

**PROBLEMÁTICA DEL RANGO REGLAMENTARIO
DE LA COALICIÓN DE TRABAJADORES**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



**PROBLEMÁTICA DEL RANGO REGLAMENTARIO DE LA COALICIÓN
DE TRABAJADORES**

**Trabajo de Grado para optar al grado de Magister en Administración del
Trabajo y Relaciones Laborales**

Autor:
Andrade, Simon
Tutora:
Dra Nuvia Pernia

Bárbula, junio de 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

DIRECCIÓN DE ESTUDIOS AREA POSTGRADO

MAESTRIA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO

Y RELACIONES LABORALES

CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACION

**PROBLEMÁTICA DEL RANGO REGLAMENTARIO DE LA COALICIÓN
DE TRABAJADORES**

Tutora:

Nuvia Pernia

Aceptado en la Universidad de Carabobo

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Laborales

Dirección de Estudios Área Postgrado

Maestría de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Por Nuvia Pernia

C.I.12772595

Bárbula, junio de 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



Constancia de Aceptación del Tutor y Aprobación del
Profesor de Seminario

PROBLEMÁTICA DEL RANGO REGLAMENTARIO DE LA COALICIÓN DE
TRABAJADORES

Aprobada en el Área de Estudios de Postgrado por Ernesto López
Profesor del Seminario de Investigación y Trabajo de Grado



Firma Autógrafa

Tutora: Dra. Nuvia Pernia

Acepto la tutoría del presente Trabajo según las condiciones del área de Estudios de
Postgrado de la Universidad de Carabobo



Firma Autógrafa

Barbula, 2016



AVAL DEL TUTOR



Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe **Dra. Nuvia Pernia**, titular de la cedula de identidad **V-12772595**, en mi carácter de Tutora de contenido del trabajo titulado “**PROBLEMÁTICA DEL RANGO REGLAMENTARIO DE LA COALICIÓN DE TRABAJADORES**”

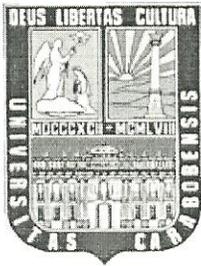
Presentado por el ciudadano **Simón Adolfo Andrade Pacifici**, titular de la cedula de identidad **V-13754293**, para opta al título de **Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y meritos favorables para ser sometido a la presentación publica y evaluación po parte del jurado examinador que se designe.

En Valencia a los 06 dias del mes de junio de 2017

Firma Autógrafa

C.I.12772595

Bárbula, junio de 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
SECCIÓN DE GRADO

POST GRADO **FACES**
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

"PROBLEMÁTICA DEL RANGO REGLAMENTARIO DE LA COALICIÓN DE TRABAJADORES"

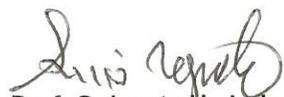
Presentado para optar al grado de MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES por el(la) aspirante:

ANDRADE P., SIMON A.
C.I.: 13.754.293

Realizado bajo la tutoría de el(la) Prof. PERNIA H., NUVIA D., titular de la cédula de identidad N°. 12.772.595

Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo está A PROBADO

En Bárbula, a los 22 días del mes de Noviembre de 2017


Prof. Goizueta H., Luis N.
C.I.: 01-111-179
Fecha: 22-11-17


Prof. Pernia H., Nuvia D. (PRESIDENTE)
C.I.: 12772595
Fecha: 22/NOV/2017

Prof. Montserrat A., Juan O.
C.I.: 12902876
Fecha: 22/11/2017





UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO

Nosotros, miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **“PROBLEMÁTICA DEL RANGO REGLAMENTARIO DE LA COALICIÓN DE TRABAJADORES”**. Presentado por el ciudadano **Simón Adolfo Andrade Pacifici** titular de la cedula de identidad **V-13754293**. Para optar al título de **Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____.

En Barbula, a los ____ días del mes de _____ de 2017

Jurado Evaluador:
Nombres y Apellidos

C.I.

Firma Autógrafa

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Bárbula, junio de 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



**PROBLEMÁTICA DEL RANGO REGLAMENTARIO DE LA COALICIÓN
DE TRABAJADORES**

Autor:
Andrade, Simon
Tutora:
Dra Nuvia Pernia

RESUMEN

El presente trabajo de grado tiene como objetivo Analizar como el rango reglamentario de la coalición de trabajadores afecta el derecho a la negociación colectiva en Venezuela de trabajadores no sindicalizados con base a los parámetros legales establecidos en la Legislación Laboral Venezolana en la actualidad. La presente investigación de acuerdo con la fuente originaria de información es una investigación de naturaleza Cuantitativa de tipo Documental puesto que la misma se nutre de los estudios ya realizados relativos a los actores laborales y relaciones de trabajo dentro del Derecho Colectivo del Laboral. Luego se interpreto y analizo, los Parámetros legales establecidos en la legislación venezolana para el derecho a la negociación colectiva de trabajadores no sindicalizados, Providencias Administrativas emanadas de la Sala de Contrato de Derecho Colectivo de la Inspectoría del Trabajo de Valencia estado Carabobo y el Alcance del rango reglamentario de la Coalición de Trabajadores en Venezuela en la actualidad. Ente las conclusiones y recomendaciones alcanzadas por el investigador se encuentran: establecer en la ley y solo por vía de excepción, la posibilidad de que trabajadores no sindicalizados puedan discutir y alcanzar acuerdos colectivos; se sugiere la inclusión de la figura de la coalición de trabajadores en la Ley del Trabajo; vía reglamento articular la gestión de procesos colectivos bajo la figura de la Coalición de Trabajadores.

Palabras Claves: Coalición de Trabajadores, Negociación Colectiva, Seguridad Jurídica.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



**PROBLEMÁTICA DEL RANGO REGLAMENTARIO DE LA COALICIÓN
DE TRABAJADORES**

Autor:
Andrade, Simon
Tutora:
Dra Nuvia Pernia

ABSTRACT

The main objective of the following research project is to analyze how the reglementary ranking of workers coalition affects the collective bargaining rights in Venezuela for workers who do are not members of any labor union by using as basement the legal parameters established in the actual Venezuelan Labor Legislation. The following investigation is, according to the original source of information, an investigation of quantitative nature because it is build on studies previously performed on workers and work partnerships within the Collective Work Rights. Afterward, the legal parameters established in the Venezuelan legislation for worker who are not part of labor unions were analyzed and interpreted. Some of the conclusions and recommendations achieved by the researcher are the following: to establish by law and via exception the possibility for workers who are not in a labor union to discuss and achieve collective agreements, to suggest and to incorporate the figure of workers coalition in the Labor Law, and to articulate via reglament the management of processes under the figure of workers coalition.

Key words: workers coalition, collective bargaining, government of laws.

INDICE GENERAL

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	9
Objetivos	14
Justificación	14

CAPITULO II

MARCO TEORICO REFERENCIAL

Antecedentes	16
Bases Teóricas	21
Bases Legales	26

CAPITULO III

MARCO METODOLIGICO

Naturaleza de la Investigación.....	31
Tipo de Investigación	32
Población y Muestra	33
Técnica e Instrumento de recolección de Datos.....	34
Instrumento de la Investigación.....	35
Técnica para el análisis y presentación de resultados.....	36

CAPITULO IV

Análisis y presentación de resultados.....	42
Conclusiones	55
Recomendaciones	58
BIBLIOGRAFIA	60

INTRODUCCION

En la actualidad se diserta sobre el Derecho del Trabajo, respecto a si debe seguir siendo un instrumento rígido o si por el contrario debe adoptar una fluidez que permita adecuarlo con mayor dinamismo a las diversas necesidades que impone el mercado laboral en esta época de crisis económica, política e institucional.

El sindicalismo tradicional sigue una línea marxista en la cual su rol se centra en promover una batalla ideológica más que mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

La tendencia mundial apunta a los modelos tradicionales de confrontación ideológica entre sindicatos y las administraciones de empresas, los cuales dan paso a procedimientos que permiten un mayor acercamiento entre los que conjuntamente producen valor económico en la sociedad.

La búsqueda de una contraparte valida y efectiva que pueda servir de socio en el desarrollo de la competitividad de la empresa, es el cambio anhelado para aquellos que conciben la relación entre administración y sindicato para tal fin, sin que las partes involucradas dejen de desempeñar su rol legitimo, no obstante, es indudable que fuera de las fronteras venezolanas se respiran cambios de actitud, filosofía y procedimientos del ámbito internacional, político y comercial que han impactado el ámbito laboral.

Que los actores laborales dentro del ordenamiento jurídico venezolano encuentren seguridad, desde un punto de vista integral, sin duda contribuirá a que esas relaciones dentro de las fronteras venezolanas, se fortalezcan y por consecuencia, se genere el tan necesitado aporte al aparato productivo del país.

En el entendido de que dentro del Derecho Colectivo del trabajo, no pertenece de forma exclusiva ni excluyente la representación de trabajadores a la figura del Sindicato es que surge la inquietud de plantear el rol que desempeña la Coalición de Trabajadores en Venezuela para de alguna forma, promover el fortalecimiento de figuras contempladas y reconocidas como parte del Derecho Colectivo del Trabajo sin limitarse al tradicional sindicalismo.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La negociación colectiva se concibe en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT 1985) como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo colectivo tal y como se desprende de la definición realizada por este ente internacional en la Recomendación numero 91, párrafo 2:

...todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por la otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores, o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

En este orden de ideas La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en junio de 1998 resalta mediante declaración, un conjunto de principios y derechos fundamentales en el trabajo, los cuales van acorde con el espíritu desarrollado a lo largo de la historia de la organización, fuente directa de los derechos fundamentales del Derecho del Trabajo a nivel mundial.

La Declaración de la OIT, cubre cuatro áreas principales para establecer un punto de partida, un mínimo necesario a lo que al mundo laboral respecta, la primera de ellas vinculada con la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, convenios suscritos que se destacan para efectos de la presente investigación, tal y como corresponde al

que data del año 1948 Convenio numero 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación y el del año 1949 Convenio numero 98 referente a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva.

