



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

ASIGNATURA: NEGOCIACIÓN Y CONCERTACIÓN LABORAL

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Elaborado por: Marbelis Cedeño

Febrero, 2022

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Visión de expertos en negociación laboral. Su importancia y perspectiva en la Venezuela actual

Autor: Marbelis Cedeño, con la colaboración de los estudiantes de la asignatura Negociación y Concertación Laboral.

RESUMEN

La negociación colectiva representa el principal mecanismo del que se valen las organizaciones y sus trabajadores para llegar a acuerdos sobre temas de salario, beneficios y condiciones de trabajo, las mismas se realizan bajo regulaciones tanto nacionales como internacionales, con el espíritu de lograr las mejores condiciones para las partes. El estudio de esta materia es de fundamental importancia para el profesional de las Relaciones Industriales, sus fases, roles durante las negociaciones y situación en Venezuela. La presente investigación tuvo por objetivo analizar la posición de dos expertos en negociación laboral, utilizando la metodología de visión de expertos, a partir de los análisis realizados por los estudiantes de la asignatura Negociación y Concertación Laboral, cuyos resultados dan cuenta de las dificultades en el país que han hecho adversa la viabilidad de la libertad sindical y los acuerdos, lográndose más bien una polarización de la sociedad y en el sector laboral un férreo control del sistema de relaciones de trabajo.

Palabras clave: Relaciones Laborales, Negociación colectiva, Libertad sindical.

INTRODUCCIÓN

La negociación en el campo laboral implica considerar una los convenios internacionales y leyes nacionales, así como la disposición para llegar a acuerdos que favorezcan a las partes involucradas. Esto implica abordar técnicas adecuadas de comunicación y escucha activa, para establecer los diferentes roles de la negociación y promover estrategias de un diálogo productivo.

En otras palabras, la negociación es un proceso en el que dos partes, con intereses comunes, por un lado y en conflicto, por otro, se reúnen para promover y debatir alternativas con el objetivo de llegar a un acuerdo positivo para ambas. Cuando se menciona la Negociación Laboral se crea un poco de temor y da por si solo el concepto de conflicto o altercado, cosa que no siempre es así, la misma, presenta diversos aspectos positivos como aprender valores, cerrar acuerdos, conseguir los resultados esperados, entre otros que pueden darse de una Negociación Laboral fructífera.

Caber destacar, que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. Entre las cuestiones que se abordan habitualmente en los programas de negociación figuran los salarios, el tiempo de trabajo, la formación y capacitación profesional, la seguridad y la salud en el trabajo y la igualdad de trato.

Esta investigación tuvo por objetivo conocer la perspectiva del Dr. Héctor Lucena y la Abogada Noraly de la Rosa sobre la materia de Negociación Laboral, el primero vía Zoom y la segunda de manera presencial, a los cursante de la asignatura Negociación y Concertación Laboral del séptimo semestre de la carrera de Relaciones Industriales, quienes se mencionan a continuación: Roisleth Amariscua, Valeria Beltrán, María Blanco, Juan Guerra, Diego Guerrero, Yenireth Laya, Francisco Picón y LLaayma Ramones; esto para dar a conocer la visión histórica, la manera de afrontar la misma eficazmente y la perspectiva a futuro, lo que servirá para ampliar conocimientos como futuros profesionales y afianzar criterios propios sobre la temática de estudio. Es de resaltar el carácter innovador de este trabajo, por tratarse del trabajo desarrollado durante un semestre para analizar varios enfoques de expertos sobre el tema estudiado, a partir de los conocimientos que se fueron adquiriendo en el curso, contemplando de manera transversal las etapas de apropiación de la información, interpretación, contrastación y generación de conclusiones y recomendaciones de los cursantes.

Las circunstancias que imperan en el país en materia laboral dan fe de un profundo irrespeto e incumplimiento de los derechos laborales, en donde el propio Estado es el que propicia la violación de las leyes y convenios internacionales a los que está suscrita Venezuela, entre estos el derecho a la libre asociación y la negociación. Por otra parte, tenemos que siendo el Estado venezolano el mayor empleador, tiene el poder del control mediante la imposición de medidas punitivas para evitar cualquiera manifestación contraria a sus pretensiones, entre estas de negociar convenciones colectivas, las cuales tienen una mora de varios años, por lo que surgen las preguntas ¿Qué se espera en materia de negociación colectiva en el país?, ¿Se mantendrá el esquema de control en lugar de la concertación?

Los fundamentos teóricos de la investigación están sustentados en los puntos de vistas de los dos expertos invitados a discernir en el tema, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cuerpo normativo que rige el derecho y proceso de negociación en el país como lo es la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) y la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).

