



UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**EL ALCANCE DEL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y LA PERMANENCIA DE
BENEFICIOS EN LA CONVENCION COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO EN
VENEZUELA.**

Trabajo de Grado para optar al Título de especialista en Derecho Penal
Línea de Investigación: Relaciones Laborales

Autora: Abg. Elia Eduarda Braca Rodríguez
Cedula: V.-12.195.238
0273-5321843/0424-7217558
Email: elibrac24@gmail.com
Tutora: Dra. Juditas Delany Torrealba D.

San Cristóbal, febrero de 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**EL ALCANCE DEL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y LA PERMANENCIA DE
BENEFICIOS EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO EN
VENEZUELA.**

Trabajo de Grado para optar al Título de especialista en Derecho del
Trabajo

Línea de Investigación: Relaciones Laborales

San Cristóbal, febrero de 2020

San Cristóbal, 3 de febrero de 2020

**Ciudadana
Decana de Investigación y Postgrado de la Universidad Católica del Táchira
Presente. -**

Formalmente presento Trabajo Especial de Grado titulado **EL ALCANCE DEL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y LA PERMANENCIA DE BENEFICIOS EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO EN VENEZUELA.** para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo que otorga la Universidad Católica del Táchira.

Atentamente,

**Abg. Elia Eduarda Braca Rodríguez
Cedula: V.-12.195.238
0273-5321843/0424-7217558
Email: elibrac24@gmail.com**

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutora del Trabajo de Grado presentado por la ciudadana **ELIA EDUARDA BRACA RODRIGUEZ**, venezolana, mayor de edad, titular de la cedula de identidad numero **V.-12.195.238** para optar al Grado de **Especialista en Derecho del Trabajo**, cuyo título es: **EL ALCANCE DEL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y LA PERMANENCIA DE BENEFICIOS EN LA CONVENCION COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO EN VENEZUELA.**; considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

En San Cristóbal, a los 03 días del mes de febrero de 2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Judith Torrealba', with a large, stylized flourish above it.

Dra. Juditas Delany Torrealba Dugarte P.d.
V.-15.231.852

Especialista en Derecho Administrativo y Doctora en Ciencias del Derecho

DEDICATORIA

Dedico este logro, en primer lugar, a DIOS todo Poderoso por darme la inteligencia y la sabiduría en el proceso de un nuevo aprendizaje en la vida y así poder alcanzar la meta propuesta.

A mi hija, Linda Lucero y mis sobrinos Alix y Ángel, por que en algún momento sacrificaron su tiempo para apoyarme en el proceso de esta superación personal, su compromiso y amor me impulsa todos los días a seguir luchando para ser útil frente a los compromisos asumidos en la vida profesional, social, laboral y familiar; igualmente a dos personas que ya no están físicamente pero que el ultimo reto de sus vidas me dio luz para crecer intelectualmente y tener la capacidad de discernir de qué forma enfrentar mis últimos retos, ellos fueron: Evita y Manuel Centella.

Dedico esta producción a alguien muy especial en mi carrera profesional, por convertirse para mí en un catalizador de crecimiento académico y personal, desde mi alma gracias por tu apoyo y ayuda incondicional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme vida, salud, fuerza y constancia y las herramientas necesarias para superar barreras en la vida y llegar a hacer persona útil a la sociedad. Agradecida de ti Padre Celestial porque mis triunfos y logros son tuyos.

A la Universidad Católica del Táchira, a sus docentes los cuales contribuyeron a obtener los nuevos conocimientos del saber, trayendo a nuestro pueblo el valioso conocimiento educativo a través de su gremio de docentes.

Un agradecimiento especial a mi tutora de contenido Dra. Juditas Torrealba por su apoyo y orientación que con mucha sapiencia supo desarrollar, recurso indispensable para el desarrollo de la presente investigación.

A la Lcda. Soveida Niño por haberme ayudado con su apoyo para el logro de esta meta.

A los funcionarios de la Unidad de Auditoría Interna de la Contraloría Municipal del estado Barinas, quienes como su jefa me ayudaron para el logro de esta investigación.

A los miembros de Unión Nacional de Trabajadores y a su representante Marcela Maspero por haberme ayudado en el logro de esta investigación.

Un agradecimiento especial al Dr. Antonio Mafilito por su apoyo incondicional para la elaboración de este trabajo, Dios te pague.