Convenio numero 87 sobre Libertad Sindical

Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Convenio numero 98 sobre derecho a Sindicación y Negociación Colectiva

Artículo 1 Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Tradicionalmente los sindicatos han sido el principal portavoz colectivo de los trabajadores, esa representación colectiva los fortalece y los habilita para negociar eficazmente y conseguir mejoras en sus condiciones generales de trabajo. Las encuestas reveladas por la OIT llamadas Encuestas sobre la Seguridad de las Personas (ESP), señalan que la representación colectiva es una de las siete facetas de la seguridad relativa al trabajo. (Revista Internacional del Trabajo, 2002 p.459)

Pero no debe entenderse que la Organización Sindical tiene la exclusividad de la acción y libertad sindical ni mucho menos para la negociación colectiva, porque de acuerdo a lo que se desprende de la Recomendación 91 antes transcrita, se incluye la posibilidad de que representantes de los trabajadores concluyan contratos colectivos si no hay una o varias organizaciones sindicales. El mismo Convenio numero 87 define a la Organización de Trabajadores como aquella que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores, es decir, la coalición como sujeto

colectivo de trabajo, debiera disponer de similares prerrogativas a las que poseen los sindicatos, y así favorecer efectivamente las relaciones colectivas de trabajo.

No obstante cada vez y con mayor frecuencia se observa como la iniciativa de un grupo de trabajadores, que prestan servicios para una entidad de trabajo, cuya nómina es menor al mínimo legal establecido para la constitución de un sindicato, inician infructuosamente mediante la figura de la coalición, una solicitud ante la Inspectoría del Trabajo para realizar un acuerdo colectivo, ejemplo de ello y solo como mera referencia, expedientes correspondientes a la Inspectoría del Trabajo Cesar “Pipo” Arteaga de los municipios autónomos de Naguanagua, San Diego y Valencia, parroquias San José, San Blas, Catedral y Rafael Urdaneta del estado Carabobo, los cuales para resguardar la identidad de las entidades de trabajo involucradas en los casos estudiados, se denominaran para efectos académicos caso 1 y caso 2.

La diligencia presentada por el grupo de trabajadores en Venezuela, en oportunidades, si bien es sustanciada, en el escenario de que la parte patronal oponga excepciones, ese procedimiento de proyecto de acuerdo colectivo puede verse truncado, por una motivación dada por el ente administrativo ajena a lo establecido en la norma, tal y como se evidencia de decisiones emanadas por la propia Inspectoría del Trabajo bajo el alegato de falta de legitimidad de los representantes (no fue presentada por todos los trabajadores) y/o argumenta la administración en su decisión que dicha figura es meramente voluntaria con lo que da a entender que no existe forma de constreñir a la parte patronal a sentarse a negociar, es decir, queda sujeta a la voluntad del patrono.

Venezuela es uno de los tantos países que ha ratificado todos y cada uno de estos convenios, razón por la cual los mismos están incorporados en el texto constitucional y por ende en las demás leyes especiales y reglamentos del país, razón por la cual estos principios y derechos han sido expresados y desarrollados bajo la

forma de obligaciones y derechos específicos en el ordenamiento jurídico venezolano, el cual contempla y desarrolla ese espíritu convenido en la comunidad internacional; nótese que la Constitución Nacional agrupa en su articulado un conjunto de derechos laborales, los cuales son desarrollados a profundidad en las leyes especiales que rigen la materia.

En la Compilación realizada por Iván Mirabal Rendón, en el marco del homenaje a los doctores Oscar Hernández Álvarez y Napoleón Goizueta Herrera, en la obra titulada Estudios de Derecho del Trabajo Dos maestros. Dos homenajes, (2010) en referencia a los antecedentes legislativos en Venezuela en materia de Derecho del Trabajo, se refiere:

...por lo que respecta al Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, se puede mencionar entre otros a la clasificación de los sujetos individuales y colectivos, y en estos la incorporación de las coaliciones o grupos transitorios de trabajadores, a los fines de darle sustento a la figura de los acuerdos colectivos del trabajo, para aquellas empresas en que no hubiere organizaciones sindicales... (p. 417)

De esta forma, el ordenamiento jurídico venezolano incorpora de manera excepcional, la figura Sub-Legal de la Coalición de Trabajadores y Trabajadoras siendo regidos por ciertos parámetros reglamentarios, los cuales no deben ser omitidos por los actores.

A nivel mundial la figura de Grupo de Trabajadores o la Coalición de Trabajadores ha sido tratada desde varios puntos de vista y coinciden en otorgarle como característica la temporalidad, toda vez que se concibe dicha figura para la resolución de un conflicto en específico y en la cual, para su formación, el grupo coaligado no precisa llenar requisitos formales previos como los sindicatos, pero si

para poder acreditar su representación se necesita seguir con ciertas normas regidas por el derecho común.

Como referencia en lo que a Latinoamérica respecta, autores como Guillermo Cabanellas de Torres, Julio Cesar Chacón Linares, Ernesto Krotoschin, Néstor de Buen Lozano, entre otros, convienen en el estado de transitoriedad de la figura de la Coalición, calificándola como algo eventual, pasajero y sin continuación, toda vez que el propósito del mismo no es otro que el resultado único de resolver un conflicto determinado y puntual.

De la misma compilación realizada por Iván Mirabal Rendón, en el marco del homenaje a los doctores Oscar Hernández Álvarez y Napoleón Goizueta Herrera, en la obra titulada Estudios de Derecho del Trabajo Dos maestros. Dos homenajes, (2010) se resalta:

...también podemos mencionar en este proceso a los Reglamentos de la Ley de 1938, en donde se incorporo la figura de no muy gratos recuerdos de la mora legal, en el supuesto de huelga; y el reglamento del año 1973, en donde para referirnos solo a los aspectos críticos y no a los positivos, se incorporo la figura del trato directo... (p. 416)

En este orden de ideas, y dado el esfuerzo estéril de grupo de trabajadores que aun cumpliendo con los parámetros reglamentarios exigidos para conformar legítimamente la Coalición de Trabajadores y por esa vía negociar con sus respectivos patronos acuerdos que mejoren sus condiciones de trabajo, les son negadas sus pretensiones por el ente competente al inicio de la solicitud, se hace necesario encontrar la respuesta a esta discrecionalidad por parte del Órgano Administrativo, al inadmitir estas solicitudes por los argumentos antes referidos, es decir, por falta de legitimidad de los presentantes y/o el argumento de que dicha figura está sujeta a la voluntariedad del empleador.

El derecho a la Negociación Colectiva, como principio, no deber ser exclusivo ni excluyente, de tal manera pues, la presente investigación se realizo con base a los extremos propuestos por la Legislación Laboral Venezolana en materia de Coalición de Trabajadores y Trabajadoras.

De tal manera que en la presente investigación se formulo como pregunta: ¿Es el rango reglamentario de la coalición de trabajadores el que afecta el derecho a la negociación colectiva en Venezuela de trabajadores no sindicalizados con base a los parámetros legales establecidos en la Legislación Laboral Venezolana?

De allí pues que para el estudio se estableció como objetivo general, Analizar como el rango reglamentario de la coalición de trabajadores afecta el derecho a la negociación colectiva en Venezuela de trabajadores no sindicalizados con base a los parámetros legales establecidos en la Legislación Laboral Venezolana en la actualidad.

Como objetivos específicos se plantearon los siguientes:

1. Interpretar los parámetros legales establecidos en la Legislación Venezolana para el derecho a la negociación colectiva de trabajadores no sindicalizados.
2. Analizar providencias Administrativas emanadas de la Sala de Contrato de la Inspectoría del Trabajo del Estado Carabobo.
3. Explicar el alcance del rango reglamentario de la coalición de trabajadores en Venezuela en la actualidad

El presente trabajo centró su justificación en la necesidad de aclarar los puntos que conforman la figura de Coalición de Trabajadores como sujetos de derecho colectivo de trabajo, para de alguna forma entender el menos cabo del derecho a la negociación colectiva en Venezuela de trabajadores no sindicalizados que presten

servicios en una entidad de trabajo que no cuente con el mínimo legal de trabajadores para constituir un sindicato.

La investigación contribuirá a estimular y fomentar la negociación colectiva, el acuerdo colectivo y a la postre consolidar la relaciones de trabajo entre trabajadores y patronos, lo cual se traduce en un beneficio directo al centro de trabajo y por consiguiente para sus protagonistas, trabajador y empleador.

Este trabajo también servirá de aporte a aquellos investigadores que se muestren interesados en profundar en esta área, específicamente a los estudiantes de Derecho del Trabajo y a los legisladores que aborden el tema laboral.

CAPITULO II

MARCO TEORICO REFERENCIAL

Antecedentes

Internacionalmente existe un denominador común a la hora de hacer referencia a la figura de Coalición de Trabajadores dentro Derecho Colectivo de Trabajo, y es el tratamiento temporal de la Coalición, es decir, nace el acuerdo de hecho entre un grupo de trabajadores ante el surgimiento de un conflicto determinado por un espacio de tiempo muy corto y coadyuvar a la solución de la problemática planteada.

