

Fundamento del derecho colectivo de trabajo

Carlos Ustáriz
Universidad de Carabobo, Venezuela
cuztariz@hotmail.com

RESUMEN

Las Relaciones Industriales tiene como actividad fundamental la administración de los recursos humanos de las organizaciones públicas y privadas. Ello se logra a través de la planificación, detección de necesidades, diseño y cobertura de los cargos, capacitación y desarrollo, retribución, conservación de la salud y motivación del capital humano. Con el propósito del mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo que le permita a las instituciones ser competitivas en el marco de su actividad productiva; las relaciones de trabajo es un factor básico y constituye la negociación colectiva de trabajo un mecanismo legal, social y económico, para el establecimiento de las condiciones de trabajo.

Palabras clave: Derecho, Negociación colectiva, capital humano

Basis of Collective Labor Law

Carlos Ustáriz
Universidad de Carabobo, Venezuela
cuztariz@hotmail.com

SUMMARY

Industrial Relations have as a main activity the management of human resources in public and private organizations. This is achieved through planning, needs assessment, design and coverage charges, training and development, compensation, health maintenance and motivation of human capital. With the purpose of improving the quality of life at work that allows the institutions to be competitive in the context of their activity, labor relations is a basic factor and constitutes collective bargaining agreement as a legal, social and economic mechanism for the establishment of working conditions.

Keywords: law, collective bargaining, human capital.

Las Relaciones Industriales tiene como actividad fundamental la **administración de los recursos humanos** de las Organizaciones públicas y privadas, a través de la planificación, detección de necesidades, diseño y cobertura de los cargos, capacitación y desarrollo, retribución, conservación de la salud y motivación del capital humano. Con el propósito del mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo que le permita a las Instituciones Públicas y/o privadas ser competitivas en el marco de su actividad productiva; siendo las **relaciones de trabajo** factor básico laboral constituyendo la **negociación colectiva de trabajo** como un mecanismo legal, social y económico, para el establecimiento de las **condiciones de trabajo** con un alto compromiso de un entorno laboral adecuado que facilite la satisfacción laboral y los márgenes de eficacia y eficiencia de la Organización.

La asignatura Negociación Colectiva, de la Escuela de Relaciones Industriales, Venezuela, responde al propósito fundamental de suministrar información jurídica y técnicas gerenciales que favorezcan de manera armónica las **relaciones colectivas de trabajo** y con ello el desarrollo y protección de los derechos de los trabajadores y de los empleadores y la contribución de ambas en el alcance de la misión y competitividad de la organización; por lo tanto se orienta a los

estudiantes a través de una formación integral en lo económico, lo social, lo jurídico y administrativo, conocimientos necesarios para el logro de una interacción armónica de los recursos financieros, económicos, materiales y especialmente del talento humano en los entes públicos y privados.

Importancia de la gestión de los recursos humanos como apoyo estratégico de una organización

Tradicionalmente y hasta el siglo pasado (XX) los responsables de dirigir las **áreas de los recursos humanos** de las organizaciones, en gran parte de ellas su participación en los asuntos generales y los objetivos de estas eran relativamente limitadas; no obstante los cambios sociales, económicos y tecnológicos han motivado el mejoramiento de los procesos productivos y por ende en la cultura organizacional, impulsando ello a una mayor participación de la alta gerencia de los departamentos encargados de la administración de los recursos humanos con la aportación de la información técnica sobre el manejo de las relaciones de trabajo e ideas y criterios en la formulación de planes estratégicos que faciliten a la empresa el desarrollo de su actividad productiva en el cumplimiento de su misión como razón de ser de esta y por consiguiente el alcance de

sus objetivos de forma cuantificable que puedan determinar su eficacia y eficiencia.