A todos ellos mi gratitud.

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**

**EL ALCANCE DEL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y LA PERMANENCIA DE
BENEFICIOS EN LA CONVENCION COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO EN
VENEZUELA.**

Autora: Elia Braca
Tutora: Dra. Juditas Delany Torrealba Dugarte.
Año: Febrero, 2020.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objeto alcance del principio de progresividad y la permanencia de beneficios en la convención colectiva en el sector público en Venezuela, bajo el enfoque teórico entre otros., y tomando como base la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), El tipo de investigación fue documental, con un diseño no experimental-transaccional, bibliográfico. La investigación se caracterizó por compilaciones de leyes y textos jurídicos que conceptualizan la categoría en estudio, la técnica de análisis de los datos fue la observación documental directa, la técnica de análisis de los datos fue analítica. Como resultado se obtuvo que el principio de progresividad en materia de derechos económicos y sociales como precepto primordial previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) así como en el derecho internacional y demás instrumentos jurídicos reconocidos en el derecho venezolano, sin embargo, en la actualidad presenta falencias entorno a su aplicabilidad ante ciertas amenazas de naturaleza gubernamental.

Descriptores: Principio, Progresividad, Permanencia, Convención, Derecho del Trabajo.

INTRODUCCIÓN

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece un Estado Social de Derecho y de Justicia Social, con un régimen de democracia participativa protagónica, que propugna como valores de su actuación, la libertad, justicia, igualdad, solidaridad y responsabilidad social. Inspirado en principios de intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, primacía de la realidad sobre las formas o apariencias en las relaciones laborales; la irrenunciabilidad de los derechos laborales; la no discriminación, así como el principio protector.

Por su parte, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999), continúa la evolución de los derechos colectivos del trabajo, manteniéndose aquellos consagrados en la Constitución de 1961, pero ahora de manera más amplia al establecer el derecho a la libertad sindical, con la opción de afiliarse o no a ellos, constitucionalizando así por primera vez en el país lo que la doctrina denomina la libertad sindical negativa, refiriéndose a la libertad de los trabajadores de no sindicalizarse, además del reconocimiento de los efectos erga omnes de la convención colectiva del trabajo.

En este sentido, el derecho del trabajo define de forma precisa la convención de trabajo, por ser un acto jurídico complejo de extraña naturaleza jurídica, por ser muy próxima al ámbito público y en ocasiones cerca del escenario privado, Carnelutti (1983), considera el contrato colectivo de trabajo como un híbrido, con cuerpo de contrato y alma de ley.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y los

Trabajadoras (2012), en el artículo 434 expresa que la convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes, es allí, donde juega un papel fundamental el principio de progresividad, de las leyes laborales, este principio apunta a que las garantías laborales de los trabajadores establecidas en la Carta Magna, no se vean condicionadas o disminuidas por normas desfavorables que violenten el orden público laboral.

De igual forma, en los artículo 19 y 89.2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), consagran los principios de progresividad laboral, en materia de derechos fundamentales, específicamente los de contenido laboral, “no permiten que los principios protectores de los trabajadores puedan alterarse en su desmedro, por lo que la legislación laboral desarrolla normas protectoras de los trabajadores contra las alteraciones, pues precisamente el objetivo de los beneficios sociales está en el mejoramiento gradual de los mismos, que aseguren la efectividad de los derechos reconocidos constitucionalmente.

El principio de progresividad en materia laboral constituye un planteamiento fundamental en la defensa de los derechos laborales de cara a los nuevos escenarios en los que se desenvuelve la relación de trabajo y los retos a los que se enfrentan el derecho del trabajo. El derecho del trabajo tiene como reto actual la consagración de una disciplina que parte de la consideración de que los derechos laborales constituyen derechos humanos y cuya tutela no se restringe al ámbito del derecho nacional sino a lo que se ha denominado el bloque de constitucionalidad.

Ahora bien, resulta fácil entender que en su aspecto real y práctico, que este principio significa que los derechos y beneficios laborales reconocidos o

concedidos durante la vigencia de la relación laboral, no sólo son irrenunciables por parte de los trabajadores beneficiados, sino que el patrono no puede alterarlos o modificarlos por vía de desmejora o eliminación, ya que sólo son susceptibles de ser progresivamente mejorados, cuando las circunstancias lo permiten y justifican, y siempre que este mejoramiento no afecte o ponga en peligro la estabilidad económica y/o financiera de la empresa u organización de que se trate.