ÁREA DE ESTUDIO

Como preámbulo en el desarrollo del tema central de la investigación, se definirán las bases teóricas de la misma:

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia especializada de la ONU que se encarga de las cuestiones relacionadas con el trabajo en el mundo. Entre sus objetivos principales se encuentra fomentar los derechos laborales, estimular oportunidades dignas de empleo, mejorar la protección social, y reforzar el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo. Esta organización desarrolla normas en forma de convenios que son suscritos por los países y son de obligatorio cumplimiento, en este caso se hace mención del Convenio 98 sobre el derecho a la negociación colectiva.

Negociación colectiva.

Es definida por la OIT (s/f) como "...un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales".

Sindicato

De acuerdo con el artículo 365 de La LOTTT (2012):

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

Relaciones de trabajo

Conforme a lo que señala la OIT (s/f) "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".

METODOLOGÍA

La investigación se realizó bajo la metodología de "Visión de Expertos", el cual de acuerdo con Gallegos (2018) referido por Michalus, Sarache y Hernández (2014) consiste en recurrir al criterio de expertos, mediante la utilización de los conocimientos que posee un grupo de personas como herramienta para indagar sobre una variada gama de temas en los que se reconocen como calificados para opinar. A efectos de obtener la opinión se realizaron dos ponencias, en las cuales expusieron los tópicos solicitados previamente. Por su parte, los estudiantes tenían una guía de preguntas elaboradas y revisadas por la docente de la asignatura, que le permitieron direccionar sus intervenciones.

En esta investigación los expertos en materia de relaciones laborales fueron el Dr. Héctor Lucena, de profesión Licenciado en Relaciones Industriales, PHD Universidad de Glasgow. Profesor jubilado de relaciones de Trabajo de la Universidad de Carabobo. Investigador sobre Relaciones del Trabajo y la Abogado Noralí de la Rosa, profesional del derecho quien ocupa el cargo de Gerente de Relaciones laborales en la empresa SIDOR, y docente en la escuela de Derecho de la UCAB en Guayana.

RESULTADOS

La primera ponencia estuvo a cargo del Dr. Héctor Lucena. Inicia el ponente refiriendo que las relaciones industriales se encargan de un problema muy sensible como es la relación capital-trabajo, que a lo largo de la historia es objeto de debate y la interrogante que surge es ¿concertar o negociar?

El factor “trabajo” se comenzó a conocer 200 años atrás, en tiempos de la Revolución Industrial que eran momentos de muchos atropellos para los trabajadores, luego comienzan a aparecer organizaciones que protegen las relaciones de trabajo como es el caso de la OIT. El desarrollo histórico del factor trabajo ha tenido efectos más o menos de determinadas disciplinas o configuraciones, es decir las dimensiones de empresa y trabajadores, las organizaciones, el tipo de negocio, la tecnología, ellos conforman lo que el experto denomina las “configuraciones”. También tenemos el fenómeno de la globalización que ha tenido sus efectos en este campo, por ejemplo, en la desconcentración, la descentralización productiva, la externalización de actividades, en ver el globo como algo pequeño cuando una pieza se produce en Asia, otra en América Latina y luego se ensamblan en Europa, esto afectó mucho las relaciones de trabajo. Esto disloca las relaciones con el sindicato con las fuerzas sociales, la afiliación sindical.

El ponente al referirse a los Sistemas productivos, indicó que la sindicalización se ha venido a un nivel muy bajo, a un estancamiento o más bien regresión, sobre el rentismo, Venezuela ha entrado en un ciclo donde el desarrollo a partir del talento e innovaciones se ha regresado a la actividad primaria al extractivismo, es un retroceso en la superación de beneficios y productos, la industrialización es tardía alcanzando sus límites, por ejemplo en Valencia y en Guayana están postradas en sus condiciones para su fortalecimiento. En cuanto a la pandemia y los sistemas productivos, se han perdido muchas horas de trabajo, en nuestro país fue más dramático porque teníamos 7 años de disminución del PIB.

En lo que respecta a lo político e institucional, el ponente afirmó que los sistemas de relaciones de trabajo deben funcionar en libertad, en un estado de derecho, sin embargo, en Venezuela se ha tergiversado, se ha perdido la carrera profesional, hay una gran influencia del aspecto político e institucional sobre las relaciones de trabajo. Han surgido una serie de figuras impuestas que generan fricción con el mundo sindical que generan inercia evolutiva en esta materia, como es el caso de los delegados prevención, comités

de delegados, milicias dentro de las empresas, consejos productivos de los trabajadores. Todo esto coarta la libertad sindical y las negociaciones colectivas.

