UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS ECONÓMICAS
POSTGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE GRADO DE MAESTRIA

Relaciones Sindicato-Empresa en Venezuela
Caso: Sector Automotriz: Autopartes (2008-2014)

Presentado por:

Gisela Beatriz Lémoli

Como requisito parcial para optar al título de:

MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Tutor:

Mgs. Alberto Rodríguez.

Caracas, Febrero de 2016

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS ECONÓMICAS
POSTGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE GRADO DE MAESTRIA

Relaciones Sindicato-Empresa en Venezuela
Caso: Sector Automotriz: Autopartes (2008-2014)

Presentado por:

Gisela Beatriz Lémoli

Como requisito parcial para optar al título de:

MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Tutor:

Mgs. Alberto Rodríguez.

Caracas, Febrero de 2016

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Católica Andrés Bello, por darme la oportunidad de esta formación académica en educación superior.

A la empresa Metalpartes Esposito, C.A especialmente a Raffaele Esposito y Yoretti Sardinha por abrirme las puertas y brindarme su colaboración y apoyo para la elaboración de este trabajo especial de grado, infinitas gracias!.

A mi tutor, Prof. Alberto Rodríguez, quien acepto la asesoría de este trabajo de investigación y mi agradecimiento por su constante disposición durante el tiempo que necesite de su asesoría.

A María Kristhina Herrera, quien comenzó como compañera de estudios y luego paso hacer una linda amiga, gracias por tus consejos y ayuda cuando más lo necesite.

Gisela Lemoli.

DEDICATORIA

A Antonio Lemoli, que "nació con el don de la risa y una sensación de que el mundo estaba loco", por eso siempre estarás conmigo.

A Lucia Morelli, porque cada latido de vida lleva tu nombre.

A Martin Rodríguez, por enseñarme que sin música la vida sería un error y que poder decir adiós es crecer… y contigo sigo creciendo.

A Dolores Porcal, Martin Lémoli, Cristina Lémoli, Deyanira Velásquez, Tías, Tíos y primos, la gente bella no surge de la nada y ustedes forman parte mi historia.

A Antonella, Isabella y Stefano Lémoli Velásquez, porque "el que escribe en el alma de un niño escribe para siempre."

Como Siempre es hoy a todos gracias totales.

Gisela Lemoli.

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE CIENCIAS ECONÓMICAS
POSTGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Relaciones Sindicato-Empresa en Venezuela
Caso: Sector Automotriz: Autopartes (2008-2014)

Autora: Lcda. Gisela Lemoli
Asesor: Mgs. Alberto Rodríguez
Año: 2016

RESÚMEN

El problema estará determinado por el grado de conflictividad de los trabajadores y los empresarios, generando un impacto financiero del costo de la mano de obra directa en una empresa típica de autopartes (Metalpartes Esposito. C.A) para el período (2008-2014); el origen de conflictos se ponen de manifiesto por el incumplimiento de las convenciones colectivas de trabajo. El objetivo general de esta investigación es proponer respuestas adecuadas a las empresas del sector a partir de un análisis las relaciones sindicato-empresa en Venezuela caso: sector automotriz: autopartes (2008-2014). La línea de investigación está dirigida hacia las relaciones industriales. Se desarrolló un estudio bajo los postulados teóricos del Modelo Estructuralista de Jhon T. Dunlop, determinado en el ámbito de las relaciones industriales y cuyo propósito es analizar a los actores y el entorno. La metodología se sustentó en un enfoque integrado, con la aplicación de estrategias de observación e interpretación cuantitativas y cualitativas para entender el fenómeno estudiado, además de sustentarse con un análisis de competitividad de la industria, y está presente la consulta bibliográfica, el procedimiento estadístico de la empresa caso de estudio, respectivamente. La recomendación, surge como una propuesta para la negociación futura de las convenciones colectivas en la empresa estudiada.

Palabras Clave: Relaciones, sindicato, empresa, conflictividad, industria, producción, convenciones colectivas.

LISTA DE ACRÓNIMOS Y SIGLAS

AURCO: Asociación Uruguaya de Costos

C.A: Compañía Anónima

C.C: Centro Comercial

CAVENEZ: Cámara Automotriz de Venezuela

CNP: Certificados de no producción o producción insuficiente

EDT: Estructura Desagregada de Trabajo

FAVENPA: Cámara de fabricantes venezolanos de productos automotores

IIC: Instituto Internacional de Costos

IESA: Instituto de Estudios Superiores de Administración

IMV, Corolla y Terios: Línea de Producción de Vehículos Toyota

IVSS: Instituto Venezolano de los Seguros Sociales

INCES: Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista

Jidoka: Capacidad de Líneas de Producción

Just-in-time: Justo a tiempo

LOPCYMAT: Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo

LOTTT: Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras

LOT: Ley Orgánica del Trabajo

MEIV: Material de Ensamblaje Importado para Vehículos

MILCO: Ministerio de Finanzas Energía y Petróleo

MIG: Prensas Hidráulicas y mecánicas

MMC: MMC Automotriz S.A (Mitsubishi)

MUDA: Valor al Producto

No: Número

OIT: Organización Internacional del Trabajo

p.: Página

pág.: Páginas

Párr.: Párrafo

s/f: Sin Fecha

TPS: Toyota Production Sistem

S.A.: Sociedad Anónima

UCAB: Universidad Católica Andrés Bello

SENIAT: Servicio Nacional Integrado de Administración y Aduana Tributaria

USM: Universidad Santa María

ÍNDICE GENERAL

	PP
LISTA DE FIGURAS	x
LISTA DE TABLAS	x
LISTA DE GRAFICOS	xi
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Contexto y Delimitación del Problema	4
Interrogantes de la Investigación	12
Objetivos de la Investigación	13
General	13
Específico	13
Justificación e Importancia de la Investigación	14
Alcance y Delimitación de la Investigación	16

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes	19
Bases Teóricas	26
Bases Legales	44

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación	51
Diseño de la Investigación	53
Unidad de Análisis	55
Fases de la Investigación	56
Técnicas de Recolección e Instrumentos de Datos	59
Validación	63
Estructura Desagregada de Trabajo	64
Variables	66
Definición Conceptual	67
Operacionalización de las Variables	68
Código de Ética	71
Factibilidad	73

PP

CAPITULO IV. MARCO REFERENCIAL ORGANIZACIONAL

Identificación de la Empresa 75
Reseña de la Empresa 75
Ubicación Geográfica 76
Misión y Visión 76
Generalidades del Personal 77
Relaciones con otras Empresas 77
Estructura Organizativa de la empressa 77
Estructura Organizativa del Sector Automotriz 78
Estructura Organizativa del Sector Autopartes 79

CAPITULO V. ANALISIS Y RESULTADOS
Analisis y Resultados 81

CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
Conclusiones y recomendaciones 113

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 118
ANEXOS 125

Anexo A
Estructura organizativa de la empresa Metalpartes Esposito, C.A Fuente: Manual de Información MPE. 126

ÍNDICE FIGURAS

		PP
1.	Concepción Parsoniana del Sistema Social	29
2.	Modelo de Dunlop del Sub sistema de Relaciones Industriales como parte del Sistema Económico	29
3.	Diseño del Modelo Dunlop	30
4.	Proceso Productivo	41
5.	Resumen de Producción	100

ÍNDICE TABLAS

1.	Tipos de Documentos	60
2.	Estructura Desagregada de Trabajo	65
3.	Operacionalización de las Variables	69
4.	Análisis de Convenios Colectivos desde 2005 hasta 2015: Sindicato de Trabajadores de la Empresa Metalpartes Esposito, C.A Vs Sindicato Profesional de Trabajadores de la Industria Automotriz, similar y conexo del Estado Sucre.	82
5.	Convenciones Colectivas de Trabajo del Sindicato de Trabajadores en la empresa Metalpartes Esposito, C.A	90
6.	Estadísticas de producción de vehículos por las ensambladoras	99

ÍNDICE GRAFICOS

PP

1. Comportamiento de las Convenciones Colectivas de Trabajo en la empresa Metalpartes Esposito, C.A 91
2. Variación porcentual en las convenciones colectivas de trabajo de la empresa Metalpartes Esposito, C.A 92
3. Comunicaciones emitidas por parte del sindicato a la empresa de estudio 94
4. Variación porcentual de la inflación y salario mínimo 95
5. Variación porcentual de la inflación y unidad tributaria 95
6. Variación porcentual del salario mínimo más ticket de alimentación. Valor 0,25 de la unidad tributaria 96
7. Variación porcentual del salario mínimo más ticket de alimentación. Valor 0,50 de la unidad tributaria 96
8. Variación porcentual del salario mínimo más ticket de alimentación. Valor 0,75 de la unidad tributaria 97
9. Variación porcentual en la producción de piezas de la empresa Metalpartes Esposito, C.A para el periodo 2008-2014 98
10. Variación porcentual costo de mano de obra directa para el periodo 2008-2014 101
11. Variación porcentual del impacto financiero del costo de la mano de obra directa en el precio final de la producción de piezas para el periodo 2008-2014 102
12. Indicadores de productividad 4E (Eficiencia). Variación porcentual de las partidas de ingresos y costo de mano de obra directa 104
13. Indicadores de productividad 4E (Eficacia). Variación porcentual en la producción de piezas y costo de mano de obra directa 104
14. Indicadores de productividad 4E (Efectividad). Variación porcentual en las partidas de producción de piezas e ingresos 105
15. Indicadores de productividad 4E (Economicidad). Variación porcentual de las partidas del resultado contable de cada ejercicio económico y el costo de mano de obra directa 105

INTRODUCCIÓN

En la medida en que las sociedades avanzan, adquiere importancia comprender la complejidad de algunos indicadores relacionados a temas económicos, políticos o sociales, y que a su vez analizan la posibilidad que tienen los individuos de usar herramientas y estrategias para afrontarlos; en tal sentido crece el interés por el estudio de las relaciones Sindicato-Empresa en Venezuela, las cuales posiblemente exigirán cambios impactantes, en función del beneficio para el crecimiento personal y el respectivo desarrollo humano de cada persona; de modo que se haga efectiva la garantía del derecho laboral para todos.

Esta reflexión, hace pensar sobre la necesidad social de cambios de paradigmas tecnológicos y productivos; así como también la transformación de los parámetros del mundo de la producción, que implique la evolución de elementos relativos al conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades necesarias para el ingreso al mundo del trabajo.

Esto se origina, en medio de una sociedad cada más convulsionada, segmentada y exigente en cualquiera de los niveles que la conforman; por lo cual esto remite a la autora de la investigación a plantear no sólo las transformaciones tecnológicas y organizacionales del conjunto de las empresas; sino también las modificaciones que surgen entre las relaciones a través de un estudio minucioso de las convenciones colectivas.

La convención colectiva es un proceso de las relaciones industriales que establece una interacción entre trabajadores y gerentes, en el que se esperaría que estos actuaran en función del resultado económico de las empresas, y donde el Estado juega un papel de árbitro entre las partes involucradas.

Pero en la actual Venezuela, las exigencias de los trabajadores no guarda relación con lo antes expuesto, por ende al mismo tiempo se intenta incorporar a las comunidades a través de consejos comunales y comunas como actores foráneos al hecho productivo, adicionándole que el Estado toma partida populista con los trabajadores considerando enemigo a la empresa.

Dentro de esta perspectiva, y a raíz de los cambios en el mundo del trabajo producto del contexto histórico-social; cabe preguntarse ¿Por qué son necesarias las convenciones colectivas de trabajo?, ya que estas representan un impacto en las relaciones laborales.

Es por ello, que la línea de investigación se sustenta en las Ciencias Económicas – Administración y Relaciones Laborales, determinadas por la disciplina técnica y administrativa orientada hacia la comprensión del comportamiento de las organizaciones desde la planificación, administración, programación y socialización de las relaciones laborales.

En tal sentido, las relaciones de trabajo se deberán desarrollarse bajo procesos de modernización que incluyan las representaciones sociales de las clases trabajadoras, al tratar de reglamentar las condiciones de trabajo y de empleo, conjuntamente con las empresas que involucre la función de regulación económica que a su vez deberá ejercer el Estado en términos de estabilidad laboral y sostenibilidad de las empresas en el tiempo; de allí la pertinencia del estudio referente a Relaciones Sindicato-Empresa en Venezuela. Caso: Sector Automotriz: Autopartes (2008-2014).

Para exponer la investigación planteada con coherencia, la misma estará estructurada en los siguientes capítulos:

El Capítulo I, contentivo del problema de estudio, donde se plantea la problemática que fundamenta el trabajo, se justifica su realización, se establecen los objetivos y alcance de la misma.

El Capítulo II, recoge los antecedentes y los fundamentos teóricos-conceptuales y bases legales que sirven de sustento a este estudio.

En el Capítulo III, contempla la metodología empleada para la recolección datos, sustentada en un estudio bajo el paradigma análisis de competitividad de la industria de tipo cuali-cuantitativo, donde está presente la consulta bibliográfica y procedimiento estadístico que desarrolla el contenido de la investigación de manera profunda y objetiva, a través del

desarrollo de las variables de la investigación; al igual que los aspectos administrativos de este proyecto.

Un Capitulo IV que determina el marco referencial organizacional, con la identificación de la empresa Metalpartes Esposito, C.A,

Un Capítulo V donde se desarrolla los objetivos específicos planteados en la investigación.

Un Capítulo VI que expone las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Para seguidamente colocar las referencias bibliográficas y anexos de la misma.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION
EL PROBLEMA

CONTEXTUALIZACIÓN Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

El contexto ideológico que incide de modo institucional en las organizaciones empresariales está ligado al ambiente político, económico, social y cultural de las naciones, donde se desenvolverán las relaciones de trabajo, ya sea desde una orientación vertical u horizontal, o también a partir de las directrices de la empresa hacia el mundo laboral, determinándose la eficiencia y eficacia de ambos actores dentro del éxito institucional

En tal sentido, la evolución del sindicalismo en la República de Colombia, específicamente en Medellín; en un estudio realizado por Zuluaga y Jiménez (2010), referente a las relaciones sindicato-empresa fue enmarcada por corrientes de tipo culturales, políticas, económicas y sociales, dando resultado a diferentes ideologías en el escenario de estudio; así mismo se identificó que la tendencia a la conformación del sindicalismo va en decadencia, esto se evidencia por la disminución en el número de trabajadores afiliados a asociaciones sindicales.

Cabe agregar, que el beneficio por parte de las empresas sobre el debilitamiento de las asociaciones sindicales es elevado, debido a que se propone la creación de pactos colectivos con el objetivo de crear una relación directa entre el empleado y la empresa, lo cual ha resultado un proceso exitoso en las empresas que realizaron el estudio; por otro lado, los autores destacan que la inclusión de las empresas hacia las organizaciones de trabajo como las cooperativas han limitado el derecho a la participación de los sindicatos, ya que los empleados responden a diferentes patronos y condiciones de trabajo.

Así mismo, el movimiento obrero en México, señalado por García (s/f), refleja las relaciones sindicato empresa bajo la implementación de Comités de Fábricas, determinado por efectuar reuniones con la representación de los distintos departamentos técnicos, independientemente del comité directivo sindical, cuyo objetivo fundamental es tratar

temas básicos e intercambios de ideas, que de manera abierta y franca se exponen mejoras en las condiciones de trabajo y las normas de productividad propia de la fábrica.

Entre los planteamientos estriban el funcionamiento exitoso del uso de cada máquina, la cual es conocida por el trabajador y los técnicos para fines de productividad, todo en búsqueda de mejorar los sistemas de producción, la cual no es ver cómo se explota al trabajador, sino cómo con los recursos disponibles se obtienen mayores rendimientos, haciendo la jornada diaria de trabajo agradable y promoviendo aún más la relación humana en cada unidad de trabajo.

De allí se resume, que esta empresa se caracteriza por la presencia del respeto en todos los sectores de ese gran complejo industrial llamando la atención de los trabajadores, y a su vez transformándose en una novedad en la rama automotriz, cuya herramienta primordial se concentra en la colaboración de opiniones y en el consenso para la toma de decisiones, que al ser expresadas en forma cortés y abierta, generan la rápida búsqueda de soluciones en sus operaciones diarias.

Hoy día es importante, reflejar investigaciones en el sector automotriz, las cuales deberán ser centradas en las dimensiones laborales y organizaciones sindicales que se han ido transformando dentro del proceso de reconversión productiva empresarial. Entre las innovaciones, estará presente la constitución de los trabajadores identificados con los intereses y necesidades empresariales, que supondría la integración de los mismos en cuanto a visión, misión y objetivos. Por lo tanto, es importante referir la necesidad que los sindicatos se encuentren alineados con la producción exitosa de las empresas, bajo condiciones de legalidad, estímulo y respeto; es decir, en la búsqueda de la calidad total.

Ahora bien, en Venezuela, producto del modelo ideológico y de las políticas de Estado existentes, se han impuesto medidas que han afectado al sector automotriz, conduciendo problemas que afectan no solamente el proceso productivo; sino también la relación laboral entre sindicato y empresa.

Para ello, es interesante efectuar una breve reseña histórica de la evolución del sector de autopartes en Venezuela, el cual emerge de la industria automotriz, iniciándose este en el año 1944, cuando la compañía General Motors Interamericana, filial de General Motors Corporation instala la primera planta de la industria en el país. Pero no fue, hasta el año 1948 donde la empresa incorpora en el mercado, el primer lote de producción tanto de vehículos comerciales como camiones ensamblado en el país.

Es preciso ilustrar, que la participación de las empresas japonesas en Venezuela se formaliza con la firma Toyota, la cual aparece en el país con la empresa Tocars C.A., quien inició su distribución en el año de 1957, sin embargo durante los años 80 inicia operaciones de ensamblaje en su planta ubicada en el Estado Aragua, y no es hasta noviembre del año 1992 donde se conforma oficialmente el Grupo Toyota de Venezuela, estableciendo su sede principal en el Estado Sucre, convirtiéndose en una de las ensambladoras más importantes en el país; con escala mundial, que diseñó sus procesos sustentados y adecuados a un tipo de mercado masivo y homogéneo, que necesariamente deberá consolidar un modelo de relaciones laborales exitosas.

Es importante mencionar que la industria automotriz se encuentra comprendida por 3 ramas: 1) el ensamblaje de vehículos, 2) la fabricación de carrocerías y 3) la fabricación de autopartes y piezas originales.

Por ende se destaca, que todo su proceso de producción estaba limitado únicamente a las actividades de ensamblaje que en su mayoría se efectuaban con materiales importados, lo cual usualmente se refieren con las siglas MEIV, y también se le ofreció a las ensambladoras instaladas en el país licencias para importar vehículos desarmados, lo cual estimuló a que estas no invirtieran directamente en la fabricación de autopartes, lo que incluía un bajo o nulo nivel de componentes nacionales en sus unidades.

Según los autores Padilla y Sequera (2007) expresan que:

> No es hasta 1960 durante el gobierno del Presidente Rómulo Betancourt (1959-64) cuando se modifica la política industrial hacia el sector automotor con el fin de incrementar la utilización de piezas mecánicas nacionales en la fabricación de los

vehículos y al desarrollo de otros sectores vinculados al mismo (véase e.g. BCV, 1963; Melcher, 1995).

No obstante, es en el año de 1963 cuando se decreta explícitamente la política de sustitución de importaciones, decisión que da un empuje decisivo al desarrollo de la industria automotriz en el país, donde los créditos otorgados para la instalación de las fábricas, iban acompañadas por decretos de protección contra las importaciones, por medio de prohibición total o por cupos, o por altos aranceles protectores (Melcher, 1995).

El cambio en la industria automotriz fue tan radical, con esta medida de política proteccionista, que para el año de 1964 las empresas multinacionales establecidas en el país ensamblaban la totalidad de vehículos requeridos por el mercado nacional. De hecho, las mismas estaban obligadas a incorporar en sus vehículos piezas producidas por empresarios nacionales lo cual indudablemente permitió el surgimiento del sector de autopartes. No obstante, debe precisarse lo poco que se ha desarrollado este sector. Mientras en 1964, la participación de materiales nacionales en el peso total de vehículos alcanzo a 18%, para 1995, es decir, treinta años después solo alcanzo un 25% (Francés, 1999). (p.21-22).

Durante el año 2007, el Gobierno Venezolano dictó una nueva política automotriz con la cual estableció el requisito de licencia de importación de vehículos, el gravamen del 40% para la importación de los vehículos de pasajeros y rústicos, además de la incorporación del 50% de autopartes nacionales en los vehículos ensamblados en el país para antes del 2013, por tanto desde el año 2007 La Cámara de Fabricantes Venezolanos de Productos Automotores (FAVENPA) planteo insistentemente las mesa de trabajo para la elaboración de un plan en conjunto con el Gobierno Nacional, las ensambladoras y empresas autopartistas para el alcanzar el porcentaje de incorporación de piezas nacionales. Sin embargo según FAVENPA (2012) expone:

> La referida política automotriz venezolana 2007 está vigente, sin que se haya podido generar resultados favorables en la producción nacional de autopartes y vehículos por las dificultades generadas por la inexistencia de condiciones de operatividad adecuadas con el otorgamiento de divisas, certificados de no producción o producción insuficiente (CNP), requeridos para solicitar divisas y MEIV, con lo cual los fabricantes de autopartes importan sus materias primas, insumos y componentes, y las ensambladoras el material de ensamblaje importado para vehículos; la conflictividad laboral que ha detenido la producción de varias plantas al extremo que algunas han sido cerradas y/o expropiadas, al alto ausentismo laboral, que ha impactado negativamente la productividad de los productos nacionales; la alta inflación; la falta de una política de estímulos a la exportaciones; la inseguridad en el suministro de los aceros y aluminios nacionales; la problemática portuaria, entre otras. (p.31)

Cabe agregar, que las transformaciones del mercado y de la demanda reducida de productos diferenciados, se iniciaron en Japón, especialmente en la empresa TOYOTA MOTOR CORPORATION a través de un proceso de modernización que se ha venido difundiendo ampliamente a nivel mundial y que abarca a Venezuela.

Así lo señala su creador Taichi Ohno, citado por Coriat (1995), lo referente a la producción de la empresa:

> El sistema TOYOTA tuvo su origen en la necesidad particular en que se encontró Japón de producir pequeñas cantidades de muchos modelos de productos; más tarde, aquel evolucionó para convertirse en un verdadero sistema de producción. A causa de su origen, este sistema es fundamentalmente competitivo en la diversificación. Mientras el sistema clásico de producción, que planificaba en serie, es relativamente refractario al cambio, el sistema TOYOTA, por el contrario, resulta ser muy elástico; se adapta bien a las condiciones de diversificación más difíciles. Y así es, porque fue concebido para ello (p.20).

En otras palabras, y parafraseando el autor, el Sistema Toyota, o si se prefiere el Ohnismo, constituye un conjunto de innovaciones en la organización cuya importancia es comparable a lo que en su época fueron las innovaciones en la organización aportadas por el taylorismo y el fordismo. El ingeniero creador del método que revolucionó a la empresa Toyota en los años 1950 y siguientes, insiste siempre en dos puntos: El método Toyota es la combinación de dos principios que considera sus pilares: la producción en el momento preciso y la auto activación de la producción. El resto, es cuestión de técnicas y de procedimientos.

Se procede a resaltar, que en la actualidad en Venezuela para llevar a cabo el proceso de ensamblaje de un vehículo, es necesario el suministro de piezas y accesorios abastecidos en parte por proveedores nacionales. Toyota de Venezuela, C.A.; cuenta con un promedio de 35 proveedores nacionales los cuales le proveen con partes y piezas originales, y si algunos de estos presenta problemas de cualquier índole, afectaría directamente la producción de la Ensambladora.

Por lo tanto, uno de los proveedores nacionales de Toyota de Venezuela, C.A es la Empresa Metalpartes Esposito, C.A, ubicada en la Cuidad de Cumana Estado Sucre, dedicada a la

fabricación de troqueles, estampado y ensamblaje de partes y piezas originales para abastecer al sector automotriz, siendo una empresa típica del sector de autopartes venezolano.

Dadas las condiciones descritas, la preocupación de la empresa se enfoca en el comportamiento de los niveles de producción del sector automotriz y específicamente en su cliente Toyota de Venezuela, C.A para el período 2008-2014, debido a que afecta directamente su propia operatividad, ya que se encuentra vinculada a una planificación de producción donde existe una directa incidencia, y que esta ha reflejado una tendencia decreciente en el volumen de sus unidades producidas para el periodo mencionado anteriormente, lo cual es característico en todo el sector automotriz de la nación.

Hernández (2010), señala con respecto a la industria automotriz en Venezuela lo siguiente:

> ...no escapa a esta situación, a pesar de ser considerada uno de los motores de la economía al generar un alto porcentaje de mano de obra. La crisis que enfrentan las grandes empresas automotrices estadounidenses tiene repercusiones directas en nuestro país al poner en peligro por lo menos un millón de empleos en toda la cadena productiva, agravada por la marcada dependencia del sector.(p.27)

La misma autora señala brevemente, de acuerdo a la Cámara Automotriz de Venezuela (2008):

> ...se ha presentado en el mercado local un descenso en las ventas y por supuesto en la rentabilidad, ampliándose la fisura entre la oferta y demanda. Esto a pesar que la capacidad de producción diaria de las plantas ensambladoras oscilaba en 1.100 vehículos al día, en estos momentos de crisis la cifra de producción solo comprende entre los 500 y 600, con lo que se estima que la tendencia no llegará a 180.000 unidades.
>
> Las empresas del sector atribuyen el desplome de las ventas a las severas restricciones a la importación de autos y al retraso en la obtención de dólares.
>
> Por lo tanto, responsabiliza de la crisis a las medidas económicas tomadas por el gobierno bolivariano, debido a la rigidez con la que se administra los controles de cambio y de precios, lo cual agrava la disponibilidad de divisas en las cantidades necesarias para importar insumos, materias primas, bienes de capital y bienes finales. (p.27)

Sumado a esto, la autora expresa las dificultades que presenta la población para la compra de vehículos producto de la devaluación de sus ingresos, e igualmente menciona el caso de estudio que sustenta la investigación, en relación a los problemas laborales presentados por los trabajadores de las ensambladoras, ya que estos alegan violaciones por parte de los empresarios tanto de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) publicada según Gaceta Oficial 6076 de fecha 07 mayo 2012, así como también de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) publicada en Gaceta Oficial 38.236 de fecha 26 julio 2005, además del incumplimiento de las convenciones colectivas de trabajo, en consecuencia debe entenderse que la Empresa Toyota de Venezuela, C.A no escapa de esta situación, al igual que la empresa estudiada.

Por tal motivo, estas podrán ser algunas de las causas que entorpece la continuidad de operaciones productivas de la empresa Metalpartes Esposito, C.A, generando a la vez conflictos laborales por cierres de negociaciones colectivas que han representado un alto impacto económico para la organización, lo que conlleva a unos ajustes de precios de venta de sus productos muy significativos, perdiendo así posicionamiento en el mercado para captar mayor cantidad de clientes; y adicionalmente la lentitud y escasa asignación de divisas para la adquisición de materias primas e insumos, constituye otro elemento que impide el despliegue de la producción y dificulta el cumplimientos de pagos a proveedores.

En este orden de ideas, las empresas operan hoy en día con grandes sacrificios, dada la inamovilidad laboral que rige desde el año 2002, debido a que esta figura legal se creó con el propósito de garantizar la permanencia del trabajador pero generando distorsiones en la relación trabajador-empresa. Las prórrogas de este decreto han afectado indudablemente el panorama empresarial, pues solo resultan beneficiados los trabajadores que se encuentran protegidos bajo esta normativa jurídica, y por lo tanto perjudica al empleador que requiere de mayores instancias legales para prescindir de aquellos trabajadores que desfavorecen a la productividad de la empresa.

En tal sentido, algunas empresas han tenido que asumir costos laborales pese a estar produciendo por debajo de su punto de equilibrio; así como también efectuar pagos que forman parte del costo nómina de sus trabajadores durante cortas y largas paradas de producción.

Aunado a lo anterior, la LOTTT también es otra figura legal que establece restricciones que imposibilitan al empresario a mantener una dinámica que le permita efectuar una rotación del personal cuando así lo requiera.

Es por eso, que los trabajadores de la empresa Metalpartes Esposito, C.A, no han abogado en forma efectiva por su estabilidad laboral ante el Estado exigiendo mayor productividad en el sector en medio de un mercado laboral en decreciente o escasas ofertas de empleos, donde el riesgo a perder sus puestos de trabajos podría llegar a un punto crítico; sino que han tomado parte del asunto en exigir a la empresa el cumplimiento de compromisos acordados en convenciones colectivas de trabajo, sin tomar en consideración la situación del sector caso de estudio, lo cual contribuye aún más al deterioro de la relación empresa–trabajador.

Las evidencias anteriores reflejan claramente la situación problemática, delimitada en la posición sindical en relación con la empresa, pues a pesar de la situación económica existente y en particular la del sector automotriz, exigen a cabalidad el cumplimiento de su convención colectiva de trabajo, siendo esta un beneficio económico contractual que fue aceptada por parte del empresariado en un escenario económico y productivo distinto al que hoy atraviesa el sector; de allí se traduce en una disminución más severa en los niveles de producción, lo cual ha posicionado a la organización en un punto crítico de producción y por ende ha afectado su operatividad financiera, por estas razones se considera relevante el análisis del nivel de conflictividad sindical en las relaciones sindicato-empresa, con alto impacto en los costos de mano de obra directa de las piezas y como este ha repercutido en la situación financiera de la empresa caso de estudio durante el periodo considerado.

El presente estudio será de interés tanto para empresas privadas relacionadas al sector automotriz o de autopartes, como para las organizaciones sindicales, entes gubernamentales y sectores empresariales relacionados al tema de estudio, en el cual se ofrecerá una visión de la conflictividad laboral, sus posibles causas y consecuencias en los últimos años en Venezuela. La idea es percibir la vigencia del modelo de análisis de las relaciones industriales (Dunlop-Urquijo) y si esta requiere adaptarse a la situación actual del país, específicamente en un sector industrial clásico como lo es el de autopartes, que podrá servir como fuente de investigación para posibles propuestas de mejoras en las relaciones empresa-trabajador, con la finalidad de fijar soluciones equitativas para los actores principales del tema de estudio.

INTERROGANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Tomando en consideración los planteamientos presentados cabe realizarse la siguiente reflexión relacionada con la investigación en sí ¿Cómo desde una empresa típica del sector industrial de autopartes se han dado las relaciones sindicato-empresa, su impacto económico en el contexto de la Venezuela actual y el requerimiento de adaptar el modelo de análisis de las relaciones industriales para poder dar respuestas más adecuadas?

Para dar respuesta, se hace necesario la indagación y el análisis sistemático a partir de las siguientes incógnitas de la investigación:

¿Cuál ha sido la evolución de las convenciones colectivas de trabajo de la empresa caso de estudio y la conflictividad sindical asociada a la misma?

¿Cuáles son los niveles de producción de piezas de la empresa?

¿De qué manera el impacto financiero del costo de la mano de obra directa ha influido en el precio de venta final de la producción de piezas, interviniendo en el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo?

¿En qué forma el incremento de costos de la mano obra directa relacionada con los niveles de producción de piezas en cuanto a: costos – productividad, convención colectiva y niveles de conflictividad, permitirían optimar las relaciones empresa- sindicato?

¿Cómo se podría formular una propuesta a partir de los objetivos específicos anteriores para la negociación de las convenciones colectivas de trabajo en las empresas del sector de autopartes venezolano?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación, se presentan los objetivos de la investigación, los cuales proyectarán a futuro los resultados implícitos a través de lo que se quiere lograr y hasta dónde se quiere llegar.

GENERAL

Proponer respuestas adecuadas a las empresas del sector industrial de autopartes a partir de un análisis de las relaciones sindicato-empresa y su impacto económico durante el periodo 2008-2014, desde un modelo de relaciones industriales más adaptado al contexto de la Venezuela actual.

ESPECÍFICOS

Describir la evolución de las convenciones colectivas de trabajo, y la conflictividad sindical resultante de la empresa caso de estudio, como empresa típica del sector autopartes en Venezuela.

Evaluar los niveles de producción de piezas de la empresa para el periodo 2008-2014.

Identificar el impacto financiero del costo de la mano de obra directa en el precio de venta final de la producción de piezas para el periodo 2008-2014.

Comparar el incremento de costos de la mano obra directa con los niveles de producción de piezas en cuanto a: costos – productividad, convención colectiva y niveles de conflictividad.