En el caso de la aplicación del principio de progresividad en la convención colectiva del sector público, viene a jugar un papel fundamental en el trámite de la negociación, porque con este principio se deberá realizar una exploración pormenorizada de cada cláusula. La idea es que ellas sean mejoradas o bien alguna de ellas, sobre todo las socioeconómicas que constituyen el núcleo de la negociación colectiva.

Habrán casos en que no es posible hacer estas mejoras, la negociación habrá que circunscribirla a las posibilidades del empleador, que debe garantizarse durante un lapso la paz laboral, moverse con las posibilidades de su economía y evaluar los efectos que los acuerdos económicos y sociales producen sobre el salario y sobre las prestaciones sociales.

De existir una Seguridad Social sostenible, es decir, que cubra los aspectos de salud, educación, recreación, vivienda, descanso, sería susceptible convenir entre las partes acuerdos que no afecten la vida económica de las entidades de trabajo que por el contrario le permitan su crecimiento a través de las reglas del comercio normal.

Por ello, tanto las progresividades tienen que ver con el futuro de la entidad de trabajo, no debe haber rigidez, por el sólo hecho de que estén

consagrados en la Constitución vigente. Además vale reflexionar sobre las inversiones y la seguridad jurídica, que habría que tomar en cuenta a la hora de manejar estos principios de la negociación colectiva.

Este principio en las convenciones colectivas del sector público, vendría ser, además, una consecuencia del criterio de conservación o no derogación del régimen más favorable para el trabajador, el cual puede reputarse un principio o regla general en el ámbito del derecho del trabajo, desde que ha sido consagrado en el inciso 8º del art. 19 de la Constitución de la OIT, y aceptado universalmente.

De esta forma constituiría afectación de este principio la expedición de alguna medida legislativa tendiente a retrotraer o menoscabar un derecho ya reconocido o desmejorar una situación jurídica favorable al trabajador pues se estaría afectando derechos fundamentales en el ámbito del derecho laboral resulta indiscutible pues los derechos laborales constituyen derechos fundamentales.

Aunado al análisis sistemático dentro del cual se relacionan la progresividad de los derechos laborales, se observa que el mismo debe hacerse en consideración al sistema positivo, el cual se conforma por el plano de la legalidad y por el sistema normativo internacional al cual se ha adherido el Estado venezolano, con especial referencia a los convenios dictados por la Organización Internacional del Trabajo de la cual se forma parte desde 1919.

Al respecto, dentro del marco legal reflejado en la Ley Orgánica del Trabajo las Trabajadoras y los Trabajadores y en su Reglamento, no se establece con clara precisión la noción de la progresividad de los derechos laborales; sin embargo, el artículo 18 de la Ley establece que los principios

que inspiran la legislación del trabajo, contenidos en las declaraciones constitucionales o en los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional del Trabajo y en la doctrina y jurisprudencia nacionales.

Los principios universalmente admitidos por el derecho del trabajo y los principios generales del derecho constituyen fuentes aplicables para la resolución de casos particulares relacionados con la materia del trabajo, disposiciones que se concatenan con la reiteración establecida en el artículo 5° del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, respecto a la aplicabilidad de los principios y normas del derecho laboral internacional.

En lo que respecta a su análisis lógico y teleológico, las normas constitucionales como derechos comprende en sí el resguardo de los elementos primordiales de la naturaleza humana, por lo que los derechos como tales no pueden desmembrarse ni erosionarse.

Cabe agregar que otro aspecto fundamental en el derecho del trabajo es la permanencia de los beneficios, el cual consiste en mantener los beneficios alcanzados en una Convención Colectiva, los cuales son facilidades que el patrono otorgue al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

La legislación laboral trae las siguientes atemperaciones: las convenciones colectivas y, en las entidades de trabajo donde no hubiere trabajadores sindicalizados, los acuerdos colectivos, o los contratos individuales de trabajo podrán establecer que hasta un veinte por ciento (20%) del salario se excluya de la base de cálculo de los beneficios, prestaciones o

indemnizaciones que surjan de la relación de trabajo, fuere de fuente legal o convencional. El salario mínimo deberá ser considerado en su totalidad como base de cálculo de dichos beneficios, prestaciones o indemnizaciones.

