del contrato de trabajo es indefinido.

1.3. *Tiempo Parcial:* es la modalidad de contrato, en la que la jornada de trabajo no es fija por lo que el trabajador no tiene horario de ingreso y salida del trabajo, posee una cantidad de horas mensuales ó anuales que debe cumplir.

1.4. *Forma de Reclutamiento*: es el procedimiento que utiliza la empresa para elegir entre un universo de candidatos los posibles obreros o empleados que van a entrar a la organización.

1.5. *Forma de Contratación de Personal*: es el procedimiento que utiliza la empresa para establecer las normas que regirán las relaciones entre el trabajador empresa y el personal.

1.6. *Forma de Contratación de Trabajadores Extranjeros*: es el procedimiento que utiliza la empresa para establecer las normas que regirán las relaciones entre la empresa y el personal extranjero.

2. **Sub-unidad de Registro Jornada**: contiene las cláusulas correspondientes al periodo de trabajo y las formas como se distribuyen las jornadas de trabajo, así como los descansos que corresponde a los trabajadores según la jornada de trabajo que desarrollen.

2.1. *Tiempo Determinado*: es el lapso durante el cual el trabajador esta a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad ni de sus movimientos.

2.2. *Tiempo Total*: es la cantidad máxima durante la cual el trabajador esta a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad ni de sus movimientos.

2.3. *Jornada Diurna*: es el lapso de jornada que no puede exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, en las que el trabajador se encuentra a disposición del patrono para realizar sus funciones.

2.4. *Jornada Nocturna*: es la jornada que no podrá exceder de 35 horas semanales, en las que el trabajador se encuentra a disposición del patrono para realizar sus funciones.

2.5. *Jornada Mixta*: es la jornada que no podrá exceder de 42 horas semanales, la misma comprende periodos de trabajo diurnos y periodos de trabajo nocturnos.

2.6. *Cambio de horario de trabajo*: es la modificación de la hora específica en la que comienza o termina la jornada de trabajo.

2.7. *Tiempo de Descanso y comida*: es el lapso de interrupción que se otorga al trabajador en la que suspende las labores de trabajo y hacer lo que quiera (comer y/o descansar).

2.8. *Tiempo para guardar herramientas*: es el lapso de la jornada de trabajo que se otorga a los trabajadores, para que almacenen sus utensilios y se preparen para irse a casa.

2.9. *Permisos para trabajadores que están estudiando*: es la autorización que se da a los trabajadores que se encuentran estudiando para que realicen los exámenes finales o de reparación.

3. **Sub-unidad de Registro Remuneración y Compensación**: enuncia las cláusulas dedicadas a la compensación económica por el trabajo y el desarrollo de las funciones en el trabajo. Así como las contribuciones y primas que pueden recibir los trabajadores.

3.1. *Bono nocturno y Horas extras*: es una compensación salarial otorgada al trabajador en razón del trabajo realizado de noche. Las horas extras son aquellas horas que exceden a la jornada normal de trabajo y que se debe compensar con el 50% de recargo del salario convencional.

3.2. *Comida y transporte en horas extra*: es el beneficio que se da a los trabajadores que laboran horas extras, consistente en alimentación balanceada y transporte a su casa, luego de terminada la jornada extendida.

3.3. *Contribuciones para incapacidades absolutas*: es la cantidad de dinero que se entrega al trabajador como compensación única en caso de incapacidad absoluta, para realizar las actividades propias de su cargo.

3.4. *Montepío*: Es la cantidad de dinero formado por los descuentos hechos a los trabajadores sindicalizados de la empresa, para ser entregada a la viuda y huérfanos del trabajador Fallecido.

3.5. *Prima por trabajo en descanso legal y Contractual*: es la cantidad de dinero que se paga al trabajador por los días sábados y domingos a razón del salario diario, más la alícuota de tiempo de viaje.

3.6. *Comida para los trabajadores*: es el compromiso por parte de la empresa de suministrar comida balanceada a los trabajadores en la jornada trabajada.

3.7. *Tiempo de viaje*: es el lapso que tarda un trabajador en desplazarse de su casa al trabajo y viceversa que será remunerada según lo que establezca cada convención.

3.8. *Pago de salario*: es la determinación del período y forma de pago del salario o remuneración por el trabajo realizado.

3.9. *Salario y tabulador*: El salario es la remuneración o pago que se entrega al trabajador por la realización del trabajo; la cantidad a remunerar se estipula en un tabulador que sirve como el mecanismo que permite listar o encuadrar los parámetros en materia de cargos y salarios.

3.10. *Fondo de Ahorro*: es el monto de dinero que se retiene al trabajador, al cual se suma el monto que aporta la empresa y que es liquida una vez cada tres meses.

3.11. *Vacaciones y Bono Vacacional*: es el descanso temporal del trabajo al que tiene derecho todo trabajador, se paga a razón de la alícuota del salario básico multiplicado por la cantidad de días que establezca la convención; así mismo el bono vacacional es la gratificación que se da al retornar de sus vacaciones este según lo establecido en la convención.

3.12. *Utilidades*: es la participación en los beneficios del ejercicio económico a la que tienen derecho los trabajadores, este se paga a razón de salario básico y se calcula, sacando la alícuota diaria del salario básico y multiplicándola por la cantidad de días que establezca la convención.

4. Sub-unidad de Registro Socio – Jurídica: recoge las cláusulas que corresponden a los beneficios sociales y jurídicos de los trabajadores, englobando beneficios económicos, que buscan contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

4.1. *Contribución para gastos mortuorios*: es el subsidio económico que se da a los familiares de un trabajador, para el pago de los gastos por fallecimiento ya sea del trabajador o de un familiar consanguíneo en primer grado.

4.2. *Nacimiento de hijos*: es la prima que se entrega a cada trabajador por el nacimiento de un hijo, que se divide en dos declives; el primero una gratificación económica, el segundo un permiso remunerado.

4.3. *Detenciones policiales o Judiciales*: es el arresto preventivo que puede sufrir un trabajador por parte de las autoridades policiales o judiciales de la jurisdicción venezolana.

4.4. *Transporte para los trabajadores*: es el beneficio que contempla el traslado de los trabajadores desde su residencia al comienzo de la jornada hasta el puesto de trabajo y viceversa.

4.5. *Útiles Escolares*: es la gratificación que entrega a los trabajadores que tienen hijos estudiando, para la compra o adquisición de los utensilios necesarios para realizar el estudio.

4.6. *Accidentes en eventos deportivos*: es la contingencia que ocurre cuando un trabajador de la empresa, se accidenta durante la realización de un evento deportivo en el que este participe.

4.7. *Prestamos Para Adquisición de Vivienda*: es el anticipo que se otorga a los trabajadores para la compra de vivienda propia.

4.8. *Fiesta de Fin de Año*: es el agasajo que se realiza para los trabajadores, con ocasión del cierre del año laboral.

4.9. *Fiesta del 1ero de Mayo*: es el festejo que se realiza en conmemoración del día internacional del trabajador.

4.10. *Permisos y viáticos para convenciones*: es la autorización y pago de gasto, que se otorga a los miembros del sindicato para que asistan a reuniones y congresos de sindicatos.

4.11. *Local Sindical*: es el espacio o recinto físico cedido al sindicato para que realice sus procedimientos.

4.12. *Juguetes*: es la gratificación económica que se le da a cada trabajador para que realicen la compra de juguetes para sus hijos.

4.13. *Matrimonio*: es el beneficio que consiste en una gratificación económica y un permiso remunerado por tres días para los trabajadores que se casen.

4.14. *Permisos sindicales*: es la autorización que se otorga a la junta directiva del sindicato para que realice las tareas inherentes al sindicato.

4.15. *Pago por paro generado por SIDOR*: es la cantidad de dinero que se entrega a los trabajadores si y solo si, los trabajadores de SIDOR representado por el sindicato de SIDOR generan paro o huelgas que impidan el acceso a la planta siderurgia.

4.16. *Cuota sindical*: es la asignación que debe ser descontada del salario del trabajador sindicalizado.

4.17. *Llamada por trabajo urgente*: es la convocatoria que se le hace al trabajador para que concurra en forma inmediata a prestar sus servicios.

4.18. *Procedimiento de conciliación*: es el procedimiento que se debe seguir para la resolución de conflictos entre el trabajador y el patrono, antes de llegar a la vía administrativa ó judicial.

4.19. *Servicio militar obligatorio*: es la obligación que tiene todo ciudadano de realizar actividades militares para su nación, establece el procedimiento a seguir en caso de que un trabajador deba prestar este servicio militar.

4.20. *Permiso para trámites de documentos*: es la autorización de falta justificada al trabajo, para la gestión de un documento legal, de los que se encuentra señalados en la convención.

4.21. *Pago de los 3 días del S.O.S*: es el subsidio que otorga la empresa al trabajador, al pagar los primeros 3 días del reposo que no cancela el I.V.S.S. así como la duración del reposo, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en la convención.

4.22. *Becas*: es el subsidio monetario para el pago de gastos educativos, que se otorga al trabajador o sus hijos que se encuentren estudiando, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la convención,

4.23. *Fiesta del día intencional del niño*: es la celebración que se hace en honor a los hijos de los trabajadores, comprendidos entre 0 y 12 años.

5. Sub-unidad de Registro Seguridad y Ambiente: reúne las cláusulas en materia de seguridad y ambiente de trabajo, según las circunstancias o factores que pueden mediar en la relación de trabajo.

5.1. *Trabajos Adecuados para Convalecientes*: es la reubicación temporal de un trabajador que se encuentra convaleciente por un accidente laboral, esta reubicación por un lapso de 90 días y el trabajador no debe considerarse titular del cargo.

5.2. *Rehabilitación y entrenamiento del trabajador*: es el beneficio que contempla dos supuestos: primero la creación de un procedimiento que tenga por finalidad la recuperación de una actividad o función perdida o disminuida por traumatismo y/o enfermedad ocupacional; segundo la creación de programas de capacitación del personal para las tareas propias del trabajo según la descripción de cargo y lo establecido en la ley.

5.3. *Fuentes de agua potable*: es la obligación que tiene la empresa de proveer dispensadores de agua potable, fría y vasos en las diferentes áreas de trabajo.

5.4. *Servicios sanitarios y lugares de comida*: es obligación del patrono de suministra espacios adecuados que sirvan como servicios sanitarios, así como áreas que sirvan de comedores para los trabajadores.

5.5. *Bono de seguridad e higiene en el trabajo*: es la cantidad de dinero o gratificación económica que se otorga al trabajador, sí solo sí, cumple con la meta establecida en la convención en materia de accidentes.

5.6. *Servicios de vestuarios y escaparate*: es la obligación que corresponde al patrono de suministra espacios adecuados para que los trabajadores se cambien y guarden sus objetos personales durante el trabajo; y sus herramientas de trabajo al terminar la jornada.

6. Sub-unidad de Registro Funcional: reúne las cláusulas en materia de cargos y sus funciones; plasmando formas de promoción o ascenso a cargos superiores y la recategorización del cargo por meritos del trabajador.

6.1. *Promoción a cargos Superiores:* es el ascenso a nuevos puestos dentro de la escala (tabulador) de cargos de trabajo, que representa un cambio de actividad y un aumento de salario.

6.2. *Recategorización por Méritos:* es el cambio que ocurre cuando ya sea por modernización de los equipos, reajuste de funciones o creación de nuevos cargos, se cambia la categoría de un trabajador.

CAPITULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS:

Flexibilidad Interna:

1. Sub Unidad de Análisis Contractual:

1.1. Periodo de Prueba:

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	X
Observaciones: No es contemplado en ninguna de las convenciones colectivas, el Periodo de Prueba se encuentra reglado por el Reglamento de la Ley Orgánica del trabajo en su artículo 30.			

1.2. Tiempo Indeterminado

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	X
Observaciones: No se registra en ninguna de las convenciones colectivas de trabajo de la empresa, se establece por la Ley Orgánica del Trabajo en su articulo 73,			

1.3. Tiempo Parcial

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	X
Observaciones: la empresa no concibe este tipo de modalidad de trabajo, por ser una empresa de mantenimiento electromecánico; muchos de los trabajos se realizaban bajo la figura de las paradas.			

1.4. Reclutamiento:

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
Sutrasersisa: debe presentar el 60% de los elegibles obreros, que serán evaluados por la empresa.	Sutrasersisa: debe presentar el 75% de los elegibles obreros, que serán evaluados por la empresa.	Sutrasersisa: debe presentar el 75% de los elegibles obreros, que serán evaluados por la empresa.	Sutrasersisa: debe presentar el 75% de los elegibles obreros, que serán evaluados por la empresa. Sindesersisa: puede presentar elegibles cuando haya vacantes en el tabulador mensual, que serán evaluadas por la empresa.
Observaciones: El sindicato tiene la potestad de presentar a la empresa un número de candidatos para los puestos de trabajo que se encuentre vacantes. En 2001 y hasta el cierre de la organización, se dio un estancamiento en el porcentaje de elegibles que el sindicato puede presentar a la empresa. El avance en la última convención es el otorgamiento de la misma potestad al sindicato de los empleados de la organización, limitando de esta manera la presentación a los cargos que se encuentran dentro del tabulador mensual, los cuales son cargos de obra (supervisores, almacenistas, entre otros).			

1.5. Contratación de Personal

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	X
Observaciones: Queda a potestad de la empresa, bajo el cumplimiento del ordenamiento legal vigente.			

1.6. Contratación de Trabajadores Extranjeros

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	X
Observaciones: Este tipo de contratación se realiza a través de contratos de asesoría, en los que el sindicato no interviene; son trabajadores de la empresa matriz Techint, con beneficios diferentes, a los establecidos para los nacionales.			

2. Sub Unidad de Análisis de Jornada:

2.1. Tiempo Determinado

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	Se reafirma la aplicación de la ley (Art. 195, 196 LOT)
Observaciones: no se contempla sino hasta la última convención colectiva de trabajo entre el 2006 y el 2008, solo se reafirma la normativa legal vigente.			

2.2. Tiempo Total

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	Se reafirma la aplicación de la ley (Art. 195, 196 LOT)
Observaciones: no se contempla sino hasta la última convención colectiva de trabajo entre el 2006 y el 2008, solo se reafirma la normativa legal vigente.			

2.3. Jornada Diurna

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	Se reafirma la aplicación de la ley (Art. 195, 196 LOT)
Observaciones: no se contempla sino hasta la última convención colectiva de trabajo entre el 2006 y el 2008, solo se reafirma la normativa legal vigente.			

2.4. Jornada Nocturna

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	Se reafirma la aplicación de la ley (Art. 195, 196 LOT)
Observaciones: no se contempla sino hasta la última convención colectiva de trabajo entre el 2006 y el 2008, solo se reafirma la normativa legal vigente.			

2.5. Jornada Mixta

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	Se reafirma la aplicación de la ley (Art. 195, 196 LOT)
Observaciones: no se contempla sino hasta la última convención colectiva de trabajo entre el 2006 y el 2008, solo se reafirma la normativa legal vigente.			

2.6. Cambio de horario de trabajo

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
Se establece la participación del cambio de Horario al Sindicato con 3 días de anticipación al cambio			
Observaciones: esta cláusula no presenta modificación, durante la vigencia de las convenciones colectivas. Solo impone el deber de participar al sindicato, sin que esto se entienda como un deber de sentarse a discutir el cambio del horario.			

2.7. Tiempo de Descanso y comida

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
Cuando por la naturaleza del trabajo, el trabajador no pueda ausentarse... El pago del referido tiempo de reposo y comida se hará tomando como base el <i>salario normal</i> del trabajador... la empresa pagara a los trabajadores... además de <i>una hora</i> de sobre tiempo a <i>salario básico normal</i>...	Cuando por la naturaleza del trabajo, el trabajador no pueda ausentarse... El pago del referido tiempo de reposo y comida será tomando como base al <i>salario normal</i> del trabajador.	Cuando por la naturaleza del trabajo, el trabajador no pueda ausentarse... El pago del referido tiempo de reposo y comida será tomando como base al <i>salario normal</i> del trabajador.	Cuando por la naturaleza del trabajo, el trabajador no pueda ausentarse... El pago del referido tiempo de reposo y comida se hará tomando como base el <i>salario normal</i> del trabajador... Empresa se compromete a conceder <i>20 minutos de la jornada</i> de trabajo para que el trabajador coma. En el supuesto de que deba trasladarse... éste lapso será de <i>30 minutos</i>.
Observaciones: Introduciendo para el 2006, 20 minutos de descanso ampliado al trabajador que se traslade a 30 minutos.			