Formular una propuesta a partir de los objetivos específicos anteriores para la negociación de las convenciones colectivas de trabajo para las empresas del sector autopartes en Venezuela.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

En estos últimos años, el sector automotriz en Venezuela se ha visto afectado por múltiples problemas que perjudican sus procesos de producción, ya sea por falta de insumos o problemas laborales con sus organizaciones sindicales.

Las relaciones laborales es uno de los aspectos que se deben tomar en cuenta en toda organización, a través de la cual permite un mejor desenvolvimiento de cada uno de los actores y así mantener un clima organizacional adecuado.
Desde el punto de vista teórico, esta investigación generará reflexión sobre el conocimiento del área investigada y dentro del ámbito de las ciencias administrativas, haciendo mención a teorías que aportarán sustento a la misma.

De esta manera, las características del modelo organizativo-cultural, desarrollado en la empresa Toyota de Argentina, sustentará los postulados y principios teóricos de la indagación; pues la forma en que se combina un determinado perfil de movilización del colectivo de trabajo y las ofertas que se realizan en ese marco, generarían cambios en las relaciones Sindicato-Empresa en Venezuela, delimitadas en la Empresa Metalpartes Esposito. C.A en el período 2008-2014.

Mientras que, las características del modelo organizativo-cultural, desarrollado en la empresa Toyota de Venezuela, C.A se concreta de una manera diferente en Japón y otros

países que cuando se aplica en Venezuela, en donde se asume que la relación laboral es independiente al nivel de producción de la empresa.

En esta perspectiva, Battistini (2000), señala:

> ... la particular inflexión subjetiva en la vida de los trabajadores que produce la pertenencia a esta empresa teniendo en cuenta sus trayectorias sociales previas, los efectos en sus entornos familiares y, sobre todo, las proyecciones sobre el futuro que anima la implicancia en ella...el contexto de las estrategias empresariales que buscan la identificación de los trabajadores con sus fines y valores... en la empresa aparece la necesidad de respetar la existencia de una representación sindical en la planta pero acotando los márgenes que esta puede desarrollar con criterio autónomo (pág.6,7,8)

En consecuencia, la búsqueda de la ausencia de conflictos representará para los trabajadores una situación ambigua; por lo tanto la organización empresarial bajo un funcionamiento efectivo y eficaz de sus empleados y representantes guiará la preservación del empleo, no solo como resultado o como producto de una intervención del sindicato; sino de las estrategias de la empresa al generar confianza en el trabajador y afianzar el sistema de producción.

También es extraña la justificación desde el ámbito laboral y social, el papel que lleva a cabo el Estado para establecer mecanismos y relaciones entre los actores que se desempeñan en dicho escenario, con el fin de lograr empleos mejores remunerados y en adecuadas condiciones de trabajo, sin excederse en exigencias que pongan en riesgo el desarrollo de la productividad de la empresa.

En tal sentido, la productividad o capital empresarial, deberá contar con alternativas para satisfacer las exigencias de los trabajadores en el marco de los requerimientos de la empresa, apoyándose en la relación entre los empresarios y las representaciones sindicales que desarrollen alternativas para el adecuado funcionamiento de la organización.

Cabe considerar, por un lado que el modelo de contratación deberá tender a fluctuar entre relaciones temporarias y por tiempo indeterminado, para generar un mercado interno en la empresa que facilite la selección del personal y por otro lado, será interesante destacar que

las relaciones laborales estén enmarcadas formalmente en un sistema de relaciones entre la empresa y el sindicato, donde ambas asuman la responsabilidad de establecer y cumplir con disposiciones contractuales y legales orientadas al entendimiento y armonía en el ámbito laboral.

Dentro de esta perspectiva, la relevancia que posee la investigación es reflejar pertenencia con los acontecimientos característicos y particulares en la Venezuela actual, donde mucha de la literatura desarrollada, se origina en otros contextos legales proveniente de Estados que desempeñan un rol con diferentes características al actual.

Finalmente, el desarrollo de esta investigación constituirá un aporte tanto a la Universidad Católica Andrés Bello, que pueda servir como material de apoyo para futuras investigaciones sobre el tema, como a diversas organizaciones públicas o privadas relacionadas al caso de estudio.

ALCANCE Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En la actualidad se desarrollan progresivamente cambios en el mundo laboral, los mismos tienden a surgir o son producto del contexto 1) de un nuevo orden mundial, intervenido por las variaciones del mercado y su composición global; 2) por el impacto de las nuevas tecnologías y las modificaciones en la clasificación de la fuerza laboral de trabajadores estables y eventuales, según la calidad de la relación contractual, 3) por la flexibilidad laboral en la contratación en función del número de trabajadores y el ajuste de la estructura salarial relacionada a la productividad, 4) por el diseño de puestos multifuncionales, 5) la desregulación del derecho del trabajo y 6) la pérdida de capacidad reivindicativa de los trabajadores. Estos cambios conforman un entramado con otros aspectos variantes en las organizaciones empresariales, de los cuales se derivan una serie de consecuencias que profundizan la precarización y la inestabilidad en las relaciones del trabajo.

Pero lo anterior no necesariamente ocurre en Venezuela, por el contrario las fuerzas internas de las relaciones laborales son diferentes y tienen un comportamiento totalmente distinto a lo expresado en el párrafo anterior. Solo si ocurriesen cambios en el Estado y sus políticas se pudieran incorporar en el país nuevas tendencias y características de la globalización en las relaciones laborales concretas de las empresas en Venezuela.

Para el caso de esta investigación, especialmente vinculado a la relaciones sindicato-empresa, delimitado en la Metalpartes Esposito. C.A como empresa típica del sector de autopartes venezolano en el período 2008-2014, ubicada en la Cuidad de Cumana Estado Sucre; la misma tiene una línea de producción de troqueles, estampado y ensamblaje de partes y piezas originales para abastecer al sector automotriz y actúa como proveedor de la empresa Toyota de Venezuela, C.A.

Es importante destacar, en cuanto al proceso de evolución empresarial, los cambios que deberían introducirse en la organización del trabajo y generar modificaciones en las relaciones del trabajo expresadas en: 1) nuevos lineamientos para la contratación del personal, 2) modificaciones en el contenido de las calificaciones requeridas, 3) ajustes en el número de trabajadores en la empresa según fluctuaciones de la demanda, 4) reducción del tiempo de trabajo por la introducción de nuevas tecnologías, entre otras;. 5) que en un contexto de debilitamiento de la acción sindical y del derecho laboral, profundizan la inestabilidad en el trabajo; en tal sentido el estudio que se presenta implica un acercamiento a la realidad analizando y discutiendo ciertas referencias teóricas sobre el tema, así como el contexto de las relaciones sindicato-empresa, en la cual se profundizan esta estrategias internas de modernización empresarial para que las mismas eviten la conflictividad y generen mayor producción y calidad total.

En consecuencia, en la investigación se encamina a estudiar los cambios en las relaciones industriales de la empresa Metalpartes Esposito. C.A. Para ello es importante considerar lo expuesto por Pereira (2010), sobre esta situación en países como Venezuela:

> Modernizar, es transformar según las costumbres y gustos modernos...constituye una aspiración de todas las épocas, para estar a tono con las circunstancias y exigencias del momento contemporáneo y adecuarse a algún modelo de referencia más avanzado

> especialmente cuando se trata de los países subdesarrollados por lo cual cuando se habla de modernización es necesario precisar su contenido; especialmente si se considera que existe un sin fin de interpretaciones acerca del concepto de modernización, siendo tal vez una de las constantes el uso de modelos del llamado mundo occidental. (p.382)

No se trata únicamente de la continuación con tecnificación tradicional, sino se observa un cambio cualitativamente relacionado, sobre todo, con las diferentes condiciones y las exigencias de las legislaciones, el rol del Estado y la participación del Poder Popular, y su impacto en las políticas sindicales.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES

En este capítulo se abordará el corpus teórico que permita dar soporte a la investigación. Se describen las diversas teorías y conceptos relativos a las relaciones Sindicato-Empresa.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, el cometido que cumplirá el marco teórico, es situar como esquema un conjunto de conceptos relacionados que representa la naturaleza de la realidad objeto de estudio.

En principio se comenzará, exponiendo algunos trabajos previamente realizados por diferentes autores que sirven de antecedentes para soportar ideas, y a la vez dar inicio al despliegue de la potencialidad teórica que cimienta la investigación.

Entre las investigaciones consultadas que guardan relación con el tema de estudio, se puede mencionar los siguientes:

En primer lugar, se presenta una investigación de carácter internacional por los autores, Delfini y Dorlas (2013), Continuidades y rupturas en las relaciones laborales de Argentina tras la crisis del neoliberalismo. Universidad de Buenos Aires. Argentina.

Los autores toman en consideración diferentes niveles de las relaciones laborales; entre ellos mencionan las relaciones emprendidas en el espacio de la organización o nivel micro que es donde se desarrollan las relaciones entre los empleadores, los trabajadores y los representantes gremiales, este primer nivel es constitutivo y a la vez, es el ámbito donde las prácticas de los demás niveles procesan su eficacia, es decir que a este nivel las relaciones laborales enfocan la atención en cuanto a la forma de gestión, a como está estructurado el proceso productivo y al desenvolvimiento de las relaciones laborales entre los trabajadores y sus representantes gremiales y los empleadores.

Luego se hace mención al nivel meso que se encuentra vinculado con el ámbito de las actividades productivas y que hace referencia a actores como sindicatos sectoriales, cámaras empresarias y sus relaciones además de ser el nexo entre los niveles micro y macro relacionales. Por último se encuentra la dinámica adquirida por las relaciones en el plano productivo o nivel macro, donde las mismas están conformadas por confederaciones de trabajadores, entidades empresarias y el gobierno, convirtiéndose así en agentes claves dentro del contexto de las relaciones de los otros niveles.

Con el análisis presentado, "se buscó dar cuenta en qué medida las transformaciones recientes desarrolladas en Argentina desde el Estado, a través de mecanismos de intervención y regulación, los cambios en materia económica y su impacto en el mercado de trabajo tuvieron efecto en las empresas y sus procesos de negociación colectiva" (p.63). Esta exposición guarda semejanza con el tema en estudio, debido a que presentan modalidades laborales emitidas por el Estado, tales como; el acortamiento del período de prueba y el incremento de las negociaciones colectivas para la determinación de mejoras salariales.

En segundo lugar, se presenta una investigación por el autor Padilla (2012), El trabajo y su nueva ley. Debates IESA. Venezuela. El autor menciona que la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), "la cual no responde a los principales desafíos del mercado laboral venezolano ni a las necesidades de los agentes económicos y productivos." Además hace mención que la mayoría de la población económicamente activa se encuentra desempleada o condenada a una subsistencia en la economía informal." (p.33)

Todo lo anterior, lo expresa en "que el diseño de la nueva legislación reproduce el discurso dominante en la política nacional. El redactor de dicha ley, al igual que el presidente de la República, están convencidos de que Venezuela vive una encendida lucha de clases."

El resultado de esta investigación aporta a este proyecto, en su conclusión y expone:

> ...que el conflicto entre trabajadores y empleadores se presenta como una dinámica «suma cero», en la cual lo ganado por una de las partes es directamente proporcional

a lo perdido por la otra. En esta historia no hay posibilidad de que ocurra una victoria simultánea. A lo sumo puede hablarse de tregua, cuando entra en vigencia una nueva contratación colectiva. (p.33)

Ambas investigaciones, tocan el aspecto sindical analizando la legislación laboral aplicable al caso de estudio, si bien es cierto el criterio del legislador fue proteger a los trabajadores bajo el enfoque legal, social y económico, mientras que el escenario que se plantea para los empleadores es asumir mayor responsabilidades que el propio Estado, entonces bajo este contexto el destino entre las empresas y los trabajadores es consumirse en una relación de eterno conflicto. "Esta concepción del mundo explica el gran número de artículos de la nueva ley que se ocupan de regular la convocatoria y la realización de huelgas." (p.33)

En tercer lugar, la investigación de Guevara (2012), referente: Trabajadores de la industria terminal automotriz del Mercosur. Universidad de Buenos Aires. Argentina: Acciones ante la nueva etapa de crisis de superproducción mundial de capital; el autor "sistematiza y analiza la información generada por las asociaciones empresariales y por las organizaciones sindicales, tanto sobre el impacto de la crisis en términos de producción, ventas y empleo, como sobre los distintos conflictos gremiales desplegados desde el inicio evidente del impacto en octubre de 2008 hasta junio de 2009."

Sus resultados preliminares hacen mención que:

> Las condiciones flexibles de contratación y uso de la fuerza de trabajo que se establecieron formalmente en la década pasada fueron la base sobre la cual las empresas desplegaron su "estrategia de expansión conservadora". (p.24)

No obstante Guevara (2012), menciona:

> Cuando el estallido de la crisis mundial obligó a las empresas a reducir su producción, fueron estas mismas condiciones flexibles las que les permitieron ajustarse y reducir sus costos. A través de la suspensión de los trabajadores efectivos y la caída de los contratos precarios, las empresas redujeron su planta sin incurrir en costosas indemnizaciones. Mediante la polivalencia, la multifuncionalidad y la aplicación del banco de horas sostuvieron sus nuevos valores de producción con menos personal en planta. (p.25)

Los resultados de esta aportan una idea al trabajo de investigación, debido a que muestra como un sector al encontrarse en una situación de crisis por bajos volúmenes de producción, puede recurrir a estrategias que permiten mantenerse y ajustarse a su coyuntura económica, y perfectamente puede subsistir sin caer en costosas indemnizaciones laborales.

En cuarto lugar la investigación de Sutter (2010), Las Automotrices siguen rodando en Brasil. Miami Media. Estados Unidos. La autora describe, la solidez en la economía brasileña, la cual fue uno de los factores relevantes para que las ensambladoras multinacionales como lo es General Motor apresuraran una división aparte para Sudamérica, con sede en ciudades brasileras.

La contribución "a la robustez del sector automotriz brasileño fue una serie de beneficios impositivos impulsados por el gobierno. Para combatir la recesión en 2009, el gobierno mantuvo en vigencia una serie de reducciones en el impuesto industrial para autos, electrodomésticos y la construcción, lo que permitió a esas industrias convertir esos ahorros impositivos en mejores precios", esto podría contribuir como idea, ya que refleja la puesta en marcha de políticas económicas realmente efectivas emanadas por el Estado y que aportan innumerables beneficios a los sectores económicos perjudicados o en proceso de decrecimiento acelerado.

En quinto lugar, el planteamiento del autor Hernández (2010), trata sobre la Flexibilización Laboral del Sector Automotriz Venezolano. Universidad del Zulia. Venezuela. Donde expone que:

> "El trabajo caracteriza la aplicación de estrategias de flexibilización laboral por parte del sector automotriz venezolano que permiten ajustar las condiciones de trabajo a los cambios del sistema económico. La metodología consistió en una revisión teórica sobre el tema y la aplicación de una entrevista a los gerentes de recursos humanos y representantes de los sindicatos de las ensambladoras: GENERAL MOTORS, MITSUBISHI, TOYOTA y CHRYSLER, ubicadas en el país." (p.23).

Así mismo, las casas matrices de las ensambladoras a nivel mundial iniciaron actividades a través de alianzas estratégicas con países subdesarrollados, instalando plantas

ensambladoras, generando elevados porcentajes de contratación de mano de obra, implementando nuevos modelos en procesos de producción y ensamblaje, y estableciendo criterios de flexibilización de las relaciones laborales con los trabajadores, debido a sus estrechas relaciones comerciales por crear y mantener la operatividad en mercados latinoamericanos.

Dicha investigación, se relaciona con el tema de estudio debido a que la crisis que ha sufrido los países desarrollados, se ha propagado hacia los países subdesarrollados y por ende ha afectado al sector automotriz a nivel mundial, por lo tanto hace que la industria automotriz venezolana no escape de esta situación, por esta razón el autor explica que el descenso de las ventas se debe a la caída de producción diaria de las ensambladoras durante el año 2008.

En sexto lugar, el trabajo documental de Miranda (2007), La Industria Automotriz en México, antecedentes, situación actual y perspectivas. Universidad Iberoamericana Ciudad de México. México. Su objetivo radica en describir la situación actual e importancia económica en cuanto a la industria terminal y la de autopartes; además establece un perfil estratégico sobre el que se propone debe basarse el crecimiento de esta industria, partiendo de las perspectivas actuales con el fin de contrarrestar la pérdida paulatina de competitividad en el nivel internacional.

El autor Miranda (2007), menciona que:

> El papel de los proveedores de autopartes dentro de los procesos de reestructuración de las diferentes organizaciones de la industria terminal toma singular importancia al abrir una posibilidad de crecimiento, siempre y cuando los proveedores estén preparados para trabajar con sistemas que les permitan abastecer los componentes a las líneas de producción en la misma secuencia en la que éstas los vayan requiriendo de acuerdo con las necesidades del mercado.
> Este nuevo tipo de organización no sólo requiere que se trabaje a mayores niveles de productividad y calidad mediante la implantación de sistemas de diseño y manufactura asistidos por computadora, automatización de procesos, supervisión integrada al proceso, control estadístico y de calidad total (Brown, 1998). (p.245)

Esta parte guarda relación el caso de estudio, ya que resalta la importancia del sector de autopartes dentro de la cadena de suministro de las ensambladoras, en donde si bien es cierto actualmente tanto ensambladoras como empresas de partes y piezas locales se encuentran trabajando por debajo de su capacidad normal de producción, como consecuencia de los bajos índices de producción de vehículos en el país, pero si se supone un escenario en donde los índices de demanda se incrementen para cubrir nuevas necesidades del mercado, tanto las ensambladoras como las empresas de autopartes deberán incurrir en inversiones cuantiosas, para lograr satisfacer la demanda con nuevos proyectos, y allí radica un trabajo en conjunto con el Estado y el Sindicato para lograr dicho alcance.

En séptimo lugar, la investigación de Valero (2004), Nuevas Relaciones Laborales en la Industria Automotriz Colombiana. Universidad Nacional de Colombia. Colombia. Aquí el autor señala:

> Como los sectores de ensamble de autos y fabricación de autopartes en Colombia describen las presiones que ejercen el entorno competitivo internacional sobre la eficiencia y la calidad. Estas presiones han incidido en la adopción de nuevas formas de organización del trabajo y en el cambio casi generalizado de políticas de personal durante los últimos quince años.
> En este artículo se analiza e ilustra un conjunto de transformaciones significativas en las relaciones laborales en esta rama industrial, con base en información cualitativa de las tres más importante plantas terminales del país y de dos notables compañías fabricantes de componentes. (p.98)

Su contribución radica en que está claro "que las dinámicas de los últimos años originan un nuevo tipo de trabajador y también un nuevo escenario empresarial, donde parece ser determinante el temor, por parte de empresarios y gerentes, a la expresión libre e independiente de los intereses del trabajador; el malestar ante la posibilidad de reconocer al actor laboral y construir con él formas de entendimiento; la tentación de un desconocimiento enmascarado en distintas prácticas de intimidación o generosidad empresarial." (p.111)

Finalmente y en octavo lugar, Álvarez (2002), Cambios en la Industria Automotriz frente a la globalización. Universidad Nacional Autónoma de México. México: El Sector Autopartes en México, referenciando en su contenido:

> Los principales cambios que ha sufrido la industria automotriz mundial en los últimos años y su impacto en la industria de autopartes en México. Los cambios económicos, políticos y tecnológicos aunados a las estrategias empresariales implantadas por las empresas fabricantes de automóviles (ensambladoras) modificaron la estructura de la industria y la actuación de las empresas dentro de la misma.
> Específicamente, los cambios en la relación entre las ensambladoras y sus proveedores obligaron a la reestructuración de la industria de autopartes en México al propiciar la entrada de nuevas empresas extranjeras al mercado nacional y al inducir a las empresas locales a adquirir nuevas capacidades y competencias. (p.29)

La industria de autopartes en México ha sido afectada por las tendencias de la industria automotriz de la siguiente manera: Las empresas de autopartes multinacionales se adaptan a la nueva tendencia del sector, mientas que las medianas o pequeñas tienen potenciales limitados y no saben cómo responder al reto planteado por las nuevas tendencias que se manifiesten en el sector.

La relación existente radica en que el sector de autopartes, aporta gran importancia al sector automotriz en la incorporación de partes y piezas nacionales, estas empresas en su mayoría son dirigidas por personas de origen extranjero que llegaron al país aproximadamente en los años 1980, para aportar conocimiento en la tecnificación del sector. Ahora bien en virtud del deterioro no solo económico sino social que subsiste en Venezuela, cada vez se dificulta la visión hacia una expansión del sector de autopartes, primero por los elevados costos operatividad y segundo por la aprobación de leyes para la importación de vehículos nuevos y usados tanto a personas naturales y jurídicas.

BASES TEÓRICAS

Este trabajo de investigación se sustenta en el Modelo Estructuralista de Jhon T. Dunlop, según expone Urquijo (2005), es una de las teorías con mayor divulgación por haber sido el primer esfuerzo serio y metódico en el ámbito de las Relaciones Industriales.
Parafraseando al autor, este refiere de manera breve su intención de elaborar una teoría general de relaciones industriales limitada a la sociedad industrializada; es decir la búsqueda para proveer de un instrumento analítico para alcanzar e interpretar, los conocimientos de las relaciones industriales y así poder compararlo con los sistemas de otros países.

Dentro de esta perspectiva, el teórico resume su modelo en que todo sistema de relaciones industriales está comprendido por tres grupos de actores:

- Los trabajadores y sus organizaciones.
- Los gerentes y sus organizaciones.
- Los organismos estadales relacionados con el lugar y comunidad de trabajo.

Dentro de este contexto teórico, Jose I. Urquijo indica en su literatura y vincula sus investigaciones a los tópicos relacionados con las relaciones industriales, específicamente el tema de las tensiones entre los actores sociales del hecho productivo que definen el centro estratégico de las relaciones laborales.

La justificación del uso de esta teoría en la investigación se sustenta según Urquijo (2005), el cual menciona: "El Dr. Dunlop, señala que su intención, *en primer lugar*, no es otra que elaborar una teoría general, restringida, de las Relaciones Industriales, válida para toda sociedad industrializada"... "tratando de abarcar la totalidad del fenómeno estudiado; pero restringida, por limitarse a la consideración de los aspectos de acción social, de las relaciones industriales, en sociedades industriales." Y *en segundo lugar* indica que su principal objetivo es: ... "proveer de un instrumental analítico para interpretar y alcanzar

conocimientos del más amplio alcance sobre hechos y prácticas de relaciones industriales" (p.144).

De lo anterior planteado, el autor Urquijo (2005), hace referencia que el propósito de dicho modelo, pretender ser útil tanto para investigación realizada con una visión macro enfocada hacia un país, región o varios países, o también puede ser analizada en contextos micro dirigidas a pequeñas o medianas empresas o grandes corporaciones de la rama industrial.

Asimismo, el autor refiere:

> ...Todo sistema de relaciones industriales crea un complejo de normas para gobernar el lugar y la comunidad de trabajo. Estas normas, pueden asumir una diversidad de formas en los diferentes sistemas: convenios, estatutos, órdenes, decretos, reglamentos, laudos, políticas, prácticas y costumbres. La forma de norma no altera su carácter esencial: el definir el *status* de los actores y gobernar la conducta de todos los actores en el lugar y comunidad de trabajo...Se considera a los actores de un sistema de relaciones industriales como permanentemente enfrentados a un contexto ambiental. El medio ambiente se compone de tres contextos inter-relacionados: la tecnología, las restricciones de mercado o presupuestarias, y las relaciones de poder o *status* de los actores...El sistema se encuentra ligado mediante una ideología o por concepciones compartidas por los actores...La tarea actual de una teoría de las relaciones industriales es la de explicar por qué se establecen determinadas normas en determinados sistemas de relaciones industriales y cómo, y por qué, cambian en respuesta a los cambios que afectan el sistema. (p.146)

En tal sentido, es importante recalcar que cuando se menciona que existen normas dentro del sistema de las relaciones industriales, viene dado por el enfoque en donde algunas de ellas pueden considerarse que evolucionan en el tiempo con mayor rapidez, ya que puede llegar a constituir una variable de suma importancia dentro del sistema y que es objeto para todas las investigaciones sobre el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además el autor expone "De esta forma, Dunlop deja de lado intencionalmente el conflicto como preocupación focal del estudio de las relaciones laborales, que en su opinión estaba llegando a ser hasta obsesiva". (p.146)

Destacando, que esa lucha industrial no es sino un síntoma superficial de elementos básicos, como lo son la elaboración de las normas y su administración sucesiva en un contexto dado de las relaciones industriales.

Para comprender un poco las premisas y planteamientos lógicos de la teoría, Dunlop emplea el sistema social con sentido parsoniano, en el cual opina que dentro del sistema social global se integra con otros subsistemas, por lo tanto Urquijo (2005) expone:

> ...Un sistema social, reducido a los términos más simples, dice Talcott Parson, "consiste, pues, en una pluralidad de actores individuales que interactúan entre sí en una situación que tiene, al menos un aspecto físico o medio ambiente, actores motivados por una tendencia a obtener un óptimo de gratificación y cuyas relaciones con sus situaciones – incluyendo a los demás actores – están mediadas y definidas por un sistema de símbolos estructuralmente estructurados y compartidos... Pero un sistema total de acción social, concreto, añade, comprende tres aspectos: el sistema social, el sistema de la personalidad y el sistema cultural." (p.149).

Por consiguiente, el sistema de relaciones industriales en algunos aspectos se solapa mientras que en otros tienen diferentes alcances, ya que para un sistema económico su orientación se basa en una explicación sistemática de la producción, mientras que para un sistema de relaciones industriales se enfoca en el establecimiento de normas y políticas que gobiernan una situación laboral.

De esta manera, el sistema de relaciones industriales es un subsistema separado y distinto de la sociedad, en el mismo plano que lo es el económico, así como de la misma manera que se establecen límites entre una sociedad y economía, en ese mismo plano se dictan límites entre una sociedad y un sistema de relaciones industriales.

Por lo cual, para comprender los planteamientos antes mencionados con respecto a los límites y solapamientos de los diversos sistemas y subsistemas que conforman la sociedad global, en las siguientes figuras se visualizan:

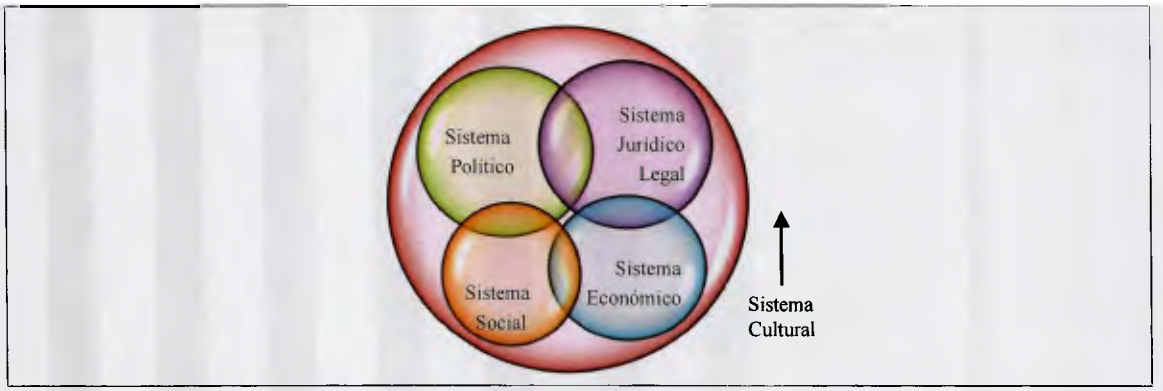


Figura.1 Concepción Parsoniana del Sistema Social

Fuente: Adaptado de Urquijo (2005)

Parafraseando el autor, se determina que una visión del sistema social (el cual es comprendido por el sistema político, social, jurídico legal y económico) bajo la concepción pasoniana, radica en que el sistema cultural es aquel que regulariza todas las funciones desarrolladas dentro del sistema social.

Seguidamente, un segundo diseño que presenta la ubicación según el Modelo de Dunlop, del subsistema de relaciones industriales como parte del sistema económico, en donde se visualiza como la comunicación entre todos los sistemas que conforman el sistema social macro, da origen al subsistema de relaciones industriales.

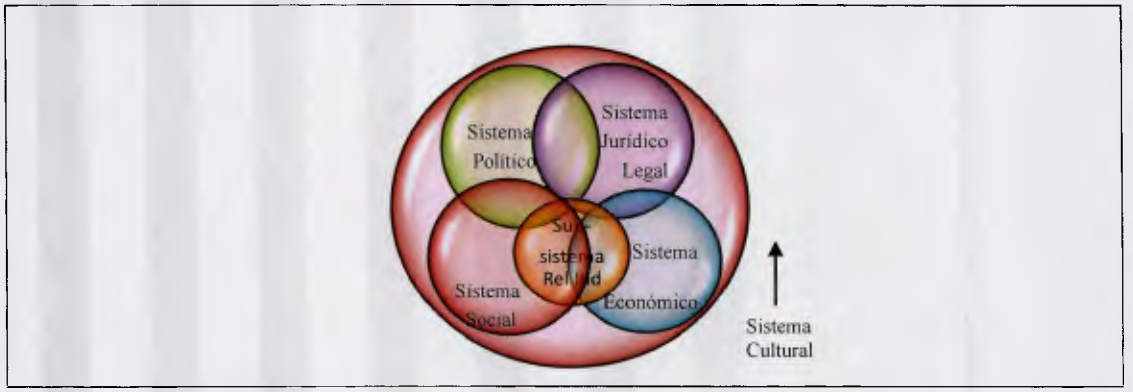


Figura.2 Modelo de Dunlop, Del subsistema de Relaciones Industriales como Parte del Sistema Económico.

Fuente: Adaptado de Urquijo (2005)

En este orden de ideas, la Teoría de Dunlop contempla que un sistema de relaciones industriales se encuentra integrado por un números de actores que interactúan entre sí y en escenarios determinados por las restricciones presupuestarias, de mercado y tecnológicas, así mismo dependerá de la distribución social del poder, construyendo una compleja red normativa que regulará las acciones de los actores no sólo en su lugar, sino también en su comunidad de trabajo, propagándose dicho comportamiento a la sociedad global.

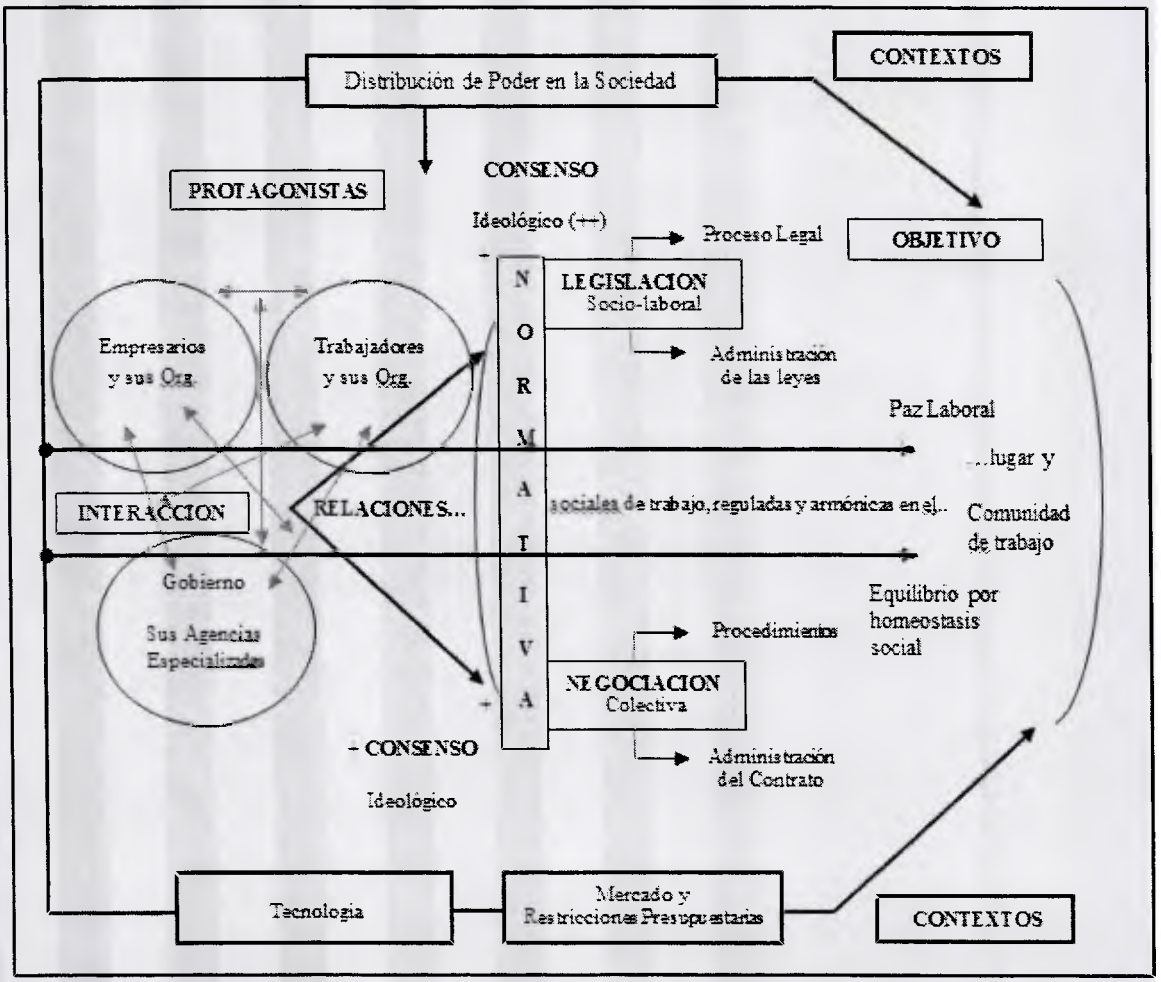


Figura.3 Diseño del Modelo de Dunlop

Fuente: Adaptado de Urquijo (2005).