Por esta vía puede entonces aumentarse los beneficios del trabajador, sin aumentarle el salario. Estas opciones son legales, aceptadas y reconocidas por quienes están llamados a aplicar la ley, permitiendo a la gerencia empresarial calcular con precisión y sobre base cierta sus costos laborales, sin esperarse sorpresas derivadas de los mencionados métodos fácticos.

Sin embargo aun existiendo toda esta estructura Es un hecho notorio que desde el año 2018, producto de la estanflación que, en Venezuela, se encuentra viviendo, así como ante el fenómeno de la transmonetización donde se le ha otorgado un valor importante al hecho de celebrar diferentes tipos de negocios jurídicos en moneda extranjera como el dólar es que, ha existido una notoria desaparición y desvalorización del Bolívar, factor que ha ido generando un rotundo cambio de la economía en todo lo inherente a las prestaciones dinerarias.

Ante este prodigio factico se encuentra en evidencia que el Derecho del Trabajo, no ha estado ajeno al mismo hecho, por cuanto ya las debidas condiciones en beneficio de los trabajadores contenidas en las convenciones colectivas sobre todo en el ámbito del sector público se ha visto abatidas, ante estos cambios donde ya el derecho colectivo pareciera no estar adaptado a esta nueva realidad, dado que al tener un valor en bolívares los beneficios que se otorgan a los trabajadores, de manera pírrica es que logran cubrir las necesidades que necesitan la fuerza laboral para el enaltecimiento de su

mínimo vital, dado que si aún resulta insignificante lo acordado para las relaciones individuales producto del salario mínimo.

Es por ello que ante esa situación es que se ha presentado un cambio drástico en las relaciones laborales, sobre todo en las de naturaleza colectiva por cuanto las mismas en todo momento lo que buscan es de manera cabal lograr configurar que exista una progresividad de derechos y permanencia de los beneficios laborales, más aún cuando en el mes de noviembre de 2018, el presidente de la República Nicolás Maduro, anunció un ajuste del tabulador salarial de empleados públicos y en el año 2019 de obrero señalándose que ante esta medida se eliminan las convenciones colectivas y el rol de los sindicatos quedando siendo totalmente inútiles.

Más aún hay que destacar que ante la uniformidad de los salarios de funcionarios y obreros al beneficio de la administración pública por medio de un instructivo denominado: Instructivo de aplicación para la administración pública nacional, regional y municipal. Es que se debe destacar el impacto negativo que de manera rotunda se conforma entorno a los beneficios sociales que eran la base del derecho colectivo y que ante la existencia de este instructivo el cual no ha sido publicado en ningún momento en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, es que ha conllevado a generar una crisis y caos en las convenciones colectivas del sector las cuales de manera reiterada habían existido en el seno de la administración pública.

Debe tomarse en cuenta que al observar en las Gacetas Oficiales reiteradas con los referidos aumentos de salario, los mismo en apariencia parecieran ser

de manera categórica “uniformes” tanto para el sector público y el sector privado hecho que aparte de hacer a las convenciones colectivas instrumentos de naturaleza eminentemente inútil, el hecho de que existan beneficios en pro de los trabajadores con la eliminación de primas, bonos y demás condiciones generan por lo tanto que sea mayor el respectivo decaimiento, de lo que la progresividad y permanencia como principios del Derecho habían logrado y generando lamentablemente una triste consecuencia como lo es la de retrotraer derechos.

Por ello de la respectiva investigación se obtuvo como objetivos: Objetivo General: Analizar el alcance del principio de progresividad y la permanencia de beneficios en la convención colectiva en el sector público en Venezuela. Y objetivos específicos: Definir la fundamentación Teórica del Principio de Progresividad y Permanencia en el Derecho Colectivo del Trabajo. Estudiar marco normativo vigente que sustenta y desaplica al Principio de Progresividad y Permanencia respecto a los beneficios en el sector público venezolano. Conocer La situación jurídica de Venezuela en lo que respecta a la vulnerabilidad sobre la aplicabilidad de los Principios de Progresividad y Permanencia.