2.8. Tiempo para guardar herramientas

2.6. Tiempo para guardar herramientas			
Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
La Empresa concederá los <i>últimos 15 minutos de cada jornada de trabajo</i> para que los trabajadores se dediquen a guardar las herramientas o útiles de trabajo y a su aseo personal.		La Empresa concederá los <i>últimos 15 minutos de cada jornada de trabajo</i> para que los trabajadores se dediquen a guardar las herramientas o útiles de trabajo y a su aseo personal. En el supuesto de que el trabajador se encuentre muy distante del área donde normalmente trabaja <i>éste lapso será de 30 minutos.</i>	
Observaciones: Esta cláusula evoluciona en el 2003 concediendo más tiempo para los trabajadores que se encuentre en zonas distantes dentro de la planta Sidor.			

2.9. Permisos para trabajadores que están estudiando

23.6. Permisos para trabajadores que están estudiando			
Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	...trabajadores que estén realizando estudios de Bachillerato, Técnica o Universitaria, la empresa otorgará permiso remunerado a salario básico durante la jornada de trabajo del día respectivo, a aquellos que así lo soliciten a su supervisor inmediato, para presentar los correspondientes exámenes finales y de reparación...	
Observaciones: esta cláusula contempla los permisos remunerados solo en casos de exámenes finales o de reparación.			

3. Sub unidad de Análisis de Remuneración y Compensación:

3.1. Bono nocturno y Horas extras

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	La Empresa conviene en seguir pagando las Horas Extraordinarias...en Jornada Diurna, un <i>recargo del (55%) sobre el salario normal...</i> Con respecto al Bono Nocturno, la Empresa conviene en pagar con un <i>recargo del (35%) sobre el salario básico...</i> estos recargos no son acumulables en ningún momento.	La Empresa conviene en seguir pagando las Horas Extraordinarias...e n Jornada Diurna, un <i>recargo del (55%) sobre el salario normal...</i> Con respecto al Bono Nocturno, la Empresa conviene en pagar con un <i>recargo del (35%) sobre el salario básico...</i> estos recargos no son acumulables en ningún momento.	La Empresa conviene en seguir pagando las Horas Extraordinarias... en la Jornada Diurna, con un <i>recargo del (58%) sobre el salario normal...</i> Con respecto al Bono Nocturno, la Empresa conviene en pagar con un <i>recargo del (38%) sobre el salario básico...</i> Queda expresamente entendido que en estos recargos... no son acumulables.
Observaciones: El recargo en Bono Nocturno y Horas Extras aumenta para la el 2006 un 3% sobre las demás convenciones.			

3.2. Comida y transporte en horas extra

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
A los trabajadores que por orden de la Empresa laboren un día, 4 o más horas extraordinarias la Empresa le suministrará: 1) Una comida dietéticamente balanceada, acompañada de bebida pasteurizada o en su defecto el valor en bolívares del costo de la comida. 2) Transporte para su traslado hasta la casa de habitación del trabajador, en San Félix y Puerto Ordaz.			
			3) <i>Los días sábado, para los trabajadores que laboren en horario de siete de la mañana (07:00 AM) a tres de la tarde (03:00 PM), la Empresa le suministrará transporte para su traslado hasta la casa del trabajador, en Upata y Ciudad Bolívar.</i>
Observaciones: Esta cláusula mantiene el mismo esquema desde el 1999, agregando para el 2006 el transporte de los días sábados para los trabajadores que vivan fuera del municipio Caroní.			

3.3 Contribuciones para incapacidades absolutas

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	En caso de incapacidad absoluta y permanente del trabajador, por causa de accidente industrial o enfermedad profesional, debidamente certificada por el I.V.S.S. y el médico de la Empresa, ésta le pagará al trabajador como contribución única de carácter no salarial la cantidad de <i>Bs.F. 1.500,00</i>	En caso de incapacidad absoluta y permanente del trabajador, por causa de accidente industrial o enfermedad profesional, debidamente certificada por el I.V.S.S. y el médico de la Empresa, ésta le pagará al trabajador como contribución única de carácter no salarial la cantidad de <i>Bs.F. 1.900,00</i>
Observaciones: Se da un aumento en el 2006 de la cantidad correspondiente a la contribución única.			

3.4 Montepío

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	Cuando Fallezca un trabajador amparado por esta CC. o un Familiar, tales como conyugue o quien haga vida marital, hijos, padres, hermanos, y abuelos de éste, se descontara a cada trabajador afiliado un monto de <i>Bs.F. 5,00...</i> el monto acumulado se entregara al trabajador o su familiar por el sindicato	Cuando Fallezca un trabajador amparado por esta CC. o un Familiar, tales como conyugue o quien haga vida marital, hijos, padres, hermanos, y abuelos de éste, se descontara a cada trabajador afiliado un monto de <i>Bs.F. 10,00...</i> el monto acumulado se entregara al trabajador o su familiar por el sindicato
Observaciones: este beneficio dinerario dependerá de la cantidad de trabajadores sindicalizados y su progreso en la convención del 2006 reside en la inclusión de los trabajadores del sindicato mensual y el aumento de la cuota a descontar.			

3.5. Prima por Trabajo en Descanso Legal y Contractual

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
Cuando el trabajador preste servicios en su día de descanso Convencional (Sábado) y/o Legal (Domingo), la Empresa le remunerará los siguientes conceptos:1) Un (1) salario normal por el día de descanso Convencional y/o Legal. 2) Un (1) salario normal,... B) Un (1) día de descanso compensatorio a disfrutar en la semana siguiente remunerado a salario normal, sólo cuando haya trabajado el descanso legal. (Domingo). C) En el supuesto de que el trabajador labore un día de descanso contractual (Sábado) y éste coincida con un feriado nacional, la Empresa cancelará un día adicional de pago, y no dando lugar al día compensatorio al cual hace referencia el anterior literal.	Cuando el trabajador preste servicios en su día de descanso Convencional (Sábado) y/o Legal (Domingo), la Empresa le remunerará los siguientes conceptos:1) Un (1) salario normal por el día de descanso Convencional y/o Legal. 2) Un (1) salario normal,... B) Un (1) día de descanso compensatorio a disfrutar en la semana siguiente remunerado a salario normal, sólo cuando haya trabajado el descanso legal. (Domingo). C) En el supuesto de que el trabajador labore un día de descanso contractual (Sábado) y éste coincida con un feriado nacional, la Empresa cancelará un día adicional de pago, y no dando lugar al día compensatorio al cual hace referencia el anterior literal.	Cuando el trabajador preste servicios en su día de descanso Convencional (Sábado) y/o Legal (Domingo), la Empresa le remunerará los siguientes conceptos:1) Un (1) salario normal por el día de descanso Convencional y/o Legal. 2) Un (1) salario normal, con un recargo del 55% adicional... B) Un (1) día de descanso compensatorio a disfrutar en la semana siguiente remunerado a salario normal, sólo cuando haya trabajado el descanso legal. (Domingo). C) En el supuesto de que el trabajador labore un día de descanso contractual (Sábado) y éste coincida con un feriado nacional, la Empresa cancelará un día adicional de pago, y no dando lugar al día compensatorio al cual hace referencia el anterior literal.	Cuando el trabajador preste servicios en su día de descanso semanal Convencional (Sábado) y/o Legal (Domingo), la Empresa le remunerará los siguientes conceptos:1) Un (1) salario normal por el día de descanso semanal Convencional y/o Legal.2) Un (1) salario normal, con un recargo del 58% adicional... B) A disfrutar en la semana siguiente de un (1) día de descanso compensatorio remunerado a salario normal, sólo y cuando haya trabajado el descanso legal. (Domingo). C) En el supuesto de que el trabajador labore un día de descanso contractual (Sábado) y éste coincida con un feriado nacional, la Empresa cancelará un día adicional de pago, y no dando lugar al día compensatorio al cual hace referencia el anterior literal. D) En el supuesto de que el trabajador labore un día de descanso legal (Domingo) y éste coincida con otro feriado nacional, la Empresa cancelará un bono sin impacto salarial equivalente (Bs.F. 20,00) que se liquidará como salario de eficacia atípica.
Observaciones: el avance se denota en el porcentaje de recargo que aumenta un 3% de 55% a 58%, así como el establecimiento de de un bono sin impacto salarial de Bs. 20, si el trabajador labora un domingo que coincida con un feriado nacional.			

3.6. Comida para los trabajadores

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	La Empresa se compromete... al suministro de una comida por cada jornada de trabajo efectivamente laborada, o en su defecto a suministrar uno de los instrumentos para la obtención de comida... A aquellos trabajadores que sean contratados por tiempo determinado o para una obra determinada, y que no sean beneficiarios de la ley de Alimentación... la Empresa les suministrara una contribución única sin incidencia salarial de Bs.F. 1,20 por cada jornada efectivamente laborada...	La Empresa se compromete... al suministro de una comida por cada jornada de trabajo efectivamente laborada, o en su defecto a suministrar uno de los instrumentos para la obtención de comida... A aquellos trabajadores que sean contratados por tiempo determinado o para una obra determinada, y que no sean beneficiarios de la ley de Alimentación... la Empresa les suministrara una contribución única sin incidencia salarial de Bs.F. 2,40 por cada jornada efectivamente laborada...	La Empresa se... compromete al suministro de una comida por cada jornada de trabajo efectivamente laborada, o en su defecto a suministrar uno de los instrumentos para la obtención de comida... A aquellos trabajadores que sean contratados por tiempo determinado o para una obra determinada, y que no sean beneficiarios de La Ley de Alimentación... Empresa le suministrara una contribución única sin incidencia salarial de Bs.F. 2,40 por cada jornada efectivamente laborada...
Observaciones: el avance se da entre la convención del 2001-2003 a la convención del 2003-2005, en la que el monto para los contratados cambia de Bs. 1,20 a Bs. 2,40			

3.7. Tiempo de viaje

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	La Empresa conviene en pagar a sus trabajadores, que vivan en San Félix y Puerto Ordaz el equivalente a una hora (1 hr.) de salario básico, por concepto de tiempo de viaje por jornada efectiva de trabajo.		
			<i>...Para el caso de sus trabajadores, que vivan en Upata y Ciudad Bolívar, la Empresa conviene en pagar el equivalente a una hora y treinta minutos (1 hr. y 30 min.) de salario básico por concepto de tiempo de viaje por jornada efectiva de trabajo.</i>
Observaciones: en esta cláusula más que un progreso se observa una inclusión de los trabajadores que viven en Upata y Ciudad Bolívar. Ya que durante 2 convenciones colectivas se mantiene la base de cálculo para el pago.			

3.8. Pago de salario

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	La Empresa se Compromete al pago mediante depósitos en una cuenta de ahorro apertura da para cada uno en una institución bancaria de la localidad.		
			...A los trabajadores de la <i>nómina diaria mediante depósitos semanales acreditados en sus respectivas cuentas</i> . Los salarios correspondientes a los trabajadores de la nómina mensual serán acreditados quincenalmente... abonando, como anticipo, <i>50% del salario básico mensual del trabajador</i> , en la primera quincena de cada mes... <i>la Empresa concederá a los trabajadores... un tiempo máximo de tolerancia de 15 minutos para que hagan efectivo el cobro de sus respectivos salarios...</i>
Observaciones: en la última convención se establece una distinción en la fecha de pago de los trabajadores según la nomina a la que pertenecen. La flexibilidad se observa en el establecimiento del lapso de tiempo que concede la empresa para el cobro de la quincena.			

3.9. Salario y tabulador

Nº de Cláusula CC 1999-2001				Nº de Cláusula CC 2001 - 2003				Nº de Cláusula CC 2003 - 2005				Nº de Cláusula CC 2006 - 2008			
X				Las Partes convienen en aceptar el sistema de escala de salarios básicos de ingreso para cada clasificación contenidos en el Tabulador que se acompaña a la presente Convención Colectiva... Cuando fuese necesario efectuar cambios o reajustes, o establecer nuevas clasificaciones... la Empresa podrá agregarlos al tabulador siempre que los salarios que se establezcan para los oficios creados guarden relación con los de similares, o mayor importancia que establezca ésta Convención.											
				Observaciones: se ratifica la existencia de un tabulador específico de sueldos y salarios que podrá ser modificado por la Empresa.											

3.10. Fondo de Ahorro

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	... la Empresa, conviene en otorgar a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mayor a los 90 días y que se inscriban en el plan de ahorros, que seguros las reglas del Reglamento General del Fondos de Ahorros.	... la Empresa, conviene en otorgar a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mayor a los 90 días y que se inscriban en el plan de ahorros, una contribución trimestral equivalente, en el primer año de vigencia de esta Convención, al 70% del monto que los trabajadores hubieren ahorrado en el período respectivo. La Empresa no estará obligada a contribuir sino hasta por un ahorro máximo <i>equivalente al 7% del salario básico semanal o mensual del respectivo trabajador...</i>	... la Empresa, conviene en otorgar a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mayor a los 90 días y que se inscriban en el plan de ahorros, una contribución trimestral equivalente, en el primer año de vigencia de esta Convención, al 70% del monto que los trabajadores hubieren ahorrado en el período respectivo, y en el segundo año de vigencia de esta Convención, una contribución trimestral equivalente al 80% del monto que los trabajadores hubieren ahorrado en el período respectivo; en ambos casos en el entendido de que la Empresa no estará obligada a contribuir sino hasta por un ahorro máximo <i>equivalente al 8% del salario básico semanal o mensual del respectivo trabajador...</i>
Observaciones: el avance se da en la ultima convención, estableciendo una contribución del máxima equivalente al 8%			

3.11. Vacaciones Bono Vacacional

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
...con pago de 40 días de salario a todos y cada uno de sus trabajadores. Igualmente la Empresa entregará a cada trabajador, al regreso de vacaciones la suma de Bs.F. 30,00 como complemento sin impacto salarial, que se liquidará como salario de eficacia atípica.	...con pago de 50 días de salario a todos y cada uno de sus trabajadores. Igualmente la Empresa entregará a cada trabajador, al regreso de vacaciones la suma de Bs.F. 40,00 como complemento sin impacto salarial, que se liquidará como salario de eficacia atípica.	...con pago de 50 días de salario a todos y cada uno de sus trabajadores. Igualmente la Empresa entregará a cada trabajador, al regreso de vacaciones la suma de Bs.F. 60,00 como complemento sin impacto salarial, que se liquidará como salario de eficacia atípica.	...50 días de salario a todos y cada uno de sus trabajadores. Igualmente la Empresa entregará a cada trabajador, al regreso de vacaciones la suma de Bs.F. 95,00 como complemento sin impacto salarial, que se liquidará como salario de eficacia atípica.
Observaciones: se observa una tendencia de aumento solo en la suma que pagara la empresa al trabajador al retorno de las vacaciones en la evolución histórica de las convenciones.			

3.12. Utilidades

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
se Pagará <i>60 días</i> a salario Básico	se Pagará <i>75 días</i> a salario Básico	se Pagará <i>90 días</i> a salario Básico	se Pagará <i>110 días</i> a salario Básico
Observaciones: se observa una tendencia de aumento en la cantidad de días a pagar en materia de utilidades a través de la evolución históricas de las convenciones.			

