



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**ANÁLISIS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA APLICABLE A LOS  
TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TRÁMITE DE LA  
GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE. AÑO 2017**

**TUTORA ACADÉMICA:**

Prof. María Montañés

**AUTORAS:**

MORENO MAURA; 21.095.875

PAREJO KARELIA; CI: 19.345.760

RIVERO MARVELYS; CI: 18.776.295

Trabajo de Grado, Modalidad Curso Especial de Grado, presentado como requisito parcial para optar al título de licenciadas en Gerencia de Recursos Humanos.

Cumaná, Marzo 2017

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
LISTA DE CUADROS .....	v
RESUMEN.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
NATURALEZA DEL PROBLEMA.....	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	7
1.2.1 Objetivo General.....	7
1.2.2 Objetivos Específicos.....	7
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	7
CAPÍTULO II.....	10
MARCO TEÓRICO .....	10
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	10
2.2 BASES TEÓRICAS .....	12
2.2.1 BREVE RESEÑA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	12
2.2.2 LA CONTRATACIÓN COLECTIVA O CONVENCION COLECTIVA .....	15
2.2.3 NEGOCIACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO .....	17
2.2.4 DURACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA .....	19
2.2.5 CARACTERÍSTICAS Y LOS EFECTOS MÁS RELEVANTES DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO .....	20
2.2.6 III CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA CON LA GOBERNACION DEL ESTADO SUCRE.....	22

2.2.7 LEGITIMO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES DE LA DIVISIÓN DE REGISTRO Y CONTROL.....	23
2.3 MARCO INSTITUCIONAL.....	25
2.3.1 Descripción De La Institución .....	25
2.3.2 Ubicación Geográfica De La Dirección De Personal.....	25
2.3.3 Reseña Histórica de la Institución.....	26
2.3.4 Misión de la Institución.....	27
2.3.5 Visión de la Institución .....	27
2.3.6 Objetivo de la Institución.....	28
2.3.7 Descripción del Departamento de Trámite.....	28
2.3.8 Estructura Organizativa de la Institución.....	28
2.3.9 ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL .....	30
2.4 BASES LEGALES .....	31
2.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS .....	32
CAPÍTULO III .....	35
MARCO METODOLÓGICO .....	35
3.1. NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	35
3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	35
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO .....	36
3.4. FUENTES DE INFORMACIÓN .....	36
3.4.1. FUENTES PRIMARIAS .....	36
3.4.2. FUENTES SECUNDARIAS .....	37
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ....	37
3.6. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	38
CAPÍTULO IV.....	39
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADO .....	39
4.1. ALCANCE DE LA CONVENCION COLECTIVA APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TRÁMITE DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE.....	39

4.2. BENEFICIOS SOCIOECONÓMICOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TRÁMITE DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE.....	47
4.3. APLICABILIDAD DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA EN LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TRÁMITE DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE.....	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	57
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES .....	58
BIBLIOGRAFÍA.....	59
ANEXOS.....	62
HOJAS DE METADATOS .....	68

## DEDICATORIA

A DIOS, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis metas, además de su infinita bondad y amor.

A mi abuela, por aconsejarme, enseñarme que no todo es fácil, pero siempre hay que luchar por lo que se quiere, por permitirme crecer y aprender a su lado. Te Adoro

A mi madre, por apoyarme, creer en mí y por ser lo más grande de este mundo. Te Amo

A mi padre, por ser más que mi padre mi amigo y apoyo incondicional. Te Amo

A mi hermano, porque logre alcanzar todo lo que se proponga y nos mantengamos siempre unidos. Te Adoro

A mis tíos padrinos, por su colaboración a lo largo de mi vida y especialmente en mi carrera universitaria. Los Adoro

A mis primos María, Rafael y Karelys porque tengan un futuro brillante. Los Quiero

A mi novio por apoyarme y acompañarme, por compartir buenos y malos momentos, siempre serás alguien especial. Te Amo MORSHI

A la Virgen del Valle por brindarme su protección, mantener viva mi fe y estar conmigo en cada paso que doy.

A mis compañeras de Alternativas de Grado: Marvelys y Maura. Y aquellos que no menciono pero saben que son importantes.

**Karelia**

## **DEDICATORIA**

:

A mi madre por haberme inculcado valores y guiarme en la vida. Te extraño, Dios te tenga en su gloria†.

A mi hijos Román y Thiago, quienes son mis pilares fundamentales y mis fuentes de inspiración para alcanzar mis metas. Los Adoro.

A mi tía Belkys, por ser mi apoyo y segunda madre. Dios te bendiga.

A mi hermano Frank, por siempre estar a mi lado. Te amo hermano.

A mi esposo, por ser mi compañero de vida, amigo y apoyo incondicional, gracias por estar conmigo en las buenas y en las malas. Te amo muchísimo MIPO.

A mis compañeras de Alternativas de Grado: Karelia y Maura por siempre contar con su amistad. Y aquellos que no menciono pero saben que son importantes.

**Marvelys**

## DEDICATORIA

A mi madre, por ser lo más grande, darme el don de la vida y convertirme en la mujer que soy hoy. Te llevo en mi corazón +.

A mi padre, por su apoyo incondicional día a día e impulsarme a alcanzar mis metas. Te amo.

A mi hermano, por ser ejemplo de hermano mayor y estar conmigo siempre. Espero que logres alcanzar todo lo que te propongas.

A mis tías, por siempre confiar en mí, por cada consejo y ayuda cuando más lo he necesitado.

A mis amigas, por estar siempre a mi lado y darme fuerzas para seguir adelante, que Dios nos mantenga unidas.

A mis compañeras de Alternativas de Grado: Marvelys y Karelia por siempre contar con su amistad. Y aquellos que no menciono pero saben que son importantes.

**Maura**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos principalmente a Dios, por darnos la voluntad y la fuerza de seguir adelante en nuestros estudios y hacernos cada día mejores profesionales.

A nuestro tutora académica, Abg. María Montañez por brindarnos sus orientaciones, conocimientos cordialmente y de esta manera culminar este estudio.

A la Universidad de Oriente por ser nuestra casa de estudio, brindarnos sus espacios para adquirir las mejores experiencias y recibir la formación académica que nos ayudará alcanzar los títulos de Licenciadas en Gerencia de Recursos Humanos.

A todos los profesores de la Universidad de Oriente, núcleo de Sucre, que día a día se esfuerzan para continuar preparando los mejores profesionales del país.

A todos nuestros compañeros de clases, con las cuales tuvimos experiencias maravillosas brindándonos confianza, consejos y amistad durante todos estos años de estudio.

Al Director del Departamento d Trámite de la Gobernación del Estado Sucre, por la ayuda prestada y por permitirnos llevar a cabo la investigación.

A los Trabajadores del Departamento de Trámite, por su gran apoyo y colaboración durante el desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

**Karelia, Marvelys y Maura**

## LISTA DE CUADROS

<b>CUADRO N°1</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: Tiempo de servicio en el departamento de Trámite .....	40
<b>CUADRO N°2</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: Dependencia del cargo que ocupa en el departamento .....	41
<b>CUADRO N°3</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: condición laboral del cargo que ocupa (Fijo o Contratado).....	42
<b>CUADRO N°4</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: ¿Estás afiliado a un sindicato?.....	42
<b>CUADRO N°5</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: ¿Eres beneficiario de la III Convención Colectiva .....	43
<b>CUADRO N°6</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: De acuerdo a lo establecido en la LOTTT posees el derecho como trabajador de estar amparado por una convención colectiva.....	43
<b>CUADRO N°7</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: La convención colectiva, la entiendes como.....	44
<b>CUADRO N°8</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: Quién lo representa en la negociación de la convención colectiva de trabajo .....	45
<b>CUADRO N°9</b> Relación absoluta y porcentual del indicador:Cuál es la convención colectiva que establece las condiciones que debe prestarse el trabajo, los derechos y obligaciones que corresponden entre los trabajadores, patrón y sindicato.....	46
<b>CUADRO N°10</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: La Convención Colectiva actual ampara solo a los trabajadores.....	47
<b>CUADRO N°11</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: La actual convención colectiva abarca las siguientes cláusulas: .....	48
<b>CUADRO N°12</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: Entre los	

beneficios que te ofrece la convención colectiva vigente, se encuentran .....	49
<b>CUADRO N°13</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: ¿Usted recibe la prima por profesionalización mensualmente? .....	50
<b>CUADRO N°14</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: El Ejecutivo cancela los servicios médicos integrales, seguro de vida, accidentes personales, servicios funerarios para que de tal manera se le garantice su bienestar .....	51
<b>CUADRO N°15</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: Mensualmente usted recibe con su salario las bonificaciones de transporte y alimentación ..	52
<b>CUADRO N°16</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: Entre otros compromisos adquiridos por los ejecutivos descritos en la convención colectiva que te ampara se encuentran .....	53
<b>CUADRO N°17</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: Usted goza de estabilidad laboral .....	54
<b>CUADRO N°18</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: En caso de culminar tu relación laboral por razón de jubilación te calcularan el monto a razón del 100% de último salario devengado .....	54
<b>CUADRO N°19</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: La Convención Colectiva, describe que tienes el derecho de participar en cursos de mejoramiento profesional totalmente gratis .....	55
<b>CUADRO N°20</b> Relación absoluta y porcentual del indicador: Usted recibe evaluaciones para la clasificación de su cargo .....	56



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
NÚCLEO DE SUCRE  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**ANÁLISIS DE LA CONVENCION COLECTIVA APLICABLE A LOS  
TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TRÁMITE DE LA  
GOBERNACION DEL ESTADO SUCRE. AÑO 2017**

TUTORA:  
Prof. María Montañez

AUTORAS:  
MORENO MAURA  
PAREJO KARELIA  
RIVERO MARVELYS

**RESUMEN**

La presente investigación se desarrolla con el propósito de analizar la convención colectiva aplicable a los empleados fijos del departamento de Trámite de la Gobernación del Estado Sucre, en donde se toma como referencia las leyes estipuladas en el país principalmente la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, Trabajador y Trabajadora, la Ley de los estatutos de la Función Pública y la III Convención Colectiva de los Trabajadores de la Gobernación del estado Sucre siendo las herramientas jurídicas que establecen las condiciones y beneficios que recibirá un trabajador. Entre los objetivos planteados se encuentran determinar el alcance de la convención colectiva aplicable a los empleados fijos, establecer los beneficios sociales de la convención colectiva y determinar la aplicabilidad de la misma en los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre. Año 2017. La población abordada se caracteriza por empleados públicos pertenecientes a la nómina de cargos fijos, en condición de sindicalizados. Bajo estas perspectivas se desarrolló la presente investigación con un alcance y nivel descriptivo, mientras que el diseño fue de campo, contando con el universo y población de catorce 14 trabajadores del Departamento de Trámite a los cual se le aplicó el instrumento de cuestionario para coleccionar la información necesaria que posteriormente fue tabulada, organizada, analizada y representada en cuadros para su mejor interpretación. De los resultados obtenidos se extrajeron las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

**Palabras claves: Beneficiario, Trabajador, Leyes y Cláusulas.**

## INTRODUCCIÓN

El contrato colectivo de trabajo también llamado convenio colectivo de trabajo o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. Tiene por finalidad la regulación de las condiciones de trabajo en sentido amplio y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales el establecimiento de medios para la solución de los conflicto y, en general, la protección de los trabajadores y sus familias, en función del interés colectivo y del desarrollo económico y social de la nación.

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral como salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales, así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores. representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, entre otros.

La convención colectiva de trabajo celebrada para determinar los aspectos sindicales, económicos, educativos, culturales y sociales de los trabajadores de la nómina de cargos fijos, se encuentran afiliados al Sindicato Único de Empleados Públicos de los Poderes Legislativo, Ejecutivo, Municipal y otros organizamos del estado (SUEPPLES), el cual, rige sus actuaciones laborales y procedimentales basándose en la Ley Orgánica del Trabajo Trabajador y Trabajadora (LOTTT) y la Ley de los Estatutos de los Funcionarios Públicos (LEFP) para establecer los derechos y deberes de los trabajadores.

Mediante el presente trabajo de investigación se pretende realizar un análisis de la convención colectiva aplicable a los trabajadores del departamento de trámite de la gobernación del estado sucre. Año 2017 con la finalidad conocer las condiciones de prestación del servicio de estos empleados públicos, además de abarcar los efectos jurídicos obligantes para determinar las condiciones de trabajo, derechos y beneficios que deben disfrutar dichos trabajadores.