Todo teniendo como importancia como es la aplicabilidad de estos principios ante este cambio rotundo de la perspectiva de las relaciones laborales en Venezuela en el sector Público, buscando hacer una descripción de la realidad actual, donde los sujetos vinculados es la fuerza trabajadora y funcional del sector público.

CAPITULO I

LA FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DEL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD Y PERMANENCIA EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Al hablar de la progresividad en el Derecho Colectivo del Trabajo debe de partirse de la idea que debe mencionarse un amplio esquema de conceptos, principios y preceptos que explican la importancia de este principio para las relaciones de naturaleza colectiva, y en el presente se van a mencionar.

La progresividad y permanencia de los beneficios según la doctrina

Según, Zea (1994), el principio de la progresividad, significa acoger la interpretación pro cives o pro libertatis, ello es, en definitiva, la interpretación que resulte más favorable a la persona. Para el mencionado autor, respaldar el criterio de progresividad en la interpretación de los derechos laborales fundamentales, puede sostenerse también que el mismo es exigido por la idea-fuerza de la justicia social, que la vuelve un objetivo permanentemente enriquecido por la apertura de nuevas expectativas de mejoramiento individual y social.¹

Es oportuno recordar que esa idea-fuerza está integrada al sistema jurídico de todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo a través de su Constitución y de la Declaración de Filadelfia y reconocida de

¹ Zea, L. (1994). "El Derecho de los Derechos Humanos. La Convergencia Entre el Derecho Constitucional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos", p.11.

forma expresa o implícita en múltiples textos constitucionales y leyes de trabajo de muchos países, en particular de América Latina.

De acuerdo con, Mantero de San Vicente sostiene que los derechos laborales abarcan principios y disposiciones que forman parte de los derechos y garantías inherentes a la personalidad humana. Por consiguiente, son indisponibles, no sólo para el legislador, sino también para el propio constituyente.² Tampoco pueden ser afectados por normas internacionales posteriores, que ofrezcan un grado de protección menor, o no los contemplen en su integridad.

Sin embargo, considera Mantero de San Vicente (2000)³ la prohibición de retroceso es considerada una consecuencia natural del principio de progresividad en este campo. El argumento es simple: si los Estados tienen el deber de lograr progresivamente la plena vigencia de los derechos sociales, tal como lo establecen las normas que definen las obligaciones de los Estados en el Protocolo de San Salvador y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.

De acuerdo con la exposición hecha por Nogueira (2009)⁴, a primera vista, esa prohibición de regresividad parece tener un significado simple, pues impondría a los Estados una interdicción: las autoridades no podrían disminuir el nivel de protección de un derecho social que ya había sido alcanzado anteriormente a través de la legislación o de otras medidas políticas o jurídicas.

² Mantero de San Vicente, O, (2000). "Las Cartas de Derechos Sociales y la Progresividad.", en VII Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo, FCU, Mont, p.171

³ Mantero de San Vicente, O, (2000). "Las Cartas de Derechos Sociales y la Progresividad." Óp. Cit.

⁴ Nogueira Alcalá, Humberto (2009): Derechos Fundamentales y Garantías Constitucionales (Tomo 3, Santiago, Librotecnia), p. 604.

En este sentido, Nogueira (2009)⁵, afirma que la prohibición de retroceso tiene al menos dos sustentos claros en un Estado social y democrático de derecho de un lado, la protección de la seguridad jurídica de las personas en sus derechos y de otro lado, el deber del Estado de realizar progresivamente los derechos sociales. Cabe agregar de acuerdo a las afirmaciones hechas por Nogueira (2009)⁶, un estado democrático debe proteger la seguridad jurídica de las personas, quienes, en función de los principios de confianza legítima y de interdicción a la arbitrariedad, tienen derecho a que las reglas para acceder a una prestación social, como podría ser la pensión, no sean variadas abruptamente en forma desfavorable.

Efectivamente, en una democracia constitucional, la seguridad jurídica debe existir no sólo para los inversionistas y para los agentes económicos, a fin de disminuir los costos de transacción y favorecer la inversión y el desarrollo económico, sino también, y tal vez especialmente, para los trabajadores y los ciudadanos, quienes deben tener confianza en que las reglas que amparan sus derechos no serán modificadas intempestivamente por las autoridades.