Como referencia a lo anterior, el autor ecuatoriano Dr. Rubén Castro Orbe en su obra “Tendencias Actuales en el Derecho Colectivo del Trabajo” (1994) refleja de forma muy didáctica, un cuadro comparativo entre sindicato y coalición (p. 90)

“...las coaliciones, por tanto, son organizaciones de hecho y las diferencias con el sindicato serían:

SINDICATO	COALICIÓN
1.- Es una organización permanente	1.- Es una organización temporal, existente mientras dura el fin perseguido.
2.- Poseen régimen jurídico establecido mediante el estatuto.	2.-No poseen régimen jurídico, carecen de estatuto.
3.- Tiene amparo legal y personería, jurídica.	3.- Son organizaciones de hecho, por lo general. En Ecuador solo el Comité Especial y el Comité de Negociación

	Contractual" tienen amparo legal pero notienen personería jurídica.
--	---

En ese orden de ideas, como antecedentes en el ámbito latinoamericano Merly Barberan Solorzano y Joffre Marcelo Ramirez (2013), en su tesis final previa a la obtención del grado de Magister en Derecho Procesal, titulada, “El Conflicto Colectivo, su Naturaleza y Ejecución” Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador, mencionan la necesidad de distinguir la Naturaleza real del Conflicto Colectivo, al amparo de las normativa vigente como un procedimiento alternativo a la solución de conflictos, como un proceso Judicial o como proceso administrativo. Mediante una metodología Cualitativa Mixta (no interactiva) de tipo documental señalan que en el ámbito Ecuatoriano, existe la negación de los recursos vinculados a los Conflictos Colectivos, por no existir una norma especifica que ampare a las partes en la ejecución del fallo, en el caso de existir abuso en las resoluciones del Inspector del Trabajo, de allí su propuesta en esa investigación de reformas necesarias en la legislación ecuatoriana para la correcta tramitación de procesos colectivos.

Dicho antecedentes por analogía, coadyuvó a la problemática que se planteó con el rango reglamentario de la figura de la coalición en Venezuela y la ausencia de parámetros legales claros que permitan una mejor fluidez en la gestión de procesos colectivos bajo dicha figura.

En el ámbito local, en el trabajo de grado presentado para optar al grado de Magister en Derecho Laboral y Administración del Trabajo Mención Derecho Laboral, la autora Karelis León en su Trabajo “Los Conflictos colectivos y sus modos de solución en el ordenamiento jurídico Venezolano” (2008) Universidad del Zulia, realizo un Análisis de los modos alternos de solución de conflictos colectivos, previstos en la Legislación Venezolana.

Es oportuno aclarar, que si bien es cierto la referida investigación se realizó con anterioridad a la entrada en vigencia de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras del año 2012, ya para ese año 2008 estaba en plena vigencia el Reglamento de la ley laboral del año 2006 (actualmente en vigor en alguna de sus disposiciones) el cual define y regula la figura de la coalición en su artículo 136.

Concluye la autora en su trabajo, con una metodología documental descriptiva, que la legislación laboral venezolana privilegia los modos de autocomposición de conflictos en Venezuela, particularmente aquellos que involucran la interacción directa de los sujetos colectivos del trabajo, como titulares de la libertad sindical y protagonista de la llamada acción sindical y precisamente refiere la autora en cuanto a los sujetos legitimados, que el único legitimado para llevar a cabo un conflicto colectivo de trabajo no es el sindicato, sino también hace referencia al resto de los sujetos colectivos denominados en la referida norma reglamentaria y por ende titulares también de la libertad sindical.

Resalta de esta forma en su investigación, que la exclusividad de la acción no está en manos solo de los sindicatos (en sus diferentes niveles) y propone la idea del debilitamiento de la estructura en cuanto a la acción sindical se refiere, no solo por el amplio poder discrecional del ministerio del trabajo sino también porque se deja apartado a trabajadores no sindicalizados, en menoscabo de su derecho a la negociación colectiva.

De allí la utilidad para la presente investigación toda vez que no cabe duda del reconocimiento de la coalición como sujeto legitimado y actor laboral en la esfera de las relaciones de trabajo y paralelamente, la referencia realizada por la autora sobre la ausencia de parámetros legales bien definidos, lo cual origina ese mayor poder discrecional del ente administrativo decisor, y genera debilidad en el marco de las negociaciones colectivas de trabajadores no sindicalizados.

La sindicalización de los conflictos colectivos y de la negociación es manifiestamente inconstitucional (como es citado en Villasmil Prieto, 2001, p. 62 en esa investigación)

Sobre esa tendencia y de provecho como antecedente a la investigación, el chileno Jose Luis Ugarte Cataldo en su tesis doctoral en la Universidad de Salamanca, España titulada “La colisión de Derechos Fundamentales en el contrato de Trabajo y el Principio de Proporcionalidad” (2010) diserta sobre “Constitucionalización” de los derechos fundamentales laborales, y como vinculan y obligan a los poderes y autoridades públicas a aplicarlos a las relaciones entre particulares (Derecho Individual y Derecho Colectivo de Trabajo).

Al referirse a los derechos fundamentales del trabajador, hace referencia a la doctrina que señala la existencia de una anomia generalizada en la que han de desenvolverse dicho derechos, refleja que las normas típicamente laborales de los distintos ordenamientos laborales, rara vez contienen disposiciones que de manera expresa y directa, reconozcan a los trabajadores la titularidad de los derechos que, como ciudadanos, las normas supremas le confieren (citado en Valdes Dal-Re, p. 37)

Critica la impresión legislativa la cual genera la interpretación de tribunales en un rol cuasi legislativo, es decir, la falta de regulación legal de este tipo de derechos empujara la solución judicial de naturaleza constitucional, definiéndolo como “raquitismo legislativo” (p. 37)

El menor peso político laboral de los derechos fundamentales inespecíficos o dicho de otro modo, su menor ofensividad político-económica, no dice relación con su carácter de limite de poder empresarial, cuestión que comparte con los derechos fundamentales propiamente laborales sino con el tipo de titularidad que supone –de carácter individual-y la pretensión que protegen, que es una posición de defensa cuyo correlato por regla general es un deber negativo para la empresa –un no hacer: no invadir el espacio protegido por el derecho fundamental que se trata-.

A diferencia de lo anterior, los derechos fundamentales laborales – particularmente la negociación colectiva y la huelga- son derechos de naturaleza individual pero de ejercicio colectivo, cuya pretensión en positiva: un hacer que consistirá no solo en la distribución de utilidades, sino en el poder al interior de la relación laboral.” (p 37)

Bases Teóricas

Parámetros legales

La forma en que la negociación colectiva debería funcionar en la práctica, es una interrogante que a nivel mundial la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea, no obstante la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, en su publicación *Las Negociaciones Colectivas Manual de educación Obrera*, propone lo siguiente: “...cada país tiende a engendrar las instituciones sociales que satisfacen sus propias necesidades y se adaptan a sus propias posibilidades...”(1986, p. 17)

Es innegable que la existencia de un gran cuerpo de normas internacionales basadas en consensos alcanzados en el curso de los años en reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, ejerce una importante influencia en el plano nacional.

Es imprescindible la regulación por ley y la razón es muy sencilla, es necesaria la protección de la legislación. En la misma obra se indica “...cuando no hay leyes que rigen la negociación colectiva, no se puede esperar que los empleadores respeten los derechos de los trabajadores.” (1986, p. 19)

Claro está que dicha regulación legal debe ir en el mismo sentido y respetando los principios establecidos en materia de negociación colectiva por la (OIT), y de esta forma no restringir ese derecho tal y como es el caso de países como Perú y Bangladesh, los cuales en sus respectivas legislaciones presentan obstáculos a la negociación voluntaria en el sector privado.

En la publicación *La Negociación Colectiva Normas de la OIT y principios de los órganos de control*, realizada por Gernigon, Odero y Guido de la Oficina Internacional del Trabajo destaca “...trabas a la negociación voluntaria que resultan del requisito de mayoría absoluta tanto del número de trabajadores como de las empresas para celebrar una convención colectiva...” (2000, p.76)

Fue de especial significado para el presente trabajo, dada la imperiosa necesidad de contar con límites legales claros que de alguna forma corresponda a los lineamientos del Derecho Internacional, los extremos al final no son positivos, bien sea por ausencia de normas o por extralimitación legal.

Negociación Colectiva

Tal y como se hiciera referencia en el punto anterior, como fuente de derecho directa del trabajo en Venezuela está la Convención Colectiva.

El autor Rafael Hands Diaz en su obra *La Nueva Contratación Colectiva* (1999), pone en contexto la figura de negociación colectiva y la define: "...símbolo paradigmático de las relaciones colectivas de trabajo" (p.18).

Por su parte, en su obra *Prognosis del Derecho Colectivo* (2010) el autor Julio Cesar Álvarez, resalta "... la autonomía colectiva, con un nivel de aplicación e interpretación equiparada como ordenamiento jurídico, es lo conocido cotidianamente como la *fuerza convencional de la convención colectiva de trabajo*, (p. 113)"

En el mismo orden de ideas destaca "...la determinación de la autorregulación producida por el convenio colectivo va referida a originar los derechos y deberes laborales recíprocos entre partes (Álvarez, 2010, p. 114)"

El autor considera al convenio colectivo como un sinónimo bastante aproximado de pactar, convenir, regatear o debatir o simplemente llegar a un arreglo sobre determinada materia relacionada a las condiciones de trabajo, no obstante lo verdaderamente vinculante a la presente investigación, surge al definirla como un acuerdo formal entre el empleador y los trabajadores o por intermedio de los órganos de representación, para fijar las condiciones de trabajo en general.

El carácter que se desprende de tal definición, toma preponderancia con dos elementos vinculantes a objeto de la investigación; la formalidad del acuerdo,

investida por la legalidad establecida en el punto anterior, y la no exclusividad de trabajadores sindicalizados para alcanzar dichos acuerdos.

Los órganos de representación de los trabajadores, a los cuales hace referencia como alternativa para la firma de un acuerdo, se desprende de los sujetos legitimados para tal fin, los cuales expresamente son mencionados en la norma reglamentaria.

Trabajadores No Sindicalizados

Afirma la Oficina Internacional del Trabajo en su publicación La Negociación Colectiva Normas de la OIT y principios de los órganos de control realizada por Gernigon, Otero y Guido (2000) "...los arreglos directos concluidos entre un empleador y un grupo no sindicado de trabajadores, aun habiendo sindicato en la empresa, no promueve la negociación colectiva..."(p. 14)

El punto central es determinar los derechos colectivos de los trabajadores que se encuentren al margen de la sindicalización, pero porque así las circunstancias lo determinan o haciendo referencia a los parámetros legales, porque así lo determine la Ley.