Tal y como se mencionó, esta teoría está compuesta por tres protagonistas: Empresarios y sus organizaciones, Trabajadores y sus organizaciones y el Gobierno con sus organismos

estatales especializados en el ámbito laboral. Al ampliar un poco el comportamiento de cada uno de los actores, se puede mencionar que la figura de los gerentes, empresarios y patronos con sus organizaciones, viene representado en el sector privado por el empresario gerente y hoy en día se le conoce como gerente profesional, donde su principal característica radica en que su participación jurídica en la organización y su elevado grado de compromiso con esta, suele fortalecer sus relaciones con los dueños o accionistas de las empresas, atribuyendo así su papel de patrono ante los trabajadores.

Como segundo actor, se mencionan a los trabajadores o empleados (no calificados como gerentes), donde Urquijo (2005) expresa...."la tendencia del hombre a asociarse con sus compañeros es una fuerte, sino la más fuerte, de las características humanas", de aquí podría surgir la creación de organizaciones formales de trabajadores, que pueden adquirir la forma de sindicatos ya sean locales, regionales, nacionales o internacionales, también se mencionan a las organizaciones informales que gracias a su diversidad pueden llegar a perderse en la individualidad de los trabajadores no organizados.

De igual manera, el autor señala "Dunlop no hace consideración alguna sobre los trabajadores desempleados, señalando qué lugar ocupan dentro de este actor; quizás por considerarlo un estado transitorio o porque, al carecer de organización formal o informal, apenas se hacen sentir como actores del sistema de relaciones industriales." (p.156).

El tercer y último actor, está representado por el gobierno y sus organismos estatales especializados en el ámbito laboral, donde se manejan asuntos relacionados a los trabajadores, empresarios y su vinculación entre sí. Además que el papel que desempeñen estos organismos estatales será vital y decisivo en algunos sistemas de relaciones industriales y a su vez estos podrían alcanzar mayor acción que los otros actores.

Es importante mencionar, la interacción y la dinámica del sistema, el cual hace alusión por ser un poco estático en su dinamismo, por lo tanto se dice que existen combinaciones entre los actores, ya que cada uno tiene su rol que desempeñar pero a su vez existen momentos donde un actor puede dominar sobre otro o sobre los demás y también puede ser anulado

por la fuerza de los otros dos actores. Este sistema de predominio podría llevar a varios prototipos de sistemas de relaciones industriales tripartitos, es decir: 1) manteniendo un equilibrio entre los tres actores o bipartitos cuando existe la exclusión de uno de los actores, 2) su minimización en el papel que desempeñan y 3) podría conformarse un prototipo llamado monolíticos caracterizado por el dominio de un solo actor.

El autor Urquijo (2005), señala:

> ... la jerarquía patronal y la obrera se relacionan entre sí en forma directa e inmediata a nivel de la empresa (de la planta o de taller), donde actúan, los primeros, como dirigentes, y los segundos, como dirigidos o ejecutores; subrayándose que, aunque en la Naciones donde el Estado ejerce funciones de dirigente empresarial los trabajadores y los gerente de esas unidades de producción o servicio son *funcionarios públicos,* su interacción viene a ser igual o similar a la de la empresa privada, pues mantiene la división fundamental del trabajo, en nivel directivo y nivel ejecutor.(p.157)

Así mismo, se hace referencia que dentro de la interacción de actores y dinámica del sistema, también se menciona que la dinámica y cambio en donde se explica que si uno de los elementos del sistema cambia; ya sea por alguna modificación del contexto que lo rodea o bien sea por el comportamiento de alguno de los actores; entonces se tendrá que efectuar un análisis del todo el sistema, estudiar sus respectivas interacciones, hasta llegar a determinar la raíz del cambio. Es de suma importancia tener en consideración que no todos los cambios son convergentes, debido a que algunos pueden llegar a ser explosivos para el sistema.

De este modo, el contexto dentro del sistema de relaciones industriales viene dado por escenarios ya sea en el ámbito laboral tecno-económico y social, que serán determinados por los otros sistemas de la sociedad global y que guarda estrecha relación entre sí, llegando a resultar decisivos en la configuración de normas del sistema. Como complemento, "Dunlop ve, este contexto, como configurado por tres aspectos o variables más significativas: (1) la tecnología, (2) las restricciones presupuestarias o de mercado, (3) la distribución de poder en la sociedad global." (Urquijo, 2005. p.158)

Con referencia a lo reseñado, el alcance para estas tres variables más significativas es:

– Inicialmente, la tecnología tiene una impactante influencia en el sistema, ya que ella forma una especie de conector entre las relaciones laborales y el medio industrial, en donde siempre requerirá estar más tecnificado y que dimensiona el status y comportamiento tanto de los ejecutivos o gerentes como de los trabajadores o empleados, por consiguiente cada sistema de relaciones industriales tiene su propio contexto, que en cierta medida es único, ya que dependerá de la forma en que el proceso productivo se desenvuelva, se planifique y se organice, de acuerdo a la actividad industrial que realice la empresa.

– En segundo lugar, las restricciones presupuestarias o de mercado, que tendrán una gran transcendencia en la configuración de sistemas reales de relaciones industriales, debido a que todos los actores del sistema están enmarcados no solo en el contexto técnico o tecnológico mencionado anteriormente, sino que también se deberán enfrentar a las siguientes restricciones que se les presentaran en el mercado laboral:

- La situación de competencia de la empresa.
- El alcance del sistema de relaciones industriales, en función del mercado o del presupuesto.
- La homogeneidad del mercado entre las empresas.
- El tamaño de las empresas.
- La expansión o contracción secular de la economía (el ciclo de los negocios)
- Las características de la fuerza de trabajo.
- La estrechez del mercado laboral.
- La razón entre los costos de mano de obra y los costos totales.
- La inflación y su efecto en el salario real.

Estas características van a contribuir en forma decisiva el complejo de normas encargadas de administrar el lugar de trabajo, aun así no se deja a un lado el impacto de la tecnología y la distribución de poder en la comunidad, que estas también ejercen acción en forma simultánea.

– En tercer lugar, la distribución relativa de poder en la sociedad global, entre los actores principales del sistema y los actores secundarios pertenecientes a grupos sociales que intervienen en un momento dado definirá el estado de los actores. El punto importante de esta relación no será el poder relativo de negociación entre los actores, o su control sobre procesos de interacción y establecimiento de reglas, sino más bien la distribución de poder fuera del núcleo del sistema de las relaciones industriales. Esta distribución de poder relativa entre los actores de la sociedad global se origina a través de la cultura del lugar, enfocado en su historia, tradiciones, procesos políticos y que tenderán a reflejarse en el núcleo del subsistema. Adicionalmente existen tres aspectos caracterizados por: el prestigio alcanzado por un actor, la posición que se le reconoce en la sociedad global y la posibilidad de acceso al nivel decisorio y de autoridad, es decir al poder formal con que se cuente.

De esta manera, la relación dinámica de los actores vendrá determinada por una serie de actitudes, presiones y roles que se ejercerán unos sobre otros en la sociedad global y en el lugar de trabajo o sistema laboral.

En tal sentido, se comenta sobre una globalización mundial de la economía, en donde empiezan a manifestarse grandes transformaciones socioeconómicas que impactan en la tecnología con nuevos diseños de trabajo, la estandarización de productos con niveles óptimos de calidad y la revolución de las comunicaciones a través de satélites que hacen más expedito su funcionamiento.

Según, la Teoría de las Relaciones Sindicato-Gerenciales, Urquijo (2004), menciona que existe una tendencia a la disminución de la tasa de sindicalización tradicional producto a que la causa principal de este cambio: "...se encuentra en los avances de la tercera revolución tecnológica, que ha traído consigo el desarrollo de la automatización, la informática y la robótica. Las nuevas tecnologías están orientadas al logro de una substancial reducción de la mano de obra" (p.174)

Si se toma en consideración lo antes expuesto, se puede agregar:

> Los dirigentes sindicales deben abrirse a una profunda reflexión sobre ese mundo cibernético que se perfila en el horizonte de nuestro futuro, porque ellos son llamados a prever las estrategias, políticas y formas de acción que deberán asumirse para el logro de un orden laboral cada vez más justo y equitativo. (Urquijo 2004. p.192).

De tal forma, los retos del sindicalismo de cara al futuro podrían ser adoptados por la adaptación sindical a los cambios tecnológicos, a la nueva estructura social y la necesidad de buscar una salida progresista a la crisis económica globalizada. Por lo tanto, la nueva organización del trabajo en el siglo XXI muestra su imposición conforme a la revolución del conocimiento, impulsada por nuevas tecnologías que se ha dejado sentir en las actividades laborales.

> Según Virgüez (2010), "debe resaltarse que se basó en la oportunidad de crear un nuevo concepto de sindicato, a partir de las condiciones de los entornos externo e interno del sector sindical venezolano. La exposición de motivos que justificaron esta investigación se encuentra, primeramente, en lo difícil para una sociedad como la actual poder funcionar sin la fuerza laboral; es decir, sin los trabajadores, como pieza fundamental, transformadores de las ideas en riquezas y en equilibrio del sistema de producción. Lo contrario origina conflictos y pérdidas de: principios y valores, sentido de pertenencia y productividad". (p.5)

Continuando con el estudio teórico de la investigación, la Negociación Colectiva según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015), se define como:

> La expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:
> - Fijar las condiciones de trabajo y empleo; o
> - Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; o
> - Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

En ese mismo sentido, Medina (s/f), expone:

> El art. 507 de la Ley Orgánica del Trabajo nos da el concepto legal de la Convención Colectiva: La Convención Colectiva de Trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de

trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.

El mismo autor, señala que convenciones colectivas:

> La Convención Colectiva de Trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes. (p.1-2).

El mismo documento refiere brevemente, que los convenios colectivos se caracterizan por la regulación de los entornos y condiciones de trabajo, así como también vincula una serie de características y medidas enfocadas en el orden social y jurídico, propias de relaciones laborales para el establecimiento de alternativas para posible solución de conflictos. Siempre en la búsqueda de la protección de los trabajadores y sus familias, y a su vez actúa en función del interés colectivo y del desarrollo económico y social de la nación.

En tal sentido, en el transcurrir del tiempo, las relaciones aluden persistentemente a nuevas modalidades de interrelación entre los distintos sectores industriales, las empresas y sus trabajadores; en consecuencia se adquiere una nueva dimensión sobre el espacio y la territorialidad que supone la articulación de múltiples actores sociales como son: empresarios, investigadores, funcionarios públicos y privados e inclusive el Estado; pues son los actores directos capaces de concertar acuerdos para implementar en conjunto tecnologías, intercambio de información, desarrollo de mercados, formación profesional, comercialización, exportación, elementos de carácter jurídico y laboral que generarán convenios, alianzas, contratos y avances en la búsqueda de un "ganar –ganar".

Es evidente que el entorno económico mundial, se caracteriza por nuevos modelos de competencias, tecnologías y conceptos de organización. Dichos modelos están definidos por ventajas competitivas basadas en el conocimiento, la innovación y la tecnología que

implican articulaciones diferentes entre los diversos niveles que puedan existir dentro de la economía y la sociedad.

En relación a lo expuesto se pueden mencionar que la LOTTT, cambia la denominación a convención colectiva, en sustitución a su antiguo título de contratación colectiva. Por lo tanto la convención colectiva está enmarcada con el propósito de establecer condiciones laborales más favorables para los trabajadores, adicionalmente esta legislación, también dictamina que la unión de trabajadores puede conformarse como sindicato, federación o confederación sindical, la duración de la convención colectiva no podrá ser mayor a tres años ni menor a dos años, debe ser de fiel cumplimiento para las partes involucradas y estipuladas en ella, y gozaran de inmovilidad laboral desde el momento (día y hora) en que los trabajadores representantes del sindicato introducen el proyecto de convención presentado ante la Inspectoría del Trabajo.

Además, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela publicada en Gaceta Oficial No.5908 de fecha 19 de febrero de 2009, consagra en su artículo 96 el derecho que tienen los trabajadores al goce y celebrar convenciones colectivas de trabajo siempre en el marco de los requisitos que se establezcan en la legislación laboral.

Se torna relevante, la existencia de las convenciones colectivas de trabajo en las organizaciones, debido a que se vislumbra como un marco regulador de las relaciones laborales entre sindicato y empresa, entonces los autores Bruton y Caraballo (2005), expresan: "La negociación colectiva supone un proceso de interacción entre sujetos que representan los intereses del capital y el trabajo, de carácter colectivo, dirigido –básicamente- a regular las masas de las relaciones de trabajo en un ámbito determinado".

Es preciso, aludir al concepto de Sindicato referenciado en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), publicada en Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de junio de 1997 en su artículo 397: "La organización sindical constituye un derecho inviolable de los trabajadores y patronos. Los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales, gozaran de autonomía y tendrán la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines."

Mientras la (LOTTT), expone en su artículo N° 365:

> Las organizaciones sindicales tienen el carácter permanente y tienen el objeto de estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, de la independencia y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los interesas de sus afiliados y afiliadas.

Según Ley Orgánica del Trabajo (LOT), contempla la definición de Patrono en su artículo N° 49 el cual explica: "Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores sea cual fuese su número."

Así mismo (LOTTT), muestra en su artículo N°40 la definición de patrono o patrona: "Se entiende por patrono o patrona, toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo."

Después de las definiciones anteriores, es preciso hacer mención al documento publicado Relación de trabajo según la OIT (2011), donde se comenta que:

> La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.
> A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. Es, además, el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores.

Por lo tanto, el documento Conflicto Laborales según la OIT sección diálogo social (2015), expone:

> Los conflictos revisten diversas modalidades. Los que se dan en el ámbito de los derechos se refieren al ejercicio de un derecho existente o a la interpretación del mismo, se encuentre éste incorporado ya sea en una ley, un convenio colectivo o en un contrato individual. Los conflictos de intereses suelen surgir cuando se ha fracasado en las negociaciones conducentes a la conclusión de un convenio colectivo. En otro nivel de análisis, un conflicto puede implicar a un trabajador individual o a un grupo de trabajadores (conflictos colectivos).

Así mismo, en este orden de ideas se pasa a señalar la conflictividad en las relaciones patrono y sindicato que puede verse canalizada a través de huelgas y según los autores Jiménez y Marco (1998), explican que:

> El análisis económico de las circunstancias que concurren en un proceso huelguístico trata de precisar, en primer lugar, los diferentes objetivos que cada parte pretende alcanzar en el proceso de negociación, en segundo lugar, las variables en que se concretan dichos objetivos y, por último, las restricciones a que se enfrenta cada uno de los agentes presentes en la negociación. Dado que el conflicto se repite de forma más o menos sistemática, no puede verse como el resultado de un comportamiento no racional por parte de los agentes presentes en la negociación y aunque se dispone de una amplia gama de modelos que intentan dar explicaciones coherentes y racionales sobre la naturaleza y determinantes del conflicto, ninguno de ellos parece capaz de explicarlo en su globalidad (Munford 1993), por lo que, como argumenta Kennan (1986), no existe en la actualidad, un cuerpo teórico unificado en el análisis económico sobre las huelgas. (p.101).

Así mismo, para la solución de un conflicto laboral en las organizaciones sería necesario la intervención de un tercero, siendo el Estado el que ejecutará su papel como intermediador a través de su intervención en la aplicación o promulgación de legislaciones laborales que debido al carácter normativo de las relaciones laborales deberá aplicarse para la solución al conflicto existente.

Sobre las consideraciones anteriores el autor Galicia (s/f), explica que "El capital humano ha sido definido por la Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico como: "Conjunto de conocimiento formal e informal, las competencias y otros atributos que poseen los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica de una organización" (OECD: 1998)".

Lo que quiere decir el autor, es que según la definición conceptual antes expuesta el capital humano es considerado una acumulación de inversiones en educación, formación y proactividad en el trabajo, que permiten no solo incrementar tanto la productividad sino también mejorar la situación económica de la organización, entendiéndose esta última como todas las actividades que puedan crear o mejorar los ingresos económicos.

En relación con este último, el autor Galicia (s/f), cita:

> Para la OIT (2004), la teoría del capital humano y los posteriores estudios que se han venido realizando han demostrado que la educación es un bien imprescindible para el individuo y para la sociedad en su conjunto, ya que amplía las posibilidades de acción y elección de los individuos y de la sociedad en general.
> Cualquier economía, desde la más elemental hasta lo que se denomina "La nueva economía", se requiere de estrategias competitivas, siendo una de estas la gestión del capital humano.

De la misma manera Aronson (2007), indica que: "Gary Becker ha redefinido recientemente el concepto de capital humano, indicando que debe entenderse por ello "[...] la inversión en dar conocimientos, formación e información a las personas; esta inversión permite a la gente dar un mayor rendimiento y productividad a la economía moderna" (2003:1)."(p.24)

De todo lo mencionado al capital humano, se desprende la importancia de este en las organizaciones, debido a que su aporte es vital para el crecimiento de las empresas, además es preciso definir el concepto de costo de mano de obra OIT (2015), lo define como:

> ....el concepto de "costo de la mano de obra" se define como el costo que corre a cargo del empleador que ocupa a la mano de obra. Es decir, abarca todos los costos incurridos por el empleador a raíz del empleo de mano de obra, y se calcula como costo de la mano de obra por horas efectivamente trabajadas.

Ahora bien, el termino mano de obra según el autor Rivadeneira (s/f), señala: "La mano de obra constituye el factor humano que interviene en la actividad fabril y sin cuya participación no sería factible la producción." (p.47).

Cabe destacar, que dentro de un proceso productivo la mano de obra se clasifica en directa e indirecta; por lo tanto el autor menciona:

> La elaboración de presupuestos en empresas manufactureras...Los costos de la mano de obra directa están constituidos por los salarios pagados a los trabajadores cuya actividad se relaciona directamente con la elaboración de los bienes que una empresa produce...Los costos de la mano de obra indirecta, en cambio, están constituidos por los salarios pagados a los empleados y trabajadores cuya actividad no se relaciona o no es factible asociarla con la elaboración de partidas específicas de productos.

Ampliando un poco más el concepto de mano de obra directa citado anteriormente, se puede agregar que está representada por los trabajadores que inciden directamente en el proceso de transformación de la materia prima, ya sea en elaboración de un producto en proceso o producto final dentro de la cadena productiva respectivamente.

Al hablar de producción, el autor Cartier (s/f), señala:

> "¿Cómo enseñar a determinar costos? un problema no resuelto, menciona lo siguiente: "Todo *proceso de producción* es un sistema de *acciones dinámicamente interrelacionadas* orientado a la *transformación* de ciertos elementos "entrados", denominados *factores*, en ciertos elementos "salidos", denominados *productos*, con el *objetivo primario de incrementar su valor,* concepto éste referido a la "capacidad para satisfacer necesidades.
>
> De allí, se presenta la siguiente figura que facilitará la comprensión del proceso productivo empresarial:

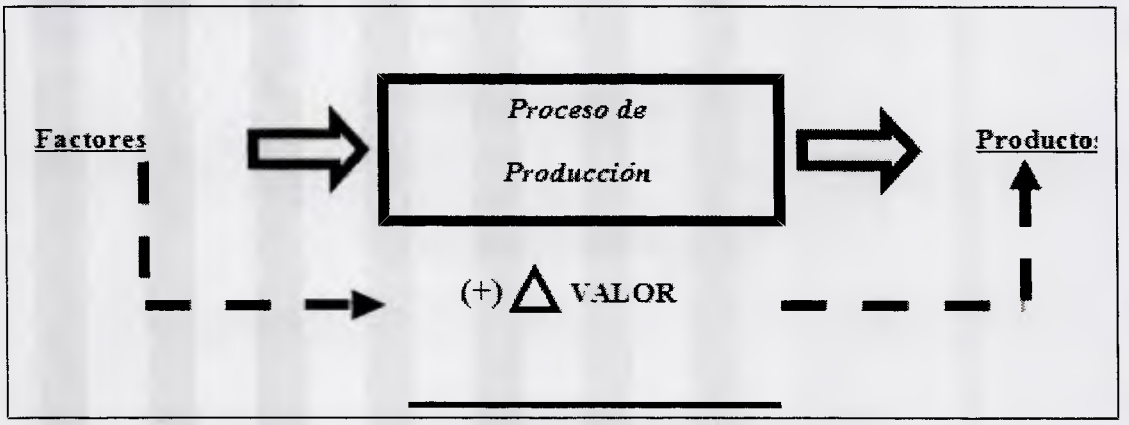


Figura.4 Proceso Productivo

Fuente: Adaptado de Cartier (s/f)

En conclusión, parafraseando el autor, los elementos esenciales de todo proceso productivo son:

- Los factores o recursos: en general, toda clase de bienes o servicios económicos empleados con fines productivos.
- Las acciones: ámbito en el que se combinan los factores en el marco de determinadas pautas operativas, y
- Los resultados o productos: en general, todo bien o servicio obtenido de un proceso productivo.

De igual manera, refiere textualmente en relación al proceso productivo:

> ... la teoría de la producción estudia estos sistemas, asumiendo que esa noción de transformación no se limita exclusivamente a las mutaciones técnicas inducidas sobre determinados recursos materiales, propia de la actividad industrial. El concepto también abarca a los cambios "de modo", "de tiempo", "de lugar" o de cualquier otra índole, provocados en los factores con similar intencionalidad de agregar valor. (p.6).

En relación con el proceso productivo, y en virtud de lo expuesto en la problemática de la investigación en referencia al método de producción Toyota, cabe agregar que este consiste en un sistema que minimiza los stocks y defectos en todas las operaciones, el mismo se encuentra basado en los principios:

Jidoka, según el Modelo de Producción Toyota Argentina (2015), lo define como:

> Es la capacidad que tienen las líneas de producción de detenerse cuando se detectan problemas, tales como el mal funcionamiento de los equipos, retraso en el trabajo o problemas de calidad, tanto por las mismas máquinas – que son capaces de detectar las anormalidades – como por los propios trabajadores, que pueden presionar un botón que detiene inmediatamente la línea. De este modo, se previene que los defectos no pasen al siguiente proceso, asegurando así la construcción de la calidad durante todo el proceso de producción. Éste, a su vez, está íntegramente controlado por dispositivos electrónicos llamados POKAYOKE, que son los encargados de detectar las situaciones anormales de los procesos críticos en el momento en que ocurren, y detienen la línea de producción hasta que se realice la operación correctamente.

Just-in-time (Justo a Tiempo), según El Modelo de Producción Toyota de Venezuela, C.A (2015), menciona que:

> El enfoque de Toyota hacia la producción de automóviles y su inherente control de calidad revoluciono la industria. Su concepto de la cadena de suministro llamado "Justo a tiempo" se ha convertido en un modelo a seguir para los fabricantes alrededor del mundo, y no solamente para quienes trabajan en la industria automotriz.
>
> Finalmente:
>
> El Sistema de Producción Toyota (Toyota Production System) llama a que el producto final sea "halado" por el sistema, lo cual significa que las partes correctas que se necesitan para hacer el vehículo llegan al lugar de la línea ensambladora en el tiempo justo y sin mayor cantidad que la requerida. Esto represento una salida radical de los sistemas de ensamblaje convencionales, los cuales requerían inventarios muy grandes para poder "empujar" la mayor cantidad de productos posibles en las líneas de producción, sin importar la demanda actual. El TPS produce solo los productos necesarios, en las cantidades necesarias y al momento necesario

Al mismo tiempo, para que el sistema de producción Toyota sea eficiente existen tres bases que los sustentan y según el Modelo de Producción Toyota Argentina (2015), define:

- **EL TRABAJO ESTANDARIZADO**: indica que los procesos y prácticas exitosas se adoptan como estándar y luego se las transfiere a las líneas de producción y a los trabajadores, quienes una vez que lo incorporan, lo realizan siempre igual. Está basado en la idea de que la calidad, la seguridad y el aumento de eficiencia deben ser comprendidos y ejercidos con claridad por parte de los colaboradores.
- **KAIZEN** significa medir las mejoras en los procedimientos de trabajo y los equipamientos, basándose en la filosofía Toyota de "mejora continua". El principal objetivo es eliminar el MUDA (todo aquello que no agrega valor al producto) y que sólo aumentan los costos de producción. Ejemplos: MUDA de sobre producción, de espera, de inventario, de procesos, etc. Las instancias de MUDA son eliminadas de a una por los trabajadores para lograr el mínimo costo, incrementando la eficiencia de los procesos. Las actividades de KAIZEN enfatizan las operaciones de trabajo manual que las efectuadas por equipos. Además, KAIZEN no es una actividad realizada por especialistas, sino que puede ser (debe ser) realizada por todos los empleados desde su lugar de trabajo.
- **EL RESPETO POR LAS PERSONAS** significa respetar al otro, poner todo el empeño en comprendernos entre todos los integrantes de la compañía, asumir responsabilidades compartidas y hacer todo lo posible para generar confianza mutua.

BASES LEGALES

Las bases legales de esta investigación se encuentran sustentadas según la Pirámide de Kelsen, cuyo propósito es representar en orden jerárquico la normativa jurídica que se emplearan para este caso de investigación.

Por lo tanto, en primer lugar se encuentra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela aprobada en el año 1999 y reformada en el año 2009, tomando de su reforma los siguientes artículos:

Del Derecho al Trabajo:

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. En donde el Estado tendrá el fin de fomentar el empleo garantizando medidas necesarias que proporcione condiciones económicas dignas y seguridad higiene y ambiente de trabajo adecuados.

Del Trabajo como Hecho Social y Principios Generados del Derecho Laboral:

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado.

Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

Progresividad de Derechos:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales.

Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales:

2. Los derechos laborales son irrenunciables. Donde es nula toda acción que implique una renuncia a estos derechos, y solo es posible un convenimiento al término de la relación laboral en concordancia con los requisitos que se establezcan en la Ley y debidamente

homologado por un Tribunal Laboral competente o Inspectoría del Trabajo según sea el caso.

Indubio Pro Operario:

3. Es la aplicación de la norma más favorable al trabajador o trabajadora.

Anulabilidad de los Actos Patronales que violan la Constitución:

4. Toda medida o acto que ejerza el patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

Prohibición de discriminación:

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo, credo o por cualquier otra condición.

Prohibición del trabajo a niños y adolescentes:

6. Está prohibido el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral y recibirán protección total del Estado contra cualquier explotación económica y social.

Del Derecho al Salario y Principio de Igual Trabajo Igual Salario:

Artículo 91. Este artículo nos comenta que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a percibir un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir gastos para sí y su familia. Además se encuentra garantizado el principio igual trabajo igual salario, y por ultimo menciona que el salario es inembargable y se pagara en forma periódica y oportuna en moneda de curso legal, exceptuando el pago de la obligación alimentaria que se realizara de conformidad de su respectiva Ley.

De la Estabilidad en el Trabajo:

Artículo 93. En este artículo se limita a toda forma el despido no justificado.

Del Derecho a la Sindicalización:

Artículo 95. Cita que todos los trabajadores y las trabajadoras, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley.

Del Derecho de Negociación a la Convención Colectiva Voluntaria:

Artículo 96. Establece que tanto 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.

Del Derecho a la Huelga:

Artículo 97. Dictamina que todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.
En Venezuela la Ley Orgánica del Trabajo es una ley de orden público, por lo tanto es el instrumento normativo de mayor importancia y obligatoriedad que se emplea en las relaciones de trabajo. Dicho instrumento es aplicable a venezolanos o extranjeros, con ocasión del trabajo prestado o convenido en la República Bolivariana de Venezuela. Sus normas pueden ser mejoradas por convenios particulares o contractos colectivos.

Lo antes expuesto, se encuentra representado por la serie de artículos contentivo en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, donde se efectuó la extracción de los principales artículos vinculados al tema de estudio.

En segundo lugar, se encuentra la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) publicada en Gaceta Oficial Nº 5.152 del 19 de junio de 1997, conformada por 675 artículos estructurados en 11 Títulos, más unas disposiciones finales y unas disposiciones transitorias.

Luego de entrar en vigencia, la Ley Orgánica del Trabajo promulgada en el año 1997 (tras una reforma de la anterior Ley Orgánica del Trabajo de 1990), se modificaron los artículos relacionados con el salario y el régimen de cálculo del beneficio de prestación de antigüedad, dejando intacto el restante de artículos contentivo en dicha normativa legal.

En tercer lugar, otro fundamento legal de la investigación lo estipula la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) publicada según Gaceta Oficial 6076 el 07 de mayo 2012 y en tal sentido la legislación laboral pasa de regir las situaciones derivadas del trabajo como hecho social, a proteger el trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, como sujetos protagónicos de los procesos sociales de educación y trabajo.

Se establece que los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadores están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho.

Se obliga a que en la convención colectiva, se establezca una instancia de protección de derechos formada por trabajadores y trabajadoras y representantes del patrono y patrona, para efectuar reuniones mensualmente y así efectuarle el seguimiento al cumplimiento de los acuerdos establecidos. El Inspector del Trabajo podrá participar de ella o convocarla, por oficio o a solicitud de parte, cuando haya diferencias que pudieran originar un conflicto.

Se establece en 180 días el lapso para la negociación de la convención colectiva, prorrogable por acuerdo de ambas partes.

Se indica que todos los trabajadores y trabajadoras, tienen el derecho constitucional a la huelga siempre que se haya introducido un pliego conflictivo.

Se establece que los trabajadores y trabajadoras en huelga no podrán paralizar servicios públicos esenciales para la población.

Adicionalmente, se menciona que la convención colectiva no puede establecer condiciones menos favorables para los trabajadores que las establecidas en las Leyes. Igualmente establece que la representación de los trabajadores, puede ser un sindicato o una federación o confederación sindical.

Se crea la inamovilidad que tienen los trabajadores desde el día y hora, en que el proyecto de convención sea presentado ante la Inspectoría del Trabajo.

Las estipulaciones de la convención colectiva, se convierten en cláusulas obligatorias para las partes y no podrán concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores.

La convención colectiva tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres años ni menor de dos años.

En cuarto lugar, se señalaran otras de las Leyes Orgánicas que impactarán como sustento legal:

- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo publicada el 26 de julio de 2005 según Gaceta Oficial 38.236, con la aprobación de esta Ley se promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social, abarcando la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, la cual se concatena con la Constitución del República Bolivariana de Venezuela en su artículo 87 Parágrafo Primero.

- Ley Orgánica Procesal del Trabajo publicada el 13 de agosto de 2002 según Gaceta Oficial 37.504, esta Ley garantizará la protección de los trabajadores en los términos previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes, así como el funcionamiento, para trabajadores y empleadores, de una jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada.

Finalmente, en quinto lugar se mencionan el conjunto de reglamentos, decretos y sentencias que forman parte de la investigación, a fin de sustentar el tema en estudio y facilitar la comprensión de las leyes expuestas.

Reglamentos y Normas de Rango Sub-Legal:

- Reglamento Ley Orgánica del Trabajo, publicada el 28 de abril de 2006 según Gaceta Oficial 38.426.

- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, publicada el 3 de enero de 2007 según Gaceta Oficial 38.596.

- Reglamento Parcial Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras sobre el tiempo de trabajo, publicada el 30 de abril de 2013 según Gaceta Oficial 40.157.

Decretos:

Los Decretos de Inamovilidad Laboral, dictados a favor de los trabajadores del sector público y privado, por lo cual se enumeraran de acuerdo a su cronología de promulgación en Gaceta Oficial:

- Decreto N° 5.265 de fecha 20 de marzo del 2007.
- Decreto N° 6.603 de fecha 2 de enero de 2009.
- Decreto N° 7.914 de fecha 16 de diciembre de 2010.
- Decreto N° 8.732 de fecha 26 de diciembre de 2011.
- Decreto N° 9.322 de fecha 27 de diciembre de 2012.

- Decreto Nº 40.310 de fecha 6 de diciembre de 2013.

Sentencias:

- Sentencia de la Sala Constitucional de Fecha 04 de Mayo de 2012, que declara la constitucionalidad de la Ley Orgánica del trabajo, para los trabajadores y las trabajadoras. (LOTTT).

- Sentencia Nro. 790 de fecha 11 de noviembre de 2002, en donde se expone el alcance del trabajo como un hecho social.

- Sentencia Nro. 3029 de fecha 04 de noviembre de 2003 de la Sala Constitucional, la cual se refiere al Derecho al Trabajo contemplado en el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En cuanto al ente rector que incide en el Sector Automotriz, podrían ser los Ministerios del Poder Popular para las Finanzas, para la Industria y para el Comercio, debido a su publicación el 31 de octubre de 2007 en Gaceta Oficial Nro. 38.800, donde se hace referencia a la Política Automotriz en el país y la Resolución Nro. 310, resolución conjunta del antiguo Ministerio de Finanzas, MILCO y Energía y Petróleo; mediante la cual se instrumenta la política automotriz vigente; ya que se dictaminan el mecanismo de licencia previa para la importación de vehículos a partir del 01/01/08; la obligación de ensamblar motores a partir del 01/01/2010; y además se traza una meta de incorporación nacional del 50% en el 2013, en resumen, se establecen los mecanismos para fortalecer el sector automotor, la estimulación en la producción nacional, asegurar su vinculación con la política energética nacional.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

Con la intencionalidad de delimitar metodológicamente los parámetros que se plantea este estudio, es necesario especificar el marco donde se sitúa en detalle la clasificación sobre la cual versa la investigación.

Dada la diversidad de lecturas y estudios sobre el aspecto de la metodología de la investigación, se toman una serie de especialistas que hacen referencia a los componentes que integran la misma, permitiendo de esta manera ofrecer una sistemática información sobre ella.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Es preciso mencionar, que toda investigación se desenvuelve bajo la consideración de diversos aspectos metodológicos, los cuales se estrechan a través de un procedimiento general para lograr los objetivos propuestos, en tal sentido, Sierra (1985), lo ratifica al afirmar que "En el proceso de investigación (...) el aspecto metodológico (...) enfoca la investigación desde el punto de vista de los pasos a seguir en la búsqueda de solución o respuestas al problema". (p.36)

Para Balestrini (2006), en este mismo orden de ideas, lo define de la siguiente manera:

> El marco metodológico, está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícito en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlo de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionales operacionalizados. (p.115).

Por lo tanto la autora, se enfoca de manera clara y precisa los argumentos necesarios vinculados al sector de la industria automotriz contentivos en este caso de investigación, y según el Instituto de Tecnología de Massachusetts (Massachusetts Institute of Technology) (2000-2001), propone enfoques en cuanto a diferentes tipos de géneros y metodologías que

pueden servir de herramienta para los investigadores, lo que este quiere demostrar es que existe un análisis de la industria y de la competitividad. Para dicho análisis, se pueden incluir: evaluación de la estructura de la industria, la economía, las tendencias del mercado y las posiciones de las empresas dentro de la industria, sustentados en cada objetivo específico y en correspondencia directa con el marco teórico-conceptual y jurídico de la investigación.

De igual manera, para los análisis de una empresa se pudieron enfocar sobre los aspectos de una industria, por ejemplo: la investigación y el desarrollo, la regulación y aspectos laborales de la industria.

Como complemento, el autor explicó que la industria de la producción en masa de la industria tradicional, está dando paso a un síntoma influenciado o manejado por el mercado, que se caracterizó por una rápida respuesta a los patrones de compra de los consumidores y la flexibilización en la fabricación, de igual forma propuso maneras para que el sindicato pueda adaptarse a la nueva estructura.

Para el caso Venezolano se debe considerar importante, el peso de los controles legales y presencia del Estado en las relaciones laborales, que llega a altos niveles de injerencia y sesgo hacia uno de los actores participantes.

En primer lugar, la investigación está dirigida a un estudio de orden económico y de las relaciones industriales conexo a las relaciones sindicato-empresa y el impacto económico en la empresa Metalpartes Esposito, C.A como empresa típica del sector venezolano. Además, contempló las modificaciones de las leyes y normas laborales permitiendo conjuntamente con las teorías o modelos de relaciones laborales, definir el marco institucional donde se desenvuelven las relaciones laborales en el sector.

En segundo lugar, se enfocó en determinar cuál es la dinámica concreta y los resultados de las convenciones colectivas realizadas y su concordancia con los resultados productivos y económicos de la empresa.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio, consistió en analizar las relaciones sindicato-empresa y su impacto económico en la empresa típica del sector, ya que pertenece al área de investigación social pues su fin, según Briones (2002), significa:

> ...indagar o buscar, cuando se aplica a las ciencias sociales, toma la connotación específica de crear conocimientos sobre la realidad social, es decir, sobre su estructura, las relaciones entre sus componentes, su funcionamiento, los cambios que experimenta el sistema en su totalidad o en esos componentes. Los conocimientos generados por una investigación. En particular se unen a otros conocimientos ya existentes, acumulados durante mucho tiempo por otros investigadores, sea en la forma de un aporte original o como confirmación o refutación de hallazgos ya existentes (p.17).

De allí, las estrategias fueron orientadas por los resultados, las cuales se derivaron de las experiencias de la investigación.

Sobre la base de las consideraciones, está determinada en un nivel descriptivo, en función de los objetivos previstos, la cual según la Universidad Nacional Abierta (2000), refiere:

> ...trata de obtener información acerca de un fenómeno o proceso, para describir sus implicaciones, sin interesarse mucho (o muy poco), en conocer el origen o la causa de la situación. Fundamentalmente, está dirigida a dar una visión de cómo opera y cuáles son sus características. (p.54).

Para Arias (1999), la investigación descriptiva está definida como: "...la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento". (p.24).

Se da pues, que la investigadora tomó los datos directamente de la realidad de la Empresa Metalpartes Esposito. C.A en el período de tiempo comprendido entre 2008-2014.

Al respecto, el nivel de investigación descriptiva, lo refiere Tamayo y Tamayo (2001), como: "...aquel que comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes" (p.103).

En conclusión, el objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.

En este orden de ideas, el tipo de investigación es de campo no experimental ya que "...a través de la cual se estudian los fenómenos sociales en su ambiente natural" (Sierra, 1985 citado por Ramírez 1999:76), y no experimental, porque no hay condiciones de "experimentalidad que supone la manipulación de variables en estudio" (Ob. Cit. 78).

Según, Arias (2006), una investigación de campo "consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna" (p.31). Por lo tanto, este estudio se enmarcará en los datos que serán extraídos en forma directa de la realidad y por la propia investigadora, a través del uso de instrumentos para recolectar la información en la población y muestra a seleccionar en la Empresa: Metalpartes Esposito. C.A, a nivel del sindicato de la misma.

Por otro lado, esta investigación de campo se apoyó en el empleo de fuentes documentales a partir de las cuales se construirán los fundamentos teóricos que dan sustento al estudio.

Dada esta apreciación, se elaboró un estudio para las relaciones laborales, contrataciones colectivas y resultados productivos y económicos en la compañía Metalpartes Esposito, C.A en el periodo 2008-2014; de la misma manera, el análisis de la producción en cuanto a la disminución o no y la posibilidad de optimizarla, como mejora de la gestión empresarial, repercutiendo exitosamente en todos y cada uno de los empleados que la conforman; esto

fue posible con el apoyo de una revisión documental, tomando como base lo expuesto por Hurtado (2000):

> Se entiende por revisión documental el proceso mediante el cual un investigador recopila, analiza selecciona y extrae información de diversas fuentes, acerca de un tema particular (su pregunta de investigación) con el propósito de llegar al conocimiento y comprensión más profundo el mismo (p.90).

Los caracteres enumerados coinciden con el procedimiento asumido en la primera fase de la investigación, por cuanto se tomó un problema de la realidad, que no es otro sino el de revisar los lineamientos pautados a nivel empresarial y jurídico en cuanto al caso de estudio.

UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de análisis según los autores Hernández, Fernández y Batista (2006), es definida como el... que o quienes es decir; los sucesos y sujetos hacia los cuales va dirigida esta investigación, de quienes se va a obtener la información para el estudio. Así mismo, el autor Merino (2007), señala al respecto: "... corresponde a la entidad mayor o representativa de lo que va a ser objeto específico de estudio en una medición y se refiere al qué o quién es objeto de interés en una investigación".

Lo que se justificó, parafraseando el documento precitado, que ha de estar claramente definido el protocolo de investigación y por ende la investigadora obtuvo la información a partir de un grupo humano definido como tal, y que en el caso específico de la investigación quedó delimitado en el Sindicato-Empresa de la Metalpartes Esposito. C.A en el año 2008-2014, aun cuando para acceder a ella se debido recurrir a pasos intermedios, que su vez permitió indagar los eventos o interacciones sociales que se presentaron en la misma, por medio de un estudio sistemático en la evolución de las convenciones colectivas de trabajo de la empresa, sus resultados para los trabajadores, así como también su relación con la producción y los resultados económicos de la empresa.

FASES DE LA INVESTIGACIÓN

Las Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de los Trabajos Especiales de Grado de La Universidad Santa María (2005), define el procedimiento o fases de la investigación como: "...etapas y/o fases que se cumplieron para la realización de la investigación e identificar y definir los métodos y técnicas aplicadas..." (p.48). Para, Ferrer (1999), el procedimiento es: "...el conjunto de actividades que se realizan en una fase o etapa de un trabajo investigativo, siguiendo normas previamente fijadas"(p.115). Es así como, el desarrollo del presente estudio está enmarcado en tres fases que determinaron el modo de indagación, las cuales detallan las actividades realizadas.

Las mismas se caracterizaron por:

En primer lugar, la Fase de Inicio, que surgió con una jerarquización de diferentes temas y se seleccionó el que más se ajustara a las líneas de investigación de la maestría determinándose en las relaciones de carácter social e industrial; donde la presencia de las relaciones Sindicato-Empresa en la Venezuela actual.

De igual forma, resultó imperativo tomar en cuenta la afinidad de la investigadora con el objeto de estudio, porque es importante que el mismo se sienta motivado y con las suficientes competencias para abordar un tema determinado.

Seguidamente, se procedió a diseñar el contexto teórico relacionado a la investigación del Modelo Estructuralista de Jhon T. Dunlop, debido a que es una de las teorías con mayor divulgación en el ámbito de las relaciones industriales, conjuntamente con todo el marco jurídico que abarca las relaciones laborales. Así pues, se dio inicio a la redacción de la contextualización y delimitación del problema, además se hizo una revisión de las fuentes que hacían referencia al tema. Una vez revisadas suficientes fuentes, se llevó a cabo la formulación del problema, las interrogantes, los objetivos, la justificación y el cuadro de variables.

En segundo lugar, la Fase de Desarrollo, se inició con la construcción del contexto referencial; es decir el Marco Teórico de la investigación, tomando como soporte los documentos impresos, audiovisuales y electrónicos existentes que hicieron posible el análisis, y que dieron sustento a la operacionalización de las variables de este estudio.

Se consultó bibliografía de Trabajos de Grado en los niveles de Especialización y Maestría y diferentes investigaciones referentes al tema. Se realizaron visitas a diferentes centros de documentación, de manera de recabar información.

Luego, se seleccionó toda la información obtenida vía web, de textos y material impreso. Al mismo tiempo, se emplearon técnicas básicas del subrayado, sombreado, resumen, apoyados en medios tecnológicos y como recurso el internet que facilitó la recopilación para posterior análisis de la bibliografía requerida relacionada con el tema de estudio.

Asimismo, se utilizó la técnica de las notas comentario y el subrayado y en el caso de las consultas en línea, el sombreado que consistió en extraer de ciertas fuentes la información más pertinente relacionada con el estudio. A propósito de esta técnica, Hochman y Montero (1996), explican: "La atención en ciertas partes de la obra que corresponden a las necesidades del lector respecto a la misma, ya sea para la comprensión del estudio y para entresacar algún aspecto que le ha llamado la atención" (p.20).

Cabe agregar, para la clasificación de la información se elaboró un esquema que facilitó la organización del basamento teórico. Más tarde, la investigadora llevó a cabo un análisis de los objetivos con el propósito de realizar la reflexión teórica. Es conveniente resaltar, que se tomó en consideración para el análisis del tema.

Se destaca así mismo, que la investigadora se apoyó en el método analítico, deductivo y sintético. Es así como, el análisis se define según Hernández, Fernández y Batista (2006), como:

> ... el proceso de extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiar y relacionar dichas partes y examinarlas por separado. Estos procedimientos no existen

> independientes unos de otros; el análisis de un objeto de estudio se realiza a partir de la relación que existe entre los elementos que conforman dicho objeto como un todo (p. 46)

Seguidamente, se procede a una jerarquización desde lo general a lo específico. En esta dirección Palella y Martins (2003), advierten sobre el método deductivo:

> Es aquel método de estudio en el cual se mide y recaba la información desde lo general a lo específico, es decir, los fenómenos se estudian desde las causas hasta llegar a las consecuencias más cercanas a la realidad a estudiar (p.37).

Con base en las posturas de los autores, a través del método deductivo es posible abordar un fenómeno, partiendo de las causas hasta llegar a las consecuencias. Así pues, en el presente estudio procedió de la situación nacional de las relaciones laborales en Venezuela a un caso concreto y específico de la empresa Metalpartes Esposito. C.A (2008-2014) y el impacto económico que surge de la misma.

Seguidamente, procede el método sintético, no hay síntesis sin análisis, definido por Hernández, Fernández y Batista (2006), como:

> ...un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; significa, en este sentido reconstruir volver a integrar las partes avanzando en el conocimiento, comprendiendo la esencia del mismo, sus aspectos y relaciones en una perspectiva de totalidad. El análisis proporciona la materia prima para realizar la síntesis (p.48)

Más adelante, resultó imperativo considerar el tipo de investigación y el diseño que se ajustó más al estudio, lo cual facilitó el acercamiento de la investigadora con el conjunto de fuentes que sirvieron de base para el análisis.

En tercer lugar, la Fase Final, se registró a través de los métodos, técnicas y procedimientos, conjuntamente con una serie de herramientas, que facilitó la obtención del conocimiento planteado.

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN E INTERPRETACIÓN DE DATOS

La selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos, consistió en determinar los medios o procedimientos que utilizó la investigadora, para obtener la información y así alcanzar los objetivos propuestos. Desde esta perspectiva, las técnicas empledas fueron la revisión bibliográfica y el análisis de contenido, que según Berelson (1952), consiste en "Una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cualitativa del contenido manifiesto de las comunicaciones con el fin de interpretarlas".

Al respecto, Arias (2006), define las técnicas de instrumentos de recolección de datos de la siguiente manera:

> Son las distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplos [...] el análisis documental, análisis de contenido etc.
> Los instrumentos son los medios materiales que se emplearán para recoger y almacenar la información. Ejemplo fichas, formatos de cuestionarios, guías de entrevistas... (p.55).

Las técnicas empleas fueron la revisión bibliográfica, donde se consultaron fuentes bibliográficas y electrónicas, que según Berelson (1952) "es una técnica de investigación para la descripción objetiva, sistemática y cualitativa del contenido manifiesto de las comunicaciones con el fin de interpretarlas" (p.135).

Para Ramírez (1999), las técnicas de recolección e información están determinadas por presentarse en la investigación documental, a través de varios tipos de documentos y propone una clasificación bien amplia, que incluyó documentos iconográficos, fotográficos, cinematográficos e inclusive fonéticos.

Debe destacarse que esta revisión de carácter documental, se realizó sobre informes administrativos de diferentes gerencias, correspondencias enviadas por los actores involucrados, convenciones colectivas, entre otros, que facilitaron la evaluación de la misma.

Tablas 1.Tipo de Documentos

ESCRITOS	Prensa Revistas Folletos Volantes Libros Cartas, entre otros	
DE CIFRAS	Anuarios estadísticos Memorias Estadísticas	Cuadro N. ( ) Cont.
OTROS DOCUMENTOS	Documentos iconográficos: (basados en imágenes) Obras Pictóricas Documentos Fonéticos Documentos fotográficos y Cinematográficos	Monedas Estatuas Vitrales No incluye la Fotografía Grabaciones Fonográficas (cds, grabadoras) La Lingüística Fotografías, diapositivas, Filmes

Fuente: Ramírez (1999).

En este orden de ideas, se realizó la combinación de la indagación teoríca sustentada a través de un tratamiento estadístico descriptivo, el documento en línea Elementos De Estadística Descriptiva - Eumed.net (2015), señala:

> ...estadística descriptiva permite organizar y presentar un conjunto de datos de manera que describan en forma precisa las variables analizadas haciendo rápida su lectura e interpretación.
> Entre los sistemas para ordenar los datos se encuentran principalmente dos: a) la distribución de frecuencias y b) la representación gráfica. Estos sistemas de organización y descripción de los datos permiten realizar un análisis de datos univariado, bivariado o trivariado, dependiendo de los objetivos y de la naturaleza de la investigación que se realiza. (párr. 2)

Debe referirse, que en el caso de esta investigación se ordenaron los datos a través de la distribución de frecuencias "se utiliza para hacer la presentación de datos provenientes de las observaciones realizadas en el estudio, estableciendo un orden mediante la división en clases y registro de la cantidad de observaciones correspondientes a cada clase" (Ob. Cit: párr.5).

Seguidamente, los resultados se representaron gráficamente "A partir de la distribución de frecuencias se procede a presentar los datos por medio de gráficas. La información puede describirse por medio gráficos a fin de facilitar la lectura e interpretación de las variables medidas" (Ob Cit: párr.8).

Posteriormente, la representación fue por medio del histograma, que para el autor referido consiste en: "... es una gráfica de barras que permite describir el comportamiento de un conjunto de datos en cuanto a su tendencia central, forma y dispersión," (Gutiérrez, 1998, p.79).

Finalmente, se sustentó el análisis de contenido que dimensionará de manera cuantitativa y cualitativa la información.

En tal sentido, Martín (s/f), Estadística y metodología de la investigación, señala referente al análisis de contenido "... una técnica de investigación cuya finalidad es la descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación o de cualquier otra manifestación de la conducta." (Párr.6).

Lo que determinó que la investigación contenga tres enfoques del análisis de materiales simbólicos fué:

- Primero, que la investigadora se interesó por las características del propio contenido, soportado por la indagación teórica.
- Segundo, los datos estadísticos de documentos de la empresa correspondiente a los niveles de producción de piezas, impacto económico del costo de la mano de obra directa

en el precio de venta final de la producción de piezas y costos de la mano obra directa con los niveles de producción.

- Tercero, la interpretación del contenido con la finalidad obtener hallazgos para su difusión a las audiencias relevantes de esta temática.

Esta representación caracterizará la población o muestra, aspecto importante definido dentro del marco metodológico, lo que constituye para los estudios de (Ramírez, 1999: 87), "individuos, objetos, etc., que pertenecen a una misma clase por poseer características similares, pero con la diferencia que se refiere a una número limitado por el ámbito del estudio a realizar"

Asimismo, otros autores como: González (2007), la definieron como: "Un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones". (p.34).

En el caso de la presente investigación, la muestra estuvo comprendida por cuatro (4) individuos del cuerpo del sindicato y dos (2) directivos, de la empresa objeto de estudio. En relación al instrumento, se sustentó en la observación participativa y el cuestionario.

En esta perspectiva, Martínez (2008), afirmó sobre la observación participativa: "...es la técnica clásica primaria y más usada por los investigadores cualitativos para adquirir información. El investigador vive lo más que puede con las personas o grupos que desea investigar, compartiendo sus usos, costumbres, estilos y modalidades de vida" (p.149).

A través de la observación participativa, permitió a la investigadora enfocar su atención en el día a día de los empleados de la empresa Metalpartes Esposito. C.A.

En relación al instrumento, se tomó el cuestionario, que según Stracuzzi y Pestana (2004), señala:

> "...es un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta... debe ser sencillo de contestar. Las preguntas han de estar formuladas de manera clara

y concisa, pueden ser cerradas o semi-abiertas, procurando que la respuesta no sea ambigua." (p.119).

En tal sentido, otro autor Arias (2006), refiere al respecto "es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se llama cuestionario auto-administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador" (p.74).

En consecuencia, las preguntas que se desarrollaron en este instrumento buscaron sustraer información relevante, para una mejor comprensión de la data cuantitativa recopilada en el estudio.

VALIDACIÓN

Para cubrir los requisitos que deben reunir los instrumentos de recolección de datos se aplicó la validez, que en términos generales Fernández, Sarramona y Tarin (2001), señala: "se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende medir" (p. 236); asimismo la validez del contenido es reseñada por Bohrnstedt, (1976) "...es el grado en que una medición se relaciona consistentemente con otras mediciones de acuerdo con hipótesis derivadas teóricamente y que conciernen a los conceptos (constructor) que están siendo medidos" (p. 238).

Hernández, Fernández y Batista (2001), la validez de contenido "Esta referida a la correspondencia de las preguntas del instrumento con los objetivos, dimensiones, indicadores e interrogantes en estudio". (p. 247).

La guía de entrevista fue validada por dos profesionales expertos en la temática, es decir mediante la técnica juicio de expertos, la cual consistió en disponer de una serie de expertos en el tema para que evalúen el instrumento.

Finalmente, se redactaron las afirmaciones contenidas en el instrumento a partir de predicciones teóricas, sobre la base del marco teórico profundamente desarrollado, para realizar las respectivas modificaciones.

ESTRUCTURA DESAGREGADA DE TRABAJO

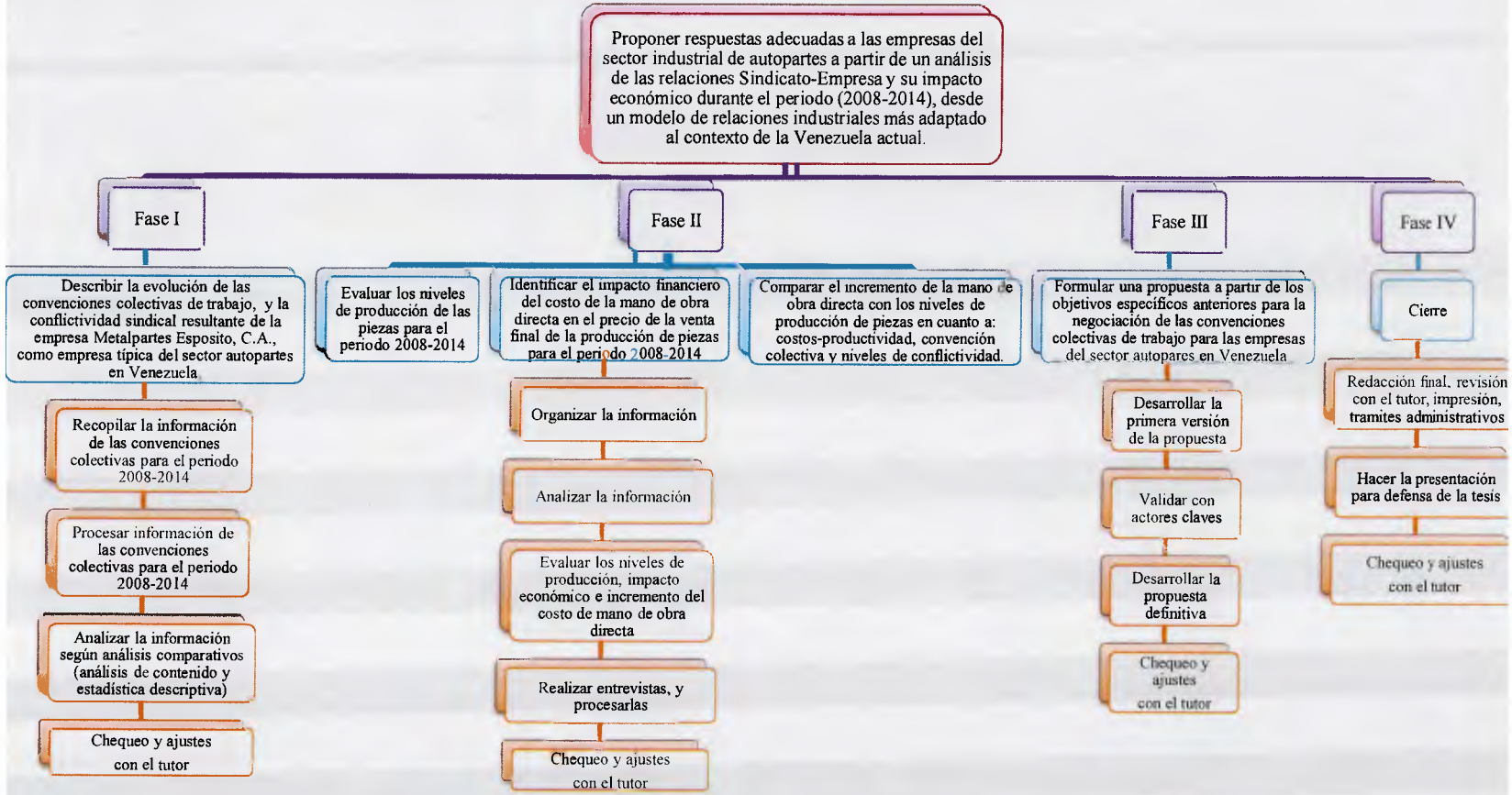
En este momento de la investigación, se presenta la estructura desagregada de trabajo (EDT), la misma consistió en una descomposición jerárquica orientada a como la investigación va a ejecutarse por el equipo de proyecto, para cumplir con los objetivos de éste y crear los entregables requeridos. Es fundamental, definir en que consiste el entregable del trabajo, a fin de poder conocer la función de esta herramienta. El Documento en Línea ¿Qué son los entregables del proyecto? Mejores Proyectos (2010), señala textualmente:

> ...es cualquier producto medible y verificable que se elabora para completar un proyecto o parte de un proyecto. Si el proyecto fuese una fábrica, los entregables son lo que produce esa fábrica. Existen entregables intermedios (internos), que se utilizan para producir los entregables finales que validará el cliente del proyecto. Los entregables ayudan a definir el alcance del proyecto y el avance del trabajo en el proyecto debe ser medido monitoreando el avance en los entregables

Por lo tanto, el propósito de la EDT fue establecer y delimitar el alcance total de la investigación, su presentación en forma jerárquica permitió una sencilla identificación de los elementos que formaron parte del estudio, y además esta herramienta se utilizó como base para la planificación del mismo.

A continuación, se presenta la estructura Desagregada del Trabajo:

Tabla 2. Estructura Desagregada de Trabajo



VARIABLES

De la consideración del problema y de los objetivos emergieron las variables de la investigación. Según Arias (1999), una variable es "una cualidad susceptible de sufrir cambios. Un sistema de variables consiste, por lo tanto, en una serie de características por estudiar, definidas de manera operacional, es decir, en función de sus indicadores y sus niveles de medición" (p.45).

Se infiere por lo tanto, que para operacionalizar una variable, ésta debió desglosarse en aspectos cada vez más sencillos y susceptibles de ser medidos. Sobre la base de estas consideraciones se presentaron las definiciones de las variables y luego se expusieron su operacionalización.

En este sentido, la operacionalización de variables se determinó en dos aspectos fundamentales, en cuanto a lo conceptual, la Universidad Santa María (2005), señala: "Una vez identificada las variables cada una debe ser definida conceptualmente. La definición conceptual de la variable es la expresión del significado que el investigador le atribuye y con ese sentido debe entenderse durante todo el trabajo". (p.36).

Seguidamente, se tomó dentro del sistema de variable el aspecto operacional el mismo autor señala: "El desglosamiento de cada variable hasta indicadores y subindicadores permite abordarla a través del estudio de una manera profunda pues el énfasis de la labor investigativa ha de estar centrado en la caracterización de cada unidad" (p.37).

En relación a la definición conceptual de las variables, la Universidad Santa María (2005), señala: "es la expresión del significado que el investigador le atribuye y con ese sentido debe entenderse durante todo el trabajo." (p.36).

De acuerdo a lo expuesto, se puede concluir la definición conceptual como un factor donde están inmersos los objetivos específicos que puedan asumir diferentes valores de acuerdo a la interpretación de los autores de la investigación. Según Arias (2006), "es el conjunto de

características cambiantes que se relacionan según su dependencia o función de una investigación". (p.109), por lo tanto, las mismas facilitaron a la investigadora conocer todo lo referente a los medios y recursos que participaron en el desempeño de la misma.

Por otra parte, la definición operacional sirvió para determinar o desglosar las mismas en aspectos cada vez más sencillos. De allí, se presenta dicho concepto por Ramírez (1999), "consiste en descomponer las variables en estudio" (p.124); aquí, se dan una o varias fases desde donde puede ser estudiada. Aparecen en esta etapa las dimensiones que para el mismo autor son los rasgos característicos de la variable en estudio y una vez extraídas las dimensiones, se pueden desarrollar en el cuerpo de la investigación.

De igual forma, el mismo autor contempla en este aspecto que son:

> ...el conjunto de facetas que constituyen sus rasgos característicos...extraídas las dimensiones, estas sufrirán un proceso de descomposición similar al sufrido por la variable, se sacaran de ellas los indicadores que las definen como tales. (p.224- 225)

A continuación, se presenta la definición, conceptualización y operacionalización de las variables de la investigación respectivamente.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL

En este caso representan a los elementos, factores o términos que pueden asumir diferentes valores cada vez que son examinados, constituyen el centro de estudio de los objetivos específicos. En este sentido, es pertinente parafrasear a Balestrini (2006), quien la define desde una concepción nominal, pues la relaciona directamente con el cuerpo teórico de la investigación, donde la definición del concepto, proporciona la ventaja de dar una mayor precisión en el establecimiento de los objetivos de la investigación.

De allí, que las Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de los Trabajos Especiales de Grado de la U.S.M (2005), señale: "Una vez identificada las variables cada una debe ser definida conceptualmente. La definición conceptual de la variable es la expresión del significado que el investigador le atribuye y con ese sentido debe entenderse

durante todo el trabajo". (p.36). Por lo tanto, las variables desde ese punto de vista conceptual o de desglosamiento hacen posible su observación o registro (operacionalización).

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Es preciso resaltar la operacionalización de las variables, como la representación de las diferentes partes de las mismas, en aspectos cada vez más específicos, que acercaron a la investigadora a la máxima aproximación para poder medirla, agrupándola en parámetros de dimensiones, indicadores y subindicadores.

En este sentido, Ramírez (1999), refiere:

> Esta tarea es importante y necesaria. Se trata de descomponer, luego de una definición nominal (conceptual), cada una de las variables en estudio en los aspectos que la componen a fin de facilitar la recolección, con un alto grado de precisión, de los datos necesarios...la primera las dimensiones que la componen ... el conjunto de facetas que constituyen sus rasgos característicos...extraídas las dimensiones, estas sufrirán un proceso de descomposición similar al sufrido por la variable, se sacaran de ellas los indicadores que las definen como tales. (pág. 224-225)

De allí, la Universidad Santa María (2005), señala: "El desglosamiento de cada variable hasta indicadores y subindicadores permite abordarla a través del estudio de una manera profunda pues el énfasis de la labor investigativa ha de estar centrado en la caracterización de cada unidad" (p.37).

En el caso que ocupa esta investigación esta desglosada en cinco objetivos específicos que marcaron y desarrollaron el cuerpo y contenido de la misma, a continuación se presenta el siguiente cuadro sobre la operacionalización de las variables.