Según, Alvares Da Silva, (2002)⁷, el mandato de progresividad implican entonces que, en principio, la ley no puede modificar en forma desfavorable a una persona las reglas que gobiernan el acceso a una prestación social específica, incluso si dicha persona no ha adquirido todavía el derecho a esa prestación particular, por no haber cumplido con todas las condiciones

⁵ Nogueira Alcalá, Humberto (2009): Derechos Fundamentales y Garantías Constitucionales. Op. Cit.

⁶ Nogueira Alcalá, Humberto (2009): Derechos Fundamentales y Garantías Constitucionales. Op. Cit.

⁷ Álvares Da Silva, A. (2002), Flexibilização das relações de trabalho, LTr, São Paulo, 2002.

previstas por la ley para tal efecto. En lo concerniente al principio de progresividad y la permanencia de beneficios en la convención colectiva esta última surge de la necesidad de regular la contratación de la mano de obra en masas, por una parte, pero principalmente nace como consecuencia de la larga lucha por parte de los trabajadores que pretendían mejorar las condiciones de trabajo y así lograr una mayor calidad de vida, persiguiendo aminorar la grave desigualdad que imperaba en las primeras grandes industrias, en las que la clase explotadora aprovechaba su estatus y la falta de representación de la clase humilde que prestaba sus servicios para aquella.

La permanencia de beneficios según Ossorio (2001)⁸, consiste en la voluntad entre las partes que este acuerdo no suprime beneficios o conquistas consagradas en Contratos Colectivos anteriores y actualmente en vigencias, por lo tanto, cual disposición vigente cubre los puntos discutidos, que sean más favorables a trabajadores, continuarán en plena vigencia.

El principio de progresividad de acuerdo al análisis documental hecho a lo largo de esta investigación se puede definir como según el cual, el deber del Estado es avanzar día a día para asegurar una satisfacción cada vez mayor de dichos derechos. Una consecuencia obvia de dicho principio, que también tiene en Venezuela rango constitucional, es entonces la llamada prohibición de retroceso, según la cual los Estados no pueden disminuir el grado de protección ya alcanzado frente a un derecho social.

Este principio apunta a que las garantías laborales de los trabajadores establecidas por la Constitución, no se vean condicionadas o disminuidas por

⁸ Ossorio, M. (2001). Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Editorial Heliasta

normas regresivas que atenten contra el orden público laboral. Este principio se encuentra positivizado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. A través de la garantía otorgada de que el Estado es un productor de bienestar. Para que el Estado pueda producir debe emplear unos factores de producción; asumamos que los factores de producción están relacionados con la creación y garantía de los derechos de los asociados. En general, a mayor cantidad y garantía de derechos reconocidos por parte del Estado, mayor producción de bienestar a la sociedad.

En este sentido, se puede decir que El mandato de progresividad implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve restringida, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado es constitucionalmente problemático puesto que precisamente contradice el mandato de progresividad. Como los Estados pueden enfrentar dificultades, que pueden hacer imposible el mantenimiento de un grado de protección que había sido alcanzado, es obvio que la prohibición de los retrocesos no puede ser absoluta, sino que debe ser entendida como una prohibición prima fase. Esto significa que, un retroceso debe presumirse en principio inconstitucional, pero puede ser justificable, y por ello está sometido a un control judicial más severo. Para que pueda ser constitucional, las autoridades tienen que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social.

El principio de progresividad y la prohibición de regresividad representa un componente esencial de la garantía de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y dentro de ellos los derechos de seguridad social. La exigibilidad

judicial de la protección de un derecho social, debe ser complementada con la posibilidad de conformar contenidos o estándares mínimos constituidos por prestaciones concretas, cuya garantía se pueda posicionar de manera general como un punto sobre el cual avanzar, y de no retorno en cuanto al carácter incuestionable de su satisfacción.

Como se dijo en líneas anteriores, el mandato de progresividad implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve menguada, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado debe presumirse en principio inconstitucional, y por ello está sometido a un control judicial estricto. Para que pueda ser constitucional, las autoridades tienen que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social prestacional.

Sobre la permanencia debe partirse que teóricamente establece que Señala Franco (2005)⁹, que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar, lo cual de la misma forma lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)¹⁰. Asimismo, el Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Por ello, dicha Carta Magna (1999)¹¹, señala que es fin del Estado fomentar el empleo. La ley

⁹ Franco (2005). Comentarios a la Ley Orgánica Del Trabajo y su Reglamento. Cuarta Edición. Editorial Librería J. Rincón. LUZ. Barquisimeto. Venezuela.