Responsabilidad social de las empresas

Las empresas día a día deben responder a un mayor compromiso en lo económico, en lo legal y social, en los países en los cuales realizan su actividad productiva y en aquellos con los cuales llevan a efecto su comercio internacional; ello nos indica que las empresas modernas y de concepción de avanzada participan en su entorno social, económico, político y social, para ello toman en consideración un **conjunto de premisas**

- Expectativas Públicas, Local y Nacional
- Aseguramiento de la participación del negocio en el mercado con carácter competitivo.
- Generación a mediano y largo plazo el retorno de beneficios sobre la inversión.
- Imagen pública y de su entorno empresarial.
- Calidad del entorno laboral y de vida de sus trabajadores.
- correspondencia con la comunidad, proveedores y clientes, así como con los entes del Estado (

municipal, estatal y nacional) e internacional.

Todo ello debe traducirse en el fortalecimiento de las relaciones de trabajo y apuntalar la productividad de la empresa, lo cual ayudará a mejorar las condiciones económicas y financieras de la empresa, sus accionistas y de sus trabajadores y por ende del Estado a través de los tributos.

Esto plantea tres situaciones:

- **La obligación social de la empresa:** como es el cumplimiento de las responsabilidades económicas y legales.
- **La respuesta social:** como la capacidad que tiene la empresa para facilitar su adaptación a los cambios sociales, económicos, políticos y jurídicos.
- **Mejoramiento de la relación tripartita:** Estado, Empresa, Trabajadores.

Lo cual responde al **funcionamiento Tripartito de la OIT**, como un ente especializado de las Naciones Unidas el cual esta compuesto por los gobiernos, los representantes de los empleadores y representantes de los trabajadores.

Relaciones de Trabajo: Comprende las relaciones sociales de producción, también llamadas relaciones laborales o relaciones obrero-patronales, históricamente producto de las sociedades

democráticas pluralistas en la cual organizaciones de producción industrial y asociaciones gremiales o sindicales ejercen oposiciones entre sí a los fines de la defensa de sus propios intereses, pudiendo adoptar situaciones de conflicto que se solucionan a través de negociaciones (Georges Spyropoules).

Sistema de Relaciones de Trabajo:

Comprende las estructuras y los procedimientos por medio de los cuales, se establecen normas de trabajo y se adoptan decisiones que puedan requerirse en las relaciones sociales de producción.

Funcionamiento de los sistemas de Relaciones de Trabajo en sentido amplio:

Es un triángulo constituido por:

A. Las partes en las relaciones laborales, es decir los actores que participan en la vida del sistema de relaciones de trabajo son:

Estado: Concepto político que se refiere a una forma de organización de organización social, política, económica, soberana y coercitiva, la cual está formada por un conjunto de elementos:

- Entidad Territorial: medio físico necesario para la sustentación del Estado.
- Poder Central bien estructurado capaz de consolidar el Estado

Nacional y disponer capacidad de distribución de sus poderes a los fines del cumplimiento de su misión.

- Poseer una infraestructura organizativa de carácter administrativa, judicial, legislativa, militar, controladora y diplomática que permita establecer una interacción armónica y autónoma de estos entes para el desarrollo social, económico y político del país.
- Unidad Económica fuerte y sostenida. que le de la capacidad de manejar los recursos económicos, financieros, materiales y humanos en función del desarrollo social de sus ciudadanos.

Empleador: Es un ente natural o jurídico que provee puestos de trabajo para que realicen determinada actividad productiva bajo su dependencia, con condiciones de trabajo establecidas en un contrato de trabajo expreso o no, regularizado por normas jurídicas, que determinan las condiciones mínimas de la calidad del entorno laboral. Entendiéndose como calidad del entorno laboral todo lo relativo a: higiene y seguridad industrial, ergonomía, tecnología, educación, adiestramiento, remuneración, elementos psicosociales, medicina del trabajo, entre otros.

Trabajador: Persona natural que mediante un contrato de trabajo presta servicios a un patrono o empleador, bajo condiciones razonables y legales establecidas por el Estado que tendrá como contraprestación beneficios económicos y socio-económicos en función de su bienestar social y económico de este y su familia.