La cita referida tuvo especial significado para el presente trabajo, toda vez que se buscó indagar en esa zona gris existente en la legislación venezolana sobre ese grupo de trabajadores que prestan sus servicios para una empresa que no cumple con el mínimo legal establecido para la formación de un sindicato; de ninguna forma fomentar un paralelismo en las formalidades en cuanto a negociaciones colectivas con organizaciones sindicales propiamente dicho.

La legitimación de las partes es elemento esencial para la seguridad de los protagonistas en una negociación y es oportuno hacer referencia al carácter de sujeto colectivo que le otorga la legislación venezolana a la Coalición de Trabajadores como sujeto de Derecho Colectivo, en el entendido que estos trabajadores no se encuentran

dentro de una organización sindical. El autor Palomeque Alvarez (citado por Julio Cesar Álvarez, 2010) haciendo referencia al convenio colectivo expresa:

...comienza con el reconocimiento constitucional de la negociación colectiva y se desarrolla por el reconocimiento de la autonomía de los sujetos colectivos para auto-regular sus propias relaciones y el reconocimiento constitucional de los acuerdos o convenios colectivos, como parte del ordenamiento jurídico. (p.246)

Coalición de Trabajadores

Como nexa a lo desarrollado, el escenario del Derecho Colectivo del Trabajo debe regirse con los principios enunciados por la (OIT), no son pocas, tal y como se ha hecho referencia en párrafos anteriores, las normas que mas allá de desarrollar dichos principios, obstaculizan el ejercicio del derecho de los trabajadores. En el marco del mínimo de trabajadores exigidos por ley para formar un sindicato, el profesor Rafael Alfonso Guzmán, en su libro Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo (1994) expone sobre los “tropiezos legales”:

...solo en una minoría de empresas se cumple el requisito de la cifra mínima legal de trabajadores; esta exigencia se convierte así en una virtual prohibición de asociarse en sindicatos de empresa, que es la forma más espontanea y natural de asociación... (p. 324).

Sin duda, que tal afirmación encaja en el propósito de la presente investigación, por razonamiento en contrario, la afirmación realizada por el autor revela que la gran mayoría de empresas cuentan con una población laboral por debajo del mínimo legal establecido para la formación de un sindicato; de tal manera pues, existe una gran cantidad de trabajadores excluidos por ley, del derecho colectivo de trabajo, sin la posibilidad de celebrar de manera formal, plenamente legitimado, un Acuerdo Colectivo de Trabajo, de allí la relevancia de la figura de la Coalición de Trabajadores, figura que arropa a esa población laboral que por las condiciones descritas, no están sindicalizadas.

Vinculado a lo anterior, esta la concepción de temporalidad y de organización de hecho que tiene la Coalición de Trabajadores, el Dr. Rubén Castro Orbe (1994) en su obra “Tendencias Actuales en el Derecho Colectivo del Trabajo” señala:

Respecto de las *coaliciones* debemos señalar que, efectivamente son organizaciones obreras, sobre todo se constituían al margen de la ley en ausencia de protección al derecho de sindicación. En nuestro país, la coalición no tiene admisión legal...(p. 90)

A diferencia de la ley ecuatoriana, (y de tantos otros países), en Venezuela dicho reconocimiento de la figura de Coalición de Trabajadores, está presente, no a nivel legal pero si a nivel reglamentario, el cual le otorga calidad de sujeto colectivo de trabajo, logro este, que de algún modo reivindica esa condición de “exclusión” de la actividad sindical y las prerrogativas que la misma otorga a los trabajadores amparados por la misma.

Rango Reglamentario

En referencia al alcance legal o reglamentario de la figura, oportuno hacer referencia a la clasificación de las normas jurídicas desde el punto de vista de su jerarquía. Explica el autor Eduardo García Maynez en su obra Introducción al Estudio del Derecho (1940):

“El orden jerárquico normativo de cada sistema de derecho se compone de los siguientes grados:

1. Normas constitucionales
2. Normas ordinarias
3. Normas reglamentarias
4. Normas individualizadas” (p.85)

Luego de dicha clasificación explica el autor: “Las leyes ordinarias representan acto de aplicación de preceptos constitucionales. De manera análoga, las

reglamentarias están condicionadas por las ordinarias...” (Maynez, 1940, p.85), y finalmente concluye refiriéndose a las normas clasificadas: “Las ordinarias son a las constitucionales lo que las reglamentarias a las ordinarias. En rigor, toda norma subordinada a otra aplica o reglamenta a esta en algún sentido.” (Maynez, 1940, p.86).

La subordinación implica estar sujeto o depender de una cosa, la figura de Coalición de Trabajadores en Venezuela se encuentra establecida únicamente en el Reglamento de la Ley del Trabajo del año 2006, no se encuentra en la derogada Ley Laboral del año 1997 y de ninguna manera fue incluida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2012, de allí que el establecimiento de la figura reglamentaria como tal desde un punto de vista jurídico es por decir lo menos, incorrecto.

Lo relevante para la presente investigación radicó en que de acuerdo a esa jerarquización de normas, la consecuencia lógica es que la figura de la Coalición se establezca en la Ley Orgánica del Trabajo y que luego sea por medio del Reglamento el desarrollo y regulación de la figura y evitar vacíos que de alguna forma puedan menoscabar el ejercicio de tal derecho.

Bases Legales

El soporte jurídico tiene su génesis, desde un sentido amplio, con los principios expuestos a nivel mundial por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual se encarga de desarrollar instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada

complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación.

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que ocho convenios son "fundamentales". Estos abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre los cuales para efectos del presente trabajo resalta la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Estos principios también están incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Convenios fundamentales.

Al principio de la presente investigación se hizo especial referencia a esos derechos fundamentales referentes a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Convenio núm. 87), al derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (convenio núm. 98) y a la Recomendación 91 de la OIT.

Venezuela, como país que ha ratificado dichos tratados y para el ejercicio de ese derecho, vía Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999) consagra en el artículo 95:

Artículo 95. Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, 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. (CRBV, 1999)

Por vía de Reglamento, el Ejecutivo Nacional, sempiterno invasor de la actividad legislativa, le otorga carácter de sujeto colectivo de trabajo a la Coalición de Trabajadores, no contemplada en la Ley Sustantiva laboral desde el Reglamento del año 1973 hasta que en la reforma llevada a cabo el año 2006 lo define y regula de la siguiente manera:

Artículo 136: En las empresas donde no hubiere trabajadores y trabajadoras sindicalizados o el número de éstos fuere insuficiente para constituir una organización sindical, podrán celebrarse acuerdos colectivos sobre condiciones de trabajo entre el grupo o coalición de trabajadores y trabajadoras y el patrono o patrona, siempre que sean aprobados por la mayoría absoluta de los trabajadores y trabajadoras interesados. (Reglamento de la Ley del Trabajo año 2006)

Lo que determina con meridiana claridad, si en un centro de trabajo, se supera el número de trabajadores necesarios para tener un sindicato, es lo previsto en el artículo 376 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), para la constitución de un sindicato, el cual establece:

Mínimo de afiliados y afiliadas de un sindicato de empresa

Artículo 376. Veinte o más trabajadores y trabajadoras de una entidad de trabajo podrán constituir un sindicato de empresa. El mismo número será suficiente para constituir un sindicato de trabajadores y trabajadoras agrícolas. (resaltado del autor) (LOTTT 2012)

Se requiere entonces que en la entidad de trabajo existan, veinte (20) o más trabajadores a servicio de la entidad de trabajo, para la constitución del sindicato por cuanto la figura de la “Coalición de Trabajadores y Trabajadoras”, es una figura creada por el reglamentista de manera excepcional, en el artículo 136 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del año 2006 antes mencionado, que establece, de forma clara, indubitable y precisa, la posibilidad de aquellos trabajadores que cumplan con los parámetros allí descritos, la firma de acuerdos colectivos.

Es decir, que solo por vía de excepción y cuando se den los extremos exigidos por el reglamentista, que a saber son:

1. Que no hubiere trabajadores y trabajadoras sindicalizados

2. Que el número de éstos fuere insuficiente para constituir una organización sindical

Es que se puede proponer, discutir y alcanzar acuerdos colectivos, entre el patrono y una coalición de trabajadores y trabajadoras.

No obstante, debe llamar la atención el hecho de que dicha figura creada por el reglamentista y con carácter excepcional, no fue desarrollada por el Legislador en la novísima Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, la cual por el contrario desarrolla y legisla sobre el derecho constitucional de la Organización Sindical, y a su vez, se adecua perfectamente al CONVENIO DE LA OIT N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

En este sentido debe considerarse el orden de prelación establecido en el artículo 16 de la LOTTT sobre las fuentes de derecho del trabajo:

Artículo 16: Las fuentes de derecho del trabajo son las siguientes:

- a) La Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela y la justicia social como principio fundacional de la Republica.
- b) Los tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por la Republica.
- c) Las leyes laborales y los principios que las inspiran.
- d) La convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso, siempre y cuando no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal .
- e) Los usos y costumbres en cuanto no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal.
- f) La jurisprudencia en materia laboral.
- g) Aplicación de la norma y la interpretación mas favorable.

- h) La equidad, la igualdad y el ideario Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano. (LOTTT, 2012)

Notese que, adicionalmente a la omisión de la coalición como sujeto colectivo de trabajo, el legislador prescinde de considerar el acuerdo colectivo, como fuente directa del derecho del trabajo en Venezuela.

Esta figura reglamentista como lo es la coalición (de naturaleza meramente excepcional) no puede aplicarse por encima de derechos constitucionales, convenios internacionales y normas legales tales como el derecho a la organización sindical que es al fin y al cabo, la figura habitual que debe existir una vez cumplidos y verificados los extremos de ley.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Existen diversos esquemas de la clasificación de la investigación científica, de los cuales se desprenden criterios significativos y determinados para cada tipo de investigación, en ese sentido, la presente investigación de acuerdo con la fuente originaria de información, fue una investigación de naturaleza Cuantitativa de tipo Documental, puesto que la misma se nutrió de los estudios ya realizados relativos a los actores laborales y relaciones de trabajo dentro del Derecho Colectivo del Laboral.