4. Sub Unidad de Análisis Socio-Jurídica:

4.1. Contribución para gastos mortuorios

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	La Empresa en el supuesto de fallecimiento de algún trabajador por muerte natural o trágica conviene en cancelar a los familiares que aparezcan en el registro de la Empresa una contribución única de carácter no salarial de Bs.F. 750,00	La Empresa en el supuesto de fallecimiento de algún trabajador por muerte natural o trágica conviene en cancelar a los familiares que aparezcan en el registro de la Empresa una contribución única de carácter no salarial de Bs.F. 1.000,00
Observaciones: se observa un aumento de Bs. 250,00 en la cantidad a pagar en materia como contribución para gastos mortuorios de un trabajador.			

4.2. Nacimiento de hijos

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	La Empresa contribuirá para cada trabajador que tenga antigüedad superior a 3 meses con una gratificación de carácter no salarial para ningún efecto de Bs.F. 90,00 por cada hijo que le nazca al trabajador y un permiso de 2 días remunerados a salario básico.	La Empresa contribuirá para cada trabajador que tenga antigüedad superior a 3 meses con una gratificación de carácter no salarial para ningún efecto de Bs.F. 120,00 por cada hijo que le nazca al trabajador y un permiso de 2 días remunerados a salario básico.
Observaciones: se observa un aumento de Bs. 30,00 en la cantidad a pagar en materia como contribución por nacimiento de hijo por cada trabajador.			

4.3. Detenciones policiales o Judiciales

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	...cuando un trabajador sea llamado por las autoridades policiales o judiciales a rendir declaración siempre que demuestre el hecho con la citación... se concederá permiso remunerado a <i>salario básico</i> por el tiempo necesario... para percibir la referida remuneración el trabajador deberá presentar ... constancia, debidamente sellada y firmada por la autoridad competente... Es entendido que el trabajador se reintegrará de inmediato a sus labores al concluir las diligencias que motivaron su ausencia... Asimismo, cuando un trabajador de la Empresa, al conducir un vehículo con instrucciones de la misma, sea detenido por causa de un accidente de tránsito sin ser culpable del mismo... la Empresa le reconocerá como permiso remunerado hasta por un lapso no mayor de <i>15 días a salario básico</i> contados a partir de su detención...		
Observaciones: esta cláusula nace en la convención 2001-2003 y se mantiene hasta la última convención de la empresa sin modificación.			

4.4. Transporte para los trabajadores

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
...hasta tanto se mejore el servicio público de transporte en Ciudad Guayana que facilite a los trabajadores su traslado desde su residencia en la ciudad hasta su lugar de trabajo y viceversa, la Empresa mantendrá el servicio de transporte...			
			...Asimismo, la Empresa a los fines de facilitar el traslado de ciertos trabajadores... que vivan fuera de Ciudad Guayana, colaborará en facilitar 6 puestos para Ciudad Bolívar y 12 puestos para la ciudad de Upata, en unidades de transporte; Igualmente, la Empresa se compromete a facilitar, durante el período de lactancia, a las madres trabajadoras... transporte para su traslado... en la oportunidad de los descansos destinados para amamantar a sus hijos...
Observaciones: el avance se observa en la convención del 2006, por la inclusión de los trabajadores de Upata y Ciudad Bolívar.			

4.5. Útiles Escolares

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
gratificación de Bs. 30,00 por cada Hijo Inscrito en el IVSS que cursen estudios de preescolar, Primaria y Secundaria... condiciones aplican	gratificación de Bs. 50,00 por cada Hijo Inscrito en el IVSS que cursen estudios de preescolar, Primaria y Secundaria ... condiciones aplican	gratificación de Bs. 75,00 por cada Hijo Inscrito en el IVSS que cursen estudios de preescolar, Primaria y Secundaria... condiciones aplican	gratificación de Bs. 125,00 por cada Hijo Inscrito en el IVSS que cursen estudios de preescolar, Primaria y Secundaria... condiciones aplican
Observaciones: se observa un aumento de Bs. 50,00 en la gratificación por cada hijo en la convención 2006-2008			

4.6. Accidentes en eventos deportivos

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	Siempre que sea designada la representación por el sindicato en un evento deportivo oficial, se considerara la aplicación de la cláusula 17 (Pago de los 3 días del S.O.S.)
Observaciones: en caso de accidente en evento deportivo la empresa aplicara la cláusula 17 que contempla el pago de los 3 días del S.O.S.			

4.7. Prestamos Para Adquisición de Vivienda:

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	El Préstamo será de <i>60 Días de Salario Básico</i> , para la adquisición de la primera vivienda (Condiciones Especiales Aplican)
Observaciones: cláusula novísima que solo se encuentra tipificada en la convención 2006-2008 establecido 2 meses de salario básico, para la adquisición de vivienda.			

4.8. Fiesta de Fin de Año:

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	La Empresa en Conjunto con el Sindicato se comprometen a organizar la celebración... la cual se realizara el tercer sábado de diciembre... en el que se entregara un reconocimiento a los trabajadores que cumplan 5 o 10 años ininterrumpidos en la empresa... Los gastos estarán previamente definidos por las partes y correrán a cargo de la empresa.
Observaciones: cláusula novísima que solo se encuentra tipificada en la convención 2006-2008 establecido dos supuesto: 1. la entrega de reconocimiento por años de servicios y 2. El pago de los gastos de la fiesta corresponderá a la empresa.			

4.9. Fiesta del 1ero de Mayo:

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	La contribución de la empresa es de: Bs. 3.000,00 por cada año de vigencia	La contribución de la empresa es de: 1er año de vigencia de la CC: Bs. 6.500,00 y en el siguiente año de vigencia: Bs. 7.000,00
Observaciones: se observa un repunte de Bs. 3.500,00 en la cantidad de contribución por parte de la empresa en la convención 2006-2008 para el primer año de vigencia y de Bs. 500,00 para el segundo año de vigencia.			

4.10. Permisos y viáticos para convenciones

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	Permiso por un máximo de 2 días pagados a salario básico.
Observaciones: esta cláusula nace en la convención 2006-2008 se aplica a los miembros del sindicato de trabajadores de Sutrasersisa,			

4.11. Local Sindical

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	La empresa suministrara un local dentro de las instalaciones de mantecal, mientras Sidor siga facilitando a la Empresa las instalaciones de Mantecal...
Observaciones: Tipifica la obligación de la Empresa se suministrar un local sindical, siempre y cuando Sidor siga dando en comodato Mantecal a la organización.			

4.12. Juguetes

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
Por cada Hijo Inscrito en el IVSS, Se dará un pago de <i>Bs.F. 30,00</i>	Por cada Hijo Inscrito en el IVSS, Se dará un pago de <i>Bs.F. 50,00</i>	Por cada Hijo Inscrito en el IVSS, Se dará un pago de <i>Bs.F. 75,00</i>	Por cada Hijo Inscrito en el IVSS, Se dará un pago de <i>Bs.F. 105,00</i>
Observaciones: se observa un aumento de Bs. 30,00 en la gratificación por cada hijo en la convención 2006-2008			

4.13. Matrimonio

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
La Empresa conviene en conceder al trabajador, con antigüedad superior a tres (3) meses, que contraiga matrimonio una bonificación de carácter no salarial para ningún efecto de <i>Bs.F. 10,00</i>). El trabajador se obliga a presentar el acta de matrimonio dentro de los 30 días siguientes a fin de solicitar el pago, además concederá permiso de tres (3) días remunerados a salario básico.	La Empresa conviene en conceder al trabajador, con antigüedad superior a tres (3) meses, que contraiga matrimonio una bonificación de carácter no salarial para ningún efecto de <i>Bs.F. 30,00</i>). El trabajador se obliga a presentar el acta de matrimonio dentro de los 30 días siguientes a fin de solicitar el pago, además concederá permiso de tres (3) días remunerados a salario básico.	La Empresa conviene en conceder al trabajador, con antigüedad superior a tres (3) meses, que contraiga matrimonio una bonificación de carácter no salarial para ningún efecto de <i>Bs.F. 40,00</i>). El trabajador se obliga a presentar el acta de matrimonio dentro de los 60 días siguientes a fin de solicitar el pago, además concederá permiso de tres (3) días remunerados a salario básico.	La Empresa conviene en conceder al trabajador, con antigüedad superior a tres (3) meses, que contraiga matrimonio una bonificación de carácter no salarial para ningún efecto de <i>Bs.F. 60,00</i>). El trabajador se obliga a presentar el acta de matrimonio dentro de los 60 días siguientes a fin de solicitar el pago, además concederá permiso de tres (3) días remunerados a salario básico.
Observaciones: se observa una tendencia al aumento desde la convención del 1999-2001 de Bs. 20,00, para la convención 2006-2008 es de Bs.F. 10,00, también se observa una flexibilización del tiempo de presentación de la constancia entre la convención del 2001-2003 y la convención 2003-2005 que se mantiene hasta la última convención.			

4.14. Permisos sindicales

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
Permisos a Tiempo Completo (Secretario General y el Secretario <i>General de Reclamos</i>) Remunerados. Los demás miembros disfrutaran <i>un máximo de 24 horas semanales</i> .	Permisos a Tiempo Completo (Secretario General) Remunerados. Los demás miembros disfrutaran <i>un máximo de 32 horas semanales</i> .	Permisos a Tiempo Completo (Secretario General) Remunerados. Los demás miembros disfrutaran un máximo de <i>2 días</i> a la semana Remunerados a <i>Salario Normal</i> .	Permisos a Tiempo Completo (Secretario General) Remunerados a <i>Salario Básico más tiempo de viaje por un máximo de 52 días anuales</i> . Los demás miembros también disfrutaran de permisos a <i>tiempo parciales</i> Remunerados por un máximo de <i>52 días anuales</i> .
Observaciones: esta cláusula tiene una marcada evolución en las convenciones colectivas, para la convención 2001-2003 no se hace identificación de la extensión de los permisos del Secretario General, pero se establecen para los demás miembros un máximo de 32 horas semanales que se traducen en 4 días de cada semana; para el 2003-2005 se reducen los permisos de los miembros a 2 días semanales y se establece la remuneración a salario normal; para la convención 2006-2008 se establece la remuneración a salario básico más tiempo de viaje de los permisos del Secretario General además de una limitación a 52 días anuales, en el caso del resto de representantes sindicales se establece el mismo máximo del Secretario general pero a tiempo parcial.			

4.15. Pago por paro generado por Sidor

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	Cuando se paralizan las actividades en el área industrial de SIDOR por causas ajenas al Sindicato y a la Empresa, y como consecuencia directa del sindicato del cliente SIDOR, la Empresa cancelará los días de paro hasta un máximo de tres (3) días continuos o alternos por mes, a aquellos trabajadores que exclusivamente por estos motivos no puedan prestar sus servicios...
Observaciones: cláusula novísima que establece el pago de un máximo de 3 días continuos o alternos por mes, cuando la paralización de actividades sea por causa ajena al sindicato de la empresa y responsabilidad directa del sindicato de sidor.			

4.16. Cuota sindical

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	La cuota a descontar a cada trabajador sindicalizado es establecida por el sindicato	La cuota a descontar a cada trabajador sindicalizado es establecida por el sindicato	La cuota a descontar a cada trabajador sindicalizado es establecida por el sindicato
Observaciones: Esta Cláusula otorga autonomía al sindicato para el establecimiento de la cantidad a descontar al personal sindicalizado. Se observa que se mantiene intacta a través de las diferentes convenciones colectivas de la empresa.			

4.17. Llamada por trabajo urgente:

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	...cuando, excepcionalmente y por razones de emergencia el trabajador sea llamado de urgencia a prestar servicios, la Empresa pagará a éste una bonificación extraordinaria sin impacto salarial, equivalente a la cantidad de Bs.F. 20,00) <i>siempre que el trabajador concurra a prestar los servicios requeridos</i> conforme a esta cláusula...
Observaciones: Cláusula novísima en la que se tipifica el pago de un bono de Bs.F. 20,00 solo cuando el trabajador concurra a trabajar.			

4.18. Procedimiento de conciliación

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
Las partes convienen en agotar los recursos amistosos y conciliatorios necesarios para dilucidar los casos... y a tal efecto cuando surgiere reclamos entre los trabajadores o el Sindicato y la Empresa			
... el trabajador por medio del representante sindical presentara el reclamo a su superior inmediato quien deberá contestar en el término <i>24 horas hábiles</i>. Si la contestación del superior inmediato no surgiere el arreglo, el trabajador por medio del representante sindical presentará el caso al departamento de Recursos Humanos, en cual dará la respuesta en un término de 3 días hábiles. En virtud de lo expuesto las partes se abstendrán de presentar reclamaciones, solicitudes y/o pliegos conciliatorios o conflictivos, por ante la autoridad del trabajo sin que previamente haya agotado el procedimiento aquí expuesto. La falta de trámite de este procedimiento, impide a las partes el ejercicio de su derecho de interponer reclamos o solicitudes ante las autoridades competentes.		... el trabajador por medio del representante sindical presentara el reclamo a su superior inmediato quien deberá contestar en el término <i>2 días hábiles</i>. Si la contestación del superior inmediato no surgiere el arreglo, el trabajador por medio del representante sindical presentará el caso al departamento de Recursos Humanos, en cual dará la respuesta en un término de 3 días hábiles. En virtud de lo expuesto las partes se abstendrán de presentar reclamaciones, solicitudes y/o pliegos conciliatorios o conflictivos, por ante la autoridad del trabajo sin que previamente haya agotado el procedimiento aquí expuesto. La falta de trámite de este procedimiento, impide a las partes el ejercicio de su derecho de interponer reclamos o solicitudes ante las autoridades competentes.	
Observaciones: el único cambio se realiza en la convención 2006-2008 en la que se establecen 2 días hábiles para que el trabajador reclame al supervisor inmediato a través del sindicato.			

4.19. Servicio militar obligatorio

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
... la Empresa le reconocerá al trabajador como permiso remunerado a salario básico, los <i>primeros 15 días</i> de ausencia por haber sido llamado o reclutado al Servicio Militar Obligatorio.		...la Empresa le reconocerá al trabajador como permiso remunerado a salario básico, los <i>primeros 15 días</i> de ausencia por haber sido llamado o reclutado al Servicio Militar Obligatorio.	...la Empresa le reconocerá al trabajador como permiso remunerado a salario básico, los <i>primeros 20 días</i> de ausencia por haber sido llamado o reclutado al Servicio Militar Obligatorio.
Observaciones: Se observa un estancamiento entre la convención colectiva del 2001-2003 y la convención del 2003-2005, la evolución se da en la convención 2006-2008 con el aumento a los primeros 20 días.			

4.20. Permiso para trámites de documentos

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
La Empresa conviene en conceder al trabajador... permiso remunerado a razón de salario básico, por el tiempo indispensable y hasta un máximo de un (1) día no acumulable al año, para que gestione y actualice los siguientes documentos:			
...pasaporte, libreta militar, cédula de identidad, licencia de conducir y su prórroga, partida de nacimiento, firma de documento para adquisición de vivienda.	... pasaporte, libreta militar, cédula de identidad, licencia de conducir y su prórroga, partida de nacimiento, firma de documento para adquisición de vivienda.		... pasaporte, cédula de identidad, licencia de conducir y su prórroga, acta de matrimonio, carta de concubinato, certificado médico para conducir, partida de nacimiento, firma de documento para adquisición de vivienda, acta de defunción correspondiente al cónyuge o persona con quien haga vida marital el trabajador, padre, madre, e hijos del trabajador que vivan o dependan económicamente de él.
Observaciones: se observa un estancamiento entre 2001 y el 2005, para la convención colectiva del 2006-2008 se realiza una ampliación en los documentos y solo se elimina la libreta militar.			