Para llegar a concretar los objetivos de la investigación, se lleva a cabo bajo la siguiente estructuración:

Capítulo I Situación del Problema: Planteamiento del problema, objetivos de la investigación de la investigación, general y específicos, justificación y delimitación.

Capítulo II Marco Teórico: Antecedentes de la investigación, bases teóricas, marco institucional, bases legales y definición de términos básicos.

Capítulo III Marco Metodológico: Nivel de la investigación, Diseño, población, muestra, Técnicas e instrumento para la recolección de la información, así como las técnicas para el procesamiento de la información de la investigación.

Capítulo IV Presentación y Análisis de los resultados así como las conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO I**

### **NATURALEZA DEL PROBLEMA**

En este se describe de manera amplia la situación objeto de estudio, ubicándola en un contexto que permite comprender su origen, de tal manera se presenta el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación.

Asimismo, en esta sesión se expone algunas características relacionadas con las actividades que se ejecutan dentro del Departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre, con el fin de determinar las variables que podrían afectar la aplicabilidad de los derechos y acuerdos emanados en la Convención Colectiva que les compete.

#### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Las organizaciones públicas y privadas necesitan de la fuerza humana para cumplir con las metas que se proponen, por ello, realizan una captación de personas con cualidades, capacidades y perfil con la intención de que ocupen cargos y cumplan funciones específicas que permitan la operatividad efectiva y alcance del éxito organizacional. Dicha fuerza está representada por los trabajadores que día a día se esfuerzan para cumplir con sus deberes y asignaciones con el fin de percibir algún beneficio a cambio.

En los últimos tiempos, los beneficios que los trabajadores reciben han pasado por una serie de transformaciones que son avaladas y reconocidas legalmente en la búsqueda del bienestar laboral, social y económico tanto de los trabajadores como del patrono, en tal sentido, conseguir ventajas para

ambos, reconociendo la importancia que estos representan para el desarrollo y progreso de la sociedad.

En tal manera, para ello se han creado diversos mecanismos que permiten diseñar, acordar y aplicar los beneficios que forman parte de la garantía laboral que se constituyen en el marco legal y legítimo mediante la intervención y participación de distintas formas organizativas, tal como, los sindicatos, del cual la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajador y Trabajadora (2012), plantea que:

Las organizaciones sindicales tienen carácter permanente y tienen por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, del conjunto del pueblo, de la independencia y soberanía nacional conforme a la Constitución de la república Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados y afiliadas. (p. 151).

En vista de ello, se puede deducir que las organizaciones sindicales, poseen la obligación de hacer valer los derechos de los trabajadores de acuerdo a lo que establecen las leyes y acuerdos existente. Cabe resaltar que estos derechos son descritos mediante las Convenciones Colectivas, las cuales pueden darse en el sector público como en el privado, las mismas poseen carácter legal y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales y colectivos existentes o que luego se realicen en cualquier institución o empresa.

De acuerdo con ello, Garay (2014), la convención colectiva es: “Un acuerdo que se celebra entre dos o varios sindicatos de trabajadores y sus respectivos empleados para reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. (p. 41).Este

instrumento jurídico, se convierte en el arma más valiosa para la defensa las condiciones en que se va a desarrollar la relación laboral.

En el marco de la legalidad de acuerdo a la Ley Orgánica del trabajo, trabajador y trabajadora (2012), entre los derechos colectivos de la libertad sindical, se encuentra: “Ejercer el derecho de la negociación colectiva y el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo”. (p. 231). Es decir, los sindicatos tienen la obligación y derecho de convenir los acuerdos conjuntamente entre los trabajadores y patrones, con el fin de negociar las mejores condiciones laborales para ambas partes.

Bajo estas premisas, se resalta la importancia de la organización de lo trabajadores para que se establezcan de modo favorables las condiciones labores mediante los Sindicatos, siendo los medios más idóneos para la defensa sus derechos. Es por ello, que tomando estas consideraciones se aplican diversas técnicas de observación y entrevistas en el departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre que se encuentra bajo la dependencia de la División de Registro y Control; contando con un personal de 14 trabajadores, de los cuales 8 son analista que se encargan de elaborar las liquidaciones y anticipos de las prestaciones sociales de diferentes nóminas del personal empleado, obreros, jubilados, contratados y docentes, así como también de renunciaciones y remociones.

Allí, los trabajadores cumplen con distintas funciones según sea la asignación de su cargo y tareas, entre ellas, elaboración, control y trámite de las boletas de vacaciones, liquidaciones de contratados, solicitar y devolver expedientes al departamento de archivo, atención al público, elaboración de oficios, archivar y asentar oficios y demás documentos, elaboración de decretos, nombramientos y resoluciones, como también los cálculos y

revisión de prestaciones sociales.

Allí se pudo conocer, que los trabajadores de la nómina de cargos fijos, se encuentran afiliados al Sindicato Único de Empleados Públicos de los Poderes Legislativo, Ejecutivo, Municipal y otros organismos del estado (SUEPPLES), el cual, rige sus actuaciones laborales y procedimentales basándose en la Ley Orgánica del Trabajo Trabajador y Trabajadora (LOTTT) y la Ley de los Estatutos de los Funcionarios Públicos (LEFP) para establecer los derechos y deberes de los trabajadores.

Sin embargo, según lo expuesto por los encuestados, este sindicato opera de manera ineficiente, dado a que incumple los acuerdos de las mejoras salariales, ya que desde hace mucho tiempo presentan muchos problemas en cuanto a ello, ya que se le debita dinero por concepto de sus beneficios económicos, además hoy en día todos los servicios llamase Seguro HCM, seguro funerario, primas, bonificaciones, entre otros, carecen de valores adaptados a la situación económica actual de país, lo que dificulta que el alcance de las necesidades que viven los trabajadores de esta institución.

Por otra parte, lograron exponer que desconocen las funciones de este sindicato, además de manera acertada los textos que contempla la Convención Colectiva por la cual se rigen, conllevando a realizar quizás calificaciones negativas de este y la poca defensa de sus propios derechos y deberes que permitan disfrutar de sus beneficios. Por todo lo antes expuesto, a través de esta investigación se pretende realizar un análisis de la convención colectiva aplicable a los empleados fijos del Departamento de Trámite de la Gobernación del Estado Sucre. Año 2017, con el propósito de resaltar las causas y generalidades que conllevan al incumplimiento de los

derechos laborales de los trabajadores de dicha institución pública.

## **1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### 1.2.1 Objetivo General

Analizar la Convención Colectiva aplicable a los trabajadores del Departamento de Trámite de la Gobernación del Estado Sucre. Año 2017.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Determinar el alcance de la convención colectiva aplicable a los trabajadores del Departamento de Trámite de la Gobernación del Estado Sucre.
- Describir los beneficios socioeconómicos de la Convención Colectiva aplicable a los trabajadores del Departamento de Trámite de la Gobernación del Estado Sucre.
- Determinar la aplicabilidad de la convención colectiva en los trabajadores del Departamento de Trámite de la Gobernación del Estado Sucre.

## **1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El estudio realizado es de gran importancia ya que a través de la investigación, se llegaron a conclusiones y recomendaciones que permiten entender las relaciones los trabajadores del departamento de Trámite entre las convención colectiva, reconociéndola como una de las herramientas jurídicas importantes que condicionan la prestación de trabajo, así como las

obligaciones y beneficios que les conciernen al patrono y al trabajador, teniendo como objetivo la conveniencia de los intereses de las partes y la equidad en el caso concreto. Siendo el sindicato el responsable frente a los trabajadores de que sean cumplidos de buena fe los deberes y obligaciones que en ella se han establecido durante su vigencia.

Cabe resaltar, que está conformada por un pliego de peticiones en el cual se describen de las condiciones de trabajo, que en relación al campo laboral del sector público se ha llegado al incumplimiento de algunas cláusulas que la instituye. Es por ello, que el análisis de la convención colectiva aplicable a los trabajadores del departamento de trámite de la gobernación del estado Sucre resulta fundamental para evaluar el alcance de las mismas, el cumplimiento de los beneficios tanto económicos como sociales de los trabajadores y sus familiares ya establecidos.

En tal sentido, resulta de mucho beneficio para los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre, ya que podrán conocer la integración de las cláusulas que los protege como trabajador sindicalizado asociado a la III Convención Colectiva de SUEPPLES y de esta manera verificar el cumplimiento de los deberes patronales, lo que los podría conllevar a la exigencia de sus derechos. Del mismo modo, es provechoso para el equipo investigador, ya que, además de comprobar las habilidades cognitivas que forman parte de la formación profesional, permitirá cumplir con uno de los requisitos obligatorio de Trabajo de Grado, Curso Especial de Grado para Optar al Título de Licenciados en Gerencia de Recursos Humanos.

Aunado a ello, para el común de los ciudadanos, la investigación permite conocer situaciones reales de la Convención Colectiva desde una

perspectiva de la Gerencia de Recursos Humanos, en la administración pública, específicamente de la Gobernación del estado Sucre.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

En este capítulo se describe las referencias teóricas que dan sustento a la investigación del mismo modo, las leyes y normativas que acreditan el objeto de estudio mediante los antecedente, marco teórico y marco legal.

#### **2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Campanelli y Fajardo (2012), en su trabajo titulado Consideraciones sobre Contratación Colectiva. Estado Sucre y presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Administración Comercial, cuyo objetivo general fue “Analizar las cláusulas de tipo económico, socio– económico y sindical más importantes correspondientes a los contratos colectivos de las empresas estudiadas”, y entre las conclusiones más relacionadas con la presente investigación están:

Si bien es cierto que la negociación colectiva representa la vanguardia del proceso social, también lo es el hecho de que ella sola no constituye una panacea para resolver todos los problemas que interesan a los trabajadores.

Por medio de la contratación colectiva las empresas podrán adecuarse a las exigencias laborales y económicas de sus trabajadores, y dirigir su contribución a consolidar las políticas estatales encaminadas a detener la inflación, asegurar el empleo y la estabilidad laboral y defender el salario real de los trabajadores. (p. 91).

De acuerdo a la idea de Campanelli y Fajardo, se puede decir, que la

convención colectiva representa el progreso del proceso social, pero ella sola no es el remedio a todos los problemas que conciernen a los trabajadores, sin embargo, las convenciones colectivas impulsan a las empresas e instituciones adecuarse a las exigencias laborales y económicas de sus trabajadores.

Moreno, E y Rodríguez, C (2012), en trabajo de investigación titulado la contratación colectiva desde una perspectiva sindical, Cumaná - Año 2012. Caso: Sindicato Único de Empleados Públicos de los Poderes Legislativo, Ejecutivo, Municipal y de otros Organismos del Estado Sucre (S.U.E.P.P.L.E.S.) y la Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre para optar al título de licenciados en Gerencia de Recursos Humanos en la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, mediante el cual arrojaron las siguientes conclusiones:

El papel de la directiva de S.U.E.P.P.L.E.S. en los procesos de discusión y aprobación de la convención colectiva, es de buena a excelente, porque tienen una participación muy activa enfocada a lograr el máximo de los beneficios a favor de los trabajadores y siempre hace lo posible para que se cumpla con lo establecido en dicha convención e incluso hasta realizar formas de presiones extremas en contra del patrón, si es necesario, para que cumpla con lo acordado. (p. 81).

Interpretando la idea de los autores mencionados en el párrafo anterior, se logra entender que los sindicatos representan el medio para alcanzar las negociaciones con el patrono en función de proporcionar los beneficios necesarios y establecidos en las leyes de los trabajadores y la Convención Colectiva es el instrumento donde se concretan de manera física todos estos acuerdos o negociaciones.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

En la presente investigación las bases teóricas se sustentan en las principales variables planteadas en el título, que permiten explicar y reforzar la realidad investigada.

### **2.2.1 BREVE RESEÑA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

Inicialmente los patronos formulaban el reglamento de fábrica, al que debían someterse todos los obreros y que tácitamente aceptaban éstos cuando entraban a laborar en la negociación; pero contra ese reglamento lucharon los sindicatos y entonces se llegó a la más feliz de las soluciones, creando un instrumento que armonizara los intereses de ambas partes, que fuera resultado de las discusiones entre sus representantes y se aceptara como la ley del grupo a la que todos debían someterse. Este instrumento se denominó contrato colectivo de trabajo, por comparación y diferenciación con el contrato individual.