Los Autores Santa Palella y Feliberto Martins (2012) en su obra Investigación Cuantitativa, en cuanto al modelo con enfoque cuantitativo consideran: “Se caracteriza por privilegiar el dato como esencia sustancial de su argumentación” (p. 40), en el mismo orden de ideas, los referidos autores Palella y Martins, (2012) señalan:

El paradigma con enfoque cuantitativo centra su atención en las relaciones y roles que desempeñan las personas en su contexto vital. El investigador interpreta la forma como se interrelacionan los referentes sociales, sus actividades y pensamientos al ámbito social y cultural y como manejan dentro de este sus problemas individuales... (p. 41).

Esta visión presenta una tendencia a “servirse de los sujetos del estudio” (Palella y Martins, 2012, p. 43) y así es presentada por los autores antes mencionados como una ventaja que propone este tipo de investigación.

Tipo de Investigación

Lo anterior planteado, sirve de oportunidad para presentar la clase de estudio que se desarrolló la cual fue de tipo Documental. Santa Palella y Feliberto Martins (2012) en su obra Investigación Cuantitativa, de acuerdo al tipo de investigación documental plantean: “se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes” (p. 90).

Mas adelante, los referidos autores resumen: “...proceso de búsqueda que se realiza en fuentes, con el objeto de recoger información, organizarla, describirla e interpretarla...” (Palella y Martins, 2012, p. 91).

En función de lo anteriormente referido, los datos a recopilar se tomaron en función y conforme a las necesidades y naturaleza del tema investigado.

Diseño de Investigación

Según los propósitos planteados y en consideración a los objetivos propuestos, el presente trabajo se enmarcó dentro de la investigación con un diseño no experimental, Santa Palella y Feliberto Martins (2012) en su obra Investigación Cuantitativa, al respecto señalan: “...Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto, en este diseño no se construye una situación específica sino que se observan las que existen...” (p. 87).

En efecto, en base a lo estipulado y desarrollado en el ordenamiento jurídico laboral venezolano y su aplicación en la actualidad, la presente investigación se realizó con la finalidad de aumentar los conocimientos en el área de sujetos colectivos de trabajo dentro del derecho laboral venezolano.

Nivel de Investigación

En cuanto al Nivel de la Investigación, el mismo fué determinado por el tipo de investigación planteada, lo cual la coloca de tipo Explicativo.

Al respecto, Santa Palella y Feliberto Martins (2012) en su obra Investigación Cuantitativa explican: “Su objetivo es el de encontrar las relaciones causa-efecto de ciertos hechos con el objeto de conocerlos con mayor profundidad.” (p. 93).

En el marco del estudio planteado, conocer a profundidad las variables propuestas, vinculadas a la figura de la Coalición de Trabajadores como actores laborales dentro del Derecho Colectivo Laboral Venezolano.

Población y Muestra

Según Santa Palella y Feliberto Martins (2012) en su obra Investigación Cuantitativa, “la población en una investigación es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones.” (p. 105).

En la presente investigación, los datos e información que constituyen la materia prima de la investigación fueron los documentos tales como: Libros: las fuentes documentales que más se utilizaran en la investigación, entre ellos libros de texto, revistas especializadas, diccionarios, así como obras de colección; Publicaciones Periódicas: Como las publicaciones de Jurisprudencias de Pierre Tapia, Gacetas Oficiales, jurisprudencias de Ramírez y Garay; Instrumentos Legales: Constitución Nacional, Leyes Orgánica del Trabajo de Venezuela derogadas y vigente, reglamentos de la ley del trabajo venezolana derogados y vigente entre otras leyes especiales de naturaleza laboral, entre otros.

En el desarrollo, los parámetros de prefactibilidad referentes a cobertura poblacional van definidas a las Decisiones de la Inspectoría del Trabajo Cesa “Pipo”

Arteaga del Municipio Valencia, Parroquia Catedral y Rafael Urdaneta de los Municipios Naguanagua y San Diego del Estado Carabobo. Específicamente se hace referencia a decisiones tomadas por la sede administrativa en el marco de los procedimientos administrativos los cuales, para resguardar la identidad de las entidades de trabajo involucradas en los casos estudiados, se denominaron para efectos académicos caso 1 y caso 2.

De esta manera se determinó un muestreo no probabilístico de carácter accidental, toda vez que según lo planteado por Santa Palella y Feliberto Martins (2012) en su obra Investigación Cuantitativa, “El muestreo accidental consiste en no prefijar ningún criterio de selección...” (p. 114).

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Para la obtención de la información y tener el contacto directo con el objeto a investigar, la técnica aplicada fue la del fichaje a fin de registrar los datos que se obtuvieron en la revisión bibliográfica.

Santa Palella y Feliberto Martins (2012) en su obra Investigación Cuantitativa resaltan:

Entre los beneficios de esta técnica es necesario señalar que constituye un factor de claridad, pues permite recoger con autonomía los diferentes aspectos que se desea estudiar, posibilita la estructuración ordenada y lógica de las ideas, permite cotejar fácilmente las citas de las referencias consultadas, ahorra tiempo. (p.124).

Para llevar a cabo la mencionada tarea, fue de utilidad los Programas de Computación: Como recurso de Consulta Internet Explorer, Safari, Chrome, Mozilla Firefox, para poder recopilar la información necesaria en el proceso de indagación, con una selección y evaluación preliminar del material encontrado que pudiera formar parte de la investigación. -Material Mimeográfico, como manuales de Reglas para presentación de Trabajos de Grado.

Instrumento de la Investigación

Santa Palella y Feliberto Martins (2012) en su obra Investigación Cuantitativa indican: “Un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso del cual pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer información.” (p.125).

En ese sentido y en virtud de que la técnica a aplicar en la presente investigación fue la del fichaje a fin de registrar los datos que se fueron obteniendo en la revisión bibliográfica, la herramienta fue la Ficha.

Santa Palella y Feliberto Martins (2012) en su obra Investigación Cuantitativa hacen referencia al mencionado instrumento y señalan: “Las fichas pueden construirse en forma libre, adecuándolas a los fines del trabajo, siempre y cuando se anote de cada fuente sus referencias básicas y el investigador se concrete a transcribir o sintetizar fielmente a los autores consultados”. (p.143).

Tomándose en consideración las nuevas tecnologías, dicho concepto debe ser tomado en sentido laxo, toda vez que todo almacenamiento de información puede realizarse bien sea en formato físico o digital.

Validez del Instrumento

Definida por Santa Palella y Feliberto Martins (2012) en su obra Investigación Cuantitativa como “...la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir” (p.161).

En este tipo de Investigación uno de los elementos que puede afectar la validez del instrumento por la naturaleza de la misma, es la subjetividad del investigador y no puede ser de otra manera, toda vez que es criterio del investigador los datos recolectados para la elaboración del trabajo y extraer información que considere idónea para el mismo.

Por esta razón, la validez del instrumento fue de tipo interna, según Santa Palella y Feliberto Martins (2012) en su obra Investigación Cuantitativa la define como: “Validez Interna: es la medida en que el diseño de un estudio proporciona control y, por lo tanto, confianza en la interpretación de los resultados. Involucra el control de variables y la selección de procedimientos que garantizan el trabajo”. (p.160).

Técnicas para el análisis y Presentación de resultados

En cuanto al tratamiento y análisis de la información Santa Palella y Feliberto Martins (2012) en su obra Investigación Cuantitativa señalan:

Los datos se clasifican, por su naturaleza, en dos grandes grupos, según su procedencia: datos primarios y datos secundarios. Los datos primarios son aquellos que se obtienen directamente de la realidad misma, sin sufrir ningún proceso de elaboración previa, En otras palabras, son los que el investigador recoge por sí mismo, en contacto con la realidad. Los datos secundarios son registros escritos que proceden también de un contacto con la práctica, pero que ya han sido recogidos, y muchas veces procesados, por otros investigadores. (p.171).

En la presente investigación, los datos principales provinieron del ejercicio propio de la profesión del investigador, máximas de experiencia y sana crítica, aunado a Decisiones observadas publicadas por la Inspectoría del Trabajo Cesar “Pipo” Arteaga del Municipio Valencia, Parroquia Catedral y Rafael Urdaneta de los Municipios Naguanagua y San Diego del Estado Carabobo referidas a procedimientos administrativos llevados por ante la sala de Contrato vinculados al Derecho Colectivo del trabajo; por ello, se procedió a Revisar los Instrumentos, depurarlos, para luego simplificar la información recolectada.

Santa Palella y Feliberto Martins (2012) en su obra Investigación Cuantitativa sostienen: “Toda esta información permite simplificar el manejo de los datos, posibilita su manejo informático y orienta el trabajo interpretativo” (p. 173).

Esta esquematización de la información permitió la realización de un análisis más prolijo de los datos de un modo inferencial, toda vez que se realizó sobre una parte de un conjunto de casos y escenarios muy numerosos en el ámbito laboral.

Una vez realizado el análisis correspondiente, la interpretación de los mismos se llevó a cabo mediante un proceso deductivo basado en las situaciones generales planteadas.

Para la presentación de los resultados, la misma se realizó de una forma simple y llana de forma clara y precisa para no dar cabida a interpretaciones erróneas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACION DE RESULTADOS

Parámetros legales establecidos en la legislación venezolana para el derecho a la negociación colectiva de trabajadores no sindicalizados

Libertad de constituir organizaciones sindicales que establece la OIT sobre derecho a sindicación y negociación colectiva

En base al espíritu propósito y razón de la OIT, la cual como característica principal ostenta el estatus de ser la única agencia tripartita de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), toda vez que reúne a los trabajadores, empleadores y gobiernos de sus estados miembros; su metodología busca en la práctica como finalidad, establecer las normas del trabajo y formular y elaborar las políticas laborales. Estas normas y directrices denominadas como Convenios y Recomendaciones emanadas por esta organización, son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, se requiere de sus Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes (normalmente el Parlamento) para su examen. Los países que ratifican un Convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacional.