4.21. Pago de los 3 días del S.O.S

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
La Empresa conviene en pagar a sus trabajadores que estén de reposo otorgado por el Seguro Social Obligatorio, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, <i>los 3 primeros días de salario básico que no paga el Seguro Social Obligatorio, del I.V.S.S. y su salario básico...</i> Queda entendido que la Empresa pagará anticipadamente, el cien por 100% del salario básico al trabajador que esté de reposo, pudiendo recuperar del I.V.S.S. la parte que corresponde pagar a dicho instituto...	La Empresa conviene en pagar a sus trabajadores que estén de reposo otorgado por el Seguro Social Obligatorio, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, <i>los 3 primeros días de salario básico que no paga el Seguro Social Obligatorio, del I.V.S.S. y su salario básico...</i> Queda entendido que la Empresa pagará anticipadamente, el cien por 100% del salario básico al trabajador que esté de reposo, pudiendo recuperar del I.V.S.S. la parte que corresponde pagar a dicho instituto...	La Empresa conviene en pagar a sus trabajadores que estén de reposo otorgado por el Seguro Social Obligatorio, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, los 3 primeros días de salario básico... siendo que en los reposos mayores de 3 días, <i>del cuarto día en adelante y por termino no mayor de 52 semanas, la Empresa pagará la diferencia que existe entre la prestación que el trabajador recibe del I.V.S.S. y su salario básico.</i> Queda entendido que la Empresa pagará anticipadamente, el cien por 100% del salario básico al trabajador que esté de reposo, pudiendo recuperar del I.V.S.S. la parte que corresponde pagar a dicho instituto...	La Empresa conviene en pagar a sus trabajadores que estén de reposo otorgado por el Seguro Social Obligatorio, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, los 3 primeros días de salario básico... siendo que en los reposos mayores de 3 días, <i>del cuarto día en adelante y por termino no mayor de 52 semanas, la Empresa pagará la diferencia que existe entre la prestación que el trabajador recibe del I.V.S.S. y su salario básico.</i> Queda entendido que la Empresa pagará anticipadamente, el cien por 100% del salario básico al trabajador que esté de reposo, pudiendo recuperar del I.V.S.S. la parte que corresponde pagar a dicho instituto...

Observaciones: esta cláusula establece que la empresa pagara los 3 primeros días reposo de las enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, estos días no son pagados por el IVSS. Además del pago a salario básico del reposo del trabajador, tomando la responsabilidad la empresa de solicitar al IVSS el descuento de los días de reposo del trabajador de la facturación del IVSS, ya que la empresa esta cumpliendo con el deber del instituto. Para las convenciones 2003-2005 y 2006-2008 se cierra el compás estableciendo la empresa que solo pagara la diferencia entre el reposo o incapacidad temporal por un termino no mayor a 52 semanas.

4.22. Becas

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	La Empresa conviene en proporcionar la cantidad de <i>Bs.F. 100,00 mensuales</i> a cada becado, por concepto de otorgamiento de Becas para los trabajadores y sus hijos que cursen estudios del Sexto al Noveno grado de Educación Básica, Ciclo Diversificado, Universitarios o Técnicos, en Centros o Institutos de Instrucción o Especialización oficialmente reconocidos. Los candidatos que opten por alguna de las Becas deberán, cumplir con los requisitos...	La Empresa conviene en proporcionar la cantidad de <i>Bs.F. 140,00 mensuales</i> a cada becado, por concepto de otorgamiento de Becas para los trabajadores y sus hijos que cursen estudios del Sexto al Noveno grado de Educación Básica, Ciclo Diversificado, Universitarios o Técnicos, en Centros o Institutos de Instrucción o Especialización oficialmente reconocidos. Los candidatos que opten por alguna de las Becas deberán, cumplir con los requisitos.
Observaciones: se observa un aumento de Bs.F. 40,00 en el monto mensual de la beca en la convención colectiva 2006-2008.			

4.23. Fiesta del día intencional del niño

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	La empresa debe Colocar el Transporte de ida y vuelta, el refrigerio y souvenir para cada niño, que este debidamente registrado en la empresa. La Actividad se realizara el Tercer domingo de Julio y Las edades de los niños deben estar entre 0 a 12 años	La empresa debe Colocar el Transporte de ida y vuelta, el refrigerio y souvenir para cada niño, que este debidamente registrado en la empresa. El Sindicato estará encargado del Evento.
Observaciones: Se establece en la convención 2003-2005 tipificando los deberes de la empresa que se mantiene en la convención 2006-2008; Se observa que en la primera regulación se delimitan las edades que entran dentro de la celebración y el periodo de realización de la fiesta.			

5. Sub Unidad de Análisis de Seguridad y Ambiente:

5.1. Trabajos adecuados para convalecientes

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	Este acuerdo Tiene una duración de 90 días y el trabajador no se considerara titular del cargo asignado por convalecencia	
Observaciones: Esta cláusula no presenta modificación desde su inclusión en la convención colectiva 2003-2005, se debe señalar que para el 26 de julio de 2005 se publico en gaceta oficial la LOPCYMAT Ley orgánica que viene a regular el tema de las convalecencia y e trabajo adecuado.			

5.2. Rehabilitación y entrenamiento del trabajador

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	Las partes conviene en acoger todas y cada una de las disposiciones legales vigentes que rijan la materia.
Observaciones: Esta cláusula reafirma el cumplimiento de la normativa legal vigente.			

5.3. Fuentes de agua potable

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
La empresa mantendrá en los diversos departamentos o áreas de trabajo, agua potable fría, también suministrara vasos de papel o plásticos.			
Observaciones: Esta cláusula no presenta ninguna modificación en el tiempo.			

5.4. Servicios sanitarios y lugares de comida

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
La Empresa gestionará a fin de poder garantizar los espacios adecuados e instalaciones suficientes para comer y servicios sanitarios, para el uso de sus trabajadores.			
			... En el supuesto de que el trabajador se encuentre muy distante de los espacios e instalaciones para comer, la Empresa suministrará transporte para el traslado a tales fines.
Observaciones: Se establece en la convención colectiva 2001-2003 y agrega para el 2006-2008 el trasporte de los trabajadores que se encuentren en áreas alejadas.			

5.5. Bono de seguridad e higiene en el trabajo

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	...la Empresa concederá bonificaciones especiales de seguridad e higiene, sin impacto salarial, a aquellos trabajadores amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo que presten servicios en grupos de trabajo en áreas operativas. Siempre que no se haya producido u originado un accidente laboral entre los trabajadores de dicho grupo o área de trabajo...<i>Período de 180 días continuos. Bs. 40,00; Período de 365 días continuos. Bs. 55,00; Período de 730 días continuos. Bs. 80,00; Período de más de 730 días continuos. Bs. 120,00.</i>
Observaciones: esta cláusula plantea un incentivo económico, si los trabajadores cumplen la meta de cero accidentes en límites de tiempo establecidos por la misma.			

5.6. Servicios de vestuarios y escaparate

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
La Empresa mantendrá vestuarios suficientes y adecuados para sus trabajadores...			
Observaciones: Establece la obligación de la empresa de mantener vestuarios suficientes y adecuados.			

6. Sub Unidad de Análisis Funcional:

6.1. Promoción a cargos Superiores

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
Ambas partes convienen que cuando deba promoverse trabajadores a cargos superiores y de mejor remuneración establecidos en el tabulador de cargos, por vacantes, ascensos o cualquier otro motivo, <i>se tomarán en consideración, entre otros, los requisitos siguientes:</i> a) Que el trabajador pertenezca al departamento donde exista la vacante. b) Que reúna las condiciones de destrezas y eficiencia para desenvolverse en el nuevo cargo. En caso de que dos o más trabajadores reúnan las mismas condiciones antes señaladas, la Empresa podrá probar durante un (1) mes a cada candidato y luego procederá a hacer una evaluación correspondiente, promoviendo al nuevo cargo al que mejor evaluación tenga. Queda entendido que si en el departamento no existe el trabajador que reúna las condiciones antes señaladas, se podrá promover trabajadores de otros departamentos, y en el caso de que dentro del personal de la Empresa no haya el trabajador que reúna las condiciones para desempeñar el cargo, será contratado un nuevo trabajador.			
Observaciones: La Empresa deja abierto los requisitos que se deben tomar en cuenta para promoción de los trabajadores, pero establece: dos condiciones y un supuesto en el caso de inexistencia del departamento.			

6.2. Recategorización por Méritos

Nº de Cláusula CC 1999-2001	Nº de Cláusula CC 2001 - 2003	Nº de Cláusula CC 2003 - 2005	Nº de Cláusula CC 2006 - 2008
X	X	X	Las Partes convienen en aceptar el sistema de escala de salarios básicos de ingreso para cada clasificación contenidos en el Tabulador que se acompaña a la presente Convención Colectiva... Cuando fuese necesario efectuar cambios o reajustes, o establecer nuevas clasificaciones, debido a cambios de equipos u organización, nuevos tipos de trabajo o cumplimiento de requisitos legales, la Empresa podrá agregarlos al tabulador siempre que los salarios que se establezcan para los oficios creados guarden relación con los de similares, o mayor importancia...
Observaciones: Se observa que esta cláusula entrega a la empresa la potestad de crear nuevas categorías, cargos y asignar salario con la única restricción de que se debe guardar relación entre los cargos similares.			

Matriz Resumen de Flexibilidad Convención Colectiva 1999-2001
Sub. Unidad de Análisis Contractual y Sub. Unidad de Análisis de Jornada

TABLA N° 3

TIPO DE FLEXIBILIDAD	CLÁUSULAS MUY FLEXIBLES	CLÁUSULAS FLEXIBLES	CLÁUSULAS POCO FLEXIBLES	CLÁUSULAS NO FLEXIBLES	CLÁUSULAS QUE PRESENTAN OTRA FIGURA
CONVENCIONES					
CC. 1999 - 2001			1.4. Reclutamiento	1.1. Periodo de Prueba 1.2. Tiempo Indeterminado 1.3. Tiempo Parcial 1.5. Contratación de Personal 1.6. Contratación de Trabajadores Extranjeros 2.1. Tiempo Determinado 2.2. Tiempo Total 2.3. Jornada Diurna 2.4. Jornada Nocturna 2.5. Jornada Mixta 2.6. Cambio de horario de trabajo	2.6. Cambio de horario de trabajo 2.9. Permisos para trabajadores que están estudiando
			2.7. Tiempo de Descanso y comida 2.8. Tiempo para guardar herramientas 2.9. Permisos para trabajadores que están estudiando		

Matriz Resumen de Flexibilidad Convención Colectiva 1999-2001

Sub. Unidad de Análisis Remuneración y Compensación

TABLA N° 4

TIPO DE FLEXIBILIDAD	CLÁUSULAS MUY FLEXIBLES	CLÁUSULAS FLEXIBLES	CLÁUSULAS POCO FLEXIBLES	CLÁUSULAS NO FLEXIBLES	CLÁUSULAS QUE PRESENTAN OTRA FIGURA
CONVENCIONES					
CC. 1999 - 2001		3.11. Vacaciones Bono Vacacional 3.12. Utilidades	3.1. Bono nocturno y Horas extras 3.2. Comida y transporte en horas extra 3.5. Prima por Trabajo en Descanso Legal y Contractual	3.3. Contribuciones para incapacidades absolutas 3.4. Montepío 3.6. Comida para los trabajadores 3.7. Tiempo de viaje 3.8. Pago de salario 3.9. Salario y tabulador 3.10. Fondo de Ahorro	

Matriz Resumen de Flexibilidad Convención Colectiva 1999-2001

Sub. Unidad de Análisis Socio-Jurídica

TABLA N° 5

TIPO DE FLEXIBILIDAD CONVENCIONES	CLÁUSULAS MUY FLEXIBLES	CLÁUSULAS FLEXIBLES	CLÁUSULAS POCO FLEXIBLES	CLÁUSULAS NO FLEXIBLES	CLÁUSULAS QUE PRESENTAN OTRA FIGURA
CC. 1999 - 2001			4.5. Útiles Escolares	4.1. Contribución para gastos mortuorios 4.2. Nacimiento de hijos 4.3. Detenciones policiales o Judiciales 4.4. Transporte para los trabajadores	4.4. Transporte para los trabajadores 4.5. Útiles Escolares
		4.12. Juguetes 4.14. Permisos sindicales	4.13. Matrimonio	4.6. Accidentes en eventos deportivos 4.7. Prestamos Para Adquisición de Vivienda 7.8. Fiesta de Fin de Año 4.9. Fiesta del 1ero de Mayo 4.10. Permisos y viáticos para convenciones 4.11. Local Sindical	4.12. Juguetes 4.13. Matrimonio 4.14. Permisos sindicales
		4.19. Servicio militar obligatorio	4.20. Permiso para trámites de documentos 4.21. Pago de los 3 días del S.O.S	4.15. Pago por paro generado por Sidor 4.16. Cuota sindical 4.17. Llamada por trabajo urgente 4.18. Procedimiento de conciliación	4.18. Procedimiento de conciliación 4.20. Permiso para trámites de documentos 4.21. Pago de los 3 días del S.O.S
				4.22. Becas 4.23. Fiesta del día intencional del niño	

Matriz Resumen de Flexibilidad Convención Colectiva 1999-2001

Sub. Unidad de Análisis Seguridad y Ambiente; Sub. Unidad de Análisis Funcional

TABLA N° 6

TIPO DE FLEXIBILIDAD	CLÁUSULAS MUY FLEXIBLES	CLÁUSULAS FLEXIBLES	CLÁUSULAS POCO FLEXIBLES	CLÁUSULAS NO FLEXIBLES	CLÁUSULAS QUE PRESENTAN OTRA FIGURA
CONVENCIONES					
				5.1. Trabajos adecuados para convalecientes 5.2. Rehabilitación y entrenamiento del trabajador 5.3. Fuentes de agua potable 5.4. Servicios sanitarios y lugares de comida 5.5. Bono de seguridad e higiene en el trabajo 5.6. Servicios de vestuarios y escaparate 6.1. Promoción a cargos Superiores 6.2. Recategorización por Méritos	6.1. Promoción a cargos Superiores
CC. 1999 - 2001					

Matriz Resumen de Flexibilidad Convención Colectiva 2001-2003
Sub. Unidad de Análisis Contractual y Sub. Unidad de Análisis de Jornada

TABLA N° 7

TIPO DE FLEXIBILIDAD	CLÁUSULAS MUY FLEXIBLES	CLÁUSULAS FLEXIBLES	CLÁUSULAS POCO FLEXIBLES	CLÁUSULAS NO FLEXIBLES	CLÁUSULAS QUE PRESENTAN OTRA FIGURA
CONVENCION					
CC. 2001 - 2003			1.4. Reclutamiento	1.1. Periodo de Prueba 1.2. Tiempo Indeterminado 1.3. Tiempo Parcial 1.5. Contratación de Personal 1.6. Contratación de Trabajadores Extranjeros 2.1. Tiempo Determinado 2.2. Tiempo Total 2.3. Jornada Diurna 2.4. Jornada Nocturna 2.5. Jornada Mixta 2.6. Cambio de horario de trabajo	2.6. Cambio de horario de trabajo 2.9. Permisos para trabajadores que están estudiando
		2.7. Tiempo de Descanso y comida	2.8. Tiempo para guardar herramientas 2.9. Permisos para trabajadores que están estudiando		

Matriz Resumen de Flexibilidad Convención Colectiva 2001-2003

Sub. Unidad de Análisis Remuneración y Compensación

TABLA N° 8

TIPO DE FLEXIBILIDAD	CLÁUSULAS MUY FLEXIBLES	CLÁUSULAS FLEXIBLES	CLÁUSULAS POCO FLEXIBLES	CLÁUSULAS NO FLEXIBLES	CLÁUSULAS QUE PRESENTAN OTRA FIGURA
CONVENCIONES					
CC. 2001 - 2003			3.1. Bono nocturno y Horas extras 3.2. Comida y transporte en horas extra 3.5. Prima por Trabajo en Descanso Legal y Contractual 3.6. Comida para los trabajadores	3.3. Contribuciones para incapacidades absolutas 3.4. Montepío 3.8. Pago de salario 3.9. Salario y tabulador	3.10. Fondo de Ahorro 3.10. Fondo de Ahorro
		3.7. Tiempo de viaje			
		3.11. Vacaciones Bono Vacacional 3.12. Utilidades			