Para ello, las empresas creadas dentro de la era de la revolución industrial se agruparon en conjuntos, más o menos numerosos de trabajadores, que estuvieron ligados con su patrón por el contrato individual de trabajo que cada uno debió haber celebrado.

De manera general, el contrato colectivo de trabajo poseía dos orígenes, el bien común, acuerdo de las partes o bien la resolución de la autoridad. Entre las características de éste contrato, es obligatorio para el patrón y la inmediatez, que consiste en que al celebrarse o reformarse un contrato colectivo, inmediatamente, en forma automática, se modifican las cláusulas de los contratos individuales existentes.

El propósito, es establecer un conjunto de normas reguladoras de la vida en el trabajo y protectoras de los trabajadores, mejorando, hasta donde fuera posible, sus condiciones laborales. Por otra parte, instruye a los patronos mediante un reglamento o conjunto de normas que definieran cómo realizar el trabajo en términos generales, asegurando la ejecución en tiempo oportuno de todas aquellas labores propias de su empresa.

A propósito de ello Álvarez (2007), señala que:

A primera vista la invención del contrato colectivo solamente significaba un acuerdo de voluntades, de carácter completamente privado, y que servía para regular una situación interna; mas este instrumento fue cobrando una fuerza insospechada hasta llegar a ser, como ocurre en la actualidad, una de las formas más novedosas y ágiles para modificar o dar nacimiento a normas jurídicas. (p. 68).

Es decir, en un principio cuando este surge dentro de las empresas, solo incluía al sector privado, no obstante, la misma fue abarcando otros sectores laborales y se ha transformado en un instrumento de suma importancia dentro de sistema laboral cualquiera que sea sus especificaciones y funciones. Además de ello, la valoración jurídica que se le otorga permite su aplicabilidad y cumplimiento dentro de las empresas e instituciones públicas y privadas.

En el mismo orden de ideas, teniendo en cuenta su esencia y mencionando entre ellas a los que dan nacimiento a la ley o a los estatutos de una sociedad, señalándose como caso típico el acto que realiza el Poder Legislativo cuando crea una ley o el Poder Ejecutivo cuando expide un reglamento o las sociedades particulares cuando aprueban sus estatutos. Pues bien, el acto que realizan el patrón y sus trabajadores para crear el

contrato colectivo es uno de ellos.

Sin embargo, hay diferencias en la naturaleza de las cláusulas contenidas en un contrato colectivo y los artículos de una ley y en esto estriba, posiblemente, la enorme ventaja de las primeras. Las disposiciones de la Ley son permanentes, generales y abstractas, o sea, que se expiden para que rijan indefinidamente, hasta que un cambio en las condiciones sociales requiera la modificación del precepto legal. Se aplican a todos los individuos que caen dentro de los presupuestos de la norma y en la extensión territorial correspondiente a la esfera estatal o a la federal. Su contenido es impersonal. Las cláusulas del contrato colectivo se revisan periódicamente, para ir las ajustando a las necesidades cambiantes de un grupo que evoluciona, su campo de aplicación se reduce a la empresa o empresas con las que se celebre y tienen un carácter concreto refiriéndose a una empresa o institución y a un sindicato determinado.

Cabe resaltar que, el Poder Público ha reconocido el valor de estos instrumentos colectivos y como la Ley solamente contiene un mínimo de derechos, deja a los contratos colectivos que se extiendan en la adquisición de nuevos y mejores derechos para los trabajadores y de condiciones más benéficas para el trabajo en relación con el patrón. Pero a la inversa, el contrato colectivo no puede restringir las prerrogativas que concede la Ley, como ésta no puede hacerlo en relación con los mandatos constitucionales.

Es oportuno aclarar que el contrato colectivo no puede, desvirtuar o anular derechos que son esenciales a la calidad del patrón, como tampoco puede invalidar preceptos de orden público, todos ellos contenidos en la Ley.

## 2.2.2 LA CONTRATACIÓN COLECTIVA O CONVENCIÓN COLECTIVA

Actualmente a se habla de Convención Colectiva y no de contratación colectiva, que data de épocas pasadas originalmente de la Ley del Trabajo de 1936, y sin embargo en oportunidades se escucha entre profesionales del derecho del trabajo, estudiantes, representantes de entidades de trabajo, sindicalistas, trabajadores y trabajadoras, de esa denominación contrato colectivo o contratación colectiva, por lo que se debe erradicar esta denominación no prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajador y Trabajadora (LOTTT).

En esta, no se prevé la negociación de la convención colectiva de trabajo, con grupo de trabajadores, de allí que se tenga una de las partes, solo a las organizaciones sindicales para tal efecto, y que a la vez cumplan con los requisitos legales para ello. Esta Ley amplió a los trabajadores y trabajadoras que se pueden incluir como beneficiarios de esa convención colectiva de trabajo, exceptuando los trabajadores y trabajadoras representantes de la entidad de trabajo que estén representando a la misma en la mesa de negociación, siempre y cuando así lo acuerden las partes.

Las convenciones colectivas de trabajo al igual que los sindicatos son derechos que tienen los trabajadores y que tienen rango constitucional, además de lo estipulado y especificado en las respectivas leyes que regulan la materia laboral, como lo son la Ley Orgánica del Trabajo , trabajador y Trabajadora (LOTTT) y su respectivo reglamento.

En concordancia con lo anterior, la convención colectiva se puede definir como el acuerdo normativo mediante el cual uno o más sindicatos de trabajadores y el o los empleadores, estipulan o acuerdan las condiciones de

trabajo de su relación laboral. Cabe resaltar, que actualmente, muchas convenciones colectivas poseen cláusulas sobre estrategias organizacionales.

Atribuyendo determinaciones de la misión de la empresa, normas sobre la forma de organizar el trabajo, compromisos de políticas ambientales. Dando como resultado que la mayoría de las convenciones colectivas sean efectivamente estatutos acordados sobre las condiciones de trabajo, relaciones entre las partes, con novedosas políticas de formación profesional y de medio ambiente del trabajo, entre otras.

El contenido de las convenciones colectivas de acuerdo a lo establecido por Arismendi y Richter (2005), suele dividirse en:

- a) Cláusulas Normativas: son aquellas que regulan las relaciones de los trabajadores y el patrono, desde el punto de vista económico, (cláusulas económicas) y social (cláusulas sociales).
- b) Cláusulas Obligatorias o Sindicales: se refieren a las relaciones entre las partes de la convención colectiva, (Sindicato y Patrono) creando derechos y obligaciones que sólo son exigibles por éstas.
- c) Cláusulas de Envolvura y de Ejecución: son aquellas que sirven para la interpretación del propio contrato o para garantizar su cumplimiento. (p. 22).

En razón de lo antes mencionado, es que no se puede desligar el sindicato de las convenciones colectivas, ya que una es originaria o sucesiva del otro, es decir que una de las finalidades primordiales de los sindicatos es luchar por obtener los más adecuados beneficios para los trabajadores que representan, a través de la discusión y aprobación de una convención colectiva de trabajo que establezca de manera clara y precisa las normas y estipulaciones que mejoren las condiciones en las cuales se realiza el trabajo.

### 2.2.3 NEGOCIACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

De acuerdo al Artículo 443 de la LOTT:

El Presidente o Presidenta de la República Bolivariana de Venezuela, en Consejo de Ministros y Ministras, establecerá los criterios técnicos y financieros que deberán atender quienes representen en las negociaciones colectivas al Poder Público Nacional, sus órganos y entes.

En tal sentido, la negociación colectiva de trabajo es importante para la entidad de trabajo del estado que persigue unas relaciones laborales armoniosas; para el trabajador y trabajadora que aspira tener en cuenta beneficios económicos y sociales satisfactorios, y para los representantes de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus sindicatos el lograr reivindicaciones para su gremio y representados.

Las fases del proceso de la negociación colectiva de las entidades de trabajo en el sector laboral, se deben acentuar que predomina el protagonismo, el respeto de los intereses y la reproducción de iniciativas de las partes en un cuadro de confidencialidad. En el mismo, se trabaja para lograr un fin único, como lo es para que la solución de interés de las partes quede bien definida en la ulterior convención colectiva.

La entidad de trabajo de la gobernación del estado Sucre, estando como patrono, no permite que sus representantes en las negociaciones, sean beneficiarios de esa convención colectiva, debido a que perdería la esencia propia de todo representante patronal, y más en una negociación colectiva de trabajo del sector público, esto compete a los trabajadores de Dirección.

De acuerdo al artículo 37 de la LOTTT:

Se entiende por trabajador o trabajadora de dirección el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores, trabajadoras o terceros, y puede sustituirlo o sustituirlas, en todo o en parte, en sus funciones.

En este sentido, este sector laboral, es la máxima representación del patrono en este caso la Gobernación del Estado Sucre en las discusiones de las Convenciones Colectivas, lo que permite la participación de los trabajadores de la división de registro y control en la negociación de estas, siempre cuando forme parte del sindicato autorizado. A propósito, Venezuela suscribió y ratificó el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, referente a la aplicación de los principios del derecho a la sindicación y de negociación colectivo, el cual en su artículo 4 establece que:

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

En este orden de ideas, la Constitución de República Bolivariana de Venezuela, establece el derecho de la negociación colectiva de trabajo de acuerdo a su artículo 96, en los términos siguientes:

Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y

establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras, activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

De acuerdo al referido artículo de la Constitución, se determina que los trabajadores y trabajadoras del sector público tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, cumpliendo los requisitos establecidos en la ley, lo que le asigna valor constitucional.

#### 2.2.4 DURACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Al respecto, en la ley se establece la duración de vigencia que posee este instrumento laboral, a propósito la LOTTT en su artículo 435 indica que:

La convención colectiva de trabajo tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres (3) años ni menor de dos (2) años, sin perjuicio que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores.

Vencido el período de una convención colectiva de trabajo, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores y las trabajadoras, continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya.

Las partes podrán, mediante Acta Convenio, prorrogar la duración de la convención colectiva por un límite que no excederá de la mitad del período para la cual fue pactada.

En especial, este punto transgrede la propia LOTTT, al no permitirse con esta prórroga la justa distribución de la riqueza y el desarrollo de los trabajadores y trabajadoras, así mismo compromete el principio de progresividad que establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. En relación a ello, la III Convención Colectiva de Trabajo del

ejecutivo del Estado Sucre, fue celebrada para ser implementada para el periodo 2006-2007, manteniéndose en vigencia dado a que aún no se ha presentado un nuevo proyecto de Convención Colectiva.

Esta situación por su puesto afecta a los trabajadores, porque desde esa fecha hasta hoy aplicando la realidad cambiante en la que viven las personas, surgen otras necesidades importantes que deben ser estudiadas e incluidas en este instrumento jurídico.

Aunado a ello, es válido resaltar que este derecho a la negociación de las convenciones colectivas de trabajo por parte de las entidades de trabajo de la Gobernación del Estado Sucre no es totalmente equiparable al que asiste a los trabajadores y trabajadoras del sector privado, toda vez que las condiciones técnicas y financieras en el caso de convenciones colectivas del sector público, son establecidas exclusivamente y obligatorias por la Administración Pública.

#### 2.2.5 CARACTERÍSTICAS Y LOS EFECTOS MÁS RELEVANTES DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Entre las características y efectos más relevantes de la convención colectiva de trabajo, de acuerdo a lo establecido en distintos artículos de la LOTTT se pueden enumerar los siguientes:

a) La convención colectiva de trabajo consiste en una regulación de las condiciones de trabajo impuesta por la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa o empresas de una misma rama industrial, comercial o agrícola. De allí que la obligación que tiene el patrono a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo, sea con el sindicato que represente la

mayoría absoluta de los trabajadores bajo su dependencia. Si éstos realizan actividades correspondientes a profesiones distintas, el sindicato profesional, para ejercer el derecho a celebrar la convención colectiva, deberá representar la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva profesión

b) Contiene normas que regulan las relaciones de trabajo, que son de aplicación general en la empresa o sector de que se trate.

c) Sus efectos son expansivos, es decir, sus estipulaciones se aplican a todos los trabajadores, así no formen parte del sindicato que celebró la convención colectiva con el patrono o hubiesen ingresado a la empresa en fecha posterior a la celebración de dicha negociación.

d) Íntimamente ligado al efecto expansivo antes señalado, está su efecto automático, por cuya virtud las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados, o que se celebren durante su vigencia a excepción de los de los empleados de dirección y de confianza y de los representantes del patrono que autoricen su celebración.

e) Las cláusulas económicas y sociales, es decir, aquellas que ingresaron a la esfera subjetiva de derechos de los trabajadores, no pueden ser desmejoradas en negociaciones posteriores, a menos que sean cambiadas por otros beneficios, siempre y cuando la ponderación de los mismos no conduzca al desmejoramiento de las condiciones anteriores.