La OIT mediante los Convenios numero 87 y 98, desarrolla la materia sobre derecho a Sindicación y Negociación Colectiva, estableciendo de pleno derecho la libertad de constituir Organizaciones Sindicales. Venezuela al ser país miembro y haber ratificado dichos convenios, ha desarrollado en su ordenamiento jurídico, los parámetros necesarios para ser garante, al menos en teoría, de esos derechos laborales.

Así como se hizo referencia en el Capítulo II del presente trabajo a la clasificación de las normas jurídicas desde el punto de vista de su jerarquía, según el autor Eduardo García Maynez en su obra *Introducción al Estudio del Derecho* del año 1940, de acuerdo a la pirámide de Hans Kelsen, checo, filósofo del Derecho Austriaco, jurista y político, quien desarrollo este método jurídico para determinar cual ley predomina sobre las demás eliminando toda influencia psicológica, sociológica, entre otros, en el nivel fundamental se encuentra la Constitución Nacional de la cual se desarrolla todo el estamento jurídico.

En materia laboral, la Constitución Nacional contempla desde el artículo 87 hasta el artículo 97 los llamados derechos laborales. Los referidos al Derecho individual del Trabajo específicamente, enunciados desde el referido artículo 87 hasta el artículo 94 y, los vinculados al Derecho Colectivo del trabajo, en los artículos 95, 96 y 97 de la suprema norma.

Es en el artículo 95 donde establece la Constitución Nacional sobre la Libertad de Constituir Organizaciones Sindicales, al hacer referencia al Derecho a la sindicalización y la democracia sindical, sin hacer distinción, entre el sector público y el privado; este artículo consagra el derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e interés sin necesidad de autorización previa.

En Venezuela, como se indicó en el punto referido a las bases legales, la ley especial en la materia de derecho del trabajo, impone el orden de prelación sobre las fuentes de derecho del trabajo en el 16 de la LOTTT, en perfecta sintonía con la doctrina citada de los juristas García Maynez y Kelsen, respetando los niveles fundamentales, legales y sub legales. Siendo así, las fuentes de derecho del trabajo en Venezuela, de modo amplio serian la Constitución, los tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por la República y las leyes

laborales; con lo cual, desde un punto de vista técnico-teórico, los extremos a nivel de normativa legal correspondiente están cubiertos en la legislación laboral venezolana.

Finalmente, se encontrarían los distintos reglamentos como normas sub-legales, lo cuales, tienen como único propósito y razón, desarrollar lo establecido en las normas fundamentales y legales, pero nunca, bajo ningún concepto, legislar o incorporar elementos no previstos en las normas supra.

Tal y como se reseñó en el mismo punto de bases legales, para celebrar acuerdos colectivos el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del 2006 establece una diferenciación por interpretación en contrario entre Convenio Colectivo y Acuerdo Colectivo. Desarrolla en el artículo 136 las condiciones para celebrar acuerdos colectivos “en las empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados o el número de estos fuere insuficiente para constituir una organización sindical”. La norma en cuestión plantea dos momentos: el primero de ellos, bajo cuales condiciones deben proponerse y discutir acuerdos, y el segundo de ellos, que se necesita para la aprobación de dichos acuerdos.

Para el primer momento descrito, dichas condiciones están separadas por una conjunción copulativa “o” la cual denota alternancia, es decir, no deben concurrir ambas condiciones, solo bastaría con que una de ellas se verifique para que proceda el derecho como tal a celebrar acuerdos colectivos.

A la luz de las libertades de negociación y acuerdos colectivos, en aquellos centros de trabajo donde no se cumpla con el mínimo de trabajadores para formar una organización sindical, tal y como lo contempla el artículo 376 de la LOTTT, convendría abiertamente. El punto central, tal y como se plasmó anteriormente, es determinar los derechos colectivos de los trabajadores que se encuentren al margen de la sindicalización, cuando así lo determine la Ley, dado que, la gran mayoría de empresas cuentan con una población laboral por debajo del mínimo legal establecido para la formación de un sindicato; de tal manera pues, existe una gran cantidad de

trabajadores excluidos por ley, del derecho colectivo de trabajo, sin la posibilidad de celebrar de manera formal, plenamente legitimado, un Acuerdo Colectivo de Trabajo, de allí la relevancia de la figura de la Coalición de Trabajadores, figura que arropa a esa población laboral que por las condiciones descritas, no están sindicalizadas.

No obstante, de la norma objeto de estudio, se entiende que existe la posibilidad de que aun en empresas que superen el límite de trabajadores para formar organizaciones sindicales pero por alguna razón dichos trabajadores no estén sindicalizados, se puedan celebrar acuerdos colectivos.

El segundo momento propuesto por el artículo 136 del reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del 2006, objeto de estudio y análisis, obedece a las condiciones para la aprobación de dicho acuerdo. La parte final del artículo señala que el mismo es menester que sea aprobado por la mayoría absoluta de los trabajadores, y no puede ser de otra manera. Hay que tener presente que bajo esta modalidad, se omiten los formalismos establecidos para las organizaciones sindicales, los cuales, entre otras cosas, ofrecen legitimidad y seguridad para las partes negociantes, por tal motivo, al estar en presencia de esta figura de Coalición de Trabajadores, la ratificación y aprobación de los acuerdos deben cumplir con la ya indicada aprobación por mayoría absoluta.

La tendencia pues apunta hacia estimular y fomentar la negociación colectiva, el acuerdo colectivo, no obstante, la negociación que se realiza directamente entre la empresa y sus trabajadores sin mediar organizaciones representativas pudiera ir en detrimento de los principios laborales referidos en el presente trabajo, de igual forma, los arreglos directos concluidos entre un empleador y un grupo no sindicado de trabajadores, no promueve la negociación colectiva, de allí la relevancia de respetar esos parámetros indicados en la norma laboral y velar porque los mismos establezcan un equilibrio que evite, en la manera de lo posible, obstaculizar los derechos, ya sea por ausencia o por extralimitación de normas.

Providencias Administrativas emanadas de la Sala de Contrato de Derecho Colectivo de la Inspectoría del Trabajo de Valencia estado Carabobo

Condiciones Legales

Como se refirió en el Capítulo I, amén de que, la figura de Coalición de Trabajadores fue creada por el reglamentista en el año 2006 y con carácter excepcional, la misma, no fue ni mencionada y mucho menos desarrollada por el Legislador en la Ley que regula la materia, publicada y con entrada en vigor en el 2012.

Existía mucha expectativa en el mundo del Derecho Colectivo del Trabajo, puesto que en el año 2006, en el ordenamiento jurídico venezolano se había incorporado una figura vía reglamento, entiéndase, la Coalición de Trabajadores, toda vez que la extinta ley del trabajo de 1997 no la contemplaba.

Tal y como se explicó en el punto referido a las fuentes del derecho, es inconcebible que una norma de nivel sub-legal, reglamentario, simplemente legisle. La definición de reglamento, según la Real Academia de la Lengua Española, indica que el mismo, son una colección de reglas que se da para la ejecución de una ley; y no puede ser de otra manera, lo que a nivel legal se establece, es por vía de reglamento que se desarrolla o regula.

De manera pues, que desde un punto de vista legal, siguiendo la estructura de jerarquización de las normas, existe un vacío evidente al estudiar la figura de Coalición de Trabajadores, puesto que, si bien es cierto que a nivel fundamental, tanto la Constitución Nacional como los tratados y acuerdos internacionales garantizan y contemplan el pleno derecho laboral de organizarse, negociar colectivamente, entre otros, la ley especial en la materia, entiéndase la LOTTT, no la contempla, con el agravante de que ya el Reglamento del año 2006 “legisló” sobre la materia.

Condiciones Reglamentarias

En primer lugar, es importante resaltar que la LOTTT no contempla como sujeto colectivo de trabajo a la figura de la Coalición de Trabajadores. Si hace referencia a las Organizaciones Sindicales y a la incorporación de una nueva figura llamada Consejos de Trabajadores y Trabajadores, la cual se excluye de la presente investigación, toda vez que por mandato expreso de la propia ley, el mismo tiene atribuciones distintas a las de las organizaciones sindicales.

El reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del 2006, con meridiana claridad considera como sujetos colectivos del trabajo en su artículo 114, a las organizaciones sindicales y a la coalición o grupos de trabajadores, y no solo queda en la consideración como sujeto colectivo de trabajo, le otorga la titularidad de la libertad sindical, con lo cual queda expresamente sentado el hecho de que la exclusividad de la acción, libertad sindical y negociación colectiva no está solo en manos de las organizaciones sindicales.

No obstante, a diferencia de la organización sindical que si se le exige un mínimo de trabajadores para su formación, no contempla el Reglamento un numero específico de trabajadores para la formación per se de una Coalición, por tanto, debería entenderse lo que por naturaleza propia del término significa tal figura, simplemente la unión de trabajadores pero no con las formalidades legales de un sindicato como tal.

Discrecionalidad del Órgano Administrativo para decidir

En el marco del análisis providencias Administrativas emanadas de la Sala de Contrato de la Inspectoría del Trabajo de Valencia del Estado Carabobo, las cuales, tal y como se refirió en el Capítulo I, en aras de resguardar la identidad de las entidades de trabajo involucradas en los casos estudiados, se denominaran para efectos académicos caso 1 y caso 2.

Para inicios del año 2017, la realidad era que la iniciativa de un grupo de trabajadores, que presten servicios para una entidad determinada de trabajo, cuya nómina sea menor al mínimo legal establecido para la constitución de un sindicato, o simplemente que trabajadores no sindicalizados inicien el procedimiento a fin de celebrar un Acuerdo Colectivo, por ante la Inspectoría del Trabajo, era imposible

No obstante, las líneas e instrucciones emanadas del Ministerio varían, y para mediados del 2017, en la practica la directriz es clara, los Acuerdos Colectivos de Trabajo serán Homologados si y solo si, ambas partes de común acuerdo (entiéndase Grupo de Trabajadores y Empleador) presentan ante la sede Administrativa el Acuerdo previamente discutido y aprobado.