Finalmente, mencionó la vinculación de la academia con los sistemas productivos y la innovación, con las universidades como parte del sistema productivo, con ideas originales, todo esto se ha perdido, donde la diáspora también contribuyó. Este punto lo considero de suma importancia, ya que en el caso de nuestro país Venezuela, la política se ha estado llevando a cabo con un carácter altamente regulador y controlador, lo cual evidentemente ha traído grandes repercusiones sobre las relaciones laborales.

De forma diferente, la Dra. De la Rosa inicia su ponencia hablando de la negociación laboral en sí, abordando más el proceso que el contexto donde esta se ubica, un aspecto fundamental de esta ponencia es que expone que “la convención colectiva es fuente de Derecho del trabajo, porque establece condiciones de trabajo entre dos actores”, esta afirmación va de la mano con la ponencia del Dr. Lucena pues este infiere que “las disciplinas afectan el hecho de cómo se desarrollan las relaciones de trabajo”. Analizando ambas posiciones se llega a la conclusión de que una de las principales disciplinas que rige las relaciones de trabajo en Venezuela es el derecho, pues el desarrollo socio-histórico del país así lo ha demostrado. También, en su ponencia resalta un hecho que es básico en las negociaciones laborales y es la relación de interdependencia que tiene los actores, como ya se ha mencionado en párrafos anteriores, infiere que “para que una negociación laboral ocurra debe haber dos partes con intereses y circunstancias que induzcan a los actores a tomar una solución por encima de las dificultades de las oposiciones encontradas”. Lo que debe ocurrir por el hecho de tener intereses en común.

En la ponencia la Abogada De la Rosa ofreció sus conocimientos en la materia de negociación y concertación laboral, donde procedió a explicar El dialogo democrático y la concertación social; Negociación colectiva/Sujetos colectivos del derecho de trabajo en Venezuela; Las Fases del proceso de Negociación Colectiva/Roles/Importancia de la preparación del talento humano. Y para cerrar la ponencia la Abogada hizo referencia a casos de su experiencia personal. Por materia de disponibilidad del material audiovisual se procederá a realizar un análisis del material observado tal como es el caso de las “Fases del proceso de Negociación Colectiva/ Roles/Importancia de la preparación. Resaltó la importancia de que en las negociaciones deber predominar un modelo de negociación integrativa, puesto que es el que facilita ese “ganar-ganar” entre las partes de la organización.

Una vez está presentado el proyecto, se evalúa desde el ámbito legal, económico, financiero y político y también si forma parte del sector privado o público, se toma en cerciora de que lo allí estipulado se encuentre acorde con lo que establece la ley o si por el contrario no lo está. Para evaluar en lo económico cada petición de valora por separada y si hay peticiones que condiciona otra. Por la parte política, la política

condiciona considerablemente el momento la negociación como fue el caso con el presidente Chávez. Una vez se toman en consideración los factores ante mencionados se fijan las estrategias y tácticas de negociación y procede a actualizar la información si es necesario. Otro aspecto importante es que los negociadores deben estar íntimamente relacionados con los objetivos de la empresa que representan y tener los límites mediante los cuales pueden hacer negociación, una herramienta que posibilita esto es el manual del negociador, que eran herramientas que creaban la empresa para esos actores tal cual como lo señala la ponente De la Rosa.

Durante la negociación los representantes se sientan en la mesa de diálogo y los actores hacen uso de sus habilidades de negociación. El negociador debe cumplir con ciertas cualidades como la ecuanimidad, ser persuasivo, flexible y honesto. Cuando se presenten los momentos en que se tiene que ser flexible pero firme. El comité o comisión negociadora tiene que estar acorde con los límites que tiene preestablecidos y siempre tiene que estar en comunicación con los altos mandos de la empresa. Ya terminado el proceso de negociación el documento se deposita ante la inspectoría del trabajo para que se le aplique homologación y una vez que se homologa se procede a aplicar inmediatamente, posteriormente se difunde y se da a conocer para finalmente administrar el contrato y proceder a la aplicación.

Siempre es importante conocer la competitividad externa del campo laboral, en el ejemplo que plantea la Dra. se ve muy claro que el auge minero es un hecho sin precedente que ha implicado la decisión de muchos trabajadores de cualquier sector económico y debido al poder adquisitivo, irse a estas zonas mineras para ganar un sueldo digno y que le alcance para cubrir sus necesidades materiales y familiares de ahí, la importancia de la convención colectiva y de procurar que los trabajadores cuenten con algo más de lo que está establecido en la ley para así cumplir por naturaleza la esencia de una convención colectiva.