## 2.2.6 III CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO SUSCRITA CON LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE.

En ella, se sirve dentro de sus textos integro cada uno de los derechos y deberes para el ejercicio laboral, así como otras herramientas como guía para la realización de algún trámite ante las autoridades competentes, mediante cláusulas. De acuerdo con la III Convención Colectiva de Trabajo (2006-2008), se establecen entre ellas:

1. Cláusulas Sindicales
2. Cláusulas Jurídicas Sindicales
3. Cláusulas socio-culturales, deportivas y educativas
4. Cláusulas asistenciales
5. Cláusulas Económicas

A través de las mismas se describen detalladamente los beneficios, derechos y deberes que condicionan el cumplimiento de las funciones laborales por parte de los trabajadores de la Gobernación del estado Sucre y por ende los pertenecientes a la División de Registro y Control.

Entre las cláusulas más resaltantes se encuentran:

- Reconocimiento del sindicato. El ejecutivo reconoce al Sindicato Único de Empleados Públicos de los Poderes Legislativo, Ejecutivo, municipal y otros organismos del Estado Sucre (S.U.E.P.P.L.E.S), como legitimo representante de los empleados y empleadas a su servicio.
- El ejecutivo concederá permiso remunerado a los trabajadores para asistir a las asambleas de afiliados programadas por el sindicato en horas laborales.

- El ejecutivo se obliga a incorporar en su presupuesto anual, una partida destinada a la creación e incremento de un fondo para el pago de las Prestaciones Sociales.
- El ejecutivo se obliga a cancelar la hora extraordinaria laboral con un 50% sobre la hora de jornada ordinaria.
- El ejecutivo concede permiso remunerado a las trabajadoras en estado de gravidez.
- El ejecutivo concede permiso remunerado a los trabajadores sindicalizados que estén cursando estudios superiores.
- El Ejecutivo garantiza en las áreas de trabajo las condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente adecuado.
- El ejecutivo se compromete a cancelar una prima mensual por profesionalización.
- El ejecutivo se compromete a colaborar con los gastos de la fiesta de navidad con los hijos de los trabajadores sindicalizados.
- El ejecutivo se compromete a prestar servicio integral a los beneficiarios de la presente Convención colectiva de Trabajo.

Así otras cláusulas económicas referidas al compromiso de Ejecutivo de cancelar los servicios médicos integrales, seguro de vida, accidentes personales, servicios funerarios, bono por nacimiento de hijos, bono por matrimonio, bono vacacional, prima por hijos, bonificación de fin de año. Prima por antigüedad, bono de alimentación y bono de transporte. Del mismo modo, indica la escala especial de sueldos.

## 2.2.7 LEGITIMO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES DE LA DIVISIÓN DE REGISTRO Y CONTROL

Esta división forma parte del departamento de Trámite de la Gobernación

del Estado sucre, y por ende su máximo representante para discutir los acuerdos laborales con el patrono, así como el encargo de cumplir y hacer cumplir las cláusulas establecidas en el instrumento jurídico de la Convención Colectivas es el Sindicato Único de Empleados Públicos de los Poderes Legislativo, Ejecutivo, municipal y otros organismos del Estado Sucre (S.U.E.P.P.L.E.S). el cual, es un sindicato del sector público que tiene como objetivo defender los derechos de los empleados públicos sindicalizados de los poderes Ejecutivo y Legislativo del Estado Sucre y de algunos de sus Municipios, como; Ribero y Andrés Eloy Blanco.

Es una organización sindical que agrupa en su seno a los empleados públicos, al servicio de la administración pública estatal centralizada o descentralizada, municipal centralizada o descentralizada, fue registrado como organización sindical el 18 de Septiembre de 1979 y actualmente está adscrito a FEDEUNET (Federación Unitaria Nacional de Empleados Públicos).

Según lo establecido en el artículo 3 de sus estatutos, se pueden mencionar algunas de sus finalidades y objetivos, considerados los más relevantes o usuales, como son los siguientes:

La acción unificadora de los empleados públicos para el mejoramiento integral de sus condiciones laborales, económicas y sociales, mediante una mejor retribución de sus funciones, el resguardo de sus derechos, el efectivo disfrute y remuneración oportuna de la vacaciones anuales, los planes adecuados para la adquisición de viviendas, la implantación de eficientes servicios médico – asistenciales, seguro de vida colectivo y sistema uniforme de jubilación.

La defensa y el sostenimiento de la constitucionalidad.

La constante lucha contra el alza del costo de la vida, la creación de cooperativas de consumos, de ahorros y de créditos, centro de recreación y de cultura, bibliotecas, órganos de divulgación y de cualquier otra índole para el desarrollo y esparcimiento de todos sus afiliados.

En estas se engloban de manera general las justificaciones o razones que orientan las acciones del mencionado sindicato.

## **2.3 MARCO INSTITUCIONAL**

En este apartado se hará referencia a la Institución objeto de estudio. Se desarrollarán aspectos como la descripción de la misma, ubicación geográfica, reseña histórica, misión, visión, objetivos, estructura organizativa y el organigrama de la institucional.

### **2.3.1 Descripción De La Institución**

La dirección de personal de la gobernación del Estado Sucre es un ente de carácter público la cual se encarga de llevar a cabo las normas y procedimientos administrativos aplicables al recurso humano para lograr la operatividad de los distintos procedimientos requeridos para dar cumplimiento con los fines dispuestos en las leyes y políticas de Estado.

### **2.3.2 Ubicación Geográfica De La Dirección De Personal**

Su sede se encuentra ubicada en Cumaná, específicamente en el Edificio San Elías de la A.V. Petión, Parroquia Ayacucho.

### 2.3.3 Reseña Histórica de la Institución

Como un hermoso homenaje al Padre de la Patria en el Centenario de su muerte, se erigió el Palacio de Gobierno del Estado Sucre el 17 de Diciembre de 1930. La obra arquitectónica fue iniciada el mismo día del Decreto N° 15 con fecha del 3 de febrero del mismo año, firmado por el Presidente del Estado, Doctor Antonio Álamo.

La obra estuvo bajo la dirección de la Oficina Técnica de Construcción de J. Martín Pascual e Hijos, con un perímetro de 3500 M2; también fueron construidos el Parque Bolívar y la Estatua del Libertador. El 17 de Diciembre de ese mismo año, fue inaugurado el complejo arquitectónico, bajo un riguroso ceremonial que incluyó la lectura de los Decretos de Obras, la entonación del Himno Nacional, el revelamiento de la estatua y finalizando con un discurso del Gobernador del Estado Sucre.

Al transcurrir el tiempo, el Poder Ejecutivo del Estado Sucre ha sufrido diversas modalidades a consecuencia de las transformaciones o cambios políticos, económicos y sociales, ocurridos en Venezuela. En su origen, el Poder Ejecutivo de la Provincia de Cumaná y luego Estado Federal de Cumaná, estaba constituido por un secretario, el cual tenía bajo su responsabilidad el Gobierno y la Administración de la Provincia.

A medida que el Gobierno y la Administración de la región se fueron haciendo cada vez más complejos, fue necesario cambiar la estructura organizativa del Poder Ejecutivo. Es así como en la actualidad, este Poder lo ejerce el Gobernador y un Secretario General de Gobierno para darle cumplimiento a las funciones que se llevan a cabo a través de ocho (8) Direcciones, cinco (5) de las cuales dependen del Secretario General de

Gobierno; estas son: Administración, Educación, Obras Públicas Estadales, Cultura y Turismo.

Por su parte, la Dirección de Personal, Planificación y Presupuesto e Información y Relaciones Públicas, dependen directamente del Gobernador. La Dirección de Personal se encarga de atender los lineamientos de la Oficina Central de Personal y Coordinar sus aplicaciones.

#### 2.3.4 Misión de la Institución

Según la Dirección de Personal, en su Manual de Normas y Procedimientos Administrativos (2016), la misión de la institución es: “Garantizar la aplicación de las normas y procedimientos administrativos para lograr los niveles de productividad del Recurso Humano con eficiencia, transparencia y rapidez, bajo un ambiente armonioso que conlleven al fortalecimiento social y a la economía del Estado”.

#### 2.3.5 Visión de la Institución

En cuanto a ello, la Dirección de Personal, en su Manual de Normas y Procedimientos Administrativos (2016), la visión de la institución es:

Ser una Dirección altamente comprometida a brindar una eficiente atención profesional al talento humano, a través de un personal calificado, competitivo, con sensibilidad humana, con vocación de servicio, discreto y ético, respaldado con una tecnología especializada, mostrando una imagen sólida de credibilidad, interactuando nuestro entorno social, para servir de guía en la promoción fortalecimiento intelectual de todo el Capital Humano, adscrito al Ejecutivo Regional del Estado Sucre, orientada hacia la excelencia con proyección nacional.

### 2.3.6 Objetivo de la Institución

Garantizar los mecanismos gerenciales, las políticas administrativas y una buena planificación que permita una gestión eficiente y efectiva en lo relativo a: Asesoría Legal, Registro y Control, Contratación Colectiva, Supervisión de personal, Atención Social, Servicio Social, Reclutamiento y Selección, Adiestramiento, Clasificación, Remuneración y Calificación de Servicios de las Dependencias que conforman el Poder del Ejecutivo del Estado Sucre.

### 2.3.7 Descripción del Departamento de Trámite

El departamento de trámite de la dirección de personal de la Gobernación del Estado Sucre se encarga de realizar los procedimientos administrativos en lo que se refiere a cálculos de vacaciones y prestaciones sociales para dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en la legislación laboral.

### 2.3.8 Estructura Organizativa de la Institución

Se cuenta con una estructura organizativa lineal-funcional formalmente constituida, la cual se ha diseñado para facilitar el cumplimiento de su misión. Los lineamientos son de forma ascendente a descendente comenzando por el despacho del Gobernador que es el ente inmediato del Poder Ejecutivo Nacional en el Estado Sucre, y en tal carácter, cumplirá y hará cumplir los decretos, resoluciones y reglamentos que dicte el Poder Nacional.

La estructura lineal está conformada por las siguientes Direcciones:

\* Dirección de Administración: Le corresponde todo lo referente a la administración de bienes, títulos y dinero.

\* Dirección de Educación: Tiene como función la creación y administración de títulos educacionales dependiente del Estado Sucre.

\* Dirección de Cultura: Esta se crea para promover, desarrollar, incentivar, estimular y orientar toda la política cultural del Gobierno Regional.

\* Dirección de Turismo: Esta vela por la realización de los proyectos turísticos que están incluido dentro del presupuesto ordinario y el presupuesto coordinado.

\* Dirección de Obras Públicas: Este es el organismo de la ornamentación del estado.