B. Mecanismos y procedimientos de las relaciones de trabajo:

- **La Negociación Colectiva:** Es una manifestación de un derecho de trabajadores y empleadores a través de un proceso conciliatorio de diálogo social, establecer o acordar dentro del ámbito normativo jurídico las condiciones de trabajo en una determinada empresa u organismos empresariales de una determinada actividad económica, la cual de origen a derechos y obligaciones en el ámbito de su relación de trabajo.
- **Conflictos de trabajo:** Obedecen cuando las condiciones de trabajo se determinan en el ámbito de la calidad del entorno laboral (Remuneración, salud ocupacional, relaciones humanas, beneficios socio económicos, entre otros). La solución de los conflictos laborales se lleva a cabo mediante el diálogo entre

las partes (representantes de la empresa y de los trabajadores) y dependiendo la magnitud del problema, intervendrá a solicitud de una de las partes los órganos del Estado, en nuestro caso del Ministerio del Trabajo como ente mediador y vigilante del cumplimiento de las normas de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.

No obstante el ordenamiento jurídico venezolano en materia laboral en caso de que las partes en un tiempo determinado no solucionan el conflicto da la posibilidad que los trabajadores opten por la huelga mediante la introducción de un pliego conflictivo por ante la Inspectoría del Trabajo competente, como se desprende del artículo 487 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras vigente, cuyo artículo establece los requisitos que se requieren para la huelga: a) haber presentado un pliego de peticiones conforme a la Ley; b) que se hayan establecido los servicios mínimos indispensables y los servicios públicos esenciales que no se verán afectados por la huelga, que puedan producir una afectación de carácter riesgosa para la población y c) haber transcurrido las 120 horas desde el momento de la consignación y admisión del pliego de peticiones de carácter conflictivo.

Ordenamiento jurídico, acciones, el arbitraje como vía de solución del conflicto.

- **La consulta, la colaboración y la participación:** también son mecanismos que permiten llevar las relaciones de trabajo pertinente en procura de un enfoque humano y social que ayuden a las organizaciones el alcance de su misión y desarrollo organizacional y al cubrimiento de las expectativas de los trabajadores en el ámbito laboral, su crecimiento personal y profesional, que apunten hacia un mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y las metas de la empresa.

C. Factores que inciden sobre la evolución de las relaciones de trabajo:

- La estructura económica, social y política del país.
- El marco legislativo y regulatorio de la relación de trabajo y sus mecanismos para el proceso del establecimiento de las condiciones de trabajo.
- El estudio de los problemas técnicos, humanos y sociales con ocasión del trabajo.

- La acción de organismos nacionales e internacionales, muy especialmente de la organización internacional del trabajo su siglas (OIT).

Organización Internacional del Trabajo OIT

“Todos deseamos tener una buena vida con paz, amor, salud y prosperidad. Al pensar en eso que deseamos, podemos descubrir que en buena medida, el trabajo nos ayuda a lograrlo ya que nos da la oportunidad para ser felices y obtener bendición”. Raúl Marroquin. En ese sentido del trabajo surge la Organización Internacional del Trabajo, en sus siglas OIT. en el año 1919, con la convicción de que la justicia social es necesaria y esencial para garantizar la paz mundial y permanente en el tiempo. Hoy es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa del mundo del trabajo y cuyo objetivo principal es proteger a los trabajadores y mejorar las condiciones del trabajo. Donde el crecimiento económico, la capacidad y el progreso social interaccionen entre sí en la búsqueda de la erradicación de la pobreza promoviendo políticas que hagan sustentable el bienestar social, de manera justa y el fortaleciendo las instituciones democráticas.

Los Estados Miembros de la OIT, están representados por delegados de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y empleadores que, mediante negociaciones tripartitas, han contribuido a elaborar un sistema de normas internacionales del trabajo.