La ponente finaliza su intervención expresando que debe existir una estrecha relación entre los factores legales, económicos–financieros y políticos en una convención colectiva; evidentemente los trabajadores no pueden exigir algo que salga de los parámetros establecidos y con esto se quiere decir que, debe existir razonamiento con respecto a las solicitudes, en cuanto a lo económico y financiero y como se ha visto en otros temas relacionados con la materia, muchas veces no es viable para la rentabilidad de la empresa dar más de lo que ingresa, por decirlo de alguna manera, debe existir un equilibrio, comparar en escenarios lo que piden los sindicatos así como los costos de los pedimentos.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De ambas ponencias se puede concluir que un efectivo sistema de Relaciones Laborales en cualquier país depende de las políticas que el estado aplique, con el involucramiento de todas las partes de la misma (Empresa, trabajadores y Estado), para permitir lograr los acuerdos en un ambiente de diálogo democrático, en lugar de imponer el control, por medio de medidas impositivas que imposibilitan el libre ejercicio de los derechos laborales.

La negociación colectiva es fuente de derecho, se basa en norma internacionales y nacionales contempladas en nuestra Constitución, la LOTTT, los convenios de la OIT a los que estamos acogidos, estos procesos deben realizarse cumpliendo con los mismos y procurando una negociación de ganar-ganar, sin embargo la situación actual dificulta este objetivo, llegándose al punto de suspender las elecciones sindicales que permite ejercer el derecho a negociar, produciéndose una mora electoral que agrava la crítica situación del sistema de relaciones laborales en el país.

Por su parte, el ejercicio sindical ha mantenido un rechazo de parte del empleador, y cuando nos referimos al estado venezolano como el mayor empleador, nos encontramos con una encrucijada en la que, por una parte, se crean nuevos mecanismos legales que suprime la libertad sindical, y por otra se presenta la empresa con una concepción negativa hacia el sindicato, esto último tiene sus raíces en una permanente pugna por intereses contrarios a la defensa legítima de los intereses de los trabajadores y en su lugar, en muchas ocasiones, privan intereses políticos y personales.

En lo que respecta al cumplimiento de la normativa legal en los procesos de negociación colectiva, esto en general se atiende a cabalidad, de lo contrario los beneficios aprobados no surten efectos en la población laboral. El problema fundamental en las negociaciones está realmente en las pretensiones del sindicato sobre las mejoras que aspiran versus la capacidad de ser satisfechas por parte de la empresa, estas diatribas suelen dilatar los acuerdos en la negociación, y las negociaciones se tornan complejas y sobre un proceso de regateo, a veces culminan en huelgas o con la intervención del estado a través de las Inspectorías del Trabajo. La relación antagónica entre las partes principales de la negociación colectiva es histórica, sin embargo en la medida que la organización sindical conozca los indicadores principales de la empresa, en lo laboral, productivo y financiero, podría hacerlos conscientes para entablar negociaciones efectivas, considerando los verdaderos intereses de sus agremiados y la realidad de la empresa.

CONCLUSIONES

Todo lo anterior nos lleva a concluir que las condiciones actuales parecen indicar que la política de supresión y control continuará en el sector laboral, a la fecha no se han

convocado elecciones sindicales y el gobierno promueve el paralelismo sindical, donde los adeptos al régimen son los favorecidos. Las perspectivas son de unas relaciones laborales disfuncionales, con normas impuestas, eliminación de la participación sindical, de la negociación colectiva, en un escenario social, político y económico de creciente crisis, que agrava más esta situación.

Se requiere de mucha madurez en los liderazgos del gobierno y respeto a los derechos laborales para llegar a concertar más que a controlar. En tiempos de grandes dificultades productivas y laborales hay muchas anomalías en el funcionamiento de las relaciones laborales, basta ver el poco interés que ha otorgado el gobierno al informe de la comisión de encuestas de la OIT; la normalización política institucional amerita por ejemplo cumplir con las recomendaciones de este informe.

Referencias bibliográficas.

De la Rosa, N (2022, enero). *Negociación y Concertación laboral*. [Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=JIIJjP-oGFI> Consultado 31-01-2022

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 6.076, Mayo 7, 2012.

Lucena, H (2021, noviembre). *RRII ¿Concentrar o controlar?* [Webinar] <https://www.youtube.com/watch?v=p1zMA8hIxpA> Consultado 30.01.2022

Michalus, J. Sarache, W. Hernández, G. (2014, febrero). *Método de expertos para la evaluación ex - ante de una solución organizativa*. Argentina Consultado 16-02-2022 <http://www.scielo.org.ar/pdf/vf/v19n1/v19n2a01.pdf>

OIT (s/f). *Negociación colectiva y relaciones laborales*. [Página web] Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>