De acuerdo a la estructura estas Direcciones dependen Funcionalmente de las siguientes Dependencias:

\* Dirección de Personal: Se encarga de atender los lineamientos de la oficina central de personal y coordina su aplicación

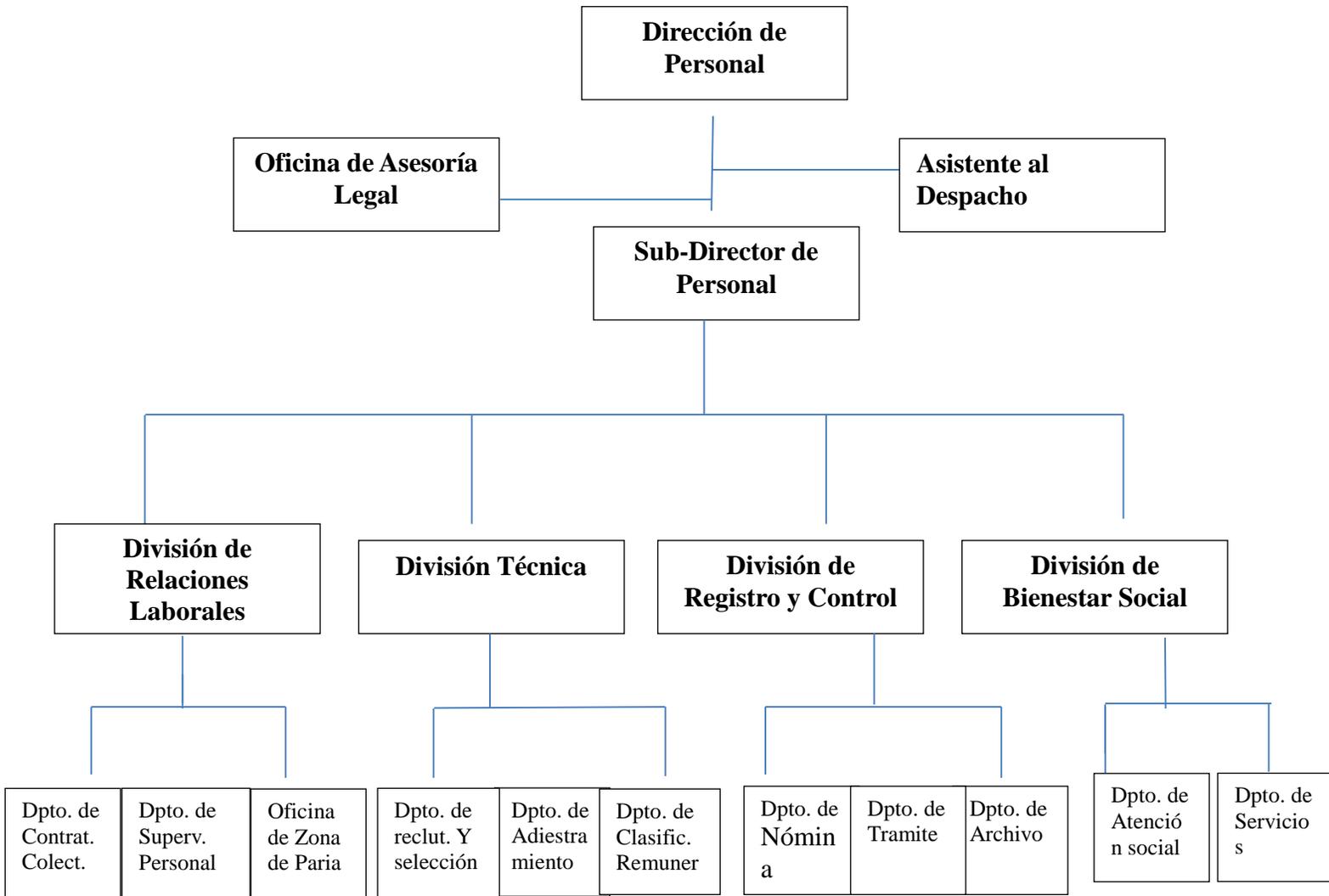
\* Dirección de Planificación y Presupuesto: Actual como oficina Estatal de presupuestos, estudia las posibilidades de desarrollo económico y social

\* Dirección de Información y Relaciones Publicas: Se encarga de establecer los mecanismos de procedimientos apropiados para mantener debidamente informada a la ciudadanía sobre las políticas la acción y proyecto del Ejecutivo Nacional y Regional

\* COPRES: Es el Comité de Organización para la Reforma del Estado. Adicionalmente se encuentran oficinas independientes como lo son:

\* Oficina de Consultoría Jurídica: Trata de la supervisión y seguridad del proceso de privatización de bienes y servicios del sector público. Se encarga de la fiscalización, evaluación y control de todas las empresas pertenecientes al estado, las cuales han sido privatizadas por el proceso de descentralización.

### 2.3.9 ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



**Fuente: División de Personal, Gobernación del estado Sucre.**

## **2.4 BASES LEGALES**

Los documentos jurídicos que se relacionan directamente con la investigación, y que permiten proporcionar un reforzamiento legal para darle forma en un marco social, político y cultural, son los siguientes:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, de fecha 15 de diciembre de 1999, según Gaceta Oficial No 5.453 Extraordinaria, en su Capítulo V de los Derechos Sociales y de las Familias, hace referencia a los Derechos de los Trabajadores en materia Sindical, en el artículo 96 establece que:.

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

De acuerdo con estos artículos se puede notar que en Venezuela está establecido de manera explícita en la Constitución de la República, que es la ley macro del país, que todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a negociar grupal y voluntariamente la celebración de convenciones colectivas de trabajo.

Ley Orgánica del Trabajo, Trabajador y Trabajadora (2012), establece en varios de sus capítulos y artículos, los derechos de los trabajadores así como el relacionado con la convención colectiva, en cuanto a ella, en el artículo 431 establece que:

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.

La Convención Colectiva de Trabajo puede reglar los aspectos de la relación laboral tal como salarios, jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, permisos para trabajadores y dirigentes sindicales, condiciones de trabajo, capacitación profesional, política de despidos, jubilaciones, tabuladores de cargos, así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores, entre otros. Aplicándose el mismo a todos los trabajadores de la División de Registro y Control, también beneficiándose los trabajadores que no estén afiliados al Sindicato.

## **2.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

Los términos considerados como fundamentales en la investigación, con la finalidad de facilitar y esclarecer su comprensión, son los siguientes:

**BENEFICIOS SOCIO-ECONÓMICOS:** *Aquellas compensaciones y/o prestaciones financieras que habitualmente no se pagan de manera directa a un empleado. (Definición Propia)*

**CLÁUSULA:** *Disposición particular que forma parte de un tratado, edicto, convención, testamento y cualquier otro acto o instrumento público o privado. (Esteves, 1996: 245)*

**COMPENSACIÓN:** *Aquellas formas de pagos o recompensas que se*

*entregan a los empleados y surgen de su trabajo. (Dessler, 2001: 401)*

**CONCILIACIÓN:** *Acto mediante el cual se trata de persuadir a las partes de una disputa para que cesen en la misma o lleguen a un arreglo satisfactorio. (Sabino, 1991: 56)*

**CONFLICTO:** *Conflicto no es, pues la pelea, sino una fase decisiva de la misma. Aquella se origina, propiamente, en el momento en que se hace manifiesta las pretensiones contradictorias de ambas partes. (Alfonzo, 2001: 481).*

**CONVENCIÓN COLECTIVA:** *Aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes. (Artículo 507 de la L.O.T.)*

**GOBERNACIÓN:** *Entidad autónoma con Personalidad jurídica propia, demarcada administrativa y territorialmente en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, que tiene a su cargo o representa el Poder Ejecutivo del Estado (Definición Propia)*

**EMPLEADOS PÚBLICOS:** *Persona que ejerce una función pública, bien por nombramiento, elección, designación o cualquier otro acto del poder público, a título gratuito u oneroso, voluntario u obligatorio, y en forma parcial, total, temporal o permanente (Venelex, 2003: 429).*

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA:** *Constituye un instrumento fundamental de los*

*sindicatos por excelencia para defender los derechos e intereses de las categorías, lo cual sirve de soporte para acordar, informar, consultar y participar directa e indirectamente condiciones de trabajo en la esfera de la dualidad con su contraparte. (Álvarez, 2007:249).*

**RELACIÓN LABORAL:** *Conjunto de vínculos de carácter administrativo, jurídico y laboral que existe entre los asalariados, sus entes representativos y la empresa. (Definición Propia)*

**SINDICATO:** *Medio creado por los trabajadores y protegidos por la ley para asumir la defensa de sus intereses, tanto los específicos y derivados de la relación laboral, como aquellos otros de naturaleza general propios de su condición humana. (Alegría, 2005: 75).*

**TRABAJADOR:** *Empleados y empleadas, funcionarios y funcionarias o servidoras y servidoras públicas sindicalizados adscrito a la nómina de cargos fijos de la gobernación. (III Convención Colectiva 2006-2007)*

**S.U.E.P.P.L.E.S:** *Organización sindical que agrupa en su seno a los Empleados Públicos, al servicio de la administración Pública Estatal centralizada o descentralizada, Municipal centralizada o descentralizada. (Artículo 1 de los estatutos de S.U.E.P.P.L.E.S.)*

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

Este capítulo abarca todo lo relacionado con la metodología de la investigación, aspectos tales como: tipo de investigación, nivel de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de la recolección de datos, lo cual permitirá el análisis de los resultados obtenidos posteriormente.

#### **3.1. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

El nivel de alcance de esta investigación es descriptiva, por cuanto sólo se describen fenómenos y hechos, lo que permite determinar con mayor exactitud la realidad específica, objeto de investigación, es decir, que la investigación se enfoca en describir la convención colectiva que compete a los trabajadores de la división de Registro y Control de la Gobernación del estado Sucre.

#### **3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Es una investigación de campo, ya que se recolectaron los datos directamente del ambiente donde se presentan los hechos o situaciones a explicar, sin manipular ninguna variable, y donde los investigadores pudieron asegurarse de las verdaderas condiciones de obtención de los datos, haciendo posible su revisión cuando aparecieron dudas sobre su veracidad.

En fin, garantiza un mayor nivel de confianza acerca de la información obtenida, ya que se realizó a través del contacto directo con los trabajadores

de la división de Registro y Control de la Gobernación del Estado Sucre, es decir, que se procedió a ir al campo objeto de estudio donde las personas que se desenvuelven en ese ámbito, suministraron los datos y la información referida al objetivo general de la investigación.

### **3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO**

El universo representa al grupo y/o entes para los cuales tendrán admisión las conclusiones que se logren. El área de estudio se ubica en la división de Registro y Control de la Gobernación del Estado Sucre, la cual cuenta con 14 trabajadores los cuales son profesionales de carrera.

Es una muestra con proporción poblacional, que permite obtener un número que sea representativo de toda la población, y como el tamaño de la población es finito, es decir conocido o determinado, siendo la población menor de a cincuenta (50) personas, lo que implica que para este caso la muestra es igual a la población.

### **3.4. FUENTES DE INFORMACIÓN**

Las fuentes de información que se tomaron en cuenta para la investigación, son las siguientes;

#### **3.4.1. FUENTES PRIMARIAS**

Los empleados públicos de la división de Registro y Control de la Gobernación del Estado Sucre beneficiarios de la III Convención Colectiva. Consultas a la asesora académica, especialista en las variables del tema que se pretende investigar.

### 3.4.2. FUENTES SECUNDARIAS

Bibliografías sobre el tema de investigación, revisión de tesis y datos obtenidos de documentos de las instituciones objeto de estudio, como los estatutos y la III Convención Colectiva de los trabajadores de la Gobernación del Estado Sucre.

### 3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las herramientas que facilitaron el contacto con las fuentes de información afines al objeto de estudio, son las siguientes:

**CUESTIONARIO:** consiste en un documento escrito en base a preguntas cerradas. Esta herramienta será aplicada a los catorce trabajadores de la división de Registro y Control de la Gobernación del Estado Sucre, de acuerdo a la cantidad que resultó del cálculo de toda la población. Dicho cuestionario estructurado con preguntas que permitieron dar respuesta a cada uno de los objetivos específicos de la investigación y con ellos al objetivo general.

**ENTREVISTAS SEMI-ESTRUCTURADAS:** consistió en ir al campo de estudio con preguntas establecidas, basadas en las mismas preguntas establecidas en el cuestionario, y en el transcurso de la entrevista existía libertad a hacer nuevas preguntas. Este tipo de instrumento fue aplicado a los jefes de la división de Registro y Control de la Gobernación del Estado Sucre con la finalidad de conocer algunas características de esta dependencia.

### **3.6. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

El análisis e interpretación de los datos se sustentó en la codificación, tabulación y el análisis, a través de herramientas de medición, métodos estadísticos y gráficos como:

DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS, representan los datos obtenidos, organizados en categorías, donde se plantea en términos absolutos y porcentuales los datos, facilitando así poder tabular la información obtenida de las preguntas establecidas en el cuestionario, para el análisis e interpretación que posteriormente se realizó, lo que permitió presentar de manera fácil las respuestas a las preguntas establecidas en las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y basados en los objetivos de la investigación.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADO**

Una vez culminada la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de la información en el campo de estudio, se obtuvieron los resultados finales, que posteriormente fueron tabulados y organizados, obteniendo la frecuencia absoluta y porcentual de los resultados.

Seguidamente se presentan de manera organizada mediante cuadros, que muestran de forma individual los resultados de cada pregunta del cuestionario aplicado, además ello, se realiza el análisis cuantitativo mediante la relación estadística con cálculos de las frecuencias absolutas porcentuales, seguido del análisis teórico y comparativo.