¹⁰ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5.453 de fecha 24 de marzo de 2000.

¹¹ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela...Óp. Cit.

adoptara medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes.

En lo concerniente al deber de trabajo, Pla (2009)¹², de hace ya más de una década, viene examinando la necesidad de constitucionalizar varios de los derechos laborales que estima como más fundamentales para el logro del sistema jurídico que direcciona esta área de la vida del Estado, y tal hecho lo reafirma bajo las siguientes ideas: “Lo importante es que esa incorporación de los derechos sociales en el elenco de los derechos humanos representó un avance considerable en la evolución de los conceptos” y “supuso que en la conciencia de la gente no solo se le debe garantizar su libertad y su seguridad individual, sino también debe asegurarse un nivel mínimo de bienestar”. Pasco¹³ (2009), agrega en igual orden de ideas:

Para detectar la evolución y las tendencias de la constitucionalización de los derechos laborales en nuestro Continente habría bastado, un par de décadas atrás, examinar los nuevos textos constitucionales adoptados en el respectivo periodo y, escudriñando en ellos, detectar el rumbo de las líneas comunes. Haciendo ese primer ejercicio, encontramos que en los últimos años, doce países han adoptado nuevas Cartas constitucionales o innovado profundamente en las existentes, a saber: República Argentina en 1994, Bolivia en 1995 y 2004, Chile en 2005, Colombia en 1991, Costa Rica en 1991, Ecuador en 1998, Guatemala en 1985 y 1993, Honduras en 1982 y 1999, Venezuela en 1999, Paraguay en 1992, Perú en 1993 y República Dominicana en el 2002.

Frente a este proceso de desarrollo constitucional en materia de

¹² Plá, A. (2009) Reflexiones sobre los principios del Derecho del Trabajo." en Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano, XXXI-XXXVIII. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social & Grijley, 2009.

¹³ Pasco, M. (2009) "Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo." En Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez, 3-20. Lima: Grijley. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo, 2009, p.66.

derechos humanos, el autor antes citado aprecia lo siguiente: las Constituciones han recogido desde siempre algunos temas fundamentales, tanto declaraciones de tipo principista, en cuanto a derechos individuales y colectivos, por lo que han sido y siguen siendo manifestaciones asiduas la del trabajo como derecho y, también en la mayoría de los casos, como deber u obligación social, así como objeto de protección por el Estado.

De acuerdo con el mismo autor se observa cómo, dos Constituciones por ejemplo -Ecuador y Venezuela- han incorporado principios que van más allá de los que la propia doctrina ha propuesto: intangibilidad y progresividad, consideración frente a la cual estima: “Intangibilidad implica la inmutabilidad de las normas que consagran determinados derechos, la imposibilidad jurídica de que sean dejadas sin efecto incluso por otras normas de mayor jerarquía”. De allí que se considere a la permanencia junto a la progresividad principios que están vinculados a las normas fundamentales.

El mandato de progresividad implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve menguada, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado debe presumirse en principio inconstitucional, y por ello está sometido a un control judicial estricto. Para que pueda ser constitucional, las autoridades tienen que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social prestacional.

En este sentido, los derechos prestacionales, las cuales se resumen en cuatro momentos importantes: el primero de ellos permeado por la religión pero bajo los principios de la solidaridad y humanidad, el segundo posterior a la modernidad que recoge las ideas del marxismo que permiten el surgimiento de los primeros sistemas de seguridad social en Europa gracias a la

introducción de Estado de Bienestar, el tercero el establecimiento de estándares de protección a los trabajadores con la creación de la OIT en 1919 que permite la internacionalización de estos derechos, y por último la creación de la Organización de las Naciones Unidas como resultado de la segunda guerra mundial que incluyo dentro de sus prioridades la protección de los Derechos Prestacionales.

El rango de Constitucionalidad otorgado a estos derechos. Así el principio de progresividad, propio de cambios históricos y del dinamismo jurídico obliga a crear e imponer nuevas bases y fundamentos jurídicos que permitan el mejoramiento de las condiciones del ser humano, condiciones que se deben vislumbrar en el presente y hacia el futuro sin temor del desmejoramiento.

De esta manera los derechos prestacionales deben