La OIT, sus normas, estructura y funcionamiento es de un contenido histórico/social desde su origen en 1919, y ha ido evolucionando, adaptándose, creciendo y ofreciendo posibilidades de promover políticas laborales relativas al desarrollo sostenible, al trabajo digno, derechos de los seres humanos, y otros aspectos o áreas pertinentes a cada sociedad en el desempeño de sus actividades socioeconómicas.

Misión

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), está consagrada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización prosiguiendo su misión fundadora considera que la paz es esencial para la prosperidad.

En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso. Su estructura tripartita ofrece una plata-

forma desde la cual se promueve el trabajo decente para todos los hombres y mujeres. Sus principales objetivos son: fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

La misión de la OIT está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos:

1. Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
2. Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres pueden tener empleos e ingresos dignos.
3. Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos.
4. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

La OIT está al servicio de sus mandantes tripartitos y de la sociedad en general de diversas maneras, entre ellas:

- Formulando políticas y programas internacionales para promover los derechos humanos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y de vida, y

aumentar las oportunidades de empleo.

- Elaborando normas internacionales del trabajo respaldadas por un sistema singular de control de su aplicación.
- Formulando e implementando, en asociación activa con sus mandantes, un amplio programa de cooperación técnica internacional, para ayudar a los países a llevar a la práctica dichas políticas.
- Llevando a cabo actividades de formación, educación e investigación que contribuyen al progreso de todos estos esfuerzos.

Ubicación y presencia en el mundo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia de las Naciones Unidas cuyos mandantes son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta estructura tripartita hace de la OIT un foro singular en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus Estados Miembros pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales e internacionales.

Estructura organizativa

La Conferencia Internacional del Trabajo.

- Es el órgano superior de la OIT
- Se reúne anualmente, en junio, en Ginebra.
- Integrada por cuatro delegados de cada país miembro, dos de ellos elegidos por el gobierno, y los otros dos propuestos por las organizaciones de trabajadores y empleadores respectivamente.

Responsabilidades:

- Sancionar las normas internacionales del trabajo, mediante convenios y recomendaciones aprobadas por las dos terceras partes de sus miembros.
- Examina las memorias anuales que cada país debe presentar sobre el estado de la aplicación de las normas internacionales aprobadas y ratificadas por los representantes de sus miembros.
- Aprueba recomendaciones en los casos en que existen deficiencias.
- Cuenta con la Comisión de Expertos que debe examinar cada memoria y producir un informe a la Conferencia recomendando los cursos de acción en cada caso.

El consejo de administración

- Es el órgano administrativo de la O.I.T., se reúne cuatrimestralmente.
- Está integrado por 56 personas. De los 28 integrantes que corresponden a los gobiernos, 10 son designados directamente por los diez países de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Rusia) el resto por los delegados gubernamentales en la Conferencia. Los otros 28 miembros corresponden en partes iguales a los trabajadores y empleadores y son elegidos por los bloques correspondientes en la conferencia. Los miembros se renuevan cada tres años.

El comité de libertad sindical

Es un importante organismo que depende del Consejo de Administración, integrado por nueve de sus miembros, pertenecientes por partes iguales a los tres bloques. Su función es intervenir en las quejas relacionadas con la libertad sindical.

La importancia del C.L.S. radica en el alto perfil político de sus miembros, y en la facultad que tiene para producir recomendaciones críticas a

los gobiernos, cuando determina que la libertad sindical ha sido afectada.

Oficina Internacional del Trabajo

La Oficina Internacional del Trabajo. Está dirigida por el Director General, elegido por el consejo de Administración en mandatos de cinco años, quien a su vez contrata el personal de acuerdo a estrictas normas de concursos.

La Oficina Internacional del Trabajo es el staff permanente de apoyo a la tarea de la Conferencia Internacional y el Consejo de Administración.