De acuerdo con Hurtado (2000), describe que el propósito del análisis es: “Aplicar un conjunto de técnicas y estrategias que les permita al investigador obtener conocimiento que estaba buscando, a partir del adecuado tratamiento de los resultados”. Es decir, el análisis permite encontrar las respuestas a las interrogantes planteadas en la presente investigación.

Basado en lo anteriormente descrito, a continuación se presentan los resultados obtenidos, desglosados en una de las preguntas con sus respectivas alternativas de respuestas en los siguientes cuadros:

#### **4.1. ALCANCE DE LA CONVENCION COLECTIVA APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TRÁMITE DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE.**

A continuación se muestran los resultados obtenidos sobre el alcance de

la convención colectiva aplicable a los trabajadores del Departamento de Trámite de la Gobernación del Estado Sucre.

**CUADRO N°1** Relación absoluta y porcentual del indicador: Tiempo de servicio en el departamento de Trámite

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
2 años a 7 años	7	50%
8 años a 17 años	3	21%
18 años a 26 años	4	29%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

Mediante el cuadro N°1 se observan los resultados que muestran el tiempo en servicio de los trabajadores encuestados del departamento de Trámite, de los cuales el 50 % poseen de dos a siete años, un 21% tienen entre ocho a diecisiete años, mientras que un 4% poseen de dieciocho a 26 años de servicios laborales.

Tales resultados, permiten indicar que todos los trabajadores del Departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre tienen el tiempo de servicio suficiente para ser personal fijo. Cabe destacar, que una minoría aún se pertenece a la nómina del personal contratado a pesar de tener más de 2 años de servicio en el departamento. De tal manera, que se contradice lo establecido en la LOTTT del artículo 62 en el cual se señala que: El contratado celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del tiempo convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga. En caso de dos prorrogas, el contrato se considerará por el tiempo indeterminado. En este sentido, como la misma Ley indica que se aplica también cuando se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro de los tres meses siguientes al vencimiento del anterior. Por

lo tanto al cumplirse un periodo mayor de dos años de acuerdo a lo antes expuesto los trabajadores deben ser acreedores de pertenecer a la nómina de cargos fijos, pero no es así actualmente por lo que se viola la LOTTT en este caso.

**CUADRO N°2** Relación absoluta y porcentual del indicador: Dependencia del cargo que ocupa en el departamento

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
GOBERNACIÓN	14	100%
ALCALDIA	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

Los resultados presentados en el cuadro N°3 permite verificar que los trabajadores encuestados del departamento de Trámite, pertenecen a la nómina de la Gobernación del estado Sucre, por lo tanto de acuerdo a lo que se indica en la III Convención Colectiva se celebra con la participación de ejecutivo del estado Sucre, los empleados públicos de los poderes legislativo, ejecutivo, municipal y de otros órganos del estado Sucre. Entendiéndose que según lo descrito, todos los trabajadores deben gozar de los beneficios que se describen en la mencionada convención colectiva. Estableciéndose en la misma, que los trabajadores sindicalizados son aquellos que pertenecen a la nómina de cargo fijo dependientes a la Gobernación.

**CUADRO N°3** Relación absoluta y porcentual del indicador: condición laboral del cargo que ocupa (Fijo o Contratado)

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
Fijo	8	57%
Contratado	6	43%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

Los resultados del cuadro N°3 indican que el 57% de los trabajadores encuestados pertenecientes al departamento de Trámite su condición laboral es de cargo fijo, mientras que el otro 43% son contratados, condición que no les permite ser beneficiario de la Convención Colectiva debido que solo protegen a los trabajadores de la nómina fija, por lo tanto las condiciones laborales de los contratados son regidas por la LOTTT, la cual ampara a estos funcionarios al servicio de la Administración Pública Nacional.

**CUADRO N°4** Relación absoluta y porcentual del indicador: ¿Estás afiliado a un sindicato?

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
SÍ	8	57%
NO	6	43%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

El cuadro N°4, muestra que el 57% de los trabajadores encuestados expresaron estar afiliados a un sindicato, mientras que el 43% indicaron que no. Por lo tanto los trabajadores que manifestaron pertenecer a un sindicato, cumple con uno de los requisitos para ser participantes en una negociación colectiva, en tal sentido, claramente se evidencia que este derecho es para todos los trabajadores que ejerzan funciones públicas o privadas.

**CUADRO N°5** Relación absoluta y porcentual del indicador: ¿Eres beneficiario de la III Convención Colectiva

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
SÍ	8	57%
NO	6	43%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

En el cuadro N°5, se muestran los resultados obtenidos de la interrogante eres beneficiario de la III Convención Colectiva, un 57% de los trabajadores encuestados del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre expresaron que si son beneficiarios, sin embargo el 43% de ellos dijeron que no. Al realizar la comparación de los resultados con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en donde se establece que las Convenciones Colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad. Por lo tanto si se cumple con lo establecido en la presente Ley en el caso de que todos los trabajadores fijos del Departamento de Trámite son aparados por la aun vigente Convención Colectiva, mientras los que manifestaron no percibir los acuerdos y beneficios contenidas en la misma, son los trabajadores que están en condición de contratad.

**CUADRO N°6** Relación absoluta y porcentual del indicador: De acuerdo a lo establecido en la LOTTT posees el derecho como trabajador de estar amparado por una convención colectiva

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
SÍ	14	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

Mediante el cuadro N°6, se observa los resultado obtenidos de la interrogante dirigida a los trabajadores encuestados del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre sobre lo establecido en la LOTTT de poseer el derecho como trabajador de estar amparado por una convención colectiva, quienes el 100% de ellos, reconocen poseer el derecho constitucional de estar protegidos por una convención colectiva. En relación a ello, la Constitución de República Bolivariana de Venezuela, establece el derecho de la negociación colectiva de trabajo de acuerdo a su artículo 69, indicando que todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley.

**CUADRO N°7** Relación absoluta y porcentual del indicador: La convención colectiva, la entiendes como

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
a. Normativa de las condiciones laborales	6	43%
b. Compromisos de políticas ambientales	1	7%
c. Estatutos acordados	7	50%
d. Acuerdo normativo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

A los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre, se le preguntó sobre lo que entienden por convención colectiva, de esta interrogante se obtuvo los siguientes resultados, un 50% de ellos señalaron que son estatutos acordados, un 43% indicó que es la normativa de condiciones laborales, mientras que un mínimo representado en el 7% dijeron que son compromisos de políticas ambientales. Al respecto, la Convención Colectiva es aquella que se celebra entre una o varios

sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes. En otras palabras, la convención colectiva se puede definir como el acuerdo normativo mediante el cual uno o más sindicatos de trabajadores y el o los empleadores, estipulan o acuerdan las condiciones de trabajo de su relación laboral. Por lo tanto, la mayoría de los encuestados desconocen el concepto de la Convención Colectiva.

**CUADRO N°8** Relación absoluta y porcentual del indicador: Quién lo representa en la negociación de la convención colectiva de trabajo

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
a. FEDEUNET	0	0%
b. El Jefe	0	0%
c. SUEPPLES	8	57%
d. Todos mis compañeros	0	0%
e. Nadie	6	43%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

Mediante el cuadro N°8, se muestran los resultados obtenidos del indicador, quién lo representa en la negociación de la convención colectiva de trabajo, donde se obtuvo que el 57% indicaron que SUEPPLES, mientras que el 43% expresaron que nadie. De acuerdo a la III Convención Colectiva describe que el Sindicato Único de Empleados Públicos de los Poderes Legislativo, Ejecutivo, Municipal y otros Órganos del estado Sucre SUEPPLES. En tal sentido, se entiende que los trabajadores que son amparados por la III Convención Colectiva reconocen a SUEPPLES como representante en la negociación de la Convención Colectiva

**CUADRO N°9** Relación absoluta y porcentual del indicador: Cuál es la convención colectiva que establece las condiciones que debe prestarse el trabajo, los derechos y obligaciones que corresponden entre los trabajadores, patrón y sindicato

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
a. I Convención Colectiva de Trabajo suscrita con la Gobernación del Estado Sucre	0	0%
b. II Convención Colectiva de trabajo suscrita con la Gobernación del Estado Sucre	0	0%
c. III Convención Colectiva de trabajo suscrita con la Gobernación del Estado Sucre	9	64%
d. IV Convención Colectiva de Trabajo suscrita con la Gobernación del Estado Sucre	5	36%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

En el cuadro N°9, muestra que el 64 % de los trabajadores del Departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre indicaron que la Convención Colectiva que establece las condiciones que debe prestarse el trabajo, los derechos y obligaciones que corresponden entre los trabajadores, patrón y sindicato, es la III Convención Colectiva de trabajo suscrita con la Gobernación del Estado Sucre, mientras que un 36% respondieron que la IV Convención Colectiva de Trabajo suscrita con la Gobernación del Estado Sucre. Estos resultados permiten entender que mayoría de los encuestados están claros sobre la convención colectiva que los protege.

**CUADRO N°10** Relación absoluta y porcentual del indicador: La Convención Colectiva actual ampara solo a los trabajadores

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
a. De la Gobernación	5	36%
b. Empleados públicos y privado	0	0%
c. Activos suscritos al sindicato SUEPPLES	9	64%
d. Todos los anteriores	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

A través del cuadro N°10, se evidencian los resultados arrojados en relación al indicador, la Convención Colectiva actual ampara solo a los trabajadores de, en donde el 64 % de los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre expresaron que a los Activos suscritos al sindicato SUEPPLES, un 21% de la Gobernación. En concordancia, la misma convención colectiva relata que son afiliados todos aquellos trabajadores sindicalizados. Es por ello, que la mayoría de los encuestados acertaron con la respuesta de acuerdo a lo que establece la misma convención.

**4.2. BENEFICIOS SOCIOECONÓMICOS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA APLICABLE A LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TRÁMITE DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE.**

Seguidamente se muestran los resultados obtenidos en relación a los beneficios socioeconómicos de la convención colectiva aplicable a los trabajadores del Departamento de Trámite de la Gobernación del Estado Sucre.

**CUADRO N°11** Relación absoluta y porcentual del indicador: La actual convención colectiva abarca las siguientes cláusulas:

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
a. Económicas y asistenciales	0	0%
b. Sindicales, seguridad laboral, educativas, deportivas y económicas	4	29%
c. Sindicales, socio-culturales, deportivas y educativas, asistenciales y económicas	10	71%
d. Económicas, asistencial y seguridad laboral	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

Mediante el presente cuadro, se logra mostrar los resultados obtenidos del indicador, la actual convención colectiva abarca las siguientes cláusulas, en donde los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre respondieron del siguiente modo un 71% manifestó que Sindicales, socio-culturales, deportivas y educativas, asistenciales y económicas, en cuanto a 21 % prefirió no contestar y un 7% expresó que son las Sindicales, seguridad laboral, educativas, deportivas y económicas.

En cuanto a estos resultados se puede concretar que la mayoría de los trabajadores encuestados conocen sobre las cláusulas que se establecen en la Convención colectiva, mientras que otros no poseen conocimiento quizás porque no lo reciben, es por ellos que se les hace dificultoso identificar el tipo de cláusulas contenidas en la convención colectiva.

**CUADRO N°12** Relación absoluta y porcentual del indicador: Entre los beneficios que te ofrece la convención colectiva vigente, se encuentran

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
a. Recibir mensualmente una prima de profesionalización a los egresados de la educación superior	5	36%
b. Beneficios para los hijos de los sindicalizados de planes vacacionales, guardería, preescolar, becas y celebración de fiesta de navidad		
c. Todas las anteriores	9	64%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre

Al momento de preguntarles que entre los beneficios que les ofrece la convención colectiva vigente, un 64% de los trabajadores del Departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre respondieron todas las anteriores, un 36% indicó que recibir mensualmente una prima de profesionalización a los egresados de la educación superior.

Es importante resaltar, la III Convención Colectiva destaca entre los beneficios económicos de los trabajadores recibir mensualmente una prima de profesionalización, además de la asignación de los beneficios para los hijos de los sindicalizados, añadido a los planes vacacionales, guardería, preescolar, becas y celebración de fiesta de navidad. Por lo tanto, los resultados permiten interpretar que el 64% de los encuestados conocen los beneficios que le ofrece su Convención Colectiva.

#### 4.3. APLICABILIDAD DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA EN LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TRÁMITE DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE.