Tabla 3. Operacionalización de las Variables

OBJETIVO GENERAL	Proponer respuestas adecuadas a las empresas del sector industrial de autopartes a partir de un análisis de las relaciones Sindicato-Empresa y su impacto económico durante el periodo (2008-2014), desde un modelo de relaciones industriales más adaptado al contexto de la Venezuela actual.					
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	**VARIABLES**	**DIMENSIÓN**	**ESCALA**	**INDICADOR**	**TÉCNICA**	**FUENTE**
Describir la evolución de las convenciones colectivas de trabajo, y la conflictividad sindical resultante de la empresa Metalpartes Esposito, C.A., como empresa típica del sector autopartes en Venezuela.	Evolución de las convenciones colectivas de trabajo de la empresa	Histórica Jurídica	Nominal	Convenciones Colectivas	ANÁLISIS DE COMPETITIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE TIPO CUALI-CUANTITATIVO (Consulta Bibliográfica y Procedimiento estadístico) (Entrevista Cuestionario)	Primaria Base de Datos Académicas
Evaluar los niveles de producción de piezas de la empresa para el periodo 2008-2014.	Niveles de producción de piezas de la empresa	Económica	Ordinal	Niveles de Producción		
Identificar el impacto financiero del costo de la mano de obra directa en el precio de venta final de la producción de piezas para el periodo 2008-2014	Impacto financiero del costo de la mano de obra directa en el precio de venta final de la producción de piezas	Económica Laboral	Intervalo	Impacto financiero en el ejercicio económico de la empresa 4E (eficiencia, eficacia, efectividad y economicidad)		
Comparar el incremento de costos de la mano obra directa con los niveles de producción de piezas en cuanto a: costos – productividad, convención colectiva y niveles de conflictividad.	Incremento de costos de la mano obra directa con los niveles de producción de piezas en cuanto a: costos – productividad, contratación colectiva y niveles de conflictividad.	Económica Laboral Jurídica	Intervalo	Productividad como resultado del desempeño laboral Elementos que conforman la Convención Colectiva Elementos que generan conflictividad laboral		

Formular una propuesta a partir de los objetivos específicos anteriores para la negociación de las convenciones colectivas de trabajo para las empresas del sector autopartes en Venezuela.	Propuesta a partir de los objetivos específicos anteriores para la negociación de las convenciones colectivas de trabajo	Administrativa	Ordinal	Convención colectiva como elemento jurídico que beneficia el desempeño laboral y la producción empresarial	ANÁLISIS DE COMPETITIVIDAD DE LA INDUSTRIA DE TIPO CUALI-CUANTITATIVO (Consulta Bibliográfica y Procedimiento estadístico) (Entrevista Cuestionario)	Primaria Base de Datos Académicas

CÓDIGO DE ÉTICA

Se requiere de la ejecución de un código de ética, sustentado en una serie de normas que regularán los comportamientos de las personas dentro de una empresa u organización, cabe agregar que aunque la ética no es coactiva; es decir no impone castigos legales, el código de ética supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio; por lo tanto es no divulgar información confidencial, no discriminar por motivos de raza, nacionalidad o religión y no aceptar sobornos, son algunos de los postulados que suelen estar incluidos en dichos instrumentos.

En tal sentido, el Documento en Línea Definición de código de ética - Qué es, Significado y Concepto (2015). Señala:

> La ética está vinculada a la moral y establece lo que es bueno, malo, permitido o deseado respecto a una acción o una decisión. El concepto proviene del griego ethikos, que significa "carácter". Puede definirse a la ética como la ciencia del comportamiento moral, ya que estudia y determina cómo deben actuar los integrantes de una sociedad.

El código de ética en el que se apoya la autora de la investigación, se basa en la ética de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), en cuanto a cuatros dimensiones de formación profesional, contemplada en los principios de una Universidad Jesuita. Cabe citar, El Proyecto Formativo Institucional de la UCAB (2015), que expone:

> *Utilitas* la Universidad Jesuita tiene una dimensión eminentemente práctica. Intenta proveer a los estudiantes de conocimientos y habilidades para sobresalir en cualquier campo de profesionalización que elija, lo cual requiere que la universidad se destaque en excelencia académica y sea reconocida por ella.
> *Lustitia* expresa el acento en la necesidad de educar de tal manera que la dimensión anterior trascienda de lo pragmático a objetivos más trascendentales. Los estudiantes de una universidad jesuita se forman para la transformación y el compromiso social mientras se convierten en profesionales de reconocida excelencia.
> *Humanitas* la anterior dimensión será posible en la medida en que se cultive una actitud esencial: en su formación los estudiantes descubren su propia humanidad y la de sus contemporáneos, haciéndose hombres y mujeres para los demás y con los demás sintiéndose parte de esa ciudadanía comprometida con los grandes fines de la humanidad.

Fides se debe facilitar a los estudiantes, mediante un debido proyecto pedagógico la lectura y comprensión de las dimensiones anteriormente mencionadas desde la perspectiva cristiana, a la vez que se ponen a su alcance posibilidades reales de un profundo encuentro con el Dios de Jesús de Nazaret a través de un adecuado plan de pastoral (pág. 19-20).

Asimismo, debe contemplarse la misión y una serie de objetivos de carácter institucional de este centro de estudio superior en la formación del profesional que generará investigaciones y las cuales posiblemente serán soporte para otras indagaciones o universidades.

En cuanto a la Misión se expone en el mismo documento lo siguiente:

La Universidad Católica Andrés Bello considera como misión específica suya:
Contribuir a la formación integral de la juventud universitaria, en su aspecto personal y comunitario, dentro de la concepción cristiana de la vida.
Esforzarse por acelerar el proceso de desarrollo nacional, creando conciencia de su problemática y promoviendo la voluntad de desarrollo. Por lo mismo, concederá especial importancia a la promoción de los recursos humanos y particularmente de la juventud, a fin de lograr la promoción de todo el hombre y de todos los hombres.
Trabajar por la integración de América Latina y por salvaguardar y enriquecer su común patrimonio histórico-cultural; por la mutua comprensión y acercamiento de los pueblos de nuestro Continente; por la implantación de la justicia social; por la superación de los prejuicios y contrastes que dividen y separan a las naciones, y por el establecimiento de la paz, fundada en hondo humanismo ecuménico.
Irradiar su acción, especialmente a los sectores más marginados de la comunidad nacional.
Promover el diálogo de las Ciencias entre sí y de éstas con la Filosofía y la Teología, a fin de lograr un saber superior, universal y comprensivo, que llene de sentido el quehacer universitario.

Y en relación a los fines y objetivos que contempla la sede, se menciona literalmente:

La Universidad es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a autoridades, profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre.
La Universidad es una Institución al servicio de la Nación y le corresponde colaborar en la orientación de la vida del país mediante su contribución doctrinaria en el esclarecimiento de los problemas nacionales.
La Universidad debe realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; a completar la formación

integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores, y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la Nación para su desarrollo y progreso.
La enseñanza universitaria se inspirará en un definido espíritu de democracia, de justicia social y de solidaridad humana, y estará abierta a todas las corrientes del pensamiento universal, las cuales se expondrán y analizarán de manera rigurosamente científica. (Ob.cit).

FACTIBILIDAD

Es importante en la investigación la factibilidad en cuanto al desarrollo de la misma; de allí que la investigadora se comprometió a laborar en su construcción un mínimo ocho horas a la semana, donde las asesorías con el tutor son fundamentales, mínimo dos horas semanales.

Dentro de esta perspectiva, deben resaltarse aspectos como los siguientes en el logro y elaboración del proyecto de investigación, de manera resumida y parafraseando el Artículo en Línea Fases de la Investigación (2015), permitirá los siguientes elementos:

- Inicialmente, la detección del problema, su planteamiento y estructura formal y la propuesta del estudio requerido para resolver dicha necesidad, que en el caso específico de esta investigación, se sustentó en las debilidades en el campo laboral, en cuanto a las relaciones sindicato-empresa en Venezuela, en la empresa Metalpartes Esposito. C.A (2008-2014)

- En segundo lugar, las guías del estudio, donde se presentaron las distintas perspectivas de investigación según los aspectos cualitativo y cuantitativo. Estos elementos complementarios se conocen como enfoque integrado cuando se utilizan simultáneamente para entender el fenómeno estudiado y que en este caso está sustentado como un análisis de competitividad de la industria de tipo cuali-cuantitativo, donde está presente la consulta bibliográfica y procedimiento estadístico, respectivamente.

- En tercer lugar, las fuentes de ideas: que en este caso surgieron de la experiencia individual de la autora, sustentándola en materiales: escritos, audiovisuales, internet, comunicaciones personales, observaciones, creencias, donde se evidenciaron actividades para revisar los antecedentes, seleccionar aspectos novedosos e incorporar la idea en el contexto.

- En cuarto lugar la justificación de la investigación, como necesidad de exponer las razones por las cuales se propuso realizar el estudio y resaltar su valor según criterios de: conveniencia laboral, relevancia social (pertinencia), implicaciones prácticas en cuanto a la producción empresarial, aunada a las buenas interrelaciones entre la empresa y el sindicato, caso de investigación.

- En quinto lugar el valor teórico, sustentado en el Modelo Estructuralista de Jhon T. Dunlop, pues se determinó en el ámbito de las relaciones industriales y como teórico elementalmente a Urquijo, quien refierió el propósito de facilitar un instrumento para analizar e interpretar las prácticas de las relaciones industriales, con una visión macro donde se enfoque de manera productiva y exitosa las relaciones industriales de una región o país; igualmente aquellas relacionadas a contextos micros o dirigidas a pequeñas o medianas empresas, o grandes corporaciones de la rama industrial.

- En sexto lugar la utilidad metodológica, que se determinó en la investigación, conforme a todos estos elementos desplazándose a lo largo de cada uno de los capítulos que conforman la indagación.

CAPÍTULO IV. MARCO REFERENCIAL ORGANIZACIONAL

IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Metalpartes Esposito, C.A, es una empresa dedicada al estampado y ensamblaje de partes y piezas locales con características japonesas, utilizando técnicas, recursos humanos y materiales de alta calidad para llevar al mercado nacional un producto que cumpla con los requerimientos de los clientes.

Esta empresa ubicada en la zona industrial El Peñón, Cumana Estado Sucre, inicia sus operaciones el 03 de julio de 1990, como culminación de un proceso de preparación de aproximadamente seis años, durante los cuales se realizaron los estudios de factibilidad de este importante proyecto.

Actualmente, en la planta despacha a clientes como Toyota de Venezuela, C.A tres modelos IMV, Corolla y Terios y para MMC Automotriz, S.A (Mitsubishi) solo para modelo de vehículo Lancer.

Metalpartes Esposito, C.A cuenta con una capacidad instalada para producir 35.000 unidades al año, en dos turnos de trabajo.

RESEÑA DE LA EMPRESA

Metalpartes Esposito, C.A presta servicios desde el año 1982 al mercado automotor venezolano, especializándose en la construcción de: Moldes de estampados, troqueles y matrices, mecanizado, estampados con capacidad hasta de 800 Ton., prensas hidráulicas y mecánicas, ensamblaje por electropunto, soldadura MIG y pintura.

Cuenta con mano de obra calificada y un grupo de profesionales que garantizan la calidad de sus productos a través del mejoramiento continuo aplicando técnicas modernas de

control de calidad. Posee además equipos de fabricación de alta tecnología y modernas instalaciones con gran capacidad para ampliar su producción actual.

UBICACIÓN GEOGRÁFICA

La oficina administrativa de Metalpartes Esposito, C.A se encuentran ubicada en la Carretera Panamericana km 15 C.C Galerías Las Américas en San Antonio de los Altos Edo Miranda, y las instalaciones de producción en la Zona Industrial El Peñón, en la ciudad de Cumana Estado Sucre al Noroeste de Venezuela.

MISIÓN Y VISIÓN

Misión:

Somos una empresa metalmecánica de servicio al sector automotriz dedicada a suministrar, fabricar piezas y partes originales metalmecánicos de óptima calidad y precisión para la Industria.
Utilizando la mejor materia prima, herramientas y equipos así como talento humano competente y calificado para aportar nuestros conocimientos profesionales y técnicos a fin de garantizar los mejores resultados en el desarrollo de cada actividad; solucionando de ésta manera, a nuestros clientes sus requerimientos y necesidades de una manera eficaz.

Visión:

Ser la empresa metalmecánica líder en la fabricación de productos que cubran los requerimientos de la Industria Automotriz Venezolana, innovando y desarrollando productos con altos estándares de calidad, que nos dará un diferencial único que nos haga más competitivos alcanzando y manteniendo un liderazgo en el mercado nacional, con una actitud proactiva encaminada hacia la solución de las necesidades de nuestros clientes, comunidad, trabajadores y accionistas.

GENERALIDADES DEL PERSONAL

El personal que labora en la empresa, es de 77 trabajadores, 57 conformado por operarios, 20 mano de obra calificada y empleados del área administrativa, quienes representan el activo más importante de la organización. El adiestramiento continuo constituye una fortaleza importante para Metalpartes Esposito, C.A, ya que su personal está constantemente actualizando sus conocimientos, lo que se traduce en la producción de partes y piezas locales de excelente calidad y avanzada tecnología.

RELACIÓN CON OTRAS EMPRESAS

Metalpartes Esposito, C.A se relaciona con Instituciones Públicas como el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, Ministerio del Poder Popular para la Economía, Finanzas y Banca Pública, Ministerio del Poder Popular para la Industria, Ministerio del Poder Popular para el Comercio, Ministerio del Poder Popular para el Transporte Terrestre, Ministerio del Poder Popular para la Vivienda y Hábitat, Ministerio del Poder Popular para el Ambiente, Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e Innovación, Ministerio del Poder Popular para el Deporte, Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), Aduanas, Alcaldía, Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (Seniat), entre otras.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA

Actualmente la empresa se encuentra constituida de la siguiente forma: La Junta Directiva, Presidencia, Gerencias y Departamentos.

- Junta Directiva: Entre sus funciones está el ejecutar todos los actos de administración, dirección y de decisiones que puedan estimar necesarios o convenientes para cumplir el objeto de la organización.

– Presidente: Entre sus funciones está el convocar y presidir las reuniones de la junta directiva, hacer que se ejecuten y lleven a cabo las resoluciones adoptadas por las asambleas generales de accionistas, administrar, dirigir, manejar y supervisar los negocios, operaciones y actividades de la empresa.

– Consultor Jurídico: Este será la única persona facultada para representar jurídicamente a la compañía, en consecuencia estará facultado para absolver posiciones juradas y para ser citado y/o notificado en nombre de la compañía.

– Gerente de Planta: Dirige y coordina todas las actividades relacionadas con preparación insumos para el cumplimiento de programas de producción y entrega de unidades, así como relaciones con clientes actuales y potenciales.

– Gerente de Administración: Dirige y coordina y supervisa las actividades realizadas por el Gerente de Planta, al igual que supervisa y ejecuta acciones para dar el cumpliendo de las normas y procedimientos administrativos de la organización. (Anexo A).

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL SECTOR AUTOMOTRIZ:

El sector automotriz está conformado por la Cámara Automotriz de Venezuela (CAVENEZ), según CAVENEZ (2015)

> La Cámara Automotriz de Venezuela es una Organización sin fines de lucro, fundada en 1987, afilia a las principales industrias terminales automotrices del país, las cuales en conjunto producen el 99% de los vehículos ensamblados en el territorio nacional. Su principal objetivo es la representatividad de los legítimos intereses de la Industria Automotriz Terminal Venezolana, ante entes oficiales y privados, con el pleno apoyo de sus afiliadas.

Dicha organización, conserva una relación directa con empresas y asociaciones tanto nacionales como internacionales, procurando el intercambio de información y estadísticas referente a la actividad desarrollada por el sector automotor. Así como también, mantiene una relación directa con el ejecutivo nacional debido a su participación dentro de uno de los

sectores productivos del país dedicado al ensamblaje de vehículos y que circulan en todo el territorio nacional. Igualmente, este ente jurídico, informa a través de medios de comunicación audiovisuales como, radio, prensa, internet y demás sitios de interés, el status de las diferentes directrices y comportamiento a nivel productivo, informativo, económico, político del sector en la Venezuela actual, siendo referente para comprender que el comportamiento del sector de autopartes se posiciona bajo la misma dirección de cómo se desempeñe el sector automotriz en el país.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL SECTOR DE AUTOPARTES:

La empresa estudiada, pertenece al directorio de asociados de la Cámara de fabricantes venezolanos de productos automotores (FAVENPA) por ser una empresa metalmecánica dedicada a la fabricación de partes y piezas originales, por ende según FAVENPA (2015) define que:

> Es la asociación que agrupa a los fabricantes venezolanos de autopartes, representa sus intereses y promueve políticas industriales y negociaciones internacionales para el desarrollo integral de la industria automotriz venezolana. Está orientada a satisfacer las expectativas y requerimientos de sus asociados mediante el estudio, fomento, defensa y promoción de la industria de autopartes, los principios y valores éticos, la responsabilidad social, las buenas relaciones laborales y la preservación del ambiente.

Además, FAVENPA (2015) define que en su visión será:

... una Cámara con fortaleza institucional y excelente imagen, con plena participación de sus asociados, que actuará activamente en la formulación de las políticas industriales del país.

Entre sus asociados se encuentran diversas empresas fabricantes de productos tales como: 1) baterías plomo-ácido automotrices (libre mantenimiento y selladas), 2) filtros de aceite, gasolina, agua y aire para aplicaciones automotrices e industriales, 3) amortiguadores a gas e hidráulicos, convencionales y estructuras de aplicación automotriz, 4) sistemas de escape de uso automotor, 5) neumáticos para uso automotor, 6) ejes diferenciales delanteros y traseros, cardanes y algunos de sus componentes para vehículos rústicos livianos, 7) componentes de ejes diferenciales y cardanes (engranajes hipoidales, puntas de ejes, carcasas y carcasas ensambladas) para vehículos medianos y pesados, 8) sistema de aire

acondicionado automotriz, 9) radios y radioreproductores de CD, amplificadores y parlantes automotrices, profesionales y de uso general, 10) alarmas para vehículos, materiales de fricción, incluyendo rollos flexibles, bandas y bloques para vehículos livianos y pesados, 11) pastillas para frenos de disco, segmentos y piezas industriales, principalmente para la industria automotriz pesada en sistemas de freno, masas y artilleras así como productos para la industria hidrológica como válvulas, hidrantes contra incendios, 12) amortiguadores para suspensión tipo convencional y sistemas modulares para suspensión, 13) refrigerantes, limpiadores y desengrasantes de uso automotriz e industrial, 14) cajas plásticas para aire acondicionado automotriz, turbinas para aire acondicionado, 16) tanques de radiador, ductos de distribución de aire, tazas ruedas, tanques limpiaparabrisas y recirculación de agua, encapsulado de vidrios, elemento purificador de aire de motor, parachoques, apoya brazos y elementos decorativos internos de vehículos, fabricados por inyección, soplado y termoformado por vacio, 17) filtros para aceite, carburante, refrigerante y aire para aplicaciones automotrices e industriales, 18) partes de tapicería interna de vehículos: set de asientos; revestimientos de puertas; tapasol; alfombras de piso delanteras y traseras; cobertores de maleta; cubiertas de tapa maleta; cubiertas internas frontales de maleta; entre otras, 19) ruedas de aluminio para el sector automotriz, 20) estructuras y demás componentes metálicos para asientos, moldeados o rellenos de poliuretano, forros de cuero, semi cuero y tela, 21) resortes de ballestas y espirales para la suspensión de vehículos de carga y pasajeros, 22) espejos retrovisores; faros de stop y señalización; y, micas para camiones, camionetas y autobuses, 23) triángulos de seguridad; faros automotrices de stop y accesorios de autobuses, 24) piezas estampadas para la industria automotriz, 25) pedales de freno y embrague, travesaños de chasis, tanques de combustible, brazos de suspensión, gancho de remolque, soporte de radiador, refuerzo guardafango, miembro frontal, miembro motor central aislador de calor, entre otros.

El tipo de actividad de las empresas mencionadas en el párrafo anterior, abastecen no sólo el mercado reposición del sector automotor, si no también forman parte en el proceso de ensamblaje de los vehículos que se producen en el país, a través de la fabricación de partes y piezas originales que se requieren para llevar acabo el mismo, siendo un eslabón dentro de la cadena productiva para el ensamblaje de las unidades que circulan en todo el país.

CAPÍTULO V. ANALISIS Y RESULTADOS

Este capítulo presenta los principales hallazgos de la investigación, los cuales se muestran a continuación través de cuadros y gráficos con sus respectivos análisis.

5.1. Descripción de la evolución de las convenciones colectivas de trabajo y la conflictividad sindical resultante de la empresa Metalpartes Esposito, C.A como empresa típica del sector autopartes en Venezuela.

Según la estructura desagregada de trabajo, este objetivo pertenece a la fase I, para ello se tomó en cuenta la recopilación y el procesamiento de la información contentiva en cada convención colectiva de trabajo, con el propósito obtener la clasificación de acuerdo a su vigencia. Con fines de interpretación y análisis, se realizó la tabla 6 haciendo uso del color negro para características como: títulos, subtítulos, descripciones, grupos de cláusulas y contenidos de cada convenio colectivo de trabajo que comprende el caso de estudio.

Así mismo, se aplicó la técnica del sombreado en color azul, con el propósito de visualizar la incorporación de nuevas cláusulas, una vez efectuada la comparación entre convenios de trabajo del periodo inmediatamente anterior, por consiguiente está se podrá apreciar partir de 2008-2010.

De igual manera, se destaca en color amarillo los años 2005-2007 y 2008-2010, por formar parte convenciones colectivas de trabajo por rama industrial, donde todas las empresas negociaban con un solo representante de los trabajadores, en este caso con el sindicato único denominado Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos del Estado Sucre (el contrato colectivo era el mismo para todas las empresas del sector), para el resto del tiempo de la investigación, fue resaltado en color naranja con el propósito de visualizar el cambio donde los trabajadores de la empresa estudiada, pasan a formar parte de una figura jurídica independiente como Sindicato de Trabajadores de la Empresa Esposito Cumana C.A" (sintraespositoca), a continuación se evidencia dicha tabla ilustrativa:

Tabla 4. Análisis de Convenios Colectivos desde 2005 hasta 2015: Sindicato de Trabajadores de la Empresa Metalpartes Esposito, C.A Vs Sindicato Profesional de Trabajadores de la Industria Automotriz, similar y conexo del Estado Sucre.

Análisis de Convenios Colectivos desde 2005 hasta 2015:

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Metalpartes Esposito, C.A Vs

	CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA METALPARTES ESPOSITO, C.A				
Convenio Colectivo	**Cláusulas Preliminares**	**Cláusulas Económicas**	**Cláusulas Socio Económicas**	**Cláusulas sobre Condiciones de Trabajo**	**Cláusulas Médico Asistenciales**
Período 2005 2007 Sindicato Profesional de Trabajadores de la Industria Automotriz, similares y conexos del Estado Sucre	1. Definiciones. 2. Trabajadores. cubiertos por el contrato.	14. Días feriados. 16. Utilidades. 17 Antigüedad. 20. Salarios y sueldo mínimo de ingreso. 24. Vacaciones colectivas. 25.Bonificación por regreso de vacaciones. 28. Aumento de salario. 37. Duración y vigencia. 39. Comidas en horas. 40. Horas extraordinarias. 41. Bono nocturno.	11. Pago y permiso por nacimiento de hijos. 15. Contibución 1ero de Mayo. 18. Ayuda por muerte de familiar. 19. Ayuda por muerte del trabajador. 21.Permisos remunerados para diligencias personales. 27.Pago por matrimonio. 32. Servicio militar obligatorio. 38. Comedor. 43. Montepío. 42. Juguetes. 50. Premio anual por asistencia. 55. Rifa de fin de año. 56. Cesta navideña. 57. Bono provisión para alimentos.	5.Pago de Sueldos y Salarios. 6. Utiles y herramientas de trabajo 8. Fuentes de agua potable. 9. Botiquin de primeros auxilios. 10.Vestuarios e instalaciones sanatarias. 12. Horario de trabajo. 13. Promoción a cargos superiores. 45. Suministro y Bebidas refrescantes. 46. Suspensión de la jornada de trabajo por causa de fuerza mayor. 47. Ventilación en las áreas de trabajo.	49. Enfermedad no profesional. 53. Asistencia médica al trabajador y sus familiares.
	Cláusulas de Seguridad y Salud Laboral	**Cláusulas Educativas**	**Cláusulas de Recreación y Tiempo Libre**	**Cláusulas Sindicales**	**Cláusulas Generales**
	7. Toallas y Jabones. 26. Botas o zapatos de seguridad. 29. Higiene y seguridad industrial. 30. Suministros de uniformes.	48. Utiles escolares. 54. Becas.		4. Deducciones sindicales. 22.Contratación de trabajadores. 23.Carteleras. 31. Permisos sindicales. 33.Relaciones patronales. 34. Procedimiento de reclamaciones. 35. Correspondencias y reclamos. 36.Impresión de contrato.	3. Estabilidad Laboral 44. Preaviso 51. Prohibición de nuevos pedimentos y demandas. 52. Efectos de reformas legales.

Tabla Nº 4 Cont.

Análisis de Convenios Colectivos desde 2005 hasta 2015:
Sindicato de Trabajadores de la Empresa Metalpartes Esposito, C.A Vs
Sindicato Profesional de Trabajadores de la Industria Automotriz, similares y conexos del Estado Sucre)

	CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA METALPARTES ESPOSITO, C.A				
Convenio Colectivo	**Cláusulas Preliminares**	**Cláusulas Económicas**	**Cláusulas Socio Económicas**	**Cláusulas sobre Condiciones de Trabajo**	**Cláusulas Médico Asistenciales**
Período 2008 2010 Sindicato Profesional de Trabajadores de la Industria Automotriz, similares y conexos del Estado Sucre	1. Definiciones. 2. Trabajadores cubiertos por el contrato.	14. Días feriados. 16. Utilidades. 17 Antigüedad. 20. Salarios y sueldo mínimo de ingreso. 24. Vacaciones colectivas. 25.Bonificación por regreso de vacaciones. 28. Aumento de salario. 37. Duración y vigencia. 39. Comidas en horas. 40. Horas extraordinarias. 41. Bono nocturno. **59. Pago por trabajo en día de descanso, feriado legal o contractual.**	11. Pago y permiso por nacimiento de hijos. 15. Contibución 1ero de mayo. 18. Ayuda por muerte de familiar. 19. Ayuda por muerte del trabajador. 21.Permisos remunerados para diligencias personales. 27.Pago por matrimonio. 32. Servicio militar obligatorio. 38. Comedor. 43. Montepío. 42. Juguetes. 50. Premio anual por asistencia. 55. Rifa de fin de año. 56. Cesta navideña. **57. Ticket alimentación.** **63. Transporte en horas extras.**	5.Pago de Sueldos y Salarios. 6. Utiles y herramientas de trabajo 8. Fuentes de agua potable. 9. Botiquin de primeros auxilios. 10.Vestuarios e instalaciones sanatarias. 12. Horario de trabajo. 13. Promoción a cargos superiores. 45. Suministro y bebidas refrescantes. 46. Suspensión de la jornada de trabajo por causa de fuerza mayor. 47. Ventilación en las áreas de trabajo.	49. Enfermedad no profesional. 53. Asistencia médica al trabajador y sus familiares. **61. Póliza de seguro por accidentes laborales.** **62. Notificación de accidente laboral.**
	Cláusulas de Seguridad y Salud Laboral	**Cláusulas Educativas**	**Cláusulas de Recreación y Tiempo Libre**	**Cláusulas Sindicales**	**Cláusulas Generales**
	7. Toallas y jabones. 26. Botas o zapatos de seguridad. 29. Higiene y seguridad industrial. 30. Suministros de uniformes.	48. Utiles escolares. 54. Becas.	**58. Contribución para el deporte y la cultura.**	4. Deducciones sindicales. 22.Contratación de trabajadores. 23.Carteleras. 31. Permisos sindicales. 33.Relaciones patronales. 34. Procedimiento de reclamaciones. 35. Correspondencias y reclamos. 36.Impresión de contrato. **60. Contribuciones sindicales.**	3. Estabilidad laboral. 44. Preaviso. 51. Prohibición de nuevos pedimentos y demandas. 52. Efectos de reformas legales.

Tabla Nº 4 Cont.

Análisis de Convenios Colectivos desde 2005 hasta 2015:
Sindicato de Trabajadores de la Empresa Metalpartes Esposito, C.A Vs
Sindicato Profesional de Trabajadores de la Industria Automotriz, similares y conexos del Estado Sucre)

	CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA METALPARTES ESPOSITO, C.A				
Convenio Colectivo	**Cláusulas Preliminares**	**Cláusulas Económicas**	**Cláusulas Socio Económicas**	**Cláusulas sobre Condiciones de Trabajo**	**Cláusulas Médico Asistenciales**
Período 2010 2013 Sindicato de Trabajadores de la empresa Esposito, C.A Cumaná (Sintraesposito)	1. Definiciones 2. Ambito de aplicacón. 3. Duración.	4. Aumento salarial. 5. Salario Mínimo. **6. Clasificación de ingreso y tabulador.** 7. Bono nocturno. 8. Horas extras. 9. Comida y transporte en horas extras. 10. Pago descanso semanal. 11. Pago por trabajo en día de descanso semanal legal y en días feriados legales o contractuales. 12. Pago por trabajo en día sábado de descanso contractual. 13. Feriados. **14. Prima por tiempo de viaje.** **15. Prima por antiguedad.** 16. Vacaciones. **17. Vacaciones colectivas.** **18. Improrrogabilidad de las vacaciones anuales.** 19. Utilidades. **20. Pago por prestacion de antiguedad.**	21. Beneficio por matrimonio. 22. Nacimiento de hijos. 23. Permisos para diligencias personales. 24. Permiso Pre y Post natal, licencia de paternidad. **25. Guardería Infantil y educacion inicial.** **26. Permiso para los trabajadores que estudian.** **27 Permisos para eventos deportivos.** 28. Servicio militar obligatorio. **29. Detenciones.** 30. Muerte del trabajador. 31. Ayuda por muerte de familiares. 32. Montepio. **33. Indemnizaciones especiales.** **34. Beneficio social por regreso de vacaciones.** **35. Contribución 1ro de Mayo, día del trabajador automotriz y excursiones.** **36. Plan vivienda.** 37. Comedor. 38. Ticket de alimentación y otro beneficio social. **39. Caja de ahorro.** 40. Premio por asistencia. 41. Juguetes. **42. Fiesta infantil.** 43. Rifa anual de fin de año. **44. Cesta navideña y obsequio navideño.** 45. Transporte. **46. Proveedurías.** **47. Préstamos sobre antiguedad.** **48. Beneficio social por jubilación.**	**49. Jornada semanal.** **50. Cambio de horario de trabajo.** **51. Horas de reposo y comida.** **52. Retardos.** **53. Permiso para guardar herramientas y aseo del trabajador o trabajadora.** **54. Sustituciones temporales.** 55. Promoción a cargos superiores. 56. Suministro de bebidas refrescantes. **57. Gastos de viaje.** **58. Pago de sueldos y protección de salario.** 59. Suspensión de jornada por fuerza mayor. **60. Suspensión de labores.** **61. Información sobre el trabajador o trabajadores.** **62. Trabajo de índole manifiestamente distinta.** **63.Póliza de hospitalización, cirugía y maternidad.**	64. Atención medica integral , trabajadores y trabajadoras y familia. 65. Seguro colectivo de vida y accidentes. **66. Accidentes y enfermedades.** 67. Accidente no industrial y enfermedad no ocupacional.

Tabla Nº 4 Cont.

	CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA METALPARTES ESPOSITO, C.A				
Convenio Colectivo	**Cláusulas de Seguridad y Salud Laboral**	**Cláusulas Educativas**	**Cláusulas de Recreación y Tiempo Libre**	**Cláusulas Sindicales**	**Cláusulas Generales**
Período 2010 2013 Sindicato de Trabajadores de la empresa Esposito, C.A Cumaná (Sintraesposito)	**68. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.** **69. Examenes médicos.** 70. Uniformes. 71. Toallas y jabones. **72. Primeros Auxilio y servicio de ambulancia.**	**73. Formación profesional.** **74. Aprendices Inces.** 75. Útiles escolares. 76. Becas	**77. Actividad vacacional para los hijos de los trabajadores y las trabajadoras.** 78. Colaboración cultural y deportiva. **79. Administrador de los beneficios sindicales de la Convención Colectiva.**	80. Relaciones empleador - trabajador o trabajadora. 81. Procedimiento en caso de diferencias. **82. Trato conciliatorio de asuntos que no son objeto del procedimiento en caso de reclamo.** 83. Correspondencias. **84. Fuero sindical.** **85. Llamado de trabajadores y trabajadoras.** **86. Visita a los sitios de trabajo.** **87. Permisos sindicales dentro y fuera de planta.** **88. Permisos para eventos sindicales.** **89. Nómina de trabajadores y trabajadoras.** 90. Contribuciones sindicales. 91. Deducciones de cuotas sindicales. **92. Oficina sindical.** 93. Cartelera sindical. **94. Contratación de trabajadores y trabajadoras.** **95. Elecciones sindicales.** **96. Gastos de contratación.** **97. Empresas contratistas, de trabajo temporal, intermediarias y contratistas.** 98. Estabilidad.	99. Preaviso. **100. Servicios mínimos de mantenimiento y seguridad.** **101. Derechos irrenunciables de los trabajadores y las trabajadoras.** **102. Reformas legales.** **103. Mantenimiento de beneficios.** **104. Impresión de la convención colectiva.** **105. Beneficio social de solidaridad humanitaria - comunitaria.** **106. Bonificación especial.**

Tabla Nº 4 Cont.

Análisis de Convenios Colectivos desde 2005 hasta 2015:
Sindicato de Trabajadores de la Empresa Metalpartes Esposito, C.A Vs
Sindicato Profesional de Trabajadores de la Industria Automotriz, similares y conexos del Estado Sucre)

	CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA METALPARTES ESPOSITO, C.A				
Convenio Colectivo	**Cláusulas Preliminares**	**Cláusulas Económicas**	**Cláusulas Socio Económicas**	**Cláusulas sobre Condiciones de Trabajo**	**Cláusulas Médico Asistenciales**
Periodo 2013 2015 Sindicato de Trabajadores de la empresa Esposito, C.A Cumaná (Sintraesposito)	1. Definiciones 2. Declaracion de principios 3. Ambito personal de aplicación.	4. Duración. 5. Aumento salarial. 6. Salariode ingreso. 7. Clasificación de ingreso y tabulador. 8. Bono nocturno. 9. Horas extras. 10. Comida y transporte en horas extras. 11. Pago descanso semanal. 12. Pago por trabajo en día de descanso semanal legal y en días feriados legales o contractuales. 13. Feriados. 14. Prima por tiempo de transporte. 15. Prima por antiguedad. 16. Reconocimiento por antiguedad. 17. Vacaciones y bono vacacional. 18. Vacaciones colectivas. 19. Improrrogabilidad de las vacaciones anuales. 20. Bono post vacacional. 21. Utilidades.	22. Pago por prestacion de antiguedad. 23. Beneficio por matrimonio. 24. Permiso y bonificacion por nacimiento de hijos. 25. Protección a la maternidad y paternidad beneficios. 26. Guardería Infantil . 27. Permisos para diligencias personales.. 28. Permiso para los trabajadores que estudian. 29 Permisos para eventos deportivos. 30. Servicio militar. 31. Detenciones. 32. Ayuda por muerte del trabajador. 33. Ayuda por muerte de familiares. 34. Montepio. 35. Indemnizaciones especiales. 36. Contribución 1ro de Mayo, dia del trabajador automotriz y excursiones. 37. Plan vivienda. 38. Comedor. 39. Tarjeta alimentaria y otro beneficio social. 40. Caja de ahorro. **41. Prima de profesionalización.** 42. Premio por asistencia. 43. Juguetes. 44. Fiesta infantil y día de los niños. 45. Rifa anual de fin de año. 46. Cesta navideña. 47. Transporte. 48. Proveedurías. 49. Préstamos sobre antiguedad. 50. Beneficio social por jubilación. **51. Subasta de activos.** 52. Jornada semanal. 53. Cambio de horario.	54. Horas de reposo y comida. 55. Retardos. 56. Permiso para guardar herramientas y aseo del trabajador o trabajadora. 57. Sustituciones temporales. 58. Trabajo de indole manifiestamente distinta. 59. Promoción a cargos superiores. 60. Suministro de bebidas refrescantes. 61. Gastos de viaje. 62. Pago de sueldos y protección de salario. 63. Suspensión de jornada por fuerza mayor. 64. Suspensión de labores. **65. Estacionamiento.** 66. Información sobre el trabajador o trabajadora. 67. Póliza de hospitalización, cirugía y maternidad.	68. Atención médica integral , trabajadores y trabajadoras y familia. 69. Seguro colectivo de vida y accidentes. 70. Accidentes y enfermedades. 72. Exámenes médicos.

Tabla N° 4 Cont.

	CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA METALPARTES ESPOSITO, C.A				
Convenio Colectivo	**Cláusulas de Seguridad y Salud Laboral**	**Cláusulas Educativas**	**Cláusulas de Recreación y po Libre**	**Cláusulas Sindicales**	**Cláusulas Generales**
Período 2013 2015 Sindicato de Trabajadores de la empresa Esposito, C.A Cumaná (Sintraesposito)	71. Accidente no industrial y enfermedad no ocupacional. 73. Dotación de uniformes. 74. Suministro de útiles de higiene personal. 75. Servicio de ambulacia. 76. Formación profesional. 77. Aprendices Inces.	78. Pasantes. 79. Beneficio social de útiles escolares. **80. Becas y ayuda universitaria.** 81. Plan vacacional. para los hijos de los trabajadores y las trabajadoras.	82. Fomento de actividades de recreación, utilizacion del tiempo libre descanso turismo social. 83. Deportes. 84. Club social. 85. Exclusividad administración de beneficios sindicales de la convención colectiva.	86. Relaciones empleador - trabajador o trabajadora. 87. Derecho de respuestas, solución oportuna y procedimientos en caso de diferencias. 88. Trato conciliatorio de asuntos que no son objeto del procedimiento en caso de reclamo. 89. Correspondencias. 90. Fuero sindical. 91. Llamado de trabajadores y trabajadoras. **92. Formación sindical.** 93. Visita a los sitios de trabajo. 94. Permisos sindicales dentro y fuera de planta. 95. Permisos para ocupar funciones legislativas y sindicales. 96. Permisos para eventos sindicales. 97. Nómina de trabajadores y trabajadoras. 98. Contribuciones sindicales. 99. Deducciones de cuotas sindicales. 100. Oficina sindical. 101. Cartelera sindical. 102. Contratación de trabajadores y trabajadoras. 103. Elecciones sindicales. **104. Planilla de islr.** 105. Entidades de trabajo como contratista.	106. Estabilidad. **107. Exoneración de Preaviso.** 108. Servicios mínimos de mantenimiento y seguridad. 109. Derechos irrenunciables de los trabajadores y las trabajadoras. 110. Reformas legales. **111. Usos, costumbre y derechos adquiridos y mantenimiento de beneficios.** 112. Impresión de la convención colectiva. 113. Gastos de contratacion. 114. Beneficio social de solidaridad humanitaria - comunitaria. 115. Bono único por discusión de la convencion colectiva. **116. Cómite evaluador y seguimientos de cumplimiento de la presente convención colectiva.**

Esta organización de la información recabada muestra, la evolución de los convenios colectivos de trabajo en la empresa Metalpartes Esposito, C.A, en la cual se ha presentado cambios significativos durante el tiempo de estudio, haciendo énfasis que desde el año 2004 hasta 2010 existió la figura de sindicato único, donde garantizaba los beneficios contractuales de todos los trabajadores de las empresas del sector automotriz y de autopartes; evidenciándose entonces que a partir del periodo 2008-2010, empiezan a destacarse inclusiones de nuevos beneficios contractuales y así llegar a un número total de 63 cláusulas, donde es necesario destacar las siguientes modificaciones tales como:

- El bono provisión para alimento paso a llamarse ticket de alimentación, rigiéndose conforme a los términos establecidos por la Ley de Alimentación de los Trabajadores publicada según Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.094 en fecha 27 de diciembre de 2004.

- La contribución para el deporte y la cultura, señala que la empresa conviene a colaborar anualmente con uniformes e implementos deportivos por una cantidad previamente acordada, con la finalidad de cooperar para mejorar la condición física y social de los trabajadores.

- El pago por trabajo en día de descanso, feriado legal o contractual, se conviene al llamado de los trabajadores a prestar sus servicios cuando sea necesario por razones técnicas o por requerimiento de las operaciones, y además se estipulo un recargo por hora trabajada sobre el salario ordinario, más un día de salario ordinario por concepto de descanso semanal, feriado legal o contractual.

- Incorporación de contribuciones de la empresa al sindicato, bajo la figura de ayuda económica por parte del empleador con una cuota fija mensual en bolívares e incrementando su monto para el segundo año de vigencia del convenio.

- La contratación de una póliza de seguro por accidentes laborales por parte de empresa, donde ampare a los trabajadores en caso de incapacidad temporal y que se produzca como

consecuencia de un accidente industrial o enfermedad profesional, de acuerdo a los establecido en el Título VIII de la Ley Orgánica del Trabajo publicada según Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152 en fecha 19 de junio de 1997. Igualmente, la empresa se compromete a notificar un accidente laboral al sindicato, todo en conformidad con el informe que debe suministrar la empresa a las autoridades de su jurisdicción.

- Prestar el servicio de transporte a los trabajadores que laboren horas extras a las rutas ya predeterminadas.

Se observa claramente, a partir del periodo 2010-2013 la influencia e impacto por el cambio de la figura de un "convenio colectivo sectorial" a un "convenio colectivo por empresa", es decir, cambia la contraparte del "Sindicato Único de Trabajadores para el Sector Automotriz, Similares y Conexos" al "Sindicato de Trabajadores de la Empresa Esposito Cumana C.A" (SINTRAESPOSITOCA).

Hecha la observación anterior, entonces se destaca que este convenio colectivo contiene un compendio de 106 cláusulas, diluidas en nuevas secciones de orden económico, socio-económico, condiciones de trabajo, medico asistenciales, seguridad y salud laboral, educativas, recreación y tiempo libre, sindicales y generales, todas estas impactando de forma significativa en los costos de operatividad de la empresa y que en el trascurso del tiempo se convirtieron en una mayor protección para los trabajadores dejando al empleador sin herramientas para su defensa.

Adicionalmente, se pudo observar que tomando en cuenta la fecha de vencimiento del convenio anterior y con respecto a la fecha de homologación ante la inspectoría del trabajo del convenio en vigencia para este periodo, trajo consigo conflictos entre la organización de los trabajadores y la gerencia de la empresa: 1) Por el largo tiempo para su negociación. 2) Por pagos retroactivos de las cláusulas económicas originado por la fecha efectiva de su entrada en vigencia. 3) A raíz de los dos puntos anteriores, la empresa no efectúo la provisión económica necesaria para costear el impacto tan elevado en el costo de la mano de obra directa que se produjo al cierre de esta negociación.

Para culminar con el análisis de dichos convenios, se cierra en el periodo 2013-2015 con 116 cláusulas, observándose en menor cantidad la incorporación de nuevas cláusulas en las secciones de orden económico, socio-económico, condiciones de trabajo, educativas y sindicales.

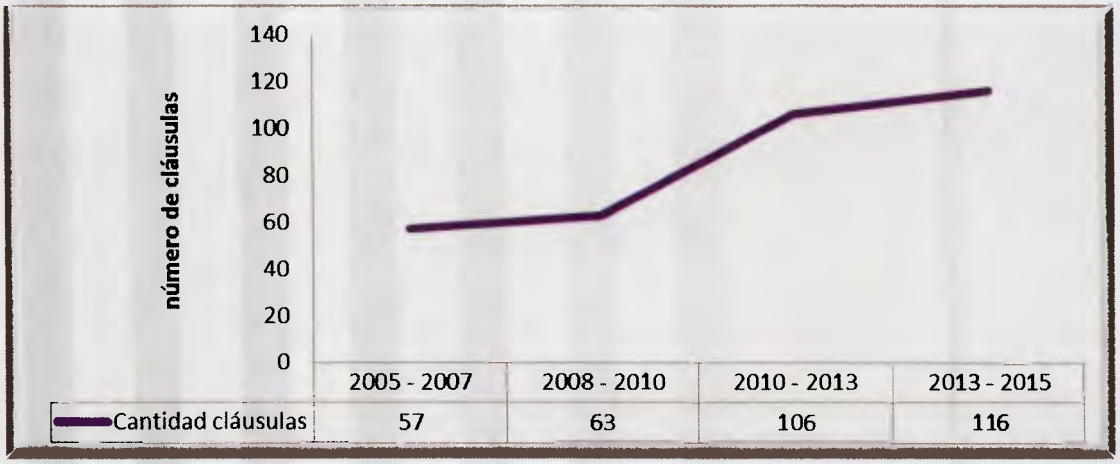
Hecho los planteamientos anteriores, se presenta la siguiente tabla donde se resume la totalidad de cláusulas contentivas por cada periodo de vigencia de los convenios colectivos de trabajo.

Tabla 5. Convenciones Colectivas de Trabajo del Sindicato de Trabajadores en la empresa Metalpartes Esposito. C.A

Período de las Convenciones Colectivas de Trabajo	Cantidad de Cláusulas
2005-2007	57
2008-2010	63
2010-2013	106
2013-2015	116

A manera ilustrativa y tomando como base lo expuesto en la tabla 7, se efectuó el gráfico 1, con la intención de facilitar una demostración visual sobre la tendencia en el incremento del número de cláusulas de las convenciones colectivas de trabajo de la empresa típica del sector autopartes en Venezuela, iniciando con 63 cláusulas y durante el ciclo de estudio se visualiza como el periodo 2010-2013 el sindicato en conjunto con los trabajadores y su asesor laboral, lograron alcanzar un convenio colectivo con importante diversidad de beneficios marcando una interesante pauta en la relación sindicato-patrono.

Gráfico 1. Comportamiento de las Convenciones Colectivas de Trabajo en la empresa Metalpartes Esposito, C.A

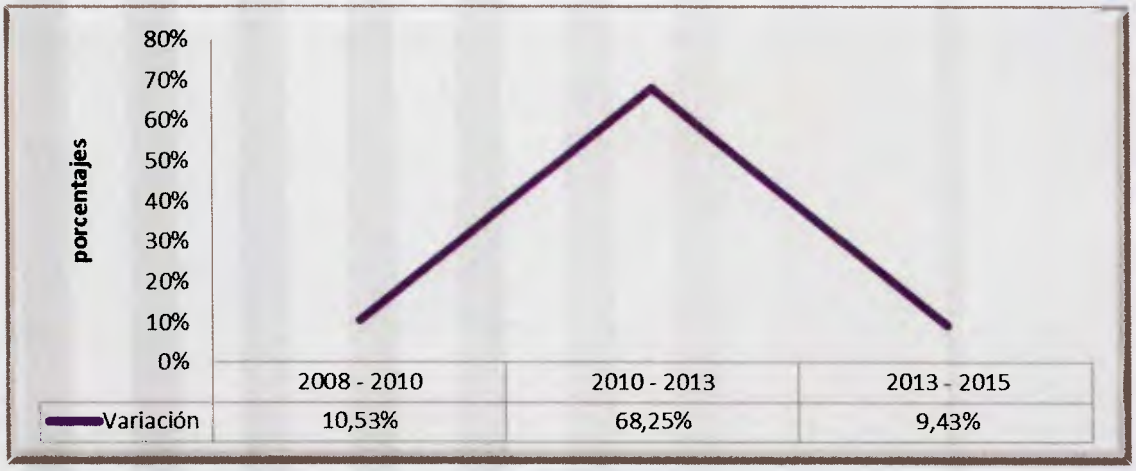


Como resultado de la recopilación y procesamiento de la información, se presenta el gráfico 2, donde se observa el análisis comparativo en el contenido de números de cláusulas, en primer lugar, para el periodo 2008-2010 la variación tuvo una leve tendencia de crecimiento de un 10,53% sobre la base de estudio 2005-2007.

En segundo lugar, ocurrió la inversa en el escenario para el periodo contractual 2010-2013, arrojando como resultado un alza porcentual del 68,25% con respecto al periodo 2008-2010, haciendo la objeción que durante este lapso de tiempo, se efectúo el paso de la figura "convenio colectivo sectorial" a "convenio colectivo por empresa".

Y en tercer lugar, el último periodo de vigencia 2013-2015 en el cual se enmarca la investigación, se observa que el número de nuevas cláusulas bajo a un 9,43% con respecto al periodo 2010-2013, volviendo así a un comportamiento porcentual similar a lo ocurrido durante el periodo 2008-2010.

Gráfico 2. Variación porcentual en las convenciones colectivas de trabajo de la empresa Metalpartes Esposito, C.A



Luego de observar lo antes expuesto, se pasa a sustentar el análisis que describe parte de la conflictividad existente en la relación empresa-sindicato, la cual hace alusión al caso de estudio haciendo uso de una guía de entrevista como instrumento de recolección de datos comprendida por diez preguntas, aplicada a dos especialistas y validada por expertos en el área de la investigación tanto del lado sindical como patronal.

Exponiendo el primero experto afirma, que mediante un proceso de ejercicio protagónico a través del voto, los trabajadores han logrado consolidar un sindicato con objetivos de lucha por sus intereses.

Conformando así una organización sindical cada vez más sólida, y que la relación con la empresa desencadena una conducta conflictiva por su incumplimiento en cláusulas contractuales, pero que su vez muestran buenas relaciones con las autoridades respectivas, viendo el desempeño de estas de manera justa, afirmando que los patronos históricamente han violentado los derechos de los trabajadores, y bien es sabida dicha situación por el Ministerio del Trabajo, quien por primera vez desde hace 40 años apoya el esfuerzo de los trabajadores en su lucha, por lo cual manifiesta que la empresa no tenga buenas relación con este.

Ratificando, 1) que la reforma de la actual LOTTT trajo aspectos tanto positivos como negativos para los trabajadores, 2) a pesar que el sector sufrió una caída en la producción, este no repercutió en la mejora de beneficios pautados en las convenciones colectivas de trabajo, 3) así como, tampoco repercutió el cambio de un sindicado por sector a un sindicato único, expresando lo que dificulta las negociaciones colectivas, es la conducta negativa del patrono para aceptar nuestro legitimo reclamo como derecho adquirido.

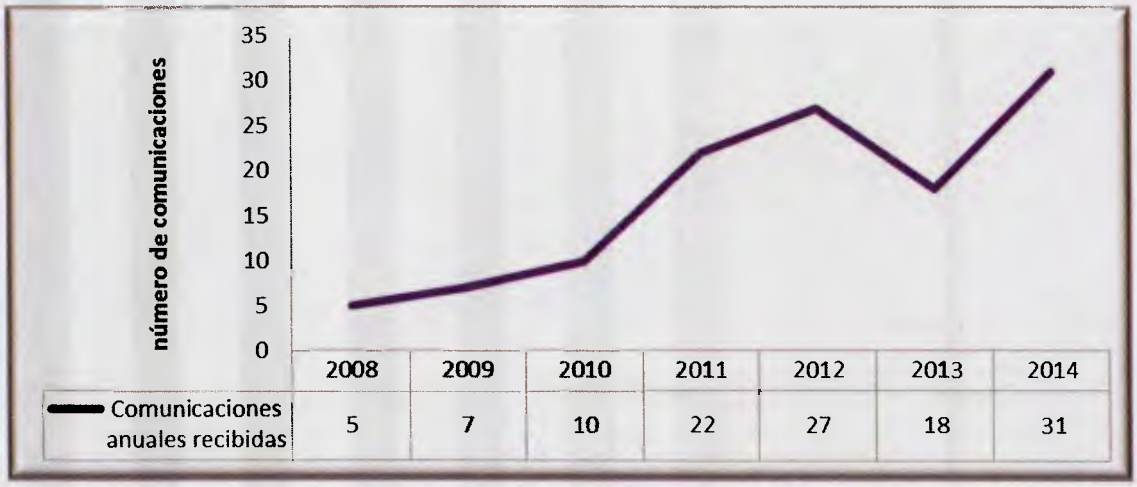
Exponiendo el segundo experto, concuerda en una relación de conflictividad percibiendo una ventaja táctica del sindicato y los trabajadores ante un organismo del Estado donde no deslumbra una parcialidad entre las partes, pero siempre se encuentra en la búsqueda de mantener una relación abierta y transparente con todos los entes gubernamentales.

Bajo esta óptica se aprecia que a pesar de la reforma de la LOTTT no produjo un alto impacto económico efectuando una comparación con la ley derogada, pero si mantiene en resguardo al trabajador, ayudando a promover una conducta de conquista más tenaz, y así presentar proyectos de convenciones de trabajo cada vez más desasociadas del contexto actual.

Sin embargo, la empresa a pesar de esto ha reconocido gran parte de su propuesta en cada periodo de renovación de la misma, alertando a la directiva sindical su desacuerdo, producto de la crisis que no solo se evidenció en el sector automotriz si no todos los sectores económicos del país.

Así es como, a través del gráfico 3 expresa en su contenido desacuerdos, recordatorios, reclamos, y al mismo tiempo se demuestra que para los años 2011, 2012 y 2014 se formalizó la mayor cantidad de dichas comunicaciones ante la empresa, fecha que coincide con la entrega de proyectos para nuevas negociaciones contractuales o momento de inicio o termino de estas, validando la opinión de los profesionales y expertos de la materia expresada anteriormente, en directrices totalmente distantes uno del otro y con miras a persistir la condición de conflicto entre estos.

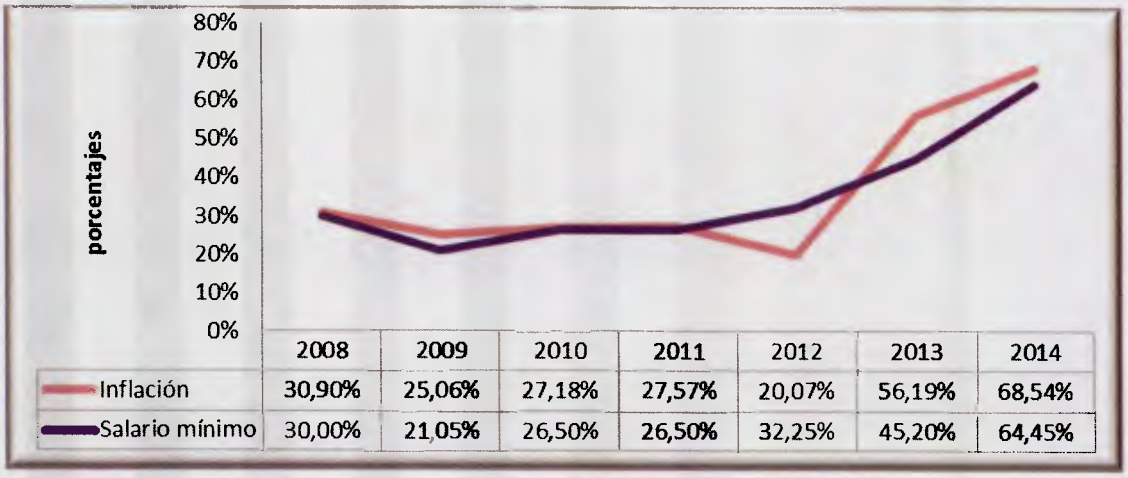
Gráfico 3. Comunicaciones emitidas por parte del sindicato a la empresa caso de estudio.



Otra variable estudiada que ayudará a sustentar el punto de conflictividad de esta investigación, está relacionada al impacto en el poder adquisitivo de los trabajadores con respecto al comportamiento resultante entre la inflación publicada por el Banco Central de Venezuela, el salario mínimo e incremento de la unidad tributaria ambas aprobadas por el Ejecutivo Nacional.

Es preciso visualizar el gráfico 4, donde se demuestra como la inflación mantuvo índices porcentuales de variaciones constantes durante parte del periodo de estudio, ya que en el año 2012 se evidencia el punto más bajo disminuyéndose a un 20,07%, no obstante para el año 2013 y 2014 presentó un alza significativa alcanzando un 56,19% y 68,54% respectivamente. Por otro lado, la disposición del salario mínimo presentó una tendencia fluctuante y mantuvo su conducta por debajo de la inflación sólo hasta el año 2011, caso contrario ocurrió en el año 2012 donde la variación porcentual alcanzó un 32,25%, porcentaje mayor al índice de inflación de ese mismo año. Sin embargo para los años 2013 y 2014, vuelve a mantenerse los niveles de variaciones de esta partida por debajo del índice inflacionario, es decir, que el incremento del salario mínimo aprobado por el ejecutivo nacional no llegaron a igualarse con los índices de inflación, solo en el año 2012 ocurrió lo contrario.

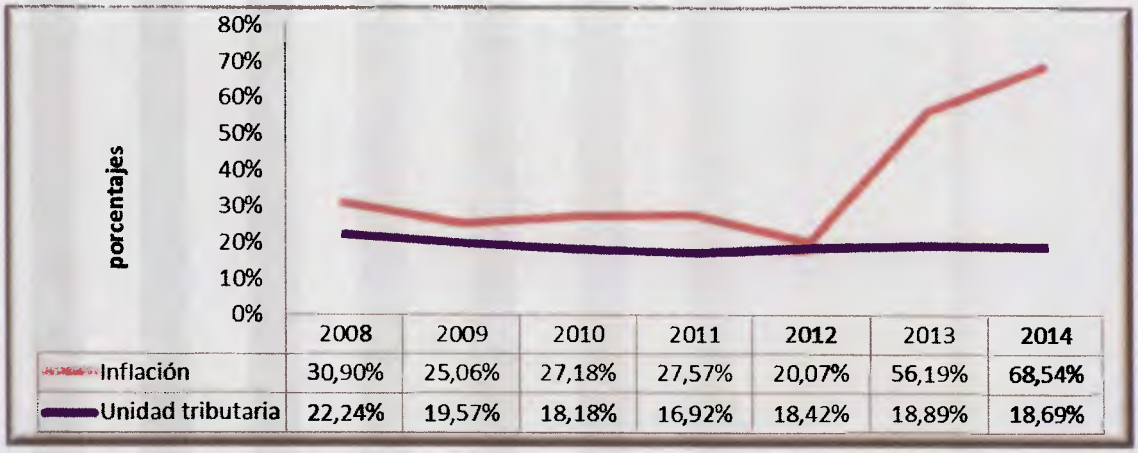
Gráfico 4. Variación porcentual de la inflación y salario mínimo.



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Inflación	30,90%	25,06%	27,18%	27,57%	20,07%	56,19%	68,54%
Salario mínimo	30,00%	21,05%	26,50%	26,50%	32,25%	45,20%	64,45%

De la misma manera, se expone el gráfico 5 efectuando la comparación entre la inflación y la unidad tributaria, en donde esta última presenta un comportamiento constante para el periodo 2008-2014, mientras que la inflación presenta variaciones con tendencias fluctuantes.

Gráfico 5. Variación porcentual de la inflación y unidad tributaria.

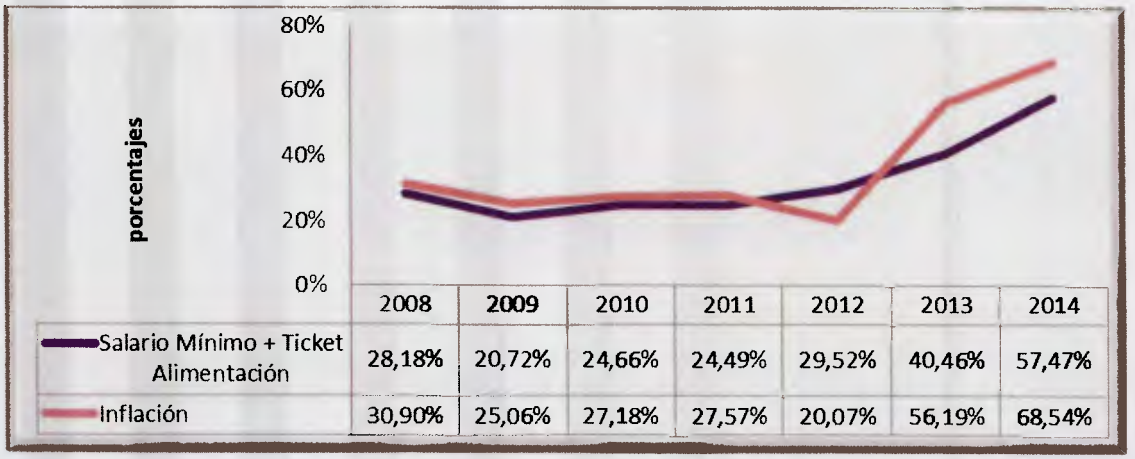


	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Inflación	30,90%	25,06%	27,18%	27,57%	20,07%	56,19%	68,54%
Unidad tributaria	22,24%	19,57%	18,18%	16,92%	18,42%	18,89%	18,69%

Y por último, se muestra el gráfico 6, 7 y 8 donde se analizó la conducta del salario mínimo más ticket de alimentación con respecto a la inflación, tomando como referencia para el gráfico 6 y 7 la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras publicada en Gaceta Oficial N° 39.666 de fecha 4 de mayo 2011, la cual contempla que el valor mínimo

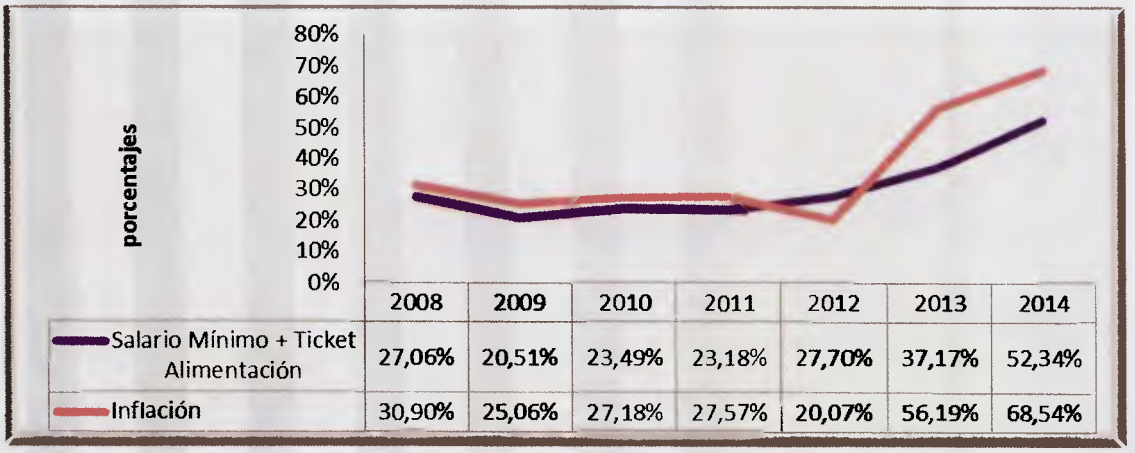
para el pago del beneficio de alimentación es 0,25 y el valor máximo es 0,50 de la unidad tributaria vigente.

Gráfico 6. Variación porcentual del salario mínimo más ticket de alimentación. Valor 0,25 de la unidad tributaria.[1]



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Salario Mínimo + Ticket Alimentación	28,18%	20,72%	24,66%	24,49%	29,52%	40,46%	57,47%
Inflación	30,90%	25,06%	27,18%	27,57%	20,07%	56,19%	68,54%

Gráfico 7. Variación porcentual del salario mínimo más ticket de alimentación. Valor 0,50 de la unidad tributaria.[2]



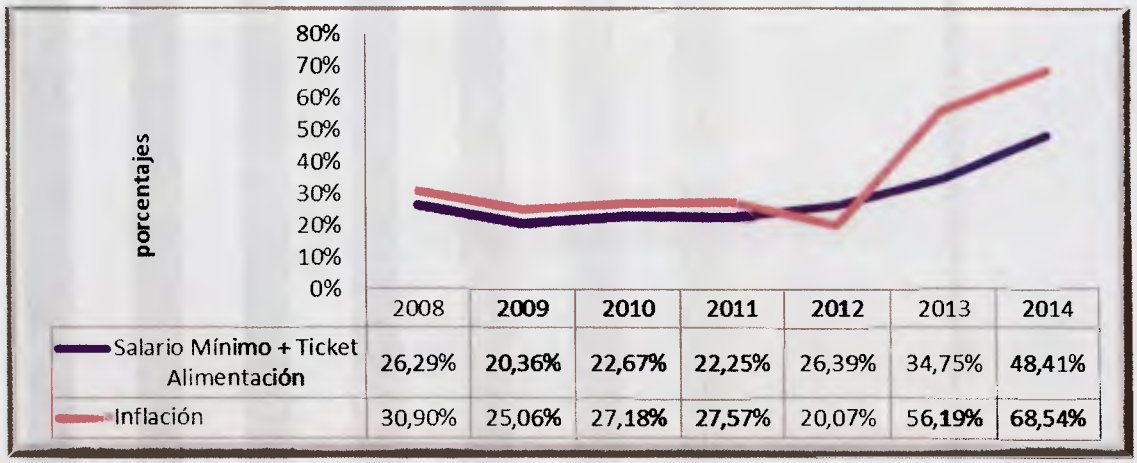
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Salario Mínimo + Ticket Alimentación	27,06%	20,51%	23,49%	23,18%	27,70%	37,17%	52,34%
Inflación	30,90%	25,06%	27,18%	27,57%	20,07%	56,19%	68,54%

Mientras que la referencia utilizada para el gráfico 8, se basó mediante Decreto N° 1.393 de fecha 13 de noviembre de 2014 reformándose parcialmente la Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras. Dicha reforma, consistió en un aumento en el monto del beneficio de alimentación cuando este se suministre a través de cupones, tickets o

tarjetas electrónicas, dinero o su equivalente, donde se modificó que por jornada de trabajo el mínimo subió a 0,50 y el máximo subió a 0,75 del valor de la unidad tributaria vigente.