Convenios Internacionales del Trabajo: Es un tratado internacional que debe ser ratificado para su exigibilidad. Fija las normas mínimas a observar por los Estados Miembros, respecto a la materia tratada.

Conforme al artículo 19 inciso 5) de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros tienen la obligación, dentro del plazo de un año posterior a la adopción de un convenio, recomendación o protocolo por la Conferencia Internacional del Trabajo, de ser sometido a las autoridades competentes. Las normas que sean ratificadas por un Estado Miembro de la OIT, tienen fuerza vinculante en derecho internacional. Al ratificar los Convenios los Estados Miembros

se comprometen, formalmente, a dar cumplimiento a sus disposiciones, de hecho y de derecho, de conformidad con el inciso d) del artículo 19 de la Constitución de la OIT., donde se plantea: “si el miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del Convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio”.

Las Recomendaciones

Las Recomendaciones complementan a los Convenios y contienen directrices para la política nacional, orientando la función legislativa y las prácticas laborales en los países. A diferencia de los Convenios las Recomendaciones no son objeto de ratificación por parte de los Estados, por lo que no generan obligaciones de forzoso cumplimiento sobre sus contenidos.

Convenios y Recomendaciones

La OIT sanciona convenios internacionales y recomendaciones. Ambos requieren una mayoría de dos tercios para ser aprobadas por la Conferencia Internacional. Los convenios internacionales constituyen tratados internacionales obligatorios para sus miembros una vez ratificados, en tanto que

las recomendaciones, no son obligatorias, no son ratificados por los Estados Miembros y constituyen sugerencias a los países para ir progresando en las relaciones laborales.

La declaración de los derechos humanos de las Naciones Unidas.

Da apertura a una mejor concepción de los derechos colectivos del trabajo y es así como ello da origen a la promulgación de los convenios 87 y 98 de la OIT, sobre la libertad sindical y a la sindicación y la negociación colectiva respectivamente, como mecanismo ético, justo y necesario para establecer y regularizar las condiciones de trabajo entre el empleador y sus trabajadores al servicio de la empresa.

CONVENIO NRO. 87: Libertad sindical protección del derecho de sindicación.

Fecha de adopción: 09 de julio de 1948

Ratificado por Venezuela el día 20 de septiembre de 1982

Establece dicho convenio que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los tra-

bajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

El principio establecido se refiere al derecho libremente ejercido por los trabajadores, sin distinción alguna, a organizarse para fomentar y defender sus intereses, este convenio reconoce que los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente y de afiliarse a ellas, para defender sus intereses, es decir, formar y ser parte de sindicatos. El convenio reconoce dos puntos de gran trascendencia política: “Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal”. Asimismo, “dichas organizaciones de trabajadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa” reafirmando el derecho a la huelga, a la libre elección por parte de los trabajadores, de igual manera tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y/o de

empleadores respectivamente. Esta disposición legal en materia del trabajo recoge el derecho del patrono o empleador a asociarse a los fines de la defensa teniendo como finalidad de los intereses de sus asociados.

Este derecho a la sindicación es recogida por la **Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria 6.076 de fecha 07 de mayo del 2012, en la cual dispone en el título VII “DEL DERECHO A LA PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA DE LOS TRABAJADORES, TRABAJADORAS Y SUS ORGANIZACIONES SOCIALES.**

CAPITULO I: DE LA LIBERTAD SINDICAL

Artículo 353.- “Los Trabajadores y Trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación

o injerencia contrario al ejercicio de este derecho”.

Como se puede apreciar, en el Artículo que antecede las Organizaciones Sindicales en sus funcionamientos gozan de la protección de esta Ley y por consiguiente del Estado a los fines del cumplimiento de su razón de ser; planteándose en los artículos siguientes la autonomía sindical, los derechos individuales y colectivos de la libertad sindical, la prohibición de prácticas anti sindicales y la prohibición de la injerencia patronal en los sindicatos de trabajadores.