Para mostrar los resultados relacionados a la aplicabilidad de la Convención Colectiva en los trabajadores del Departamento de Trámite de la Gobernación del Estado Sucre se presentan los siguientes cuadros.

**CUADRO N°13** Relación absoluta y porcentual del indicador: ¿Usted recibe la prima por profesionalización mensualmente?

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
SÍ	8	57%
NO	6	43%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

Mediante los siguientes resultados se permite evidenciar que el 57 % de los trabajadores del Departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre contestaron que sí reciben la prima por profesionalización mensualmente, mientras que el 43% manifestaron que no lo reciben.

La III Convención Colectiva indica en la cláusula n° 44 que el ejecutivo se compromete en otorgar una prima mensual por profesionalización a los profesionales egresados de la educación superior. En este sentido, se puede comprobar de acuerdo a los resultados obtenidos que se da cumplimiento a este beneficio, ya que la mayoría afirma recibirlo. Además se puede deducir que los profesionales que contestaron de manera afirmativa son personal perteneciente la nómina fija.

**CUADRO N°14** Relación absoluta y porcentual del indicador: El Ejecutivo cancela los servicios médicos integrales, seguro de vida, accidentes personales, servicios funerarios para que de tal manera se le garantice su bienestar

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
SÍ	7	50%
NO	7	50%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

Mediante el cuadro N°14, se muestran los resultados obtenidos en cuanto a el Ejecutivo cancela los servicios médicos integrales, seguro de vida, accidentes personales, servicios funerarios para que de tal manera se le garantice su bienestar, de la cual, el 50% de los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre, se expresaron de forma afirmativa, mientras que un 50% manifestaron su negatividad. En relación a ello, en la cláusula 58 de la Convención Colectiva se menciona que el ejecutivo tomará las debidas provisiones en el presupuesto de gasto de ejercicio fiscal correspondiente, para la cancelación por la Tesorería General del estado, a fin de garantizar los recursos financieros para asumir los costos de los gastos generados por la prestación de Servicios médicos integrales. Comparando lo antes descrito con los resultados obtenidos, se logra concretar que no a todos los trabajadores del departamento en estudio se les cancela este beneficio, por lo tanto no se cumple a cabalidad.

**CUADRO N°15** Relación absoluta y porcentual del indicador: Mensualmente usted recibe con su salario las bonificaciones de transporte y alimentación

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
SÍ	8	57%
NO	6	43%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

Mediante el cuadro N°15, se observan los resultado obtenidos mediante la interrogante, Mensualmente usted recibe con su salario las bonificaciones de transporte y alimentación, en donde se obtuvo que el 57% de los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre contestaron que sí, mientras que el 43% expresaron que no. De acuerdo, a las cláusulas 70 y 71 de la Convención Colectiva, los trabajadores sindicalizados poseen el derecho de recibir mensualmente sus bonificaciones por concepto de alimentación y transporte. No obstante, existe aún una representación de los trabajadores que de acuerdo a los resultados no lo perciben, quizás por su condición laboral de pertenecer a la nómina de personal contratado.

**CUADRO N°16** Relación absoluta y porcentual del indicador: Entre otros compromisos adquiridos por los ejecutivos descritos en la convención colectiva que te ampara se encuentran

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
a. Cancelación de bonos por eficiencia	1	7%
b. Permiso para viajes y asuntos personales	3	21%
c. Recibir mensualmente una prima de profesionalización para todos los trabajadores	1	7%
d. Pagos de gastos médicos cuando no se puedan prestar el servicio	1	7%
e. Todas las anteriores	8	58%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

En el presente cuadro, los trabajadores encuestados del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre, contestaron al indicador, entre otros compromisos adquiridos por los ejecutivos descritos en la convención colectiva que te ampara se encuentran, en donde se obtuvo que un 58% indicaron la alternativa todas las anteriores, mientras que un 21% manifestaron permiso para viajes y asuntos personales, un 7% cancelación de bonos por eficiencia, otros 7 % pagos de gastos médicos cuando no se puedan prestar el servicio y un ultimo 7% recibir mensualmente una prima de profesionalización para todos los trabajadores. Cabe resaltar que la III convención colectiva indica que en la clausula 52 la prima por profesionalización y en la 44 se describe el pago de gastos médicos. En tal sentido, de los beneficios antes indicados en la Convención solo una minoría de los encuestados reconocen estos beneficios contemplados en la III Convención Colectiva.

**CUADRO N°17** Relación absoluta y porcentual del indicador: Usted goza de estabilidad laboral

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
SÍ	10	71%
NO	4	29%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

Al preguntarles a los trabajadores encuestados del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre sobre si goza de estabilidad laboral, el 71% de ellos indicaron que sí, mientras el 29% expresaron que no. Cabe resaltar que la III convención colectiva en la cláusula 27 indica que el Ejecutivo garantizará la estabilidad integral de los empleados a su servicio, beneficiario de la presente convención colectiva de trabajo, es decir, esta ampara solo a los trabajadores sindicalizados que formen parte de la nómina del personal fijo de la Gobernación, mientras que al personal contratado no aplica este privilegio legal.

**CUADRO N°18** Relación absoluta y porcentual del indicador: En caso de culminar tu relación laboral por razón de jubilación te calcularan el monto a razón del 100% de último salario devengado

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
SÍ	14	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

A través del cuadro N°18, se muestran los resultados obtenidos en relación al indicador en caso de culminar tu relación laboral por razón de jubilación te calcularan el monto a razón del 100% de último salario devengado, en donde el 100% de los trabajadores del Departamento de

Trámite de la Gobernación del estado Sucre contestaron que sí. De acuerdo a ello, la LOTTT y la convención colectiva establece este derecho laboral, por lo tanto todos los trabajadores al culminar su relación laboral, los cálculos de sus prestaciones sociales se realizarán en base al 100% de su sueldo actual para la fecha que haga su retiro cualquiera sea la causa.

**CUADRO N°19** Relación absoluta y porcentual del indicador: La Convención Colectiva, describe que tienes el derecho de participar en cursos de mejoramiento profesional totalmente gratis

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
SÍ	14	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

El cuadro N°19 muestra que el 100% de los trabajadores encuestados del Departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre admiten que la Convención Colectiva, describe el derecho de participar en cursos de mejoramiento profesional totalmente gratis. Tales resultado, permiten analizar que los encuestados reconocen su derecho al estudio, lo que les puede permitir hacer las solicitudes del mismo, haciendo valer este derecho contractual siempre y cuando estos estén amparados por la III Convención Colectiva.

**CUADRO N°20** Relación absoluta y porcentual del indicador: Usted recibe evaluaciones para la clasificación de su cargo

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
SÍ	4	29%
NO	10	71%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

¿Con qué frecuencia?

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FR</b>	<b>FI</b>
a. 1 vez al año	0	0%
b. 2 veces al año	0	0%
c. 1 vez cada tres años	4	29%
d. 1 vez cada cinco años	10	71%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

Fuente: Datos colectados por las investigadoras mediante el cuestionario aplicado a los trabajadores del Departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre.

En cuanto a la interrogante relacionada con, en la actual convención colectiva se establece la realización de las evaluaciones para la clasificación de los cargos, un 71% de los trabajadores encuestado del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre expresaron que no reciben evaluaciones y un 29% indicó que si. En relación a la segunda interrogante se evidencia que el 29% recibieron la evaluación para la clasificación de cargo una vez cada tres años mientras que el 71% respondieron que reciben dichas evaluaciones una vez cada cinco años. Mediante estos resultados se logra entender que la mayoría de los trabajadores encuestados no han recibido este derecho, según lo que establece la cláusula 23 de la III Convención Colectiva, donde el Ejecutivo se compromete a realizar evaluaciones correspondientes para sustanciar la clasificación de los cargos, de igual forma, hacer as correcciones necesarias a través de la junta de avenimiento, a solicitud del funcionario o del sindicato, cuando se presuma que son violados los derechos de los funcionarios.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

- La III Convención Colectiva es un instrumento legal en donde se escriben los acuerdos u condiciones de trabajo de los trabajadores, entre ellos los de Departamento de Trámite de la Gobernación del Estado Sucre, en donde se abarcan los beneficios económicos, sociales, médico, educativos y deportivos de los trabajadores sindicalizados que pertenecen a la nómina de la cargos fijos de la Gobernación del estado Sucre, mientras que existen una población minoritaria dentro del departamento que sus beneficios laborales están establecidos en los parámetros legales de la LOTTT por su condición laboral de contratado.
- Entre los beneficios socioeconómicos de la Convención Colectiva aplicable a los empleados fijos del Departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre se encuentran primas por profesionalización, primas para planes vacacionales, guardería, becas y fiesta de navidad para los hijos de los beneficiarios, evaluaciones para la clasificación de cargos, servicios médicos integrales, seguro de vida, gastos por accidentes personales y servicios funerarios, bonificaciones de transporte y alimentación.
- La aplicabilidad de la III Convención Colectiva de los empleados fijos del Departamento de Trámite de la Gobernación del Estado Sucre dirigida por SUEPPLES se sustenta en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en donde se contemplan los derechos laborales de percibir como derecho de prestaciones sociales, participar en evaluaciones para

ascender de cargos, derecho a participar en cursos de mejoramiento profesional entre otros.

## **RECOMENDACIONES**

- Los trabajadores del Departamento de Trámite de la Gobernación del Estado Sucre deben hacer valer sus derechos establecidos en la III Convención Colectiva, por lo tanto es importante que la minoría exija ante el cambio de la nomina de contratado a la fija.
- Resulta imprescindible que los trabajadores del Departamento de Trámite de la Gobernación del Estado Sucre reconozcan que tienen la potestad de exigir los beneficios socioeconómicos contenidos en la III Convención Colectiva es por ello, que deben leerla para adquirir la información de manera eficaz.
- Los trabajadores del Departamento de Trámite de la Gobernación deben reconocer que la aplicabilidad de las condiciones laborales establecidas en la III Convención Colectiva son defendidas por la organización sindical SUEPPLES, por lo tanto, deben mantener la comunicación con ellos y pedir sus orientaciones en caso de no percibir algún beneficio que se establezca en la misma.

## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS:

ALFONZO, Rafael J. (2001) **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo** (12da Edición). Editorial Melvin C.A. Caracas, Venezuela.

ÁLVAREZ, Julio C. (2007) **Teoría y Práctica del Derecho Colectivo de Trabajo**. Editorial Vadell Hermanos Editores, C.A. Valencia, Venezuela.

ALEGRIA, Marco A. (2005) **Derecho Colectivo del Trabajo**. Editorial CECSA. Caracas, Venezuela.

ARIAS, Fidias (2006) **El Proyecto de Investigación** (5ta Edición). Editorial Episteme. Caracas, Venezuela.

ARIAS G., Fernando (1986) **Administración de Recursos Humanos** (2da Edición). Editorial Trillas. México.

ARISMENDI, L. y Richter, J. (2005) **Manual Práctico de Negociación Colectiva**. Coordinadores/Editores: Rolando Díaz y RhettDoumitt. Caracas, Venezuela.

CHIAVENATO, Idalberto (2000) **Administración de Recursos Humanos** (5ta Edición). Editorial McGraw-Hill. Bogotá, Colombia.

CHIAVENATO, Idalberto (2007) **Gestión del Talento Humano**. Editorial McGraw-Hill. Bogotá, Colombia. DESSLER, Gary (2001) **Administración de Personal** (1ra Edición). Editorial Pearson Educación. México, México.

GORDON, Judith (1997) **Comportamiento Organizacional** (5ta Edición). Editorial Prentice Hall Hispanoamérica. México, México.

HERNÁNDEZ, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2003) **Metodología de la Investigación** (3ra Edición). Editorial McGraw-Hill. México, México.

MATA, Celestino (1985) **Historia Sindical de Venezuela 1813-1985**. Editorial Urbina y Fuentes. Caracas, Venezuela.

MONDY, Wayne y Robert Noé (1997) **Administración de Recursos**

**Humanos** (6ta Edición). Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana. México, México.

PARRA, Galsuinda V. (2005) **Manual de Derecho Administrativo General**. Editorial Vadell Hermanos editores, C.A. Valencia, Venezuela.

RAMA, C y Cappelletti A. (1990) **El Anarquismo en América Latina**. Editorial de la Biblioteca Ayacucho. Caracas, Venezuela.