Pero, durante gran parte del año 2015 y 2016, no se estaban tramitando ni se les estaba dando entrada a estas solicitudes presentadas mediante la figura de la coalición para realizar un acuerdo colectivo, ejemplo de ello y solo como mera referencia, es lo que sucede en la Inspectoría del Trabajo Cesar “Pipo” Arteaga de los municipios autónomos de Naguanagua, San Diego y Valencia, parroquias San José, San Blas, Catedral y Rafael Urdaneta del estado Carabobo

Por tal razón, los casos planteados datan de expedientes correspondientes a decisiones dictadas en julio del 2013, que se denominara en el presente estudio caso 1, y agosto de 2014, que se denominara en el presente estudio caso 2; en esa época, el órgano administrativo, luego de sustanciar el expediente y celebrada la primerísima reunión, de presentarse oposición y/o excepciones por parte de la empresa en esa única oportunidad, se observa en la decisión del órgano administrativo, una vez que desarrolla la solicitud del promovente de Acuerdo Colectivo y vagamente definir el alcance de la palabra “Acuerdo”, concluye afirmando que por una parte, la Acción de la Coalición presentante, está supeditada a la voluntad del patrono a negociar o celebrar con los trabajadores en cuestión, acuerdos que versen en las condiciones de trabajo. Esgrime el ente administrativo, que si bien es cierto a la coalición de

trabajadores le es válido el pretender negociar acuerdos, dichos acuerdos deben ser voluntarios, en el sentido de que los patronos no están obligados a dicha negociación, dándole carácter potestativo y no imperativo.

Bajo ese escenario, entiende el órgano decisor, que el Derecho a la Negociación Colectiva corresponde a la Organización Sindical a quien le está dada la legitimidad y cualidad para negociar colectivamente las convenciones en nombre y representación de sus agremiados y que la parte patronal, si está obligada a negociar con el sindicato por imperativo de ley. La otra conclusión del órgano decisor es que las Coaliciones deben tener el respaldo de la mayoría absoluta de los trabajadores, a tal efecto basa su decisión en que no cumple, la coalición, con la representación requerida, es decir, la mayoría absoluta.

Ante ese escenario, el argumento vinculado a la falta de legitimidad de los presentantes, viene heredado del Reglamento de la Ley del Trabajo del año 1999, cuando en el artículo 144 establecía: “Se consideran sujetos colectivos del derecho del trabajo y, por tanto, titulares de la libertad sindical, las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado; **las coaliciones o grupos de trabajadores**; los colegios profesionales y las cámaras patronales, en los términos y condiciones de la Ley Orgánica del Trabajo; y el artículo 145 del mismo reglamento establecía: “Cuando se exigiere al empleador negociar colectivamente o se ejerciere el derecho al conflicto, la organización sindical solicitante o, en su defecto, **el sujeto legitimado, deberá representar a la mayoría absoluta de los trabajadores interesados...**” (Subrayado del autor)

Requisito incluido en el reglamento parcialmente vigente del año 2006 en su artículo 136, (la última reforma parcial de la cual fue objeto dicho instrumento el 30 de abril del 2013, versó única y exclusivamente sobre el tiempo de trabajo) pero indudablemente, el fundamento referido a la voluntariedad del empleador, a todas luces contraviene a los principios de Libertad Sindical y de Negociación Colectiva

promulgados por la OIT, más allá de que tal requerimiento no se encuentra establecido en ningún instrumento legal.

En lo referido al respaldo y representación requerida como mayoría absoluta, del artículo objeto de estudio se entiende, que dicha condición obedece a la aprobación del acuerdo una vez discutido, y de ninguna manera a una condición previa para sentarse a negociar propiamente.

Existe un vacío desde el punto de vista jurídico dada la figura creada por el Reglamentista la cual entorpece el ejercicio de los acuerdos colectivos, la cual permite que de forma laxa, el órgano decisor atribuya muy personalmente, condiciones no establecidas en la norma para admitir las solicitudes de Coalición de Trabajadores y de esa forma coartar principios de Libertad Sindical y de Negociación Colectiva, amén de que las actividades intervencionistas del estado, son contrarias al espíritu, propósito y razón de los principios laborales.

Alcance del rango reglamentario de la Coalición de Trabajadores en Venezuela en la actualidad

Régimen Jurídico

Si bien es cierto, en cualquier relación de trabajo la negociación individual y/o colectiva no está supeditada a la intervención de autoridad alguna, puesto que ambas partes son libres de decidir las condicionales laborales, siempre y cuando se respete el marco regulatorio, no es menos cierto que el visto bueno dado por el ente administrativo competente en la materia, otorga una seguridad jurídica, la cual permite a las partes negociantes tener un producto (Acuerdo Colectivo o Contrato Colectivo) que de alguna forma garantice una estabilidad en la relación durante el tiempo de su vigencia.

Esa mencionada seguridad jurídica pasa, entre otros aspectos por la legitimidad que tengan los actores involucrados, no obstante, a nivel mundial, no

todas las legislaciones reconocen a las distintas formas de representación colectiva de los trabajadores, tal es el caso de la referencia realizada en el capítulo II sobre los casos puntuales de países como Perú y Bangladesh, los cuales en sus respectivas legislaciones presentan obstáculos a la negociación voluntaria en el sector privado.

La doctrina venezolana ha resaltado la autonomía colectiva, entendiendo la fuerza convencional de la convención colectiva de trabajo y destacando, tal y como se señalara en el punto referido a la Negociación Colectiva de la investigación, el carácter de formalidad del acuerdo producto de dicho Convenio.

De manera que, a diferencia de otros países, la legislación laboral venezolana reconoce como sujetos colectivos de trabajo y por tanto titulares de la libertad sindical y legitimados para representar a los trabajadores, a las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado, a las coaliciones de trabajadores y trabajadoras y a las cámaras patronales, en los términos y condiciones contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento, lo que quiere decir, que establece carácter obligatorio y no facultativo en cuanto a los extremos exigidos para la actividad ejercida por esos sujetos colectivos de trabajo, siempre dentro de los parámetros establecidos en el marco regulatorio laboral.

Tipo de Organización

En las bases teóricas, al momento de desarrollar el punto sobre trabajadores no sindicalizados, se resaltó como punto central la determinación de los derechos colectivos de aquellos trabajadores que por diversas razones se encuentren al margen de la sindicalización.

Si bien es cierto que alrededor de esta figura se destacan características tales como temporalidad y de ser organizaciones de hecho, no es menos cierto que la inclusión de esta figura en el ordenamiento jurídico laboral venezolano, le otorga

precisamente esa condición de sujeto legitimado y por ende ser organización de derecho.

De tal manera, y siempre bajo la visión de no menoscabar la actividad sindical, promoviendo arreglos directos entre empleador y un grupo no sindicado de trabajadores, lo cual como ya se refirió, hay que convenir en que, eso no promueve la negociación colectiva, por una parte, pero entendiendo de igual forma que la organización sindical no tiene la exclusividad de la acción y libertad sindical ni mucho menos para la negociación colectiva, es justo concluir que es perfectamente viable, llegar a buen término una negociación colectiva, cuyos representantes de trabajadores sea conformada por una Coalición, sin que esto implique el menoscabo de características vinculadas a una negociación llevada por una Organización Sindical.

Legitimación de los sujetos que negocian, en cuanto a la capacidad y titularidad en la representación y formalidad del acuerdo, otorgarían la preciada seguridad jurídica a un acuerdo firmado por una coalición, sin incurrir, en decadencia sindical ni mucho menos diluir sus facultades y su rol protagónico dentro de las relaciones de trabajo, pero si entendiendo, que debe dársele la posibilidad real a trabajadores que por diversas razones se encuentren al margen de la sindicalización, de acceder a acuerdos colectivos que mejoren sus condiciones de trabajo.

La Recomendación 91 de la OIT, descrita al inicio de la investigación, incluye la posibilidad de que representantes de los trabajadores concluyan contratos colectivos si no hay una o varias organizaciones sindicales que los represente.

CONCLUSIONES

Interpretar los parámetros legales establecidos en la legislación venezolana para el derecho a la negociación colectiva de trabajadores no sindicalizados.

Los límites establecidos en el ordenamiento jurídico venezolano deben ser entendidos y funcionar en aras de garantizar deberes y derechos de los actores laborales, para lo cual, lo más delicado es encontrar el punto de equilibrio idóneo para tal fin. Cualquier exacerbación o exageración de algún formalismo podría incurrir irremediablemente en el menoscabo a la hora de ejercer algún derecho, en pocas palabras, existe el riesgo latente de “Constitucionalizar los derechos”, como camisa de fuerza para la libertad del ejercicio de algún derecho

Tal y como está establecida en el reglamento del 2006 la figura de Acuerdos Colectivos a ser celebrado por grupo o coalición de trabajadores, fijando dos condiciones separadas por la conjunción copulativa “o”, denotando alternancia, no contribuye a la claridad de la norma y por el contrario, abre la posibilidad de fomentar arreglos directos concluidos entre un empleador y un grupo no sindicado de trabajadores, aun habiendo las condiciones fácticas dentro del centro de trabajo para la constitución de un sindicato.

El norte debe apuntar hacia espacios y normas que coadyuven a garantizar seguridad jurídica, la cual, se consigue con la legitimación de los actores intervinientes. En un centro de trabajo, de cumplir con el mínimo legal necesario para la constitución de un sindicato, salvo casos extremos y meramente de carácter temporal y excepcional, los acuerdos colectivos deben ser administrados a través de la sindicalización de los trabajadores, con un régimen jurídico y estatutos que regulen y controlen la organización sindical; lo cual aseguraría capacidad y titularidad en la representación, formalidad del acuerdo y por ende la ya mencionada, seguridad jurídica del mismo.