A continuación se traza el gráfico 8, donde se observa como a pesar del incremento en el beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras, se demuestra que el mismo, no logra igualarse con el índice inflacionario del 68,54% calculado y publicado por el Banco Central de Venezuela en el año 2014, en relación a que el componente del salario mínimo más ticket de alimentación alcanzó solo un 48,41%.

Gráfico 8. Variación porcentual del salario mínimo más ticket de alimentación. Valor 0,75 de la unidad tributaria.(3)



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Salario Mínimo + Ticket Alimentación	26,29%	20,36%	22,67%	22,25%	26,39%	34,75%	48,41%
Inflación	30,90%	25,06%	27,18%	27,57%	20,07%	56,19%	68,54%

(1) Se calculó multiplicando el valor de la unidad tributaria vigente por 0,25 y el resultado se multiplico por 20 días hábiles (aproximadamente que tiene un mes) y luego se le sumo el salario mínimo, para luego deducir la variación porcentual anual que se observa en el gráfico 6.

(2) Se calculó multiplicando el valor de la unidad tributaria vigente por 0,50 y el resultado se multiplico por 20 días hábiles (aproximadamente que tiene un mes) y luego se le sumo el salario mínimo, para luego deducir la variación porcentual anual que se observa en el gráfico 7.

(3) Se calculó multiplicando el valor de la unidad tributaria vigente por 0,75 y el resultado se multiplico por 20 días hábiles (aproximadamente que tiene un mes) y luego se le sumo el salario mínimo, para luego deducir la variación porcentual anual que se observa en el gráfico 8.

5.2. Evaluación de los niveles de producción de las piezas de la empresa para el período 2008-2014.

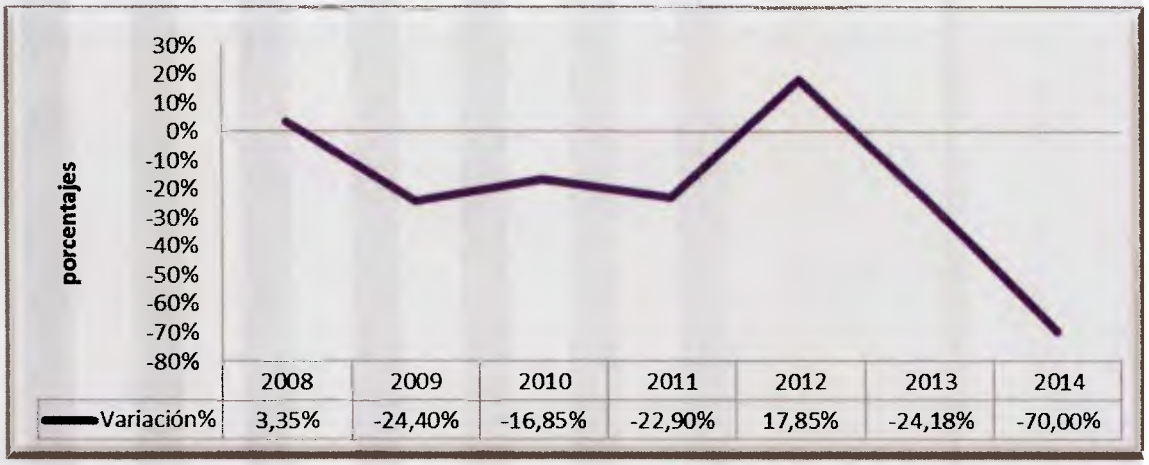
Dentro de la fase II contemplada en la estructura desagregada de trabajo, se presenta los resultados obtenidos luego de aplicar los procedimientos de trabajo allí contentivos.

Se elaboró el gráfico 9, el cual resume y explica el comportamiento fluctuante en los niveles de producción de piezas durante el periodo estudiado.

El análisis de la información, evidenció que durante el año 2008 la producción de piezas ascendió un 3,35%, caso contrario aconteció desde el año 2009 al 2011, donde se presentó una disminución en la manufactura y ensamble de piezas de un -24,40%, -16,85% y -22,90% respectivamente.

No ocurre el mismo efecto para el año 2012, donde se presenta un importante incremento del 17,85%, pero esta situación vuelve a revertirse para los años 2013 y 2014 alcanzando nuevamente una caída de la producción del -24,18% hasta el -70,00%.

Gráfico 9. Variación porcentual en la producción de piezas de la empresa Metalpartes Esposito, C.A para el período 2008-2014.



La coherencia lleva a la autora, indicar que la incidencia en el sector se vio afectada por el comportamiento en la industria automotriz, quien bajo un escenario similar presento un comportamiento similar en sus niveles producción que indiscutiblemente afecto al sector de autopartes, según información enviada por vía electrónica de FAVENPA en el año 2014 a sus empresas asociadas, afirmo "que según cifras de la Cámara Automotriz Venezolana "CAVENEZ" la producción nacional de vehículos disminuyo 83,33% en los primeros ocho meses de 2014, comparado con igual periodo de 2013".

A continuación se muestra **Tabla 6**: **Estadísticas de producción de vehículos por las ensambladoras.**

Ensambladoras de vehículos	2013	2014	Var (%)
MMC	7.479	2.579	-65,5%
GMV	20.511	2.112	-89,7%
FORD	10.861	1.879	-82,7%
TOYOTA	6.793	1.425	-79,0%
CHRYSLER	4.174	270	-93,5%
IVECO	802	161	-79.9%
MACK	347	82	-76,4%
Total	**50.967**	**8.508**	**-83.3%**

Fuente: Favenpa (2014).

Del mismo modo, las variaciones publicadas por Cavenez (2015) presentan el resumen de producción en orden cronológico desde el año 2008 hasta el año 2014, tomando como base de cálculo la producción total de unidades ensambladas en el país.

Observándose de este modo, que tanto la información suministrada por Favenpa a sus asociados, como la publicada por Cavenez en su página web guarda relación con el comportamiento en los niveles de producción de piezas en la empresa caso de estudio, de este modo se demuestra la figura 5:

RESUMEN DE PRODUCCIÓN
DICIEMBRE 2008

ACUMULADOS	PRODUCCIÓN
CIFRAS AÑO 2008 ENERO - DICIEMBRE	135,042
CIFRAS AÑO 2007 ENERO - DICIEMBRE	172,418
VARIACION %	-21.68%

RESUMEN DE PRODUCCIÓN
DICIEMBRE 2009

ACUMULADOS	PRODUCCIÓN
CIFRAS AÑO 2009 ENERO - DICIEMBRE	111,554
CIFRAS AÑO 2008 ENERO - DICIEMBRE	135,042
VARIACION %	-17.39%

RESUMEN DE PRODUCCIÓN
DICIEMBRE 2010

ACUMULADOS	PRODUCCIÓN
CIFRAS AÑD 2010 ENERO - DICIEMBRE	104,357
CIFRAS AÑO 2009 ENERO - DICIEMBRE	111,554
VARIACION %	-6.45%

RESUMEN DE PRODUCCIÓN
DICIEMBRE 2011

ACUMULADOS	PRODUCCIÓN
CIFRAS AÑO 2011 ENERO - DICIEMBRE	102,409
CIFRAS AÑO 2010 ENERO - DICIEMBRE	104,357
VARIACIÓN %	-1.87%

RESUMEN DE PRODUCCIÓN
DICIEMBRE 2.012

ACUMULADOS	PRODUCCIÓN
CIFRAS AÑO 2.012 ENERO - DICIEMBRE	104,083
CIFRAS AÑO 2.011 ENERO - DICIEMBRE	102,409
VARIACION %	1.63%

RESUMEN DE PRODUCCIÓN
DICIEMBRE 2.013

ACUMULADOS	PRODUCCION
CIFRAS AÑO 2.013 ENERO - DICIEMBRE	71,753
CIFRAS AÑO 2.012 ENERO - DICIEMBRE	104,083
VARIACION %	-31.06%

RESUMEN DE PRODUCCIÓN
DICIEMBRE 2014

ACUMULADOS	PRODUCCION
CIFRAS AÑO 2.014 ENERO - DICIEMBRE	19,759
CIFRAS AÑO 2.013 ENERO - DICIEMBRE	71,753
VARIACION %	-72.46%

Figura.5 Resumen de Producción

Fuente: Adaptado de CAVENEZ (2015)

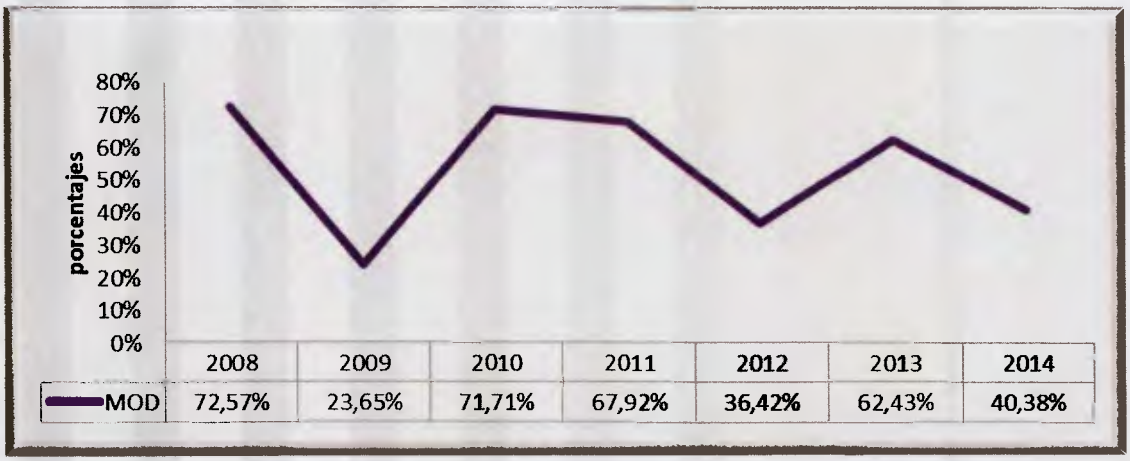
5.3. Identificación del impacto financiero del costo de mano de obra directa en el precio de venta final de la producción de piezas para el período 2008-2014.

En la fase II contenida según la estructura desagregada de trabajo, como primer punto se presenta el gráfico 10, donde se evidencia la variación porcentual de la mano de obra directa durante el periodo de estudio. Observándose el aumento del costo de mano de obra, para el año 2008 en un 72,57% y 2009 en un 23,65%, por lo tanto se infiere que el mayor impacto en el costo se vio influenciado en el 2008, año inicio de la convención colectiva para el periodo 2008-2010.

En consecuencia, el comportamiento mencionado anteriormente no es recurrente, en la vigencia del convenio colectivo de trabajo para el periodo 2010-2013, debido a que esta negociación represento para la empresa en el año 2010 un incremento en el costo de la mano de obra directa del 71,71%, y este fue consecuente para el año 2011 y 2012 obteniendo un índice de variación positiva del 67,92% y 36,42%.

En cuanto a la vigencia del convenio colectivo 2013-2105, específicamente para los años 2013 y 2014, represento un incremento del 62,43% y 40,38%. Es importante recalcar que en estos costos de mano de obra directa anual, esta contentivo el final de un convenio colectivo y el inicio del siguiente, concretamente esto ocurrió para los años 2010 y 2013.

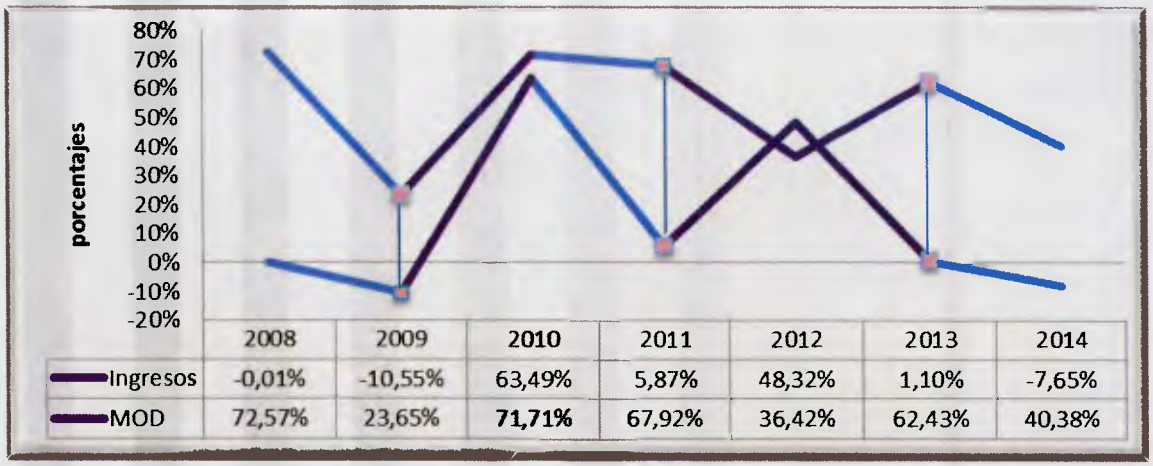
Gráfico 10. Variación porcentual costo mano de obra directa para el período 2008-2014.



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
MOD	72,57%	23,65%	71,71%	67,92%	36,42%	62,43%	40,38%

En segundo punto, se traza el gráfico 11 representado por la conducta de los ingresos de la empresa caso de estudio, en concordancia con el comportamiento del costo de la mano de obra directa durante el periodo 2008-2014. En el cual se observa, que la partida que presenta una tendencia de crecimiento es el costo de la mano de obra directa sobre la partida de ingresos, sin embargo para los años 2009 y 2014 los ingresos alcanzaron variaciones negativas, es decir hubo una disminución en los ingresos percibido por la empresa producto de la disminución en la producción que se observó en el gráfico 9. Aun cuando para el año 2012 ocurrió lo contrario en la partida de ingresos, en concordancia con el aumento de la producción en piezas para ese mismo año.

Gráfico 11. Variación porcentual del impacto financiero del costo de la mano de obra directa en el precio final de la producción de piezas para el período 2008-2014.



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ingresos	-0,01%	-10,55%	63,49%	5,87%	48,32%	1,10%	-7,65%
MOD	72,57%	23,65%	**71,71%**	67,92%	36,42%	62,43%	40,38%

Es por eso, que se precisa señalar que los años 2008, 2010 y 2013 dejaron indicios producto de la negociación de nuevas convenciones colectivas de trabajo en la empresa típica del sector de autopartes, por lo tanto se puede observar en el año 2009 un acercamiento en las partidas de ingresos y costo de mano de obra directa, producto de la disminución en ambas partidas, caso contrario ocurrió en el 2011, donde se concibe un alejamiento entre ingreso y costo alcanzando este último un incremento del 67,92% totalmente disgregado de la producción, lo mismo ocurre en los años 2013-2104 que a pesar de la caída de los ingresos en un 7,65% el costo de mano de obra directa obtiene un alza del 40,38%, de esta manera lo antes expuesto mantiene un comportamiento en forma perpendicular.

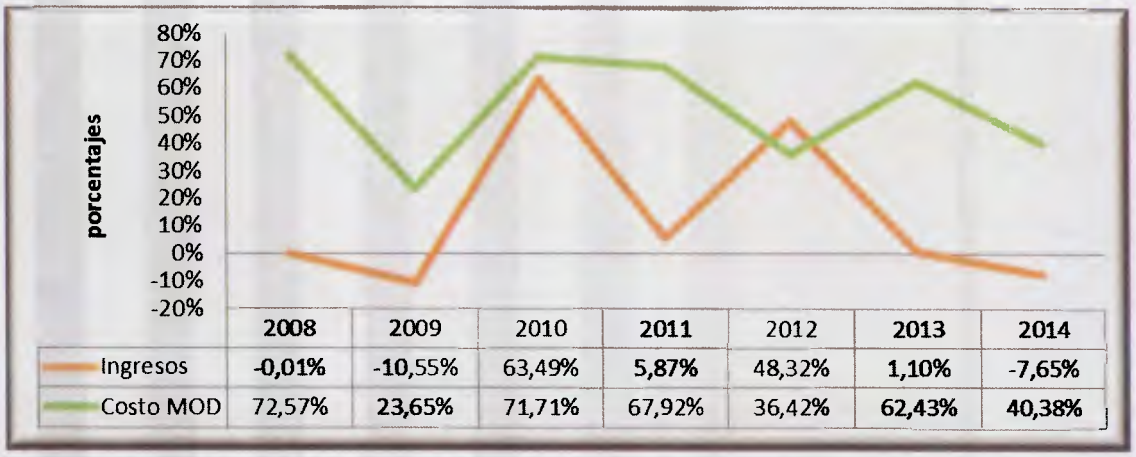
De este modo, se observa en el gráfico 12 el primer indicador de productividad: Eficiencia, en donde se tomó la partida de ingresos y costos para medir el impacto del costo de la mano de obra en relación al crecimiento o disminución de los ingresos operativos para la empresa, demostrándose que tuvo un comportamiento interesante para su análisis. Durante el año 2008 y 2009 obtuvo una disminución hasta el 10,55% frente a un costo de mano de obra directo que se incrementó en un 72,57% para el primer año y 23,65% para el segundo. Caso contrario sucedió para el año 2010 donde ambas partidas se incrementaron en porcentajes superiores al 60%, pero continúa prevaleciendo el aumento del costo de mano de obra en un 71,71%. Mientras que en el 2011 los ingresos caen a un 5,87% y el costo de mano de obra directa alcanzan un 67,92%. El único año donde los ingresos de la empresa típica del sector, fueron mayores al costo de mano directa fue en 2012, alcanzándose un margen del 48,32% como consecuencia del incremento en los niveles de producción en el sector de autopartes. No ocurriendo el mismo comportamiento para el 2013 y 2014, años críticos tanto para la industria automotriz como para el sector de autopartes, obteniendo un margen positivo del 1,10% para el primer año, pero un margen negativo del 7,65% para el segundo año.

Así mismo, se presenta el gráfico 13 el segundo indicador de productividad: Eficacia, el cual se encuentra compuesto por el nivel de producción de piezas y el costo de mano de obra directa, donde se evidencia la desigualdad en la relación producción – costo de mano de obra directa, obteniendo en el 2014 una disminución del -70% en la producción de piezas y un incremento en el costo de mano de obra directa del 40,38%.

Con respecto al gráfico 14, en esta figura se expone el tercer indicador de productividad: Efectividad, sus componentes se encuentran caracterizados por el nivel de producción de piezas y los ingresos obtenidos por la empresa para el periodo de estudio. El cual muestra que durante el año 2009 tanto los ingresos como el nivel de producción disminuyeron, el primero en 10,55% y el segundo en 24,40%, mientras que en el año 2010 a pesar que la producción disminuyó un -16,85% en los ingresos se visualiza una alza del 63,49% en relación al año anterior. El 2010 alcanzó cifras porcentuales de crecimiento, no así mismo sucedió en el año 2013, debido que hubo un leve incremento de los ingresos del 1,10%,

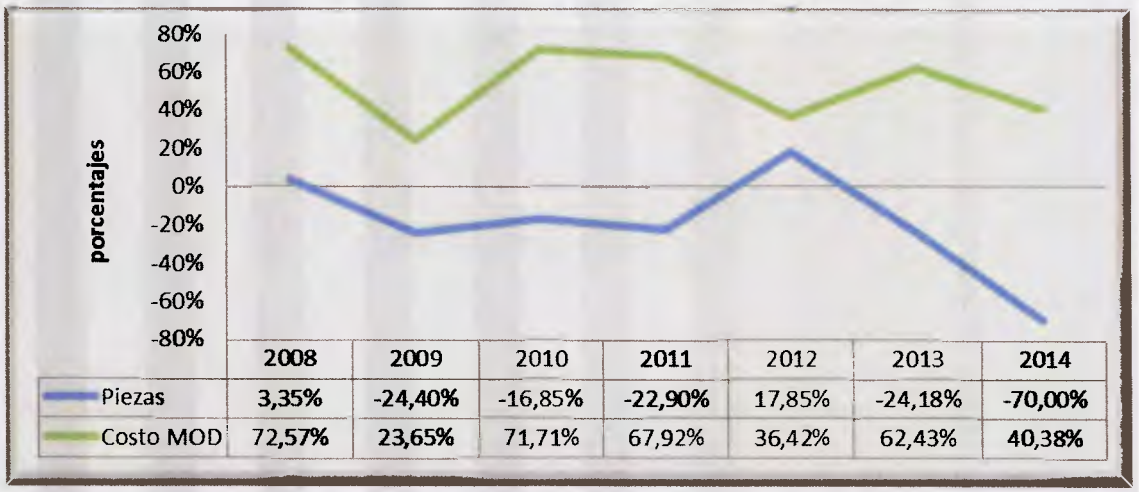
pero una caída en la producción de piezas fue del 24,18%, por su parte en el año 2014 se vuelve a cifras negativas tanto en ingresos como en niveles de producción de piezas. Y por último en el gráfico 15, se analizó la tendencia del resultado contable en cada ejercicio económico en relación al costo de mano de directa.

Gráfico 12. Indicadores de productividad 4E (Eficiencia). Variación porcentual de las partidas de ingresos y costo de mano de obra directa.



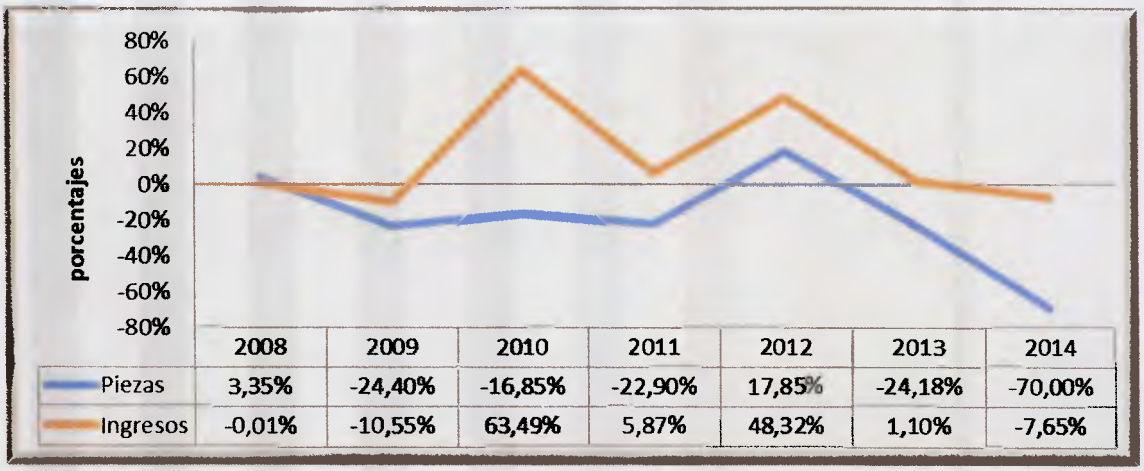
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ingresos	-0,01%	-10,55%	63,49%	5,87%	48,32%	1,10%	-7,65%
Costo MOD	72,57%	23,65%	71,71%	67,92%	36,42%	62,43%	40,38%

Gráfico 13. Indicadores de productividad 4E (Eficacia). Variación porcentual en la producción de piezas y costo de mano de obra directa.



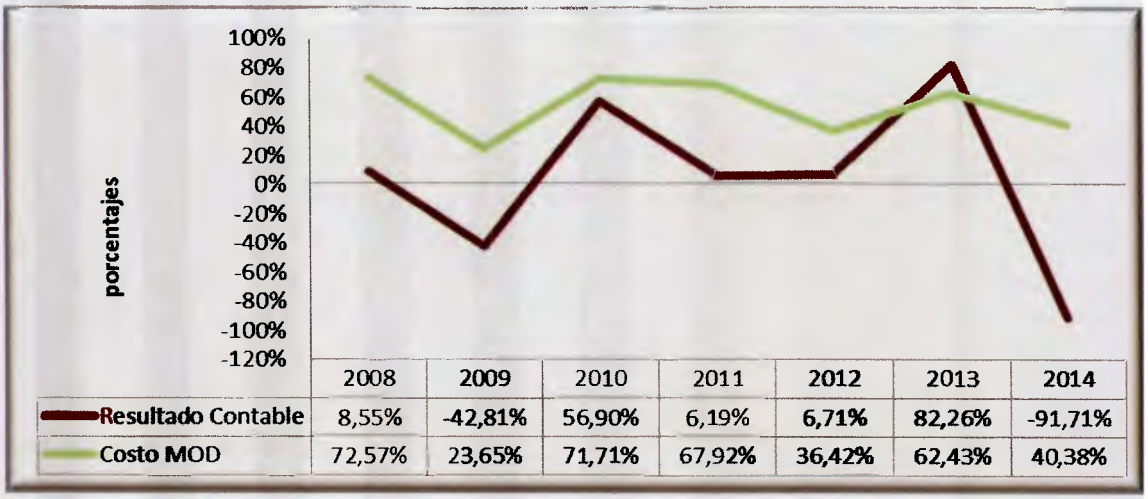
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Piezas	3,35%	-24,40%	-16,85%	-22,90%	17,85%	-24,18%	-70,00%
Costo MOD	72,57%	23,65%	71,71%	67,92%	36,42%	62,43%	40,38%

Gráfico 14. Indicadores de productividad 4E (Efectividad). Variación porcentual en las partidas de producción piezas e ingresos.



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Piezas	3,35%	-24,40%	-16,85%	-22,90%	17,85%	-24,18%	-70,00%
Ingresos	-0,01%	-10,55%	63,49%	5,87%	48,32%	1,10%	-7,65%

Gráfico 15. Indicadores de productividad 4E (Economicidad). Variación porcentual de las partidas del resultado contable de cada ejercicio económico y el costo de mano de obra directa.



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Resultado Contable	8,55%	-42,81%	56,90%	6,19%	6,71%	82,26%	-91,71%
Costo MOD	72,57%	23,65%	71,71%	67,92%	36,42%	62,43%	40,38%

Este último gráfico, demuestra como el costo de mano de obra directo, ha mantenido una tendencia positiva sobre el resultado contable del ejercicio económico de la empresa, solo en el año 2013 el resultado contable fue mayor al costo, y en el año 2014 se observa una caída del 91,71% en el resultado contable frente a un crecimiento del costo de mano de obra directa del 40,38%.

5.4. Comparación en los incrementos de mano de obra directa con los niveles de producción de piezas en cuanto a: costos – productividad, convención colectiva y niveles de conflictividad.

En correlación, a la fase II de la estructura desagregada de trabajo, se efectúo un análisis en el comportamiento del incremento de la mano de obra directa con los niveles de producción de piezas en cuanto a costos-productividad, convención colectiva y niveles de conflictividad, tomándose como indicadores: 1) la productividad como resultado del desempeño laboral, 2) elementos que conforman la Convención Colectiva y 3) elementos que generan conflictividad laboral, proporcionando como resultado el continuo crecimiento en el costo de la mano de obra directa durante todo el periodo de estudio, frente a diversas variables medibles, tales como: ingresos, piezas y resultado contable.

Visualizándose desde el grafico 10 al 15, el aumento del costo de mano de obra directa con una tendencia constante, así como también se puede observar los niveles de conflictividad en la relación patrono-trabajador, como consecuencia de la lucha de intereses por parte de los trabajadores amparados por el Estado por convenciones colectivas cada vez con mayores ambiciones y reforzado por las constantes reformas a leyes, reglamentos, decretos y sentencias laborales, transformándose en los protagonistas frente a patronos catalogados como el nuevo débil jurídico en dicha relación.

Este mismo comportamiento, se reflejó tanto en la empresa caso de estudio como en empresas similares del sector autopartes llegando hasta las ensambladoras que conforman la industria automotriz en el país, caracterizado por decisiones emanadas desde el Gobierno Nacional en la búsqueda de alcanzar apoyo de la clase obrera venezolana con la finalidad de salvaguardar sus beneficios laborales, sin tomar en consideración que en la relación laboral también interviene el patrono como actor y representante del sector privado, quién es el afectado en dichas decisiones, y que a su vez se transforma en un costo impactante dentro de su estructura de precios dejando de ser competitivos tanto en el mercado nacional como internacional.

5.5. Formulación de una propuesta a partir de los objetivos específicos anteriores para la negociación de las convenciones colectivas de trabajo para las empresas del sector autopartes en Venezuela.

De los anteriores planteamientos, se deduce que la formulación de la propuesta para las futuras negociaciones colectivas, puedan llegar a iniciarse bajo la teoría que presenta el Modelo Estructuralista de Jhon T. Dunlop, debido a que este contempla el estudio de las relaciones industriales en una sociedad.

Para ello, es importante acotar que todo sistema de relaciones industriales se encuentra comprendido por: los trabajadores y sus organizaciones, los gerentes y sus organizaciones y los organismos estadales.

Para el caso de estudio, radica el hecho que cada uno de estos actores desarrolla un papel protagónico en sí mismo, sin tomar en consideración el contexto económico que se desenvuelve en el país.

Se concibe entonces, una conflictividad de poderes por un lado se observa esa lucha de los trabajadores por la ambición de alcanzar mayores beneficios tanto en sus propias organizaciones sindicales como en las organizaciones patronales, generando a su vez convenciones colectivas de trabajo que se encuentran desasociadas con respecto al comportamiento en los niveles de producción del sector automotriz y específicamente en la empresa caso de estudio, la cual ha mantenido un comportamiento con tendencia a la baja durante los años 2009, 2010, 2011, 2013 y 2014, tal y como se presentó en forma gráfica anteriormente.

Por el otro, se encuentran los gerentes y sus organizaciones cumpliendo instrucciones dictadas por los directivos de las organizaciones para las cuales estos prestan sus servicios, desempeñando el papel de "negociador" entre los trabajadores y los directivos o dueños de empresas, haciendo uso de herramientas poco influyentes para ayudar a la conciliación con los trabajadores.

Por último, se encuentran los organismos estatales que representan la figura de contralores en un sistema de relaciones industriales, donde en el mejor de los casos debería ser manejado con carácter igualitario entre los trabajadores y sus organizaciones y los gerentes y sus organizaciones.

Es indudable entonces, que todos los actores pueden ser estudiados en la concepción parsoniana del sistema social, es decir, en un sistema que se descifren contextos sociales, jurídicos, legales y económicos, y adicionalmente se encuentren vinculados a través de ideologías con visiones asociadas o desasociadas entre los actores del mismo.

Con referencia a lo anterior, se alude al Modelo de Dunlop, del Subsistema de las Relaciones Industriales como parte del Sistema Económico según figura 2, visualizándose cambios que aportaron inestabilidad al sector, producto de diversos escenarios que generaron incertidumbre en cuanto a: 1) Restricciones presupuestarias en el presupuesto nacional, 2) Desaceleración en otorgamiento de divisas al sector automotriz y de autopartes para la adquisición de materia prima importada, 3) Incremento del gasto público producto de constantes procesos electorales, tratados y negociaciones internacionales que se suscitaron en dicho periodo, originándose así una creciente y paulatina crisis en la producción de materia prima nacional necesaria para la fabricación e incorporación de mayor cantidad de piezas nacionales a los automóviles ensamblado en el país.

Para detallar el comportamiento de cada uno de los actores y explicar lo comentado en el párrafo anterior, se tomó como base la figura 3. Diseño del Modelo de Dunlop Adaptado de Urquijo (2005), que consiste como el poder de los empresarios y sindicatos en una empresa son el reflejo de mando en la sociedad, dicho de otro modo Dunlop matiza que los cambios que subsistan en el sistema, ya sea porque se modifique el contexto o por la acción de alguno de sus actores, sufrirán efectos de normativa a corto, mediano o largo plazo.