STONER, James (1996) **Administración** (6ta Edición). Editorial Prentice Hall Hispanoamérica. México, México.

TAMAYO, M. (2001) **El Proceso de Investigación Científica** (4ta Edición). Editorial Limusa. México, México

WERTHER, Willian (2000) **Administración de Personal y Recursos Humanos** (5ta Edición). Editorial McGraw-Hill. Bogotá, Colombia.

#### **DICCIONARIOS:**

**Diccionario Jurídico Venelex** (2003). Editorial DMA grupo editorial, C.A. Caracas, Venezuela.

ESTEVEZ, José T. (1996) **Diccionario Razonado de Economía**. Editorial Panamo. Caracas, Venezuela.

LOPEZ L., José (2001) **Diccionario Contable, Administrativo y Fiscal** (3ra Edición). Internacional Thomson Editores. México, México.

SABINO, Carlos (1991) **Diccionario de Economía y Finanzas**. Editorial Panamo. Caracas, Venezuela.

#### **LEYES:**

**Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**, Asamblea Nacional Constituyente (1999).

**Ley Orgánica del Trabajo, Trabajador y Trabajadora** (2012), Asamblea Nacional Constituyente.

**Ley Orgánica de los Estatutos de la Función Pública** (2002).

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela.

**III Convención Colectiva de Trabajo** (2006). Gobernación del Estado Sucre. Comité Ejecutivo Sindicato SUEPPLES.

#### **TRABAJOS DE GRADO:**

**Campanelli y Fajardo** (2012), *Consideraciones sobre Contratación Colectiva. Estado Sucre* (tesis de pregrado), Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre.

**Moreno, E y Rodríguez, C** (2012), *La contratación colectiva desde una perspectiva sindical, Cumaná - Año 2012. Caso: Sindicato Único de Empleados Públicos de los Poderes Legislativo, Ejecutivo, Municipal y de otros Organismos del Estado Sucre (S.U.E.P.P.L.E.S.) y la Dirección de Personal de la Gobernación del Estado Sucre*, (tesis de pregrado) Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre.

## ANEXOS



Universidad de Oriente  
Núcleo de Sucre  
Escuela de Ciencias Sociales  
Programa de Gerencia de Recursos Humanos

## CUESTIONARIO

Estimado encuestado, el presente instrumento es aplicado con la finalidad de recaudar información necesaria para desarrollar un trabajo de investigación titulado: ANÁLISIS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA APLICABLE A LOS EMPLEADOS FIJOS DEL DEPARTAMENTO DE TRÁMITE DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE. AÑO 2017, a través del cual se cumplirá con el Trabajo de Grado, modalidad Curso Especial de Grado, presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciadas en Gerencia de Recursos Humanos.

En tal sentido, se agradece toda la colaboración posible. Para ello, se le sugiere que lea detenidamente las preguntas y luego seleccione una de las alternativas presentadas marcando con una "X" en el recuadro que considere.

Muchas gracias por su colaboración

Atentamente

Br. Parejo Karelia

Br. Moreno Maura

Br. Rivero Marvelys

## CUESTIONARIO

Objetivo: Determinar la aplicabilidad de la convención colectiva en los empleados del Departamento de Trámite de la Gobernación del Estado Sucre. Año 2017

1. Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_ años

2. Cargo: \_\_\_\_\_

3. Dependencia del cargo que ocupa

Gobernación

Alcaldía

4. Condición laboral del cargo que ocupa

Fijo

Contratado

5. ¿Estas afiliado a un sindicato?

SÍ

NO

6. ¿Eres beneficiario de la III Conversión Colectiva

SÍ

NO

Objetivo: Establecer el nivel de conocimiento sobre la Convención Colectiva en los empleados del Departamento de Trámite de la Gobernación del Estado Sucre. Año 2017.

7. ¿De acuerdo a lo establecido en la LOTTT posees el derecho como trabajador de estar amparado por una convención colectiva?

SÍ

NO

8. La convención colectiva, la entiendes como:

Normativa de las condiciones laborales

Compromisos de políticas ambientales

Estatutos acordados

Acuerdo normativo

9. ¿Quién lo representa en la negociación de la convención colectiva de trabajo?

FEDEUNET

El Jefe

SUEPPLES

Todos mis compañeros

10. ¿Cuál es la convención colectiva que establece las condiciones que debe prestarse el trabajo, los derechos y obligaciones que corresponden entre los trabajadores, patrón y sindicato?

I Convención Colectiva de Trabajo suscrita con la Gobernación del Estado Sucre

II Convención Colectiva de trabajo suscrita con la Gobernación del Estado Sucre

III Convención Colectiva de trabajo suscrita con la Gobernación del Estado Sucre

IV Convención Colectiva de Trabajo suscrita con la Gobernación del Estado Sucre

11. ¿La Convención Colectiva actual ampara solo a los trabajadores?

De la Gobernación

Empleados públicos y privado

Activos suscritos al sindicato SUEPPLES

Todos los anteriores

Establecer beneficios actuales de la Convención Colectiva aplicable a los empleados del Departamento de Trámite de la Gobernación del Estado

Sucre. Año 2017.

12. La actual convención colectiva abarca las siguientes cláusulas:

Económicas y asistenciales

Sindicales, seguridad laboral, educativas, deportivas y económicas

Sindicales, socio-culturales, deportivas y educativas, asistenciales y económicas

Económicas,asistencial y seguridad laboral

13. Entre los beneficios que te ofrece la convención colectiva vigente, se encuentran:

Cancelación de bonos de fin de año y por vacaciones y prestaciones sociales

Permiso remunerado para las trabajadoras en estado de gravidez del mismo modo para asistir a cursos siempre y cuando tengan relación con su cargo

Recibir mensualmente una prima de profesionalización a los egresados de la educación superior

Beneficios para los hijos de los sindicalizados de planes vacacionales, guardería, preescolar, becas y celebración de fiesta de navidad

Determinar la aplicabilidad de la convención colectiva en los empleados del Departamento de Trámite de la Gobernación del Estado Sucre. Año 2017,

14. ¿Usted recibe la prima por profesionalización mensualmente?

SÍ

NO

15. ¿El Ejecutivo cancela los servicios médicos integrales, seguro de vida, accidentes personales, servicios funerarios para que de tal manera se le garantice su bienestar?

SÍ

NO

16. ¿Mensualmente usted recibe con su salario las bonificaciones de transporte y alimentación?

SÍ

NO

17. ¿Entre otros compromisos adquiridos por el ejecutivo descritos en la convención colectiva que te ampara se encuentran:

Cancelación de bonos por eficiencia

Permiso para viajes y asuntos personales

Recibir mensualmente una prima de profesionalización para todos los trabajadores

Pagos de gastos médicos cuando no se puedan prestar el servicio

18. ¿Usted goza de estabilidad laboral?

SÍ

NO

19. En caso de culminar tu relación laboral por razón de jubilación te calcularan el monto a razón del 100% de último salario devengado?

SÍ

NO

20. ¿La Convención Colectiva, describe que tienes el derecho de participar en cursos de mejoramiento profesional totalmente gratis?

SÍ

NO

21. ¿En la actual convención colectiva se establece la realización de las evaluaciones para la clasificación de los cargos?

SÍ

NO

22. ¿Tus hijos siempre reciben los beneficios de planes vacacionales, guardería, preescolar, becas y celebración de fiesta de navidad?

SÍ

NO

## HOJAS DE METADATOS

### Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

<b>Título</b>	
<b>Subtítulo</b>	ANÁLISIS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA APLICABLE A LOS EMPLEADOS FIJOS DEL DEPARTAMENTO DE TRÁMITE DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO SUCRE. AÑO 2017

Autor(es)

<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Código CVLAC / e-mail</b>	
<b>Moreno Valerio, Maura Teresa</b>	<b>CVLAC</b>	<b>21.095.875</b>
	<b>e-mail</b>	<b>maura_1592@hotmail.com</b>
	<b>e-mail</b>	
<b>Parejo Suarez, Karelia del Valle</b>	<b>CVLAC</b>	<b>19.345.760</b>
	<b>e-mail</b>	<b>karelia2090gmail.com</b>
	<b>e-mail</b>	
<b>Rivero de Hereera, Marvelys del Carmen</b>	<b>CVLAC</b>	<b>18.776.295</b>
	<b>e-mail</b>	<b>marvelysriverodeherrera@gmail.com</b>
	<b>e-mail</b>	
	<b>CVLAC</b>	
	<b>e-mail</b>	
	<b>e-mail</b>	

Palabras o frases claves:

<b>Prestaciones beneficiario, trabajador, leyes y cláusulas.</b>
--

## Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

<b>Área</b>	<b>Subárea</b>
<b>Ciencias Sociales</b>	<b>Recursos Humanos</b>

Resumen (abstract):

La presente investigación se desarrolla con el propósito de analizar la convención colectiva aplicable a los empleados fijos del departamento de Trámite de la Gobernación del Estado Sucre, en donde se toma como referencia las leyes estipuladas en el país principalmente la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, Trabajador y Trabajadora, la Ley de los estatutos de la Función Pública y la III Convención Colectiva de los Trabajadores de la Gobernación del estado Sucre siendo las herramientas jurídicas que establecen las condiciones y beneficios que recibirá un trabajador. Entre los objetivos planteados se encuentran determinar el alcance de la convención colectiva aplicable a los empleados fijos, establecer los beneficios sociales de la convención colectiva y determinar la aplicabilidad de la misma en los empleados fijos del departamento de Trámite de la Gobernación del estado Sucre. Año 2017. La población abordada se caracteriza por empleados públicos pertenecientes a la nómina de cargos fijos, en condición de sindicalizados. Bajo estas perspectivas se desarrolló la presente investigación con un alcance y nivel descriptivo, mientras que el diseño fue de campo, contando con el universo y población de catorce 14 trabajadores del Departamento de Trámite a los cual se le aplicó el instrumento de cuestionario para coleccionar la información necesaria que posteriormente fue tabulada, organizada, analizada y representada en cuadros para su mejor interpretación. De los resultados obtenidos se extrajeron las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

**Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6**

Contribuidores:

<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>ROL / Código CVLAC / e-mail</b>				
<b>Maria Montañez</b>	<b>ROL</b>	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>	A <input checked="" type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/>	T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>	J <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>
	<b>CVLAC</b>	<b>8.649.219</b>			
	<b>e-mail</b>	<b>mmontañez2008@hotmail.com</b>			
	<b>e-mail</b>				
<b>Anselmo Millan</b>	<b>ROL</b>	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/>	T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>	J <input type="checkbox"/> U <input checked="" type="checkbox"/>
	<b>CVLAC</b>	<b>9.308.095</b>			
	<b>e-mail</b>	<b>anselmomillan@hotmail.com</b>			
	<b>e-mail</b>				
<b>Marina Patiño</b>	<b>ROL</b>	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/>	A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/>	T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>	J <input type="checkbox"/> U <input checked="" type="checkbox"/>
	<b>CVLAC</b>	<b>10.463.345</b>			
	<b>e-mail</b>	<b>marinaluisa@yahoo.es</b>			
	<b>e-mail</b>				

Fecha de discusión y aprobación:

<b>Año</b>	<b>Mes</b>	<b>Día</b>
<b>2017</b>	<b>Marzo</b>	<b>10</b>

Lenguaje: SPA

**Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6**

Archivo(s):

<b>Nombre de archivo</b>	<b>Tipo MIME</b>
<b>Tesis-moreno-pajero-rivero.doc</b>	<b>Application/word</b>

Alcance:

**Espacial:** \_\_\_\_\_ **(Opcional)**

**Temporal:** \_\_\_\_\_ **(Opcional)**

**Título o Grado asociado con el trabajo:** Licenciadas en Gerencia de Recursos Humanos

**Nivel Asociado con el Trabajo:** Licenciada

**Área de Estudio:** Recursos Humanos

**Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:** Universidad de Oriente

# Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO  
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano  
**Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ**  
Vicerrector Académico  
Universidad de Oriente  
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
SISTEMA DE BIBLIOTECA  
RECIBIDO POR *Martínez*  
FECHA *5/8/09* HORA *5:30*  
Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

*Juan A. Bolaños Cuello*  
JUAN A. BOLAÑOS CUELLO  
Secretario



C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/marija

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso- 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : “los Trabajos de Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización”.

  
Moreno Maura  
Autor

  
Rivero Marvelys  
Autor

  
Parejo Karella  
Autor

  
Prof. María Montañez  
Asesor