Cuando la realidad del centro de trabajo, por el número de trabajadores que componen a la entidad de trabajo, no permita la formación de un sindicato, es decir, que según lo que establece el artículo 376 de la LOTTT el centro de trabajo no alcance para el mínimo de afiliados requeridos (20 trabajadores), sería entonces por intermedio de una Coalición, que se abra la posibilidad de llegar a Acuerdos Colectivos para esa gran masa de trabajadores no sindicalizados.

Analizar las Providencias Administrativas emanadas de la Sala de Contrato de la Inspectoría del Trabajo de Valencia del Estado Carabobo

Puede decirse que la viabilidad o no de las negociaciones colectivas para trabajadores no sindicalizados pasa por la figura de la coalición de trabajadores, sin que ello implique menoscabo de la actividad sindical, los arreglos directos concluidos entre un empleador y un grupo no sindicado de trabajadores, aun habiendo sindicato en la empresa, no promueve la negociación colectiva.

Es por ello que, condiciones legales y reglamentarias claras, daría menos espacio de acción al Órgano Administrativo a la hora de motivar la admisión o no de solicitudes caracterizadas por este elemento de no sindicalización de los promoventes y con ello, reivindicar, y que no solo quede en letra muerta, que la actividad de negociación colectiva no es exclusiva ni excluyente de las organizaciones sindicales.

El órgano Administrativo, así como cualquier autoridad a la hora de decidir, debe realizarlo eliminando toda influencia psicológica y sociológica, apartando cualquier prejuicio o preferencia, garantizando verdadera equidad a la hora de impartir una decisión, solo de esa manera, es que se puede garantizar un verdadero estado de derecho, con igualdad de condiciones para las partes intervinientes.

Explicar el alcance del rango reglamentario de la coalición de trabajadores en Venezuela en la actualidad.

El mismo Convenio número 87 emanado de la OIT, define a la organización de trabajadores como aquella que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores, es decir, la coalición como sujeto colectivo de trabajo, debiera disponer de similares prerrogativas a las que poseen los sindicatos, y así favorecer efectivamente las relaciones colectivas de trabajo.

El reconocimiento de un grupo de trabajadores organizados mediante una Coalición, previo cumplimiento o encuadrados dentro de los supuestos previamente propuestos, a nivel legal, equipararía dicha figura ya reconocida actualmente en Venezuela por el Reglamentista como sujeto de Derecho Colectivo del Trabajo, a pesar de la manera escueta y breve como es tratada dicha figura.

El poder discrecional de quien decide se fortalece con la ausencia de parámetros bien definidos, mas aun cuando los mismos se encuentran presentes en un instrumento de carácter sub-legal y de forma reducida, lo cual genera esa condición de fragilidad de la figura en el campo del Derecho Colectivo del Trabajo.

RECOMENDACIONES

En cuanto a la Interpretación de los parámetros legales establecidos en la legislación venezolana para el derecho a la negociación colectiva de trabajadores no sindicalizados, se recomienda que solo por vía de excepción y cuando se den los extremos legales exigidos, es que se debiera poder proponer, discutir y alcanzar acuerdos colectivos, entre el patrono y una coalición de trabajadores y trabajadoras, de tal manera que en entidades de trabajo donde existan veinte (20) o más trabajadores al servicio de la entidad de trabajo, los acuerdos colectivos deben realizarse solo a través de una organización sindical, dejando la salvedad que solo en casos de emergencia, con carácter excepcional y de manera temporal, podrían eventualmente llegarse a acuerdos con grupo de trabajadores en caso de ausencia de organización sindical aun cumpliendo con los escenarios para que existiera.

Asimismo, la temporalidad del acuerdo pudiese ser establecida en la legislación estableciendo un lapso de tiempo, tomando en consideración las máximas de experiencia, la sana crítica, y referencias históricas para caso similares.

Por otra parte, en el análisis de las Providencias Administrativas emanadas de la Sala de Contrato de la Inspectoría del Trabajo de Valencia del Estado Carabobo, se sugiere la inclusión de la figura de la coalición de trabajadores en la Ley del Trabajo vigente y de ser necesario, vía reglamento articular cualquier aspecto que sea pertinente y de esa manera permitir una mejor fluidez en la gestión de procesos

colectivos bajo dicha figura, de esa forma, se procuraría en las decisiones y providencias administrativas al respecto, mayor equidad a la hora de impartir justicia a las partes intervinientes y limitar el campo de la discrecionalidad del ente decisor.

En cuanto al alcance del rango reglamentario de la coalición de trabajadores en Venezuela, en la actualidad se considera necesario destacar que en función a la jerarquización de las normas, se debe establecer mediante la ley, quienes son los sujetos colectivos del derecho del trabajo, su régimen jurídico, tipo de organización y las especificaciones necesarias para los aspectos vinculados a la tramitación de procesos colectivos llevados por una Coalición de Trabajadores.

LISTA DE REFERENCIAS

Alfonzo-Guzmán, R (1994). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Caracas, Venezuela: Julio Alfonso-Sotillo.

Álvarez, J. (2010). *Prognosis del Derecho Colectivo*. Caracas, Venezuela: Vadell hermanos.

Alvarez, J. (2011). *Constitucionalización del Derecho Procesal del Trabajo*. Caracas, Venezuela: Vadell hermanos.

Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. (6a ed.) Caracas, Venezuela: Episteme.

Castro, R. (1994). *Tendencias Actuales en el Derecho Colectivo del Trabajo*. [Libro en línea]. Consultado el 15 de abril de 2016 en: www.academia.edu/15267814/Tendencias_actuales_en_el_Derecho_Colectivo_del_Trabajo

Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela *Gaceta Oficial*, 36.860. Caracas 30 de diciembre de 1999.

Dasgupta, S. (2002) *LAS ACTITUDES FRENTE A LOS SINDICATOS EN BANGLADESH, BRASIL, HUNGRIA Y TANZANIA*. Revista Internacional del Trabajo Oficina Internacional del Trabajo. Volumen 121 numero 4. Ginebra, Suiza.

Delgado, Y.; Colombet, C. (2010) *Relaciones Industriales: Reflexiones teóricas y prácticas*. Biblioteca de Ciencias Económicas y Sociales Universidad de Carabobo

Garay, J. (2012). *Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras*. Caracas, Venezuela: Ramirez & Garay.

Garay, J (2000). *Reglamento de la Ley del Trabajo*. Caracas, Venezuela: Ramirez & Garay

Garcia, E (2002). *Introducción al Estudio del Derecho*. (53a ed.). México D.F.: Porrúa.

Germigon, B., Odero, A. y Guido, H. (1998) *PRINCIPIOS DE LA OIT SOBRE EL DERECHO A HUELGA*. Revista Internacional del Trabajo Oficina Internacional del Trabajo. Volumen 117 numero 4. Ginebra, Suiza.

Germigon, B., Odero, A. y Guido, H. (2000) *LA NEGOCIACION COLECTIVA* Normas de la OIT y principios de los órganos de control. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza

Germigon, B., Odero, A. y Guido, H. (2000) *PRINCIPIOS DE LA OIT SOBRE LA NEGOCIACION COLECTIVA*. Revista Internacional del Trabajo Oficina Internacional del Trabajo. Volumen 119 numero 1. Ginebra, Suiza.

Hands, R. (1999). *La Nueva Contratación Colectiva..* Caracas, Venezuela: Vadell hermanos

Instituto Nacional de Estadística (2012) *Indicadores Sociales Disponibles 2012*. Disponible en:

http://www.ine.gov.ve/documentos/SEN/menuSEN/pdf/subcomitesociales/Indicadores_disponibles_en_los_SES_2011.pdf

Leon, K. (2008). *Los conflictos colectivos y sus modos de solución en el ordenamiento jurídico Venezolano* [Tesis en línea]. Universidad del Zulia. Consultada el 10 de abril de 2016 en: tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/67/TDE-2011-09-26T13:57:21Z-1679/Publico/león_karelis.pdf

Ley Federal del Trabajo (Diario Oficial de la Federación 1 de abril de 1970). Última reforma publicada DOF 17-01-2006. [Ley en línea]. Disponible en: docs.mexico.justia.com/federales/ley_federal_del_trabajo.pdf

Las Negociaciones Colectivas Manual de educación obrera (1986). Oficina Internacional del Trabajo Ginebra Suiza

Martins, F y Palella, S (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* [Libro en línea]. Consultado el 15 de junio de 2015 en: <https://drive.google.com/file/d/0B1VbWIVnVCSsUUVwM3BfYzJONDg/view>

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (Decreto N 3.235 del 20 de enero de 1999) *Gaceta Oficial de la Republica de Venezuela*, 5.292 (Extraordinaria) 25 de enero de 1999.

Reforma parcial del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (Decreto N 4.447 del 28 de abril de 2006). *Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela*, 38.426, 28-04-2006.

Rendón, I. (2010). *Estudios de Derecho del Trabajo Dos maestros. Dos Homenajes*. Barquisimeto, Venezuela

Oficina Internacional del Trabajo (1996). *Los Sindicatos y las nuevas tecnologías*. Educación Obrera 1996/3-4 números 104/105. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo. (2015). [Página web en línea]. Disponible en: www.ilo.org

Ramirez, J. y Solorzano M. (2013). *El Conflicto Colectivo, su Naturaleza y Ejecución* [Tesis en línea]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Consultada el 11 de abril de 2016 en: repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/467/1/T-UCSG-POS-MDP-12.pdf

Torres, I. (1971). *La Contratación Colectiva en Venezuela*. Caracas, Venezuela: La Torre.

Ugarte, J. (2010). *La Colisión de Derechos Fundamentales en el contrato de trabajo y el principio de proporcionalidad* [Tesis en línea]. Universidad de Salamanca, España. Consultada el 4 de abril de 2016 en: gedos.usal.es/jspui/bitstream/10366/115628/1/DDTTS_Ugarte_Cataldo_J.L._La_colision.pdf

Zamora, E. (2007). *La Coalición como principio de defensa de los trabajadores en el derecho colectivo del trabajo* [Tesis en línea]. Universidad de San Carlos de Guatemala. Consultada el 2 de abril de 2016 en: biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_6993.pdf