Matriz Resumen de Flexibilidad Convención Colectiva 2001-2003

Sub. Unidad de Análisis Socio-Jurídica

TABLA N° 9

TIPO DE FLEXIBILIDAD	CLÁUSULAS MUY FLEXIBLES	CLÁUSULAS FLEXIBLES	CLÁUSULAS POCO FLEXIBLES	CLÁUSULAS NO FLEXIBLES	CLÁUSULAS QUE PRESENTAN OTRA FIGURA
CONVENCIONES		4.3. Detenciones policiales o Judiciales 4.5. Útiles Escolares		4.1. Contribución para gastos mortuorios 4.2. Nacimiento de hijos 4.6. Accidentes en eventos deportivos 4.7. Prestamos Para Adquisición de Vivienda 4.8. Fiesta de Fin de Año 4.9. Fiesta del 1ero de Mayo 4.10. Permisos y viáticos para convenciones 4.11. Local Sindical	4.4. Transporte para los trabajadores 4.5. Útiles Escolares
CC. 2001 - 2003		4.12. Juguetes 4.14. Permisos sindicales 4.16. Cuota sindical 4.19. Servicio militar obligatorio	4.13. Matrimonio 4.20. Permiso para trámites de documentos 4.21. Pago de los 3 días del S.O.S	4.15. Pago por paro generado por Sidor 4.17. Llamada por trabajo urgente 4.18. Procedimiento de conciliación	4.12. Juguetes 4.13. Matrimonio 4.14. Permisos sindicales 4.18. Procedimiento de conciliación
				4.22. Becas 4.23. Fiesta del día intencional del niño	4.20. Permiso para trámites de documentos 4.21. Pago de los 3 días del S.O.S

Matriz Resumen de Flexibilidad Convención Colectiva 2001-2003

Sub. Unidad de Análisis Seguridad y Ambiente; Sub. Unidad de Análisis Funcional

TABLA N° 10

TIPO DE FLEXIBILIDAD	CLÁUSULAS MUY FLEXIBLES	CLÁUSULAS FLEXIBLES	CLÁUSULAS POCO FLEXIBLES	CLÁUSULAS NO FLEXIBLES	CLÁUSULAS QUE PRESENTAN OTRA FIGURA
CONVENCIONES					
				5.1. Trabajos adecuados para convalecientes 5.2. Rehabilitación y entrenamiento del trabajador 5.3. Fuentes de agua potable 5.4. Servicios sanitarios y lugares de comida 5.5. Bono de seguridad e higiene en el trabajo 5.6. Servicios de vestuarios y escaparate 6.1. Promoción a cargos Superiores 6.2. Recategorización por Méritos	6.1. Promoción a cargos Superiores
CC. 2001 - 2003					

Matriz Resumen de Flexibilidad Convención Colectiva 2003-2005
Sub. Unidad de Análisis Contractual y Sub. Unidad de Análisis de Jornada

TABLA N° 11

TIPO DE FLEXIBILIDAD	CLÁUSULAS MUY FLEXIBLES	CLÁUSULAS FLEXIBLES	CLÁUSULAS POCO FLEXIBLES	CLÁUSULAS NO FLEXIBLES	CLÁUSULAS QUE PRESENTAN OTRA FIGURA
CONVENCION					
CC. 2003 - 2005		1.4. Reclutamiento		1.1. Periodo de Prueba 1.2. Tiempo Indeterminado 1.3. Tiempo Parcial 1.5. Contratación de Personal 1.6. Contratación de Trabajadores Extranjeros 2.1. Tiempo Determinado 2.2. Tiempo Total 2.3. Jornada Diurna 2.4. Jornada Nocturna 2.5. Jornada Mixta 2.6. Cambio de horario de trabajo	2.6. Cambio de horario de trabajo
		2.7. Tiempo de Descanso y comida 2.8. Tiempo para guardar herramientas	2.9. Permisos para trabajadores que están estudiando		2.9. Permisos para trabajadores que están estudiando

Matriz Resumen de Flexibilidad Convención Colectiva 2003-2005

Sub. Unidad de Análisis Remuneración y Compensación

TABLA N° 12

TIPO DE FLEXIBILIDAD	CLÁUSULAS MUY FLEXIBLES	CLÁUSULAS FLEXIBLES	CLÁUSULAS POCO FLEXIBLES	CLÁUSULAS NO FLEXIBLES	CLÁUSULAS QUE PRESENTAN OTRA FIGURA
CONVENCIONES					
CC. 2003 - 2005			3.1. Bono nocturno y Horas extras		
			3.2. Comida y transporte en horas extra		
				3.3. Contribuciones para incapacidades absolutas	3.3. Contribuciones para incapacidades absolutas
		3.4. Montepío			
		3.5. Prima por Trabajo en Descanso Legal y Contractual			3.5. Prima por Trabajo en Descanso Legal y Contractual
			3.6. Comida para los trabajadores		
		3.7. Tiempo de viaje			
				3.8. Pago de salario	
				3.9. Salario y tabulador	
			3.10. Fondo de Ahorro		3.10. Fondo de Ahorro
		3.11. Vacaciones Bono Vacacional			
		3.12. Utilidades			

Matriz Resumen de Flexibilidad Convención Colectiva 2003-2005

Sub. Unidad de Análisis Socio-Jurídica

TABLA N°13

TIPO DE FLEXIBILIDAD	CLÁUSULAS MUY FLEXIBLES	CLÁUSULAS FLEXIBLES	CLÁUSULAS POCO FLEXIBLES	CLÁUSULAS NO FLEXIBLES	CLÁUSULAS QUE PRESENTAN OTRA FIGURA
CONVENCIONES		4.1. Contribución para gastos mortuorios 4.2. Nacimiento de hijos 4.3. Detenciones policiales o Judiciales 4.5. Útiles Escolares 4.12. Juguetes 4.16. Cuota sindical 4.19. Servicio militar obligatorio 4.23. Fiesta del día intencional del niño	4.9. Fiesta del 1ero de Mayo 4.10. Permisos y viáticos para convenciones 4.11. Local Sindical 4.13. Matrimonio 4.14. Permisos sindicales 4.20. Permiso para trámites de documentos 4.21. Pago de los 3 días del S.O.S 4.22. Becas	4.6. Accidentes en eventos deportivos 4.7. Prestamos Para Adquisición de Vivienda 4.8. Fiesta de Fin de Año 4.15. Pago por paro generado por Sidor 4.17. Llamada por trabajo urgente 4.18. Procedimiento de conciliación	4.4. Transporte para los trabajadores 4.5. Útiles Escolares 4.12. Juguetes 4.13. Matrimonio 4.14. Permisos sindicales 4.18. Procedimiento de conciliación 4.20. Permiso para trámites de documentos 4.21. Pago de los 3 días del S.O.S 4.22. Becas

CC. 2003 - 2005

Matriz Resumen de Flexibilidad Convención Colectiva 2003-2005

Sub. Unidad de Análisis Seguridad y Ambiente; Sub. Unidad de Análisis Funcional

TABLA N° 14

TIPO DE FLEXIBILIDAD	CLÁUSULAS MUY FLEXIBLES	CLÁUSULAS FLEXIBLES	CLÁUSULAS POCO FLEXIBLES	CLÁUSULAS NO FLEXIBLES	CLÁUSULAS QUE PRESENTAN OTRA FIGURA
CONVENCIONES					
CC. 2003 - 2005			5.1. Trabajos adecuados para convalecientes	5.1. Trabajos adecuados para convalecientes 5.2. Rehabilitación y entrenamiento del trabajador 5.3. Fuentes de agua potable 5.4. Servicios sanitarios y lugares de comida 5.5. Bono de seguridad e higiene en el trabajo 5.6. Servicios de vestuarios y escaparate 6.1. Promoción a cargos Superiores 6.2. Recategorización por Méritos	5.1. Trabajos adecuados para convalecientes 6.1. Promoción a cargos Superiores 6.2. Recategorización por Méritos

Matriz Resumen de Flexibilidad Convención Colectiva 2006-2008
Sub. Unidad de Análisis Contractual y Sub. Unidad de Análisis de Jornada

TABLA N° 15

TIPO DE FLEXIBILIDAD	CLÁUSULAS MUY FLEXIBLES	CLÁUSULAS FLEXIBLES	CLÁUSULAS POCO FLEXIBLES	CLÁUSULAS NO FLEXIBLES	CLÁUSULAS QUE PRESENTAN OTRA FIGURA
CONVENCION					
CC. 2006 - 2008			1.4. Reclutamiento	1.1. Periodo de Prueba 1.2. Tiempo Indeterminado 1.3. Tiempo Parcial 1.5. Contratación de Personal 1.6. Contratación de Trabajadores Extranjeros 2.1. Tiempo Determinado 2.2. Tiempo Total 2.3. Jornada Diurna 2.4. Jornada Nocturna 2.5. Jornada Mixta 2.6. Cambio de horario de trabajo	2.6. Cambio de horario de trabajo 2.9. Permisos para trabajadores que están estudiando
		2.7. Tiempo de Descanso y comida	2.8. Tiempo para guardar herramientas 2.9. Permisos para trabajadores que están estudiando		

Matriz Resumen de Flexibilidad Convención Colectiva 2006-2008

Sub. Unidad de Análisis Remuneración y Compensación

TABLA N° 16

TIPO DE FLEXIBILIDAD	CLÁUSULAS MUY FLEXIBLES	CLÁUSULAS FLEXIBLES	CLÁUSULAS POCO FLEXIBLES	CLÁUSULAS NO FLEXIBLES	CLÁUSULAS QUE PRESENTAN OTRA FIGURA
CONVENCIONES					
2006-2008			3.1. Bono nocturno y Horas extras		
		3.2. Comida y transporte en horas extra			
				3.3. Contribuciones para incapacidades absolutas	3.3. Contribuciones para incapacidades absolutas
		3.4. Montepío			
		3.5. Prima por Trabajo en Descanso Legal y Contractual			3.5. Prima por Trabajo en Descanso Legal y Contractual
			3.6. Comida para los trabajadores		
		3.7. Tiempo de viaje			
			3.8. Pago de salario		
				3.9. Salario y tabulador	
			3.10. Fondo de Ahorro		3.10. Fondo de Ahorro
		3.11. Vacaciones Bono Vacacional			
		3.12. Utilidades			

Matriz Resumen de Flexibilidad Convención Colectiva 2006-2008

Sub. Unidad de Análisis Socio-Jurídica

TABLA N° 17

TIPO DE FLEXIBILIDAD	CLÁUSULAS MUY FLEXIBLES	CLÁUSULAS FLEXIBLES	CLÁUSULAS POCO FLEXIBLES	CLÁUSULAS NO FLEXIBLES	CLÁUSULAS QUE PRESENTAN OTRA FIGURA
CONVENCIONES		4.1. Contribución para gastos mortuorios 4.2. Nacimiento de hijos 4.3. Detenciones policiales o Judiciales 4.5. Útiles Escolares 4.8. Fiesta de Fin de Año 4.11. Local Sindical 4.12. Juguetes 4.16. Cuota sindical 4.19. Servicio militar obligatorio 4.23. Fiesta del día intencional del niño	4.4. Transporte para los trabajadores 4.6. Accidentes en eventos deportivos 4.7. Prestamos Para Adquisición de Vivienda 4.9. Fiesta del 1ero de Mayo 4.10. Permisos y viáticos para convenciones 4.13. Matrimonio 4.14. Permisos sindicales 4.15. Pago por paro generado por Sidor 4.17. Llamada por trabajo urgente 4.20. Permiso para trámites de documentos 4.21. Pago de los 3 días del S.O.S 4.22. Becas	4.18. Procedimiento de conciliación	4.4. Transporte para los trabajadores 4.5. Útiles Escolares 4.6. Accidentes en eventos deportivos 4.7. Prestamos Para Adquisición de Vivienda 4.11. Local Sindical 4.12. Juguetes 4.13. Matrimonio 4.14. Permisos sindicales 4.15. Pago por paro generado por Sidor 4.17. Llamada por trabajo urgente 4.18. Procedimiento de conciliación 4.20. Permiso para trámites de 4.21. Pago de los 3 días del S.O.S 4.22. Becas

CC. 2006 - 2008

Matriz Resumen de Flexibilidad Convención Colectiva 2006-2008

Sub. Unidad de Análisis Seguridad y Ambiente; Sub. Unidad de Análisis Funcional

TABLA N° 18

TIPO DE FLEXIBILIDAD	CLÁUSULAS MUY FLEXIBLES	CLÁUSULAS FLEXIBLES	CLÁUSULAS POCO FLEXIBLES	CLÁUSULAS NO FLEXIBLES	CLÁUSULAS QUE PRESENTAN OTRA FIGURA
CONVENCIONES					
CC. 2006 - 2008			5.1. Trabajos adecuados para convalecientes 5.5. Bono de seguridad e higiene en el trabajo	5.1. Trabajos adecuados para convalecientes 5.2. Rehabilitación y entrenamiento del trabajador 5.3. Fuentes de agua potable 5.4. Servicios sanitarios y lugares de comida 5.6. Servicios de vestuarios y escaparate 6.1. Promoción a cargos Superiores 6.2. Recategorización por Méritos	5.1. Trabajos adecuados para convalecientes 5.5. Bono de seguridad e higiene en el trabajo 6.1. Promoción a cargos Superiores 6.2. Recategorización por Méritos

Matriz Resumen Otras Figuras Convención Colectiva 1999 - 2001

Sub. Unidad de Análisis: Contractual, Jornada, Remuneración y Compensación, Socio-Jurídica, Seguridad y Ambiente, Funcional

TABLA N° 19

OTRA FIGURA	ENQUISTAMIENTO	POSTERGAMIENTO	COACCIÓN	CONDICIONAMIENTO	FILIGRANA JURÍDICO
CONVENCION					
	2.6. Cambio de horario de trabajo			2.6. Cambio de horario de trabajo	
				4.5. Útiles Escolares	
				4.4. Transporte para los trabajadores	
				4.12. Juguetes	
				4.13. Matrimonio	
				4.14. Permisos sindicales	
CC. 1999 - 2001		4.18. Procedimiento de conciliación	4.18. Procedimiento de conciliación	4.18. Procedimiento de conciliación	4.18. Procedimiento de conciliación
				4.20. Permiso para trámites de documentos	
				4.21. Pago de los 3 días del S.O.S	4.21. Pago de los 3 días del S.O.S
				6.1. Promoción a cargos Superiores	6.1. Promoción a cargos Superiores

Matriz Resumen Otras Figuras Convención Colectiva 2001 - 2003

Sub. Unidad de Análisis: Contractual, Jornada, Remuneración y Compensación, Socio-Jurídica, Seguridad y Ambiente, Funcional

TABLA N° 20

OTRA FIGURA	ENQUISTAMIENTO	POSTERGAMIENTO	COACCIÓN	CONDICIONAMIENTO	FILIGRANA JURÍDICO
CONVENCION	O				
CC. 2001 - 2003	2.6. Cambio de horario de trabajo			2.6. Cambio de horario de trabajo	
		3.10. Fondo de Ahorro		3.10. Fondo de Ahorro	3.10. Fondo de Ahorro
				4.4. Transporte para los trabajadores	
				4.5. Útiles Escolares	
				4.12. Juguetes	
				4.13. Matrimonio	
				4.14. Permisos sindicales	
		4.18. Procedimiento de conciliación	4.18. Procedimiento de conciliación	4.18. Procedimiento de conciliación	4.18. Procedimiento de conciliación
				4.20. Permiso para trámites de documentos	
				4.21. Pago de los 3 días del S.O.S	4.21. Pago de los 3 días del S.O.S
				6.1. Promoción a cargos Superiores	6.1. Promoción a cargos Superiores

Matriz Resumen Otras Figuras Convención Colectiva 2003 - 2005

Sub. Unidad de Análisis: Contractual, Jornada, Remuneración y Compensación, Socio-Jurídica, Seguridad y Ambiente, Funcional

TABLA N° 21

OTRA FIGURA	ENQUISTAMIENTO	POSTERGAMIENTO	COACCIÓN	CONDICIONAMIENTO	FILIGRANA JURÍDICO
CONVENCION					
CC. 2003 - 2005	2.6. Cambio de horario de trabajo			2.6. Cambio de horario de trabajo	
				2.9. Permisos para trabajadores que están estudiando	
				3.5. Prima por Trabajo en Descanso Legal y Contractual	
		3.10. Fondo de Ahorro		3.10. Fondo de Ahorro	3.10. Fondo de Ahorro
				4.4. Transporte para los trabajadores	
				4.5. Útiles Escolares	
				4.12. Juguetes	
				4.13. Matrimonio	
				4.14. Permisos sindicales	
		4.18. Procedimiento de conciliación	4.18. Procedimiento de conciliación	4.18. Procedimiento de conciliación	4.18. Procedimiento de conciliación
				4.20. Permiso para trámites de documentos	
				4.21. Pago de los 3 días del S.O.S	4.21. Pago de los 3 días del S.O.S
				4.22. Becas	
				5.1. Trabajos adecuados para convalecientes	
				6.1. Promoción a cargos Superiores	6.1. Promoción a cargos Superiores
				6.2. Recategorización por Méritos	6.2. Recategorización por Méritos

Matriz Resumen Otras Figuras Convención Colectiva 2006 - 2008

Sub. Unidad de Análisis: Contractual, Jornada, Remuneración y Compensación, Socio-Jurídica, Seguridad y Ambiente, Funcional

TABLA N° 22

OTRA FIGURA	ENQUISTAMIENTO	POSTERGAMIENTO	COACCIÓN	CONDICIONAMIENTO	FILIGRANA JURÍDICO
CONVENCION					
CC. 2006 - 2008	2.6. Cambio de horario de trabajo			2.6. Cambio de horario de trabajo	
				2.9. Permisos para trabajadores que están estudiando	
				3.5. Prima por Trabajo en Descanso Legal y Contractual	
		3.10. Fondo de Ahorro		3.10. Fondo de Ahorro	3.10. Fondo de Ahorro
				4.4. Transporte para los trabajadores	
				4.5. Útiles Escolares	
				4.6. Accidentes	
				4.7. Prestamos Para Adquisición de Vivienda	
				4.11. Local Sindical	4.11. Local Sindical
				4.12. Juguetes	
				4.13. Matrimonio	
				4.14. Permisos sindicales	
			4.15. Pago por paro generado por Sidor	4.15. Pago por paro generado por Sidor	4.15. Pago por paro generado por Sidor
			4.17. Llamada por trabajo urgente	4.17. Llamada por trabajo urgente	
		4.18. Procedimiento de conciliación	4.18. Procedimiento de conciliación	4.18. Procedimiento de conciliación	4.18. Procedimiento de conciliación
				4.20. Permiso para trámites de documentos	
				4.21. Pago de los 3 días del S.O.S	4.21. Pago de los 3 días del S.O.S
				4.22. Becas	
			5.5. Bono de seguridad e higiene en el trabajo	5.5. Bono de seguridad e higiene en el trabajo	
				6.1. Promoción a cargos Superiores	6.1. Promoción a cargos Superiores
				6.2. Recategorización por Méritos	6.2. Recategorización por Méritos

CAPITULO V

CONCLUSIONES

En la actualidad la búsqueda de la satisfacción de las necesidades, lleva tanto a la empresa como a los trabajadores a examinar formas de auto composición como la negociación colectiva, para ampliar o modificar las normas del derecho laboral en su relación. Este acuerdo llamado convención colectiva de trabajo fue el objeto de estudio de esta investigación, tomando a la subcontratista de mantenimiento electromecánico de Sidor (Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A) como plataforma de investigación.

Se constató la existencia de evolución de la flexibilidad en las Convenciones Colectivas de Trabajo de Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A. a través de la técnica de análisis de contenido, comprobando cuales clausulas son flexibles y cuales no; esta medición de flexibilidad interna dentro de la organización se realizo en todas las convenciones colectivas (1999-2001, 2001-2003, 2003-2005 y 2006-2008) de la empresa.

Se agruparon las clausulas tomando como guía la flexibilidad interna de la organización en seis sub unidades de análisis (contractual, de jornada, de remuneración y compensación, socio – jurídica, seguridad y ambiente y funcional). Estas responden a su vez a tipos de flexibilidad que se encuentran dentro de la organización, como lo son la flexibilidad contractual, la flexibilidad funcional, la flexibilidad salarial; creándose así un “molde propio” de flexibilidad dentro de la organización.

Se comprobó que la fuente por excelencia de Flexibilidad es la Negociación Colectiva, a través de la homologación de Convenciones Colectivas de Trabajo, en la que se acordaron clausulas que contienen beneficios para los trabajadores, con una tendencia generalizada a la modificar por conveniencia de las partes de las normas jurídicas de la prestación del trabajo, respetando en su mayoría las características pautadas por la doctrina sobre las convenciones colectivas.

Se extrajo de los datos obtenidos un conjunto de reflexiones que se dividen en tres secciones:

1. Del Análisis de Flexibilidad Interna de las Convenciones Colectivas de Trabajo:

1.1. Convención 1999-2001:

Se evaluaron 58 Unidades de registro que se despenden de las sub. Unidades de Análisis flexibilizadoras, es importante resaltar que de la convención colectiva 1999-2001 se analizaron 20 cláusulas y se determinó que 5 cláusulas son flexibles, 11 cláusulas son poco flexibles, y 4 cláusulas no son flexibles, 38 cláusulas no se encuentran en la convención colectiva 1999-2001.

Se puede observar en el **CUADRO DE ANEXO N° 23**, la presencia de una convención *poco flexible*, en la que solo se busca fijar las condiciones de trabajo y empleo, sin que (esta modificación) se traduzca necesariamente en la flexibilización de las relaciones de trabajo.

1.2. Convención 2001-2003:

Se evaluaron 58 Unidades de registro que se despenden de las sub. Unidades de Análisis flexibilizadoras, es importante resaltar que de la convención colectiva 2001-2003 se analizaron 28 cláusulas y se determinó que 10 cláusulas son flexibles, 11 cláusulas son poco flexibles, y 7 cláusulas no son flexibles, 30 cláusulas no se encuentran en la convención colectiva 2001-2003.

Se puede observar en el **CUADRO DE ANEXO N° 24** la presencia de una *convención flexible*, que aun cuando el número de cláusulas flexibles es menor a número de cláusulas totales, se encuentra una diferencia de una cláusula latente entre las cláusulas flexibles y poco flexibles, aumentando de 16 a 21 las cláusulas con tendencia flexibilizadoras dentro de la convención, quedando solo 7 cláusulas que no son flexibles dentro de la convención. En esta no solo se busca las condiciones de trabajo y empleo, sino que existe una tendencia flexibilizadora de las relaciones de trabajo.

1.3. Convención 2003- 2005:

Se evaluaron 58 Unidades de registro que se despenden de las sub. Unidades de Análisis flexibilizadoras, es importante resaltar que de la convención colectiva 2003-2005 se analizaron 38 cláusulas y se determinó que 15 cláusulas son flexibles, 14 cláusulas son poco flexibles, y 9 cláusulas no son flexibles, 20 cláusulas no se encuentran en la convención colectiva 2003-2005.

Se puede observar en el **CUADRO DE ANEXO N° 25** la presencia de una *convención flexible*, aun cuando hay un aumento en el numero de cláusulas no flexibles de 7 a 9, el número de cláusulas flexibles aumento de 10 a 15 y las poco flexibles sumaron dos nuevas cláusulas, dando un total de 29 cláusulas con tendencia flexibilizadotas dentro de la convención.

En esta no solo se busca la flexibilización de las condiciones de trabajo y empleo, sino que existe una tendencia flexibilizadora de las relaciones de trabajo, así como un aumento de los beneficios socio-jurídicos de los trabajadores.

1.4. Convención 2006-2008

Se evaluaron 58 Unidades de registro que se despenden de las sub. Unidades de Análisis flexibilizadoras, es importante resaltar que de la convención colectiva 2003-2005 se analizaron 58 cláusulas y se determino que 17 cláusulas son flexibles, 20 cláusulas son poco flexibles, y 21 cláusulas no son flexibles.

Se puede observar en el **CUADRO DE ANEXO N° 26** aun cuando hay un aumento en el numero de cláusulas no flexibles de 10 a 21, el número de cláusulas flexibles aumento de 15 a 17 cláusula y las poco flexibles de 9 pasaron a 20 cláusulas, dando un total de 37 cláusulas con tendencia flexibilizadoras dentro de la convención, y 21 cláusulas no flexibles, con un margen de 16 cláusulas Flexibles.

En esta no solo se busca la flexibilización de las condiciones de trabajo y empleo, sino que existe una tendencia flexibilizadota de las relaciones de trabajo, así como un aumento de los beneficios socio-jurídicos de los trabajadores. Se esta en presencia de una *convención flexible*, que agrega cláusulas nuevas entre las que se destacan: Bono de seguridad e higiene en el trabajo, la recategorización por meritos, Rehabilitación y entrenamiento del trabajador, Pago por paro generado por Sidor, Fiesta de Fin de Año, Prestamos Para Adquisición de Vivienda y Accidentes en eventos deportivos, entre otras.

2. Del Análisis según las Sub-Categorías de Flexibilidad:

2.1. Sub-Categoría Contractual:

La Sub-Categoría comprendida por: periodo de prueba, tiempo indeterminado, tiempo parcial, forma de reclutamiento, forma de contratación de personal, forma de contratación de trabajadores extranjeros. La única unidad de registro que se encuentra contenida en las convenciones colectivas de Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A, es la Forma de Reclutamiento del personal, Las convenciones les establecen una potestad al sindicato de proponer desde el 60% de los elegibles para los cargos vacantes, hasta el 75% de, el avance en la convención 2006-2008 se presenta con la misma potestad para el sindicato de empleado de la organización, en el caso de este sindicato no se establece porcentaje de elegibles a presentar.

2.2. Sub-Categoría de la Jornada

Se establece en esta Sub-Categoría como unidades de registro: el tiempo determinado, el tiempo total, la jornada diurna, la jornada nocturna, la jornada mixta, el cambio de horario de trabajo, el tiempo de descanso y comida, el tiempo para guardar herramientas, los permisos para trabajadores que están estudiando. En las primeras 6 unidades se reafirma lo estableció en la Ley Orgánica del Trabajo en los articulo 195 y 196, por lo que esas cláusulas no son flexibles, representan solo una ratificación de la ley, pero no tiene como finalidad el ajuste del factor horario de trabajo a las nuevas exigencias del sistema productivo.

La cláusula *cambio de horario* no es una cláusula flexibles, solo establece una obligación a la empresa de avisar con tres días de anticipación el cambio, dejando al sindicato y a los trabajadores fuera de la dedición de si se debe o no cambiar el horario. Esta cláusula pone en evidencia la tendencia del patrono a la toma de decisiones unilaterales en materia de horarios de trabajo. La cláusula contiene el solapamiento o disimulo de otra figura que no es flexibilidad.

La unidad de registro *tiempo de descanso y comida*, presenta poca flexibilidad en su evolución temporal y se encuentra marcada por la compensación económica del trabajador que realiza labores en su tiempo de descanso y comida. No presenta modificación hasta la convención 2006 -2008 en la que se establece 20 ó 30 minutos de descanso en la jornada para que el trabajador coma.

La unidad de registro *tiempo para guardar herramientas*, es una cláusula poco flexible que tipifica un estándar de tiempo (15 minutos) para que el trabajador guarde herramientas y se prepare para salir del trabajo, el mayor logro de la cláusula se da en la convención colectiva 2006-2008 en la que se extiende el tiempo a 30 minutos para los trabajadores en sitios lejanos.

La unidad de registro *permisos para trabajadores que están estudiando*, es una cláusula poco flexible ya que contiene un solapamiento o condición, restringiendo las circunstancias de estudio por las cuales el trabajador pueda pedir permiso.

2.3. Sub-Categoría de la Remuneración y la Compensación:

La sub-categoría se encuentra marcada por una tendencia flexibilizadora salarial en la que se recompensa al trabajador con dinero por ciertas conductas. Establece como unidades de registro: Bono nocturno y Horas extras, Comida y transporte en horas extra, Contribuciones para incapacidades absolutas, Montepío, Prima por trabajo en descanso legal y Contractual, Comida para los trabajadores, Tiempo de viaje, Pago de salario, Salario y tabulador, Fondo de Ahorro, Vacaciones y Bono Vacacional, Utilidades.

La unidad de registro *bono nocturno y horas extras*, nace en la convención 2001-2003 se mantiene intacta hasta la convención 2006-2008 en la que se otorga un mínimo aumento de 3%. La flexibilidad presente en la cláusula es mínima así como su evolución

La unidad de registro *comida y transporte en horas extra*, regula un beneficio que no es económico para el trabajador, ya que no se le entrega dinero; se mantiene durante 3 convenciones y su única evolución en la convención 2006-2008 es un condicionante por el trabajo de los días sábados. Se considera una cláusula poco flexible. Así mismo se presenta otra unidad de registro con el nombre de *comida para los trabajadores*, la cláusula no es flexible y es un claro ejemplo de la filigrana jurídica, que será explicada posteriormente.

La unidad de registro *contribuciones para incapacidades absolutas*, nace en la convención 2003-2005, tipificando a través de un condicionamiento una gratificación de tipo monetaria única que aumenta en Bs. 400,00 para la convención del 2006-2008. Es importante destacar que la convención establece que esta gratificación no es de carácter salarial, condicionando así la tipificación de la gratificación.

La unidad de registro *montepío*, nace en la convención 2003-2005 como una contribución especial proveniente de los trabajadores sindicalizado, para el trabajador que cumpla con el supuesto de hecho establecido en la cláusula, la intervención de la empresa en esta cláusula, solo se limita al descuento de la cuota de dinero de la semana de salario y a la emisión del cheque, se considera flexible la cláusula, que evoluciona para la convención 2006-2008 acogiendo a los trabajadores mensuales sindicalizados y aumentado la cuota de descuento. El tipo de flexibilidad que presenta no ha sido clasificada por los autores, consideramos que se trata de una *flexibilidad socio-sindical*, que es definida para esta investigación como *la tendencia de coacción impuesta a los trabajadores y/o patronos por el sindicato a través de la convención colectiva que obliga al trabajador o al patrono a que realicen un determinado acto*, en este caso la entrega de una cuota de dinero.

La unidad de registro *prima por trabajo en descanso legal y contractual*, nace en la convención 2003-2005 establece una gratificación a los trabajadores que realicen actividades un sábado o un domingo, su evoluciona para la convención 2006-2008 es apenas de un 3% en el recargo y el pago de un bono sin impacto salarial de Bs. 20,00 si el trabajador cumple con el supuesto establecido en la convención. Esta es una cláusula de flexibilidad salarial porque recompensa al trabajador por cumplir con el supuesto de hecho establecido en la cláusula.

Las unidades de registro *pago de salario, salario y tabulador*, tipifican una obligación para la empresa de forma unilateral, no son cláusulas flexibles, son cláusulas rígidas porque crean obligaciones para la empresa. En el caso del pago del salario, su evolución en la convención 2006-2008 se entiende más que una evolución como una descripción de la forma como la empresa debe pagar el salario, así mismo establece un margen de tiempo de tolerancia que no será descontado al trabajador para que realice el

cobro de su salario. En el caso del *salario y tabulador* tipifica la aceptación de la escala salarial y el respeto del tabular.

La unidad de registro *tiempo de viaje*, nace en la convención 2001-2003, tiene carácter salarial, es el beneficio regular y permanente recibido por el trabajador siempre y cuando este se presente a trabajar, equivalente al pago de 1 hora de trabajo a salario básico, la evolución de la cláusula se da en la convención del 2006-2008 cuando se estable supuestos para los trabajadores que vivan fuera de Puerto Ordaz. Es una cláusula de flexibilidad salarial porque recompensa al trabajador por ir al trabajo y realizar la jornada efectiva.

La unidad de registro *Vacaciones y Bono Vacacional*, nace en la convención 1999-2001, se considera una cláusula de flexibilidad salarial por excelencia, ya que recompensa al trabajador por el cumplimiento del año efectivo laborado, La cláusula varía las bonificaciones vacacionales al regreso de vacaciones, más no la cantidad de días que se pagan por vacaciones a partir de la convención del 2001-2003 permanece intacto.

La unidad de registro *Utilidades*, nace en la convención 2001-2003, se considera una cláusula de flexibilidad salarial por excelencia, ya que recompensa al trabajador por el cumplimiento del año efectivo laborado, La cláusula presenta en cada convención un aumento progresivo. Es una cláusula clara y sin ambigüedades.

La unidad de registro *fondo de ahorro*, nace en la convención 2001-2003, se considera una cláusula poco flexible con una tendencia flexibilizadora salarial, ya que recompensa al trabajador por el ahorro, es importante destacar que esta cláusula posee un solapamiento de tres figuras (condicionamiento, postergamiento y filigrana jurídica) que serán analizados mas adelante.

2.4. Sub-Categoría Socio-Jurídica:

La sub-categoría posee en principio tendencia flexibilizadora de tipo socio-jurídica, *que consiste en el derogamiento o modificación de la legislación laboral y de la acción social del estado benefactor, esta tendencia disminuye al mínimo la intervención del estado en la seguridad social.* sus unidades de registro son: la

contribución para gastos mortuorios, el nacimiento de hijos, la detenciones policiales o judiciales, el transporte para los trabajadores, los útiles escolares, los accidentes en eventos deportivos, los prestamos para adquisición de vivienda, la fiesta de fin de año, la fiesta del 1ero de mayo, los permisos y viáticos para convenciones, el local sindical, los juguetes, el matrimonio, los permisos sindicales, el pago por paro generado por sridor, la cuota sindical, la llamada por trabajo urgente, el procedimiento de conciliación, el servicio militar obligatorio, el permiso para trámites de documentos, el pago de los 3 días del SOS, las becas, la fiesta del día intencional del niño.

Las unidades de registro útiles escolares, juguetes, matrimonio, tiene su origen en la convención 2001-2003, y las unidades de registro nacimiento de hijos y becas tiene su origen en la convención 2003-2005 todas las prenombradas clausulas son socio-jurídicas y presentan una tendencia flexibilizadora de tipo salarial, *ya que se le otorga a los trabajadores que cumplan con los requisitos o condicionantes propio de cada clausulas, cantidades de dinero y/o días libres que serán cancelado a salario básico* como es el caso del matrimonio o y el nacimiento de hijos.

Las unidades de registro son: *la fiesta del 1ero de mayo, la fiesta del día intencional del niño*, nacen en la convención 2003-2005, y *la fiesta de fin de año*, que nace en la convención 2006-2008, las cláusulas establecen una obligación para la empresa de cancelar los gastos por las fiestas, así como la obligación de preparar los reconocimientos que debe ser entregados en al fiesta de fin de año, la tendencia de estas clausulas es de creación de una obligación unilateral en favor de la recreación de los trabajadores y sus familias.

La unidad de registro es la *contribución para gastos mortuorios* nace en la convención 2003-2005 y las *detenciones policiales o judiciales*, nacen en la convención 2001-2003, presentan una tendencia flexibilizadora de tipo Socio-Jurídico, con un carácter económico *ya que se le otorga a los trabajadores que cumplan con los requisitos o condicionantes propio de cada clausulas, cantidades de dinero y/o días libres que serán cancelado a salario básico*.

Las unidades de registro son *los permisos y viáticos para convenciones, el local sindical, los permisos sindicales, la cuota sindical*, todas las unidades de registro poseen

flexibilidad en mayor o menor grado, pertenecen a la *flexibilidad socio-sindical*, que es definida para esta investigación como *la tendencia de coacción impuesta a los trabajadores y/o patronos por el sindicato a través de la convención colectiva que obliga al trabajador o al patrono a que realicen un determinado acto.*

La unidad de registro *el pago por paro generado por Sidor*, nace en la convención 2006-2008, esta cláusula posee una flexibilidad en Socio-Jurídica, *que consiste en el derogamiento o modificación de la legislación laboral y de la acción social del estado benefactor, esta tendencia disminuye al mínimo la intervención del estado en la seguridad social.* Los paros generados por Sidor sean legales o ilegales siempre que no haya participado el sindicato de Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A. dará lugar al pago establecido en la cláusula.

Las unidades de registro *los prestamos para adquisición de vivienda, transporte para los trabajadores, y el permiso para trámites de documentos* son cláusulas poco flexibles que presentan solapamiento de otras figuras. La tendencia flexibilizadora de estas cláusulas busca mejorarlas condiciones de vida de los trabajadores (en el caso del préstamo para adquisición de vivienda y el transporte) así como disminuir el ausentismo por la tramitación de documentos (permiso para tramites de documentos)

La unidad de registro *servicio militar obligatorio*, nace en la convención 2001-2003, esta cláusula posee una flexibilidad en Socio-Jurídica, en este caso no consiste en derogar ninguna norma jurídica, esta cláusula reconoce un lapso de 20 días máximo de permiso remunerado para que el trabajador decida, si realizara o no el servicio militar obligatorio.

La unidad de registro *la llamada por trabajo urgente*, es poco flexible, visto que el trabajador debe cumplir con el supuesto establecido por la cláusula para obtener la compensación monetaria. En el caso de la unidad de registro *el procedimiento de conciliación*, no es flexible establece varios tipos de solapamiento entre los que se pueden numerar, el condicionamiento, el enquistamiento, y la filigrana jurídica.

La unidad de registro *pago de los 3 días del SOS*, nace en la convención 2001-2003 y La unidad de registro de los accidentes en eventos deportivos, nacen en la convención 2006-2008, presentan una tendencia flexibilizadora de tipo Socio-Jurídica *porque consiste en el derogamiento o modificación de la legislación laboral y de la acción social del estado benefactor, esta tendencia disminuye al mínimo la intervención del estado en la seguridad social*. La cláusula establece que la empresa parara al trabajador el reposo como consecuencia de un accidente o enfermedad laboral, incluyendo el pago le los tres primeros días de reposo que no paga el seguro social.

2.5. Sub-Categoría de Seguridad y Ambiente

La sub-categoría no posee en principio tendencia flexibilizadora, sus unidades de registro son: fuentes de agua potable; servicios de vestuarios y escarapate; servicios sanitarios y lugares de comida; Trabajos adecuados para convalecientes; rehabilitación y entrenamiento del trabajador; bono de seguridad e higiene en el trabajo.

Las unidades de registro *fuentes de agua potable; servicios de vestuarios y escarapate; servicios sanitarios y lugares de comida*, establecen obligaciones unilaterales para la empresa. No existe tendencia flexibilizadora en estas cláusulas.

La unidad de registro *trabajos adecuados para convalecientes*, nace en la convención 2006-2008, tipifica una sutil flexibilidad funcional ya que *el trabajador realizara funciones que no son propias de su cargo*, más no realizara una diversidad o polivalencia de funciones.

La unidad de registro *rehabilitación y entrenamiento del trabajador*, nace en la convención 2006-2008, consideramos que esta cláusula debería estar separada ya que tipifica dos supuestos diferentes, por un lado la rehabilitación del trabajador y por el otro el entrenamiento para las actividades propias del puesto de trabajo. Esta cláusula no es flexible, solo presenta una reafirmación de la normativa legal vigente.

La unidad de registro *Bono de seguridad e higiene en el trabajo*, nace en la convención 2006-2008, tiene una tendencia flexibilizadora salarial ya que *recompensa a las cuadrillas o grupos de trabajador por no generar accidentes laborales según el periodo de tiempo que logren pasar sin accidentes*. Así mismo esta cláusula presenta un

alto nivel de solapamiento marcado por el condicionamiento de no generar accidentes de trabajo implícito en la cláusula.

2.6. Sub-Categoría Funcional

La sub-categoría no posee *tendencia flexibilizadora de tipo funcional*, ya que la organización no puede reorganizar los puestos de trabajo de forma tal que los trabajadores puedan ejercer un mayor número de tareas, ya que debe cumplir con el procedimiento pautado para las dos unidades de registro: *promoción a cargos superiores*, y *recategorización por méritos*, en ambas unidades se observan un solapamiento de otras figuras marcadas por la filigrana jurídica y el condicionamiento.

3. Especial Referencia a Otras Figuras que se encuentran “solapadas o disimuladas” en las cláusulas

3.1. Enquistamiento (Paralización de Procesos):

Es el estancamiento o la paralización del procedimiento, o Beneficio establecido en la cláusula.

✓ Cambio de Horario de Trabajo: la empresa es la única que puede proponer cambios de horario.

3.2. Postergamiento:

Se entiende por Postergamiento el retraso o dilación en la ejecución de un procedimiento, se observa en dos cláusulas:

✓ Procedimiento de conciliación: se trata de postergar la vía administrativa (Insectoría del Trabajo) y la vía Jurisdiccional (Tribunales Laborales) cuando los trabajadores tengan reclamos deberán abstenerse de presentar reclamos, solicitudes y pliegos de peticiones ante los órganos competentes.

✓ Fondo de ahorro: se establece una contribución trimestral, equivalente, al 70% del monto que los trabajadores hubieren ahorrado en el período respectivo. El Postergamiento se presenta en la forma de entrega del beneficio.

3.3. Coacción:

Es la acción o efecto de coaccionar, obligar a una persona a realizar una labor o acción.

✓ **Procedimiento de conciliación:** tipifica la clausula que *“la falta de trámite del procedimiento, impide a las partes el ejercicio de su derecho de interponer reclamos o solicitudes ante las autoridades competentes”*. Ninguna convención colectiva, ni acuerdo entre parte puede coaccionar el ejercicio de un derecho.

✓ **Pago por paro generado por Sidor:** tipifica la clausula que *“cuando por causas ajenas al Sindicato y a la Empresa, y como consecuencia directa del sindicato del cliente SIDOR, se realicen paralizaciones que impidan entrar a la planta”* la coacción se plantea, de forma solapada, siendo que el sindicato de Sersisa, no puede participar en las paralizaciones ni apoyar a Sidor, si lo hace pierde el beneficio establecido en la clausula.

✓ **Llamada por trabajo urgente:** *“siempre que el trabajador concurra a prestar los servicios requeridos”* esta clausula obliga al trabajador a trasladarse a la planta, si no se traslada no se le pagara la bonificación extraordinaria.

✓ **Bono de seguridad e higiene en el trabajo:** *“Siempre que no se haya producido u originado un accidente laboral entre los trabajadores de dicho grupo o área de trabajo...Período de 180 días continuos. Bs. 40,00; Período de 365 días continuos. Bs. 55,00; Período de 730 días continuos. Bs. 80,00; Período de más de 730 días continuos. Bs. 120,00”* la vida no tiene precio, esta clausula coacciona la entrega de un bono, a la ocurrencia o no de un accidente.

3.4. Condicionamiento:

Es la limitación ó restricción que afecta al desarrollo de un proceso o el comportamiento de una persona. Este tipo de solapamiento es el mas común dentro de las clausulas de las convenciones analizadas.

✓ **Transporte para los trabajadores:** *“hasta tanto se mejore el servicio público de transporte* en Ciudad Guayana que facilite a los trabajadores su traslado

desde su residencia en la ciudad hasta su lugar de trabajo y viceversa, la Empresa mantendrá el servicio de transporte...”

✓ **Juguetes:** “Por cada Hijo Inscrito en el IVSS”

✓ **Útiles Escolares** “Por cada Hijo Inscrito en el IVSS”

✓ **Fondo de Ahorro** “...a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mayor a los 90 días y que se inscriban en el plan de ahorros, una contribución trimestral equivalente...”

✓ **Matrimonio** “El trabajador se obliga a presentar el acta de matrimonio dentro de los 30 días siguientes a fin de solicitar el pago, además concederá permiso de tres (3) días remunerados a salario básico.”

✓ **Becas:** “Los candidatos que opten por alguna de las Becas deberán, cumplir con los requisitos...”

✓ **Trabajos adecuados para convalecientes** “el trabajador no se considerara titular del cargo asignado por convalecencia”

✓ **Recategorización por meritos** “...la Empresa podrá agregarlos al tabulador siempre que los salarios que se establezcan para los oficios creados guarden relación con los de similares, o mayor importancia...”

✓ **Permisos sindicales:** “por un máximo de 52 días anuales.”

✓ **Procedimiento de conciliación** “En virtud de lo expuesto las partes se abstendrán de presentar reclamaciones, solicitudes y/o pliegos conciliatorios o conflictivos,”

✓ **Permiso para tramite de documentos:** “permiso remunerado a razón de salario básico, por el tiempo indispensable y hasta un máximo de un (1) día no acumulable al año, para que gestione y actualice los siguientes documento: pasaporte, cédula de identidad, licencia de conducir y su prórroga, acta de matrimonio, carta de

concubinato, certificado médico para conducir, partida de nacimiento, firma de documento para adquisición de vivienda, acta de defunción correspondiente al cónyuge o persona con quien haga vida marital el trabajador, padre, madre, e hijos del trabajador que vivan o dependan económicamente de él.”

✓ **Pago de los tres primeros días al S.O.S** “como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional,”

✓ **Promoción a Cargos Superiores** “entre otros, los requisitos siguientes: Que el trabajador pertenezca al departamento donde exista la vacante. Que reúna las condiciones de destrezas y eficiencia para desenvolverse en el nuevo cargo. En caso de que dos o más trabajadores reúnan las mismas condiciones antes señaladas, la Empresa podrá probar durante un (1) mes a cada candidato y luego procederá a hacer una evaluación correspondiente, promoviendo al nuevo cargo al que mejor evaluación tenga.”

3.5. **Filigrana Jurídica:**

Es la utilización del léxico jurídico, con extrema complejidad y elaboración para disimular la realidad.

✓ Procedimiento de Conciliación: “*la falta de trámite del procedimiento, impide a las partes el ejercicio de su derecho de interponer reclamos o solicitudes ante las autoridades competentes*”.

✓ Pago de los 3 días del S.O.S

“La Empresa conviene en pagar a sus trabajadores que estén de reposo otorgado por el Seguro Social Obligatorio, como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, los 3 primeros días de salario básico... siendo que en los reposos mayores de 3 días, del cuarto día en adelante y por termino no mayor de 52 semanas, la Empresa pagará la diferencia que existe entre la prestación que el trabajador recibe del I.V.S.S. y su salario básico. Queda entendido que la Empresa pagará anticipadamente, el cien por 100% del salario básico al trabajador que esté de reposo, pudiendo recuperar del I.V.S.S. la parte que corresponde pagar a dicho instituto...”

✓ Promoción a Cargos Superiores

“...se tomarán en consideración, entre otros, los requisitos siguientes: Que el trabajador pertenezca al departamento donde exista la vacante. Que reúna las condiciones de destrezas y eficiencia para desenvolverse en el nuevo cargo. En caso de que dos o más trabajadores reúnan las mismas condiciones antes señaladas, la Empresa podrá probar durante un (1) mes a cada candidato y luego procederá a hacer una evaluación correspondiente, promoviendo al nuevo cargo al que mejor evaluación tenga...”

✓ Fondo de Ahorro: el 70% y 80% que tipifica la cláusula, es el 7% y 8% del salario real del trabajador. “la Empresa, conviene en otorgar a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mayor a los 90 días y que se inscriban en el plan de ahorros, una contribución trimestral equivalente, en el primer año de vigencia de esta Convención, al 70% del monto que los trabajadores hubieren ahorrado en el período respectivo, y en el segundo año de vigencia de esta Convención, una contribución trimestral equivalente al 80% del monto que los trabajadores hubieren ahorrado en el período respectivo; en ambos casos en el entendido de que la Empresa no estará obligada a contribuir sino hasta por un ahorro máximo *equivalente al 8% del salario básico semanal o mensual del respectivo trabajador...*”

✓ Recategorización por meritos

“Las Partes convienen en aceptar el sistema de escala de salarios básicos de ingreso para cada clasificación contenidos en el Tabulador que se acompaña a la presente Convención Colectiva... Cuando fuese necesario efectuar cambios o reajustes, o establecer nuevas clasificaciones, debido a cambios de equipos u organización, nuevos tipos de trabajo o cumplimiento de requisitos legales, la Empresa podrá agregarlos al tabulador siempre que los salarios que se establezcan para los oficios creados guarden relación con los de similares, o mayor importancia...”