Dicho esto, se dará paso como primera instancia a nuevas legislaciones de orden laboral, social, cultural, económico y político y así mantener buenas prácticas en la administración de leyes y procesos legales. En segunda instancia, se encuentran beneficios legales a través

de negociaciones colectivas que permitan una óptima administración del contrato, para garantizar unas relaciones sociables de trabajo armónicas en el lugar y comunidad de trabajo.

Dentro de este, existen contextos dentro del marco de la tecnología, el mercado y las restricciones presupuestarias que deben ser tomadas en consideración para llegar a una paz laboral y equilibrio social en el ámbito de las relaciones laborales.

En este sentido se comprende, como el consenso ideológico y de orden social donde se comparten una serie de creencias, favorece a mantener unida una colectividad de personas que se manifiestan en el sistema y que funciona como hilo conductor para integrar y lograr que el menos compatible se relacione con el sistema general.

En otras palabras, lo último expuesto juega un papel fundamental para el caso de estudio, ya que en este punto se infiere que podría radicarse la base del conflicto generado entre empresa y sindicato, debido a que la dirección de cada uno de los actores avanzan de forma inversa y que a su vez estos se enfocan en alcanzar sus propios beneficios, haciendo poco énfasis en llegar al consenso de intereses individualizados.

Como resultado de esto, se hace mención de los hallazgos en cada objetivo que se sustentaron bajo un escenario de la Venezuela actual y ofrecerá respuestas adecuadas a las empresas típicas del sector industrial de autopartes para un mejor desenvolvimiento de las relaciones industriales.

En primer término, se considera que posterior al análisis en la evolución de las convenciones colectivas de trabajo, no se debería permitir más aumentos de beneficios contractuales, a fin de detener su crecimiento acelerado y totalmente desasociados de la realidad económica y productiva del sector, para así evitar mayor protección legal a los trabajadores y dejar a la empresa con menos posibilidades para su defensa.

Es importante destacar en este punto que una de las posibles causas que originó el mismo, pudo verse motivado por las modificaciones en las políticas de Estado con visión

propulsora para fortalecimiento de la clase obrera, dando paso a la promulgación de reformas jurídicas, laborales y constitucionales, haciendo sentir un favoritismo político-social hacia los trabajadores sin tomar en consideración las variables que fueron deteriorando las relaciones sindicato-empresa hasta llegar al punto de descontrol en orden económico, político, social y jurídico de la Venezuela actual.

Es por ello, que esto influyó en la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, producto de elevados índices inflacionarios, que en vez de actuar ante el gobierno nacional quien es el propulsor de la situación económica del país desencadenada durante el periodo de estudio, buscan subsanarlo en forma indirecta ejerciendo presiones al empresario, haciendo uso y goce de la seguridad jurídica que los protege, traduciéndose en cuantiosos beneficios contractuales que no van acorde con la producción total de unidades del sector automotriz y por ende impacta a la producción de piezas de la empresa estudiada.

Fue así, como adicionalmente, se evidenció que el Estado a pesar de efectuar incrementos en el salario mínimo y en el valor del ticket de alimentación no llegó a sopesar las necesidades de los trabajadores en el ámbito económico, lo que se traduce en malestar económico, transformándose en otro motivo de deterioro en la relación sindicato-patrono.

Otro factor que impactó fue la nacionalización de industrias básicas, tal como ocurrió con Siderúrgica del Orinoco (SIDOR), que afectó directamente a las empresas vinculadas que necesitaban de sus productos para su manufactura. La crisis que persistió posterior a esta decisión, trajo consigo el incremento en las importaciones de materia prima para las empresa caso de estudio, requiriendo una planificación de compra cada vez más detallada y específica, para así poder participar en otorgamientos o adjudicaciones de divisas por parte del Gobierno Nacional, con la participación de controles cada vez más severos y rigurosos para la entrega de divisas al sector privado, por tanto dicha decadencia indiscutiblemente fue deteriorando al entorno automotriz y en consecuencia a la empresa típica del sector.

Con el deslumbre de esta crisis podría sugerirse como propuesta, un enfoque por parte del Estado como ente mediador en la relación sindicato-patrono ofreciendo mayor apoyo al sector privado, implementando políticas que ayudaran a subsanar la presión de los sindicatos guiado por el mismo asesor laboral hacía los patronos y así contribuir al levantamiento de la producción nacional, con puesta en marcha de medidas que sean realmente efectivas para el corto y mediano plazo.

Dicha crisis conllevo, a que los ingresos operativo de la empresa estudiada no guardaran relación con el importante crecimiento del costo de mano obra llegando a cifras realmente impactantes, tal y como se observó en el grafico 11.

Cuando se efectúo la etapa de comparativos en los incrementos de la mano de obra directa, ingresos y resultados contables, usando como instrumento los indicadores de productividad 4E (eficiencia, eficacia, efectividad y economicidad), arrojó resultados negativo para la empresa por el alto costo que alcanzaron las convenciones colectivas de trabajo y el bajo nivel de producción, reflejándose un elevado precio final de las piezas que no facilitaron captar nuevos clientes, pero se obtuvieron resultados contables que ayudaron a sostener el importante hallazgo para el cierre del año 2014, cuyo índice alcanzo un -91,71%.

Caso contrario ocurrió para los trabajadores, como se demostró en forma gráfica el costo de mano de obra, manteniendo un crecimiento superior sobre los ingresos operativos, producción de piezas y el resultado contable de la empresa típica del sector, debido a que los operarios pasaron a percibir remuneraciones de diferentes órdenes fuera del parámetro mínimo dictado por el Ejecutivo Nacional o en su defecto por la LOTTT.

Es así, como luego explicar los hallazgos de la investigación, se podría proponer como una medida activar el servicio nacional de empleado aplicado por el Ministerio Popular para el Proceso Social del Trabajo, el cual se encuentra comprendido por el seguro paro forzozo siendo este aportado tanto por el trabajador como por el patrono cuya finalidad es proporcionar un apoyo temporal y limitado a los trabajadores bajo la condición de cese laboral o pérdida del empleo, el cual consiste en una indemnización otorgada en dinero

equivalente a un porcentaje del salario promedio devengado y cotizado ante el seguro social de las últimas 50 semanas.

Tampoco, se observó ninguna práctica en pro de brindarle apoyo a las empresas a una reducción temporal en materia de pago de tributos e impuestos, sino todo lo contrario, se impusieron nuevos parámetros en esta, dando inicio a revisiones y visitas a las plantas automotrices y de autopartes, por representantes de distintos organismos del Estado, con la finalidad de solicitar información de diversas índole, cuyo principal propósito fue indagar partidas en las estructura de costos que pudieran propiciar una baja en el precio de venta final de los productos y esta no surtió efecto para la empresa estudiada, ya que esta realiza venta directa de sus partes a las ensambladoras de vehículos.

Se visualiza como un conflicto latente y si aún no se reconoce su base de gestación por parte de los actores del sistema de relaciones laborales, entonces podríamos estar en presencia de un fuerte deterioro social y cultural que influye directamente sobre el desempeño de los actores en la sociedad. Por ende, se hace necesario un resurgir de los trabajadores y sus organizaciones convirtiéndose en efectivos garantes de la empresa y que de manera correcta y sensata apliquen sus deberes y derechos, además de ser capaces a contribuir con actitud positiva en busca de identificar a la empresa desde la visión de trabajo justo, profesional y por supuesto respetando la legislación aplicable, pero siendo conscientes del entorno económico del país, con la participación de un Estado que ofrece garantías igualitarias enfocado al progreso paulatino, creando sentido de pertenencia y cambios de paradigmas a cada uno de los protagonistas que se desenvuelven en una sociedad de relaciones industriales con miras hacia el fortalecimiento, entendimiento y comprensión.

Es así como el Estado debería actuar como mediador, ya que el conflicto podría ser un elemento vital para propiciar un cambio en las bases de su gestión, y que ayudaría a contrarrestar la situación de conflictividad que se originó durante el tiempo de la investigación, aplicando escenarios con iguales beneficios y restricciones en la relación sindicato-patrono.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se indicarán las conclusiones y recomendaciones para este trabajo de investigación, el cual se engloba en proponer respuestas adecuadas a las empresas del sector industrial de autopartes a partir de un análisis de las relaciones Sindicato-Empresa y su impacto económico durante el periodo 2008-2014, desde un modelo de relaciones industriales más adaptado al contexto de la Venezuela actual.

Para llegar a esto, se planteó cinco objetivos específicos que ayudaron a comprender como el comportamiento en los niveles de producción en el sector automotriz afectó la operatividad de la empresa caso de estudio, originando así un deterioro en la relación laboral con sus trabajadores como consecuencia de negociaciones colectivas desasociadas del contexto de la Venezuela actual, por tanto seguidamente se señala que:

El primer objetivo de la investigación, se enfocó en describir la evolución de las convenciones colectivas de trabajo, y la conflictividad sindical resultante de la empresa Metalpartes Esposito, C.A., como empresa típica del sector autopartes en Venezuela, donde en primer paso se procedió a desglosar cada convenio colectivo de trabajo durante el periodo de estudio, para conocer cómo fue su estructura y así obtener como resultado un 68,25% de aumento en el número de beneficios contractuales para el periodo 2010-2013, traduciéndose en el mayor costo operativo para la empresa durante el periodo 2008-2014. Como segundo paso, se determinó a través del uso de una guía de entrevista aplicada a especialistas y validada por expertos del área de investigación, que la conflictividad sindical se originó, 1) por la consolidación de organizaciones sindicales compacta, 2) recibiendo apoyo del Estado en su totalidad sin límites en su gestión, 3) demostrando una actitud conflictiva ante los patronos por sentirse violentados sus derechos en el pasado, 4) desencadenando una inexistente parcialidad del Estado en la relación sindicato-empresa, donde este último paso a ser el débil jurídico en dicha relación y 5) a pesar de los importantes incrementos a los trabajadores en el beneficio de alimentación y salario mínimo, estos se mantuvieron por debajo de los índices inflacionarios publicados por el Banco Central de Venezuela.

Por lo tanto se concluye que los incrementos en beneficios contractuales en las convenciones colectivas de trabajo de la empresa típica del sector, fue por consecuencia de la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores bajo la situación económica transcurrida durante el periodo estudio y que repercutió sobre el patrono traduciéndose en acuerdos de convenciones colectivas de trabajo cada vez más imponentes en materia económica, legal y social.

El segundo objetivo, se orientó a evaluar los niveles de producción de piezas de la empresa para el periodo 2008-2014, concluyendo que dicho comportamiento radica en que la producción en partes y piezas originales para la empresa típica del sector alcanzó una disminución del 70% en el año 2014, del mismo modo esta, se encuentra influenciada por la conducta que mantuvo la industria automotriz para el mismo periodo de estudio, obteniendo una caída del 72,46% en la producción de vehículos en todo el territorio nacional.

El tercer objetivo, consistió en identificar el impacto financiero del costo de la mano de obra directa en el precio de venta final de la producción de piezas para el periodo 2008-2014, y se determinó que a pesar de la disminuciones en los niveles de producción de la empresa caso de estudio, es decir en la elaboración de partes y piezas, el costo de la mano de obra actúo de manera inversa, debido a que mantuvo una conducta en crecimiento durante todo el periodo de estudio de la investigación, generándose así mayor poder adquisitivo de los trabajadores a través de negociaciones colectivas de trabajo con más ambiciones económicas, social, cultural, jurídicas, entre otras. Además se tomaron como referencia los siguientes indicadores: eficiencia (ingresos – costo de mano de obra directa), eficacia (producción de piezas – costo de mano de obra directa), efectividad (producción de piezas – ingresos) y economicidad (resultado contable – costo de mano de obra directa), donde se concluye que en los indicadores que se tomó el costo de mano de obra directa como partida de análisis, obtuvo como resultados constante crecimiento en los beneficios contractuales que fueron adquiriendo los trabajadores a lo largo de todo el periodo de la investigación.

Para el cuarto objetivo, se procedió a comparar el incremento de costos de la mano obra directa con los niveles de producción de piezas en cuanto a: costos – productividad, convención colectiva y niveles de conflictividad, se efectuó un análisis que en base a los gráficos presentados los objetivos anteriores, llegando a la conclusión que el deterioro en la relación patrono-trabajador se enfoca en que las altas expectativas laborales trazadas por parte de los trabajadores presentadas en sus convenciones colectivas fueron alcanzadas, bajo un escenario desasociado de la realidad productiva y económica tanto del país, contando con un importante apoyo del Estado para lograr ser materializado bajo las condiciones expuesta por los trabajadores y que en este escenario afectó tanto al sector autopartes como a la industria automotriz del país.

En el último objetivo se realiza una propuesta a partir de los objetivos específicos anteriores para la negociación de las convenciones colectivas de trabajo para las empresas del sector autopartes en Venezuela, enfocándose en poder materializar el uso del Modelo Estructuralista de Jhon T. Dunlop para las futuras convenciones colectivas de trabajo, ya que se vislumbró que la conflictividad en la relación patrono-trabajador, que proviene por un lado de los trabajadores con sus organizaciones sindicales, formalmente constituidas y amparadas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, afianzado en la conquista de mayores ambiciones económicas, sociales y legales, sin tomar en consideración la situación actual del país, y por el otro lado los patronos luchando por la supervivencia de sus empresas en el sector caso de estudio, bajo un escenario de constantes y severas caídas de producción de partes y piezas, donde la industria automotriz funge como su principal fuente de comparación y adicionarle una participación por parte del Estado sin mecanismos regulatorios e igualitarios para controlar a ambos actores en dicha relación laboral.

Es por ello que se hace imprescindible, la incorporación de esta teoría con la finalidad de estudiar el sistema donde se desenvuelven las mismas, y así descifrar contextos sociales, jurídicos, legales y económicos, entre otros.

Es por ello que se expone como propuesta:

- Activar el servicio nacional de empleado (seguro paro forzozo), para que los aportes efectuados tanto por los trabajadores como por el patrono, emerjan ante una situación de crisis del sector, a fin de cumplir con el apoyo temporal a los trabajadores con una indemnización en dinero equivalente a un porcentaje del salario promedio cotizado en las últimas 50 semanas.
- Apoyo a las empresas en una reducción temporal en materia de pagos de tributos e impuestos.
- Actuación por parte del Estado como actor mediador entre los trabajadores y sus organizaciones y las empresas y sus organizaciones, propiciando una igualdad de condiciones jurídicas y así reestructurar los escenarios donde se desenvuelven las relaciones sindicato-patrono, efectuando énfasis en buscar alternativas a fin de disolver la hegemonía existente en cuanto a la asesoría laboral por parte de los sindicatos, ubicado en la misma zona que se encuentra la empresa caso de estudio.

A continuación, se indica algunas recomendaciones a los actores relacionados a la presente investigación: Los gerentes de las empresas, los sindicatos, FAVENPA, investigadores del sector, y los hacedores de políticas públicas.

A los gerentes y sus organizaciones, queda claro que la actual situación de las Relaciones Sindicato-Empresa en Venezuela, caso: Sector Automotriz: Autopartes (2008-2014) que desenvolviéndose bajo un entorno fuera de su gobernabilidad, es difícil actuar de forma imparcial cuando no se cuenta con las herramientas necesarias para contribuir a una mejor relación con el sindicato y sus organizaciones.

A los Sindicatos y sus organizaciones, que con sus pensamientos aluden a creer que toda la normativa legal que los amparan en todo el entorno laboral, los visualiza con mayor fortaleza en la relación con sus patronos y organizaciones, sin tomar en consideración que su aplicación esta con llevando al cierre de empresas y por ende a la pérdida de empleos formales.

A FAVENPA, cámara que agrupa a los fabricantes venezolanos de productos automotores, a continuar con su labor informativa del status de sus asociados al Estado, en base a niveles de producción, debilitamiento legal de las empresas en el entorno de la relaciones sindicato-patrono, en fin, ofreciendo sugerencias con posibles soluciones a la problemática que viene presentado el sector de autopartes y que se aceleró su deterioro durante el periodo de estudio a la investigación.

A los Investigadores, a continuar con las líneas de investigación relacionadas al tema, enfocándose como Dunlop incorporó la comunidad y actores externos al hecho productivo, y que según sus investigaciones y para el caso de la Venezuela actual da referencia como el débil jurídico es la empresa.

A los hacedores de las Políticas Públicas, es importante tomar en consideración modificaciones de legislaciones aplicables al área de autopartes y así ayudar a su pronta recuperación del sector, producto de un fuerte deterioro en las relaciones sindicato-patrono dado la puesta en marcha de leyes y decretos que fueron aplicadas para favorecer en gran proporción a los trabajadores y dejando al patrono con carencias en herramientas jurídicas para contrarrestar la conflictividad con su sindicato de trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, M. (2002). **Cambios en la Industria Automotriz Frente a la Globalización. Investigadora de la División de Investigación de la Facultad de Contaduría y Administración.** Universidad Nacional Autónoma de México. México Revista Contaduría Administración Nro. 206 julio septiembre 2002.

Arias, F. (1999). **El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración.** Tercera Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas, Venezuela.

Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica.** Quinta Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas, Venezuela.

Aronson, P (2007). **Fundamentos en Humanidades.** Universidad Nacional de San Luis Argentina. Año VIII – Número II (16/2007) pp. 9/26.

Balestrini, M (2006). **Como se Elabora el Proyecto de Investigación (7ma ed.).** Caracas, Venezuela: Consultores Asociados BL.

Battistini, O (2000). **Flexibilización Laboral en Argentina. Un Camino hacia la Precarización y la Desocupación**. Revista Venezolana de Gerencia, Maracaibo.

Berelson, B. (1952). **Content Analysis in Communication Researches.** Glencoe III, Free Press.

Bohrnstedt, G.W (1976). **Evaluación de la confiabilidad y validez en la medición de actitudes.** En GF. Summers (comp). Medición de actitudes. México. DF. Trillas.

Briones, G (2002). **Metodología de la Investigación Cuantitativa en las Ciencias Sociales.** Programa de Especialización en Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social. Colombia

Bruton, C y Caraballo, R (2005). **Secuelas de Proceso de Fusión de la Banca en la Convención Colectiva de Sus Trabajadores 1995-2004**. Proyecto de Trabajo de Grado UCAB. Venezuela.

Cámara Automotriz de Venezuela (2008). **Informe21.cominforme21**.com/camara-automotriz-Venezuela.

Cartier, E (s/f). **VIII Congreso Del Instituto Internacional De Costos (IIC). I Congreso De La Asociación Uruguaya de Costos (AURCO) ¿Cómo Enseñar a Determinar Costos? Un Problema No Resuelto.** Recuperado:http://www.google.co.ve/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CCoQFjAC&url=http%3A%2F%2Feco.unne.edu.ar%2Fcontabilidad%2Fcostos. 13 Noviembre 2014.

Cavenez. http://www.cavenez.com/. Recuperado 20 Noviembre 2015.

Coriat, B (1995). **Pensar al Revés. Trabajo y Organización en la Empresa Japonesa.** Editores. S.A., Siglo XXI. México.

Concepto de Costo de Mano de Obra OIT: Directivos de Actualidad Tasas de Salario y Ganancias. (2015). http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/income/current-guidelines/lang--es/index.htm. Recuperado: 23 enero de 2015.

Conflicto Laborales según la OIT Sección Dialogo Social. (2015). http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/ds.htm. Recuperado: 24 enero 2015.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009). Caracas: Gaceta Oficial 5908. Autor. Venezuela.

Definición de Código de Ética - Qué es, Significado y Concepto. http://definicion.de/codigo-de-etica/. Recuperado: 25 de Enero de 2015

Delfini, M y Dorlas, A (2013). **Continuidades y Rupturas en las Relaciones Laborales de Argentina Tras la Crisis del Neoliberalismo.** Universidad de Buenos Aires. Argentina.

El Proyecto Formativo Institucional de la UCAB http://w2.ucab.edu.ve/proyecto-formativo-institucional.html. Recuperado: 25 de Enero de 2015.

Elementos de Estadística Descriptiva - Eumed.net. www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2q.htm. Recuperado: 07 de Enero de 2015

Fases de la Investigación. Recuperado: http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/15328/1/parte3.pdf 25 de Enero de 2015.

Ferrer (1999). **Propuesta Estructural para la Construcción Metodológica** www.scielo.org.ve/scielo. Recuperado: 24 de Enero 2015.

Fernández, A, Sarramona, J y Tarin L (2001). **Tecnología Didáctica.** Ediciones CEAC. Barcelona. España.

Favenpa (2012). **Responsabilidad Social Empresarial. 50 años 1962-2012.** Caracas.Venezuela.

Favenpa http://www.favenpa.org/. Recuperado: 20 Noviembre 2015.

Galicia-Frías, F (s/f). **La Gestión del Capital Humano como Estrategia de Competitividad en la Agroindustria del Valle de San Quintín Baja California.** Del IX Congreso Iberoamericano de Administración Empresarial y Contabilidad. 3 al 5 julio 2013 celebrado en la Universidad de Valencia. España

García (s/f). **Foro Internacional Industria Automotriz.** Abril-junio de 1976, vol. XVI.

Germani, G (2007). **El Retorno de la Teoría del Capital Humano.** Instituto de Investigaciones. Universidad de Buenos Aires

González (2007). **Metodología de Investigación.** Seminario. Universidad Valle del Momboy. Valera. Mimeo.

Guevara, S (2012). **Trabajadores de la Industria Terminal Automotriz del MERCOSUR: Acciones ante la Nueva Etapa de la Crisis de Superproducción Mundial del Capital. Espacio Abierto Cuaderno Venezolano de Sociología.** Vol. 21 No. 1. Universidad de Buenos Aires. Argentina.

Gutiérrez, H. (1998). **Cómo elaborar proyectos.** Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Hernández, C (2010). **Flexibilización Laboral en el Sector Automotriz Venezolano.** Universidad del Zulia, Venezuela.

Hernández, Fernández y Batista (2001). **Metodología de la investigación.** México: McGraw Hill.

Hernández, Fernández y Batista (2006). **Metodología de la investigación.** México: McGraw Hill.

Hurtado, J. (2000). **Metodología de la investigación holística.** Venezuela: Sypal.

Hochman, E y Montero, M (1996). **Notas sobre investigación documental.** Editorial: Universidad Central De Venezuela, Facultad De Ciencias Económicas Y Sociales Caracas, Venezuela

Jiménez-Martín, S y Marco, M (1998). **El Conflicto en las Relaciones Laborales Un Panorama.** Revista de Economía Aplicada Número 17 (vol. VI), 1998, págs. 81 a 107.

Martín R. (s/f). **Estadística y Metodología de la Investigación.** Recuperado: www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/3/3 20 Diciembre 2014

Martínez, M. (2008). **Epistemología y Metodología Cualitativa en las Ciencias Sociales.** (4ta ed.). México, Editorial Trillas

Massachusetts Institute Technology (2000-2001). **Sloan School of Management**. ThesisHandbook.

Medina, A (s/f). **Breve Análisis de la Convención Colectiva de Trabajo.** Facultad de Derecho de la Universidad de Carabobo. Recuperado: http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc24/24-5.pdf. 18 diciembre 2014.

Merino, T (2007). **Unidad de Análisis.** Universidad Católica de Chile. Recuperado: http://escuela.med.puc.cl/recursos/recepidem/introductorios6.htm 20 Diciembre 2014

Miranda, A (2007). **La Industria Automotriz en México Antecedentes, Situación Actual y perspectivas.** Universidad Iberoamericana Ciudad de México. No. 221, enero-abril 2007

Modelo de Producción Toyota Argentina (2015). Recuperado: http://www.toyota.com.ar/experience/the_company/sist-prod.aspx , 22 Enero 2015.

Modelo de Producción Toyota de Venezuela (2015). Recuperado: http://www.toyota.com.ve/about_toyota/hist_world.asp , 22 Enero 2015.

Negociación Colectiva según la OIT (2015). Recuperado: http://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/collective-bargaining/lang--es/index.htm 20 de Enero 2015.

Normas para la elaboración, presentación y evaluación de los Trabajos de Especialidad de Grado de la USM (2005). Caracas. Venezuela.

Padilla, J (2012). **El Trabajo y su Nueva Ley** IESA. DEBATES IESA • Volumen XVII • Número 3 • Venezuela.

Padilla, E. y Sequera, J. (2007). **Demanda de automóviles nuevos en Venezuela.** N. Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007a/247/. 15 diciembre 2015.

Palella, S y Martins, F (2003). **Metodología de la Investigación Cuantitativa.** FEDEUPEL. Caracas. Venezuela.

Pereira, L (2010). **Revista Venezolana de Gerencia. Relaciones de trabajo en el contexto de la globalización** (2001). Año 6, No. 15. Caracas.

Pérez Serrano, (1994). **Investigación Cualitativa I: Retos e Interrogantes.** Métodos (6ª ED.) Editorial Muralla. España

¿Qué son los entregables del proyecto? Mejores Proyectos (2010). Recuperado: https://iaap.wordpress.com/- 25 de Enero de 2015.

Ramírez. T. (1999). **Como hacer un Proyecto de Investigación.** (4ta ed.) Caracas: Panapo.

Relación de Trabajo según la OIT (2011). Recuperado: http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm. 24 de Enero 2014.

Resumen de producción, Recuperado: http://www.cavenez.com/publicaciones/publicaciones.php?tipo_documento=Produccion_mensual. 20 Noviembre 2015.

República Bolivariana de Venezuela. **Decreto N° 1.393** de fecha 13 de noviembre de 2014.

República Bolivariana de Venezuela. **Ley de Alimentación de los Trabajadores** (2004). Caracas: Gaceta Oficial 38.094.

República Bolivariana de Venezuela. **Ley de Alimentación para los Trabajadores y las Trabajadoras** (2011). Caracas: Gaceta Oficial 39.666.

República de Venezuela. **Ley Orgánica del Trabajo** (1997). Caracas: Gaceta Oficial 5.152

República Bolivariana de Venezuela. **Ley Orgánica Procesal Penal** (2002). Caracas: Gaceta Oficial 37.504.

República Bolivariana de Venezuela. **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo** (2005). Caracas: Gaceta Oficial 38.236.

República Bolivariana de Venezuela. **Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras** (2012). Caracas: Gaceta Oficial 6076.

Rivadeneira, M (s/f). **La Elaboración de Presupuestos en Empresas Manufactureras.** Editado por la Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso para eumed.net. Recuperado: http://es.scribd.com/doc/247578087/La-Elaboracion-de-Presupuestos-en-Empresas-Manufactureras#scribd. 01 noviembre de 2014.

Sierra, R (1985). **Ciencias Sociales, análisis estadístico y modelos Matemáticos.** Teoría y ejercicios. Madrid: Paraninfo.

Sotelo, A (1999). **Globalización y Precariedad del Trabajo en México.** Ediciones El Caballito. S.A México.

Sutter, M (2010). **Las Automotrices Siguen Rodando en Brasil.** Miami.

Stracuzzi y Pestana (2004). **Marco Metodológico** - Biblioteca UNET biblioteca.unet.edu.ve/db/alexandr/db/bcunet/.../Capitulo3.

Universidad Nacional Abierta (2000) **Técnicas de investigación y documentación I.** Caracas. Autor.

Universidad Santa María (2005). **Normas para la Elaboración, Presentación y Evaluación de los Trabajos Especiales de Grado.** Caracas. Autor.

Tamayo y Tamayo, M. (2001). **El Proyecto de Investigación Científica.** Limusa. México

Urquijo, J (2004). **Teoría de las Relaciones Sindicato-Gerenciales.** Tercera edición Editorial Texto. Caracas.

Urquijo, J (2005). **Teoría de las Relaciones Industriales de Cara al Siglo XXI.** Impresos Minipress. Cuarta Edición Versión Edición. Universidad Católica Andrés Bello.

Valero, E (2004). **Nuevas Relaciones Laborales en la Industria Automotriz Colombiana Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales.** Universidad Nacional de Colombia. Colombia.

Virguez, R (2010). **Definición y Bases para el Desarrollo de un Proyecto de Implantación de un Concepto Sindical Estándar de Clase Mundial en Venezuela.** Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.

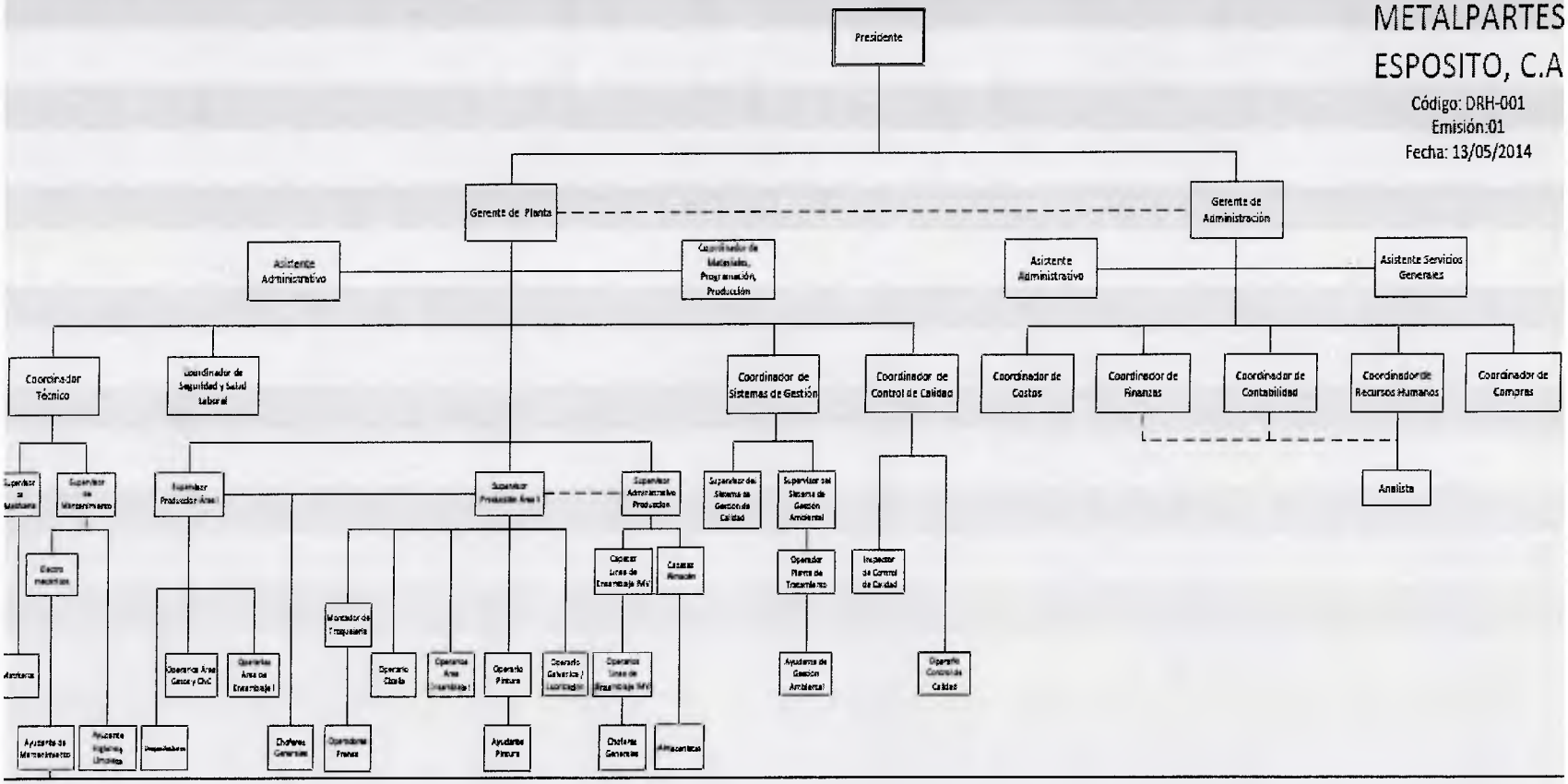
Zuluaga-Vélez y Jiménez-Montoya (2010). **Relaciones Sindicato-Empresa en la Ciudad de Medellín.** Colombia.

ANEXOS

ANEXO A

Estructura organizativa de la empresa Metalpartes Esposito, C.A
Fuente: Manual de Información MPE.

ORGANIGRAMA GENERAL

METALPARTES ESPOSITO, C.A

Código: DRH-001
Emisión:01
Fecha: 13/05/2014