El Artículo 360 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras da el derecho de asociación a patronos y patronas y dispone: **“Los patronos y patronas tienen derecho de asociarse de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, esta Ley, los convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por la República”.**

Convenio Nro. 98.- Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

Fecha de Adopción: 09 de julio de 1949

Ratificado por Venezuela el día 19 de Diciembre de 1968.

Este convenio, está fundamentado en el principio de protección de

los trabajadores en el ejercicio del derecho de sindicación y la protección de las organizaciones sindicales, así como el fomento de la negociación colectiva como mecanismos para el establecimiento de las condiciones de trabajo que regularán las relaciones de trabajo.

El convenio regula que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical. Especialmente protege el rechazo de su contratación a causa de su afiliación sindical, o el despido por su participación en actividades sindicales.

Igualmente estimula la creación de organismos nacionales que garanticen el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva de trabajo.

Como se podrá apreciar este convenio ratifica el derecho a la sindicación ósea conformación de sindicatos o gremios que tendrán como objeto la defensa de sus intereses; podría dar la sensación de que repite el objeto del convenio 87, ya indicado; pero no es así, porque recoge uno de los mecanismos importantes para el ejercicio de ese derecho que es la Negociación Colectiva de Trabajo, como el proceso para el establecimiento entre las partes (empleador, trabajadores) de las condiciones de trabajo fundamental en la calidad del entorno laboral.

Convención colectiva de trabajo

La Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras dispone en su capítulo II todo lo concerniente a la Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 431: “Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del estado.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza”.

El presente artículo se ajusta a los términos considerados en el convenio 98 de la O.I.T., e impulsa que las partes en sentido estricto en una relación de trabajo como son los empleadores y los trabajadores aborden el mecanismo de la negociación colectiva como un instrumento conveniente y eficaz para el establecimiento de las condiciones de trabajo que favorezcan

la calidad del entorno laboral como son: la higiene y seguridad industrial, la remuneración, el adiestramiento, los beneficios sociales, horarios de trabajo, el desarrollo profesional, entre otros; que ayuden a un mejoramiento de los procesos productivos que apunten hacia un incremento de la productividad y al mejoramiento del nivel de calidad de vida del trabajador.

En los artículos sub-siguientes nos indican los efectos de la negociación colectiva con los aspectos retroactivos, la progresividad de los beneficios y la duración de la convención colectiva del trabajo.

Convenio Nro. 151: Protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública.

Fecha de adopción: 27 de junio de 1978

Este convenio no ha sido ratificado por Venezuela.

Este convenio da un paso importante al exigir que los Estados fomenten procedimientos de negociación o cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de sus condiciones de empleo. **En efecto, el artículo 7 del Convenio Nro. 151 establece**

que “deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones”.

A tenor del Artículo 1, la única categoría que puede ser excluida de la aplicación de este convenio a parte de las fuerzas armadas y la policía, establecido en los convenios anteriores son: “los empleados de alto nivel que por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos” y “los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidenciales”.

En este sentido, la normativa aplicable está consagrado en la Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras en la **sección II: de las convenciones colectivas de trabajo del sector público artículo 442: “se someterán al régimen previsto en la presente sección, las negociaciones de convenciones colectivas de trabajo en el ámbito de la Administración Pública Nacional, institutos**

autónomos, fundaciones, asociaciones y empresas del Estado.

Las negociaciones colectivas que correspondan a Gobernaciones o alcaldías, sus órganos o entes, consejos legislativos, concejos municipales y contralorías, se someterán a este régimen, en cuanto le sea aplicable.

En este artículo se aprecia la decisión del estado de aplicar el convenio 98 de la OIT, bajo la figura de recomendación y los artículos sub-siguientes nos indican la **normativa aplicable estableciendo lineamientos técnicos y financieros para el proceso de la negociación y la ejecución de lo convenido procurando que los recursos económicos y financieros estén considerados en el presupuesto vigente para el momento de suscribir y poner en vigencia la convención colectiva en el sector público.**

Lineamientos técnicos y financieros para negociación colectivo del trabajo en el sector público.