4. Especial referencia la redacción y construcción de argumentos latentes en las convenciones.

Se observa en la evolución histórica de las Convenciones Colectivas de Servicios Siderúrgicos Sersisa, S.A, la búsqueda del perfeccionamiento de la filigrana jurídica,

como método de solapamiento de la verdadera redacción del texto de las convenciones, las argumentaciones técnicas, el cambio de unidad de tiempo en el caso del permiso sindical, la utilización de porcentajes en la caja de ahorro, son formulas para vedar el entendimiento del texto normativo de la convención y crear falsas expectativas o creencias de protección en los trabajadores, de la organización. Tanto la convención 2003- 2005 como al convención 2006-2008 quebrantan lo establecido por el Dr. Rafael J. Alfonzo G. (2001) quien establece *“La convención... es un instrumento de mejoramiento progresivo del oficio en cuyo favor se concierta”*

Como manifiesta Muneto Ozaki “en el pasado los convenios colectivos se basaban en ampliar la protección de los derechos... *pero a veces ceden terreno por la presión...*” a un cuando en la convención 2006 – 2008 se encuentran el mayor numero de clausulas flexibles también se encuentran el mayor numero de clausulas solapadas, que en esencia buscan disminuir la flexibilidad insignia de convención colectiva, y que terminan convirtiendo las clausulas en determinantes rígidas, que ocultan, condicionan, y crean manejos aparentes de flexibilidad.

5. Reflexión Final Sobre Flexibilidad y Negociación Colectiva.

La negociación colectiva presenta ventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores. Pero se debe estar claro en que esto sucederá si solo si, se esta en presencia de una negociación limpia sin filigrana jurídica, enquistamientos o condicionamiento de beneficios laborales. Estableciendo parámetros claros, sin solapamientos, en los que la flexibilidad sea transparente, a través de unos actores preparados para la negociación y claros en los objetivos que se buscan logra.

La mejor formula para sembrar la flexibilidad dentro de las organizaciones es la Negociación Colectiva por que a través de la negociación los trabajadores representados por “una sola voz” el sindicato se sienta a convenir con el patrono aquellos beneficios que consideran necesarios satisfacer para prestar sus servicios a la organización. Mientras que el patrono obtiene una línea de dialogo directo con los trabajadores, puede influir sobre las decisiones de los trabajadores y viceversa, así como también puede conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad.

La flexibilidad al igual que muchos otros mecanismos no es la panacea ni la solución a los problemas de las organizaciones, solo es *un método o conjunto de mecanismo destinados a buscar la adaptación de la organización ante los cambios no solo del mercado sino de la sociedad y de las necesidades de los actores que interactúan dentro de la relación de trabajo.*

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

ALFONZO G., Rafael J. (2001), "**Nueva dialéctica del Derecho del Trabajo**" Decimosegunda edición, Editorial Melvin, C.A., Caracas-Venezuela.

BERNAL T., Cesar A. (2006) "**Metodología de la Investigación, para la administración, economía, humanidades y ciencias sociales**" segunda edición, Pearson Educación, Impreso en México.

EYSSAUTIER de la Mora, Maurice (2006) "**Metodología de la Investigación, desarrollo de la inteligencia**" quinta edición, International Thompson editores, S.A Impreso en México.

FACULTAD De Ciencias Jurídicas Y Sociales De La Universidad De Chile, "Memorias **de licenciados derecho del trabajo**", tomo III; volumen IX; 1950 Editorial Jurídica de Chile, Editorial Universitaria S.A. Ricardo Santa Cruz 747, Santiago, Autores: Fernando Rayo Planella, Lucio Parada dagnino, Juan Latife Saadi, Martin Moliba Pérez de Valenzuela, luis Díaz Barbieri, Maria Luisa Aichele Omán,

GRAWITZ, Madeleine (1997), "**Métodos Y Técnicas En Ciencias Sociales**" Editorial Brujas, Barcelona

GOMEZ, Marcelo M. (2006), "**Introducción a la metodología de la investigación científica**", Primera Edición, Editorial Hispano-Europea Impreso en Argentina

HURTADO L. Iván & TORO G. Josefina. (2007), "**Paradigmas y métodos de Investigación en tiempos de cambio**", Primera Edición, Editorial CEC, S.A Caracas-Venezuela.

LUCENA, Héctor (2007), "**Lo laboral en tiempos de transición**", Universidad de Carabobo-OPSU (Programa Alma Mater) Valencia - Venezuela

LUCENA, Hector (2008), "**Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo**" tercera edición, Fondo Editorial Tropykos, Caracas-Venezuela.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT (s.f.), “**Negociar la Flexibilidad**” director de la publicación Muneto Ozaki, OIT Ginebra.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT (1998), “**Repercusión de las disposiciones sobre flexibilidad de los mercados de trabajo en las industrias mecánicas, eléctricas y electrónicas**” OIT Ginebra.

RODRÍGUEZ V., Joaquín, (2007) “**Administración Moderna de Personal**”, séptima edición Editorial Thompson S.A. Internacional

URQUIJO, José I. (2004) “**Teoría de las Relaciones Sindicato - Gerenciales**” tercera edición, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas-Venezuela.

URQUIJO, José I. (2005) “**Teoría de las Relaciones Industriales**” cuarta edición, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas-Venezuela.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

BENAVIDES de Castañeda, Luisa (s.f.), “**La flexibilidad: nuevo paradigma de las relaciones laborales**” [Revista Electrónica]. Consultado el día 08 de octubre de 2009 en la World Wide: http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/item/424/1/c4b-garenas-contratacion_temporales.pdf.

DILLA C., María J. & SOBRINO G. Germán M. (2007), “**La inevitable flexibilidad de las condiciones laborales**” [Revista Electrónica]. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 25, núm. 2 Consultado el día 21 de noviembre de 2009 en la World Wide: <http://revistas.ucm.es/rla/11318635/articulos/CRLA0707220077A.PDF>

DE LA GARZA T. Enrique (s.f.) “**La Flexibilidad del Trabajo en México**” [Revista Electrónica]. Consultado el día 01 de noviembre de 2009 en la World Wide: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/flexibilidad.pdf>

GIACALONE, Rita, (2008) “**Gigantes en acción: las multinacionales latinas**” (pág. 17-18) [Publicación Electrónica] Revista Nueva Sociedad No 214, marzo-abril, ISSN: 0251-3552 Consultado el día 17 de diciembre de 2009 en la World Wide: http://www.nuso.org/upload/articulos/3503_1.pdf

GONZALEZ, María Candelaria (2006), “**Flexibilización de las relaciones laborales una perspectiva teórica postfordista**” [Revista Electrónica] consultado el 10 de diciembre de 2009 de la World Wide: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=33612103>

IRANZO Consuelo y RICHTER Jacqueline (2007), “**La Subcontratación Laboral. Bomba de tiempo a la paz social**” [Publicación Electrónica] Consultado el día 17 de diciembre de 2009 en la World Wide: <http://www.ccla.org.pe/publicaciones/cuadernos-integracion/pdf/cuaderno20.pdf>

LUCENA, Héctor (1990) “**La flexibilización neoliberal en Venezuela**”. Revista Nueva Sociedad N° 110 Noviembre-Diciembre, ISSN: 0251-3552, Consultado el día 20 de octubre de 2009 en la World Wide: http://www.nuso.org/upload/articulos/1953_1.pdf

MARTINEZ, Yanira (2008), “**FP11-L-2007-000904**” Juzgado Segundo de Primera Instancia de Juicio del Trabajo del Segundo Circuito de la Circunscripción Judicial del Estado Bolívar, [TSJ regional Decisiones] Consultado el día 15 de diciembre de 2009 en la World Wide: <http://aragua.tsj.gov.ve/decisiones/2008/noviembre/1948-17-FP11-L-2007-000904-294.html>

OLMEDO, Clara (2006), “**LEXIBILIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PRECARIEDAD-INFORMALIDAD LABORAL: LA EXPERIENCIA DE LA PROVINCIA DE LA RIOJA, ARGENTINA**” [Publicación Electrónica] Revista Austral de Ciencias Sociales, Consultado el día 15 de diciembre de 2009 en la World Wide: http://www.humanidades.uach.cl/revistas/cssociales_10/n10_articulo2.pdf

Organización Internacional del Trabajo, (2006), Conferencia Internacional del Trabajo, “95.a reunión” [Publicación Electrónica] Consultado el día 17 de diciembre de 2009 en la world wide: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

PIORE, Michael (2005), “**En busca de un sistema de regulación laboral flexible en Latinoamérica y Estados Unidos**” Trabajo preparado para el seminario: aplicación de las normas laborales: una perspectiva comparada” Buenos Aires, Argentina [Publicación Electrónica] Consultado el día 28 de diciembre de 2009 en la world wide: <http://econ-www.mit.edu/files/1128>

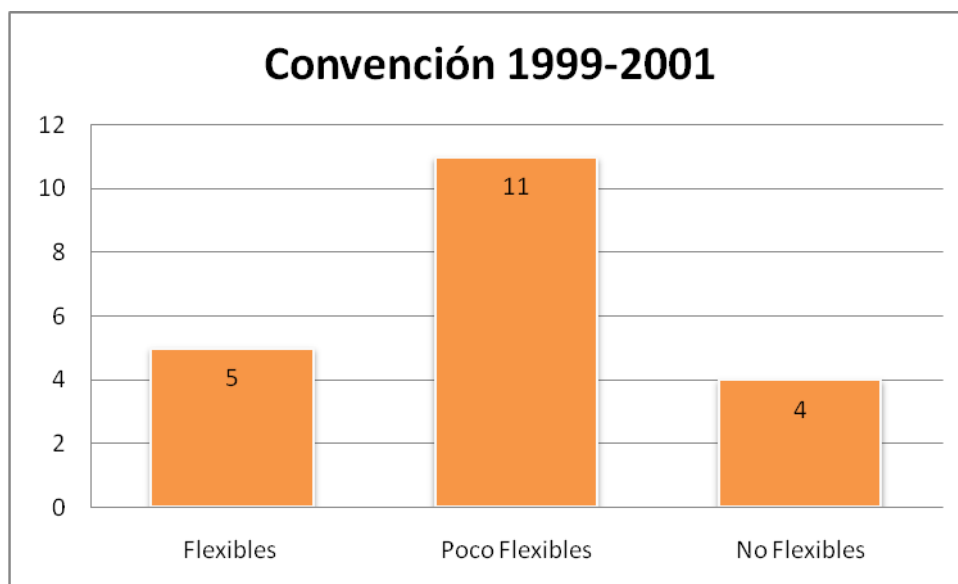
RELATORÍAS I Encuentro Internacional Presupuesto Participativo (2001) (pág. 41-42) [Publicación Electrónica] Consultado el día 17 de diciembre de 2009 en la world wide: <http://www.fes.cl/documentos/PP/ppvillaelsalvador.pdf>

VALOR Juan (2008), “En Sidor prevalece la explotación capitalista y la tercerización laboral” [Publicación Electrónica] Aporrea.org, artículo de prensa únete ctr publicado el 07 de abril de Consultado el día 17 de diciembre de 2009 en la World Wide: <http://www.aporrea.org/trabajadores/n112060.html>

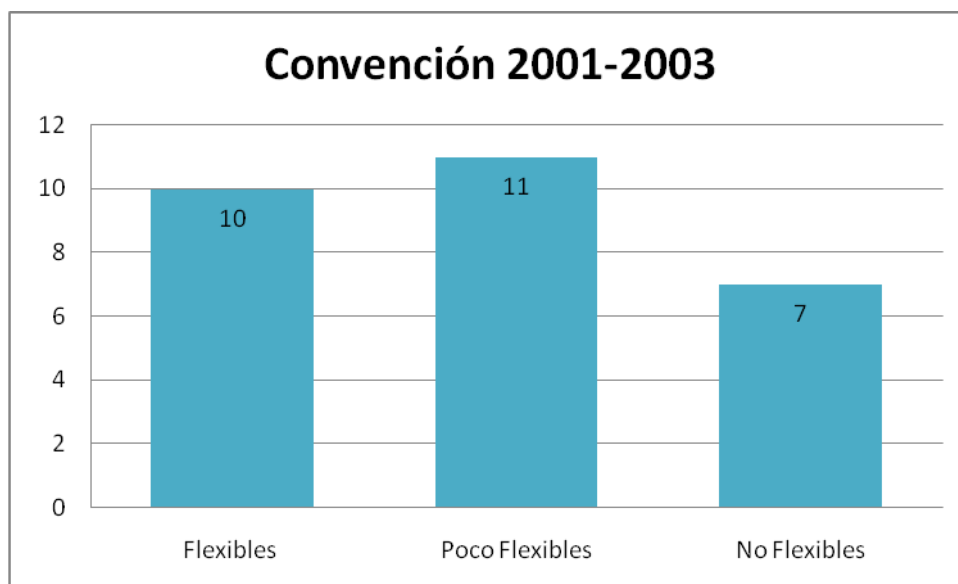
VITE P., Miguel Ángel (2002), “**Flexibilidad y regulación laboral: una reflexión sociológica**” [Publicación Electrónica] Comercio Exterior, abril, Consultado el día 17 de diciembre de 2009 en la World Wide: <http://www.aporrea.org/trabajadores/n112060.html>

ANEXOS

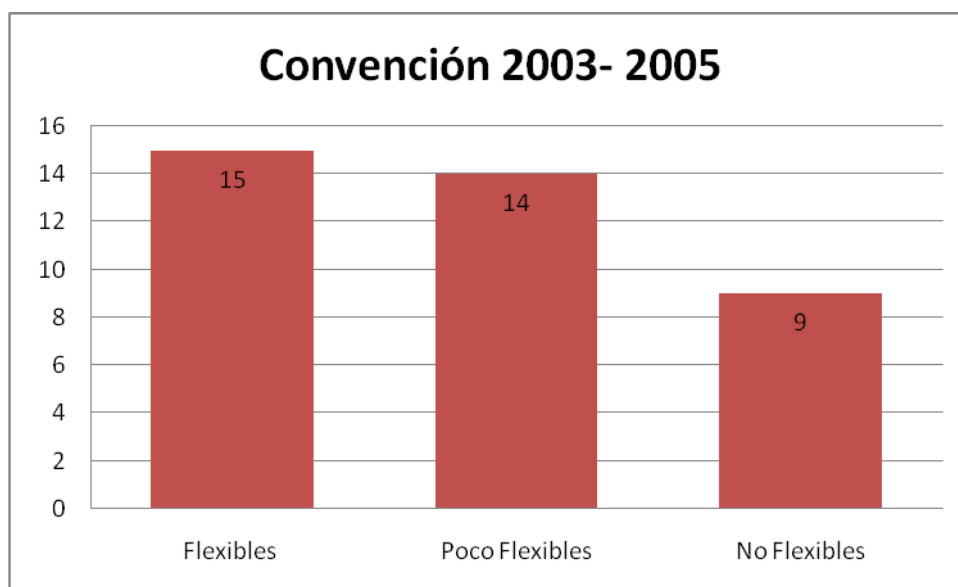
CUADRO DE ANEXO N° 23,
Análisis de Flexibilidad Interna de la Convención Colectiva de Trabajo



CUADRO DE ANEXO N° 24,
Análisis de Flexibilidad Interna de la Convención Colectiva de Trabajo



CUADRO DE ANEXO N° 25,
Análisis de Flexibilidad Interna de la Convención Colectiva de Trabajo



CUADRO DE ANEXO N° 26,
Análisis de Flexibilidad Interna de la Convención Colectiva de Trabajo