El Artículo 443 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, establece que el presidente (a) de la República Bolivariana de Venezuela establecerá en Consejo de Ministros y Ministras los criterios técnicos financieros nacional en toda su estructura organizacional. En cuanto a los poderes públicos estatales o

municipales les corresponderá al Gobernador (a) o alcalde (sa), según sea el caso.

El Artículo 444 de la misma ley nos indica el procedimiento a seguir en cuanto a la consignación del proyecto de convención colectivo o petitorio, siendo para los casos de la administración pública nacional la Inspectoría Nacional del Trabajo dependencia inmediata de la Dirección General Nacional del Trabajo, ubicada en la Ciudad de Caracas; ahora bien, cuando se trate de la consignación del Proyecto de la Convención Colectiva del Trabajo a nivel de los órganos de la Administración Pública Estatal o Municipal se tramitará su consignación por ante la Inspectoría del Trabajo de su jurisdicción.

En ambos casos el inspector remitirá a la empresa u organismo del Estado el respectivo proyecto de Convención Colectiva a los efectos del estudio económico de factibilidad, quienes deberán luego remitirlo al Ministerio del Poder Popular que le corresponda la planificación y finanza del estado para determinar si el costo de las condiciones de trabajo vigente a las solicitadas, esta ajustado a las consideraciones presupuestadas del año económico correspondiente y su factibilidad de negociación en razón de la proyección económica para los años venideros.

De acuerdo al Artículo 445 de la susodicha Ley la Procuraduría General de la República juega un papel importante en todo este proceso, por cuanto a ella le compete el análisis jurídico del proyecto de convención colectiva, en virtud de ser el ente administrativo que tiene la responsabilidad de la defensa de los intereses de la República y le faculta a la Ley al igual que el Ministerio del Poder Popular con competencia en la Planificación y Finanzas, designar sus representantes ante el proceso de negociación lo cual le dará garantía legal a los acuerdo que darán origen al instrumento legal denominado Convenio Colectivo de Trabajo. Esta observancia debe ser adoptada por la Administración Pública Estatal o Municipal a través de la Procuraduría del Estado o la Sindicatura Municipal y la respectivas unidades de Planificación y Finanzas que le correspondan en su caso.

Referencias bibliográficas

- ASOCIACIÓN VENEZOLANA DE ABOGADOS LABORISTAS (1999). **Convenios Internacionales del Trabajo “Los Derechos de los Trabajadores en la era de la Mundialización**. Cuaderno Electrónico Laborales. Universidad Central de Venezuela.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Gaceta Oficial Nro. 5908 de fecha 19 de febrero del 2009.

CHIAVENATO, IDALBERTO (2009). **Gestión del Talento Humano**. Edit. Mc Graw. Hill. México.

DELGADO DE SMITH, YAMILE (2007). **Gestión de los Recursos Humanos**. Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela

DOLAN, SIMÓN Y RANDALL S.SCHULER, RAMÓN VALLE (1999) **La Gestión de los Recursos Humanos**. Edit. Mc.Graw-Hill/interamericana de España. España.

GÓMEZ, LUIS R. Y DAVID B. BALKIN, ROBERT L. CARDY (1997). **Gestión de Recursos Humanos**. Edit. Prentice Hall. Universidad de Cadis. España.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS. Gaceta Oficial Extraordinaria 6.066 de fecha 07 de Mayo 2012.

SHERMAN JR., GEORGE W. BOHLANDER. (1995). **Administración de los Recursos Humanos**. Grupo Editorial Iberoamérica. México.

VIVAS TERÁN, EZEQUIEL (1997). **Diccionario de Relaciones Industriales**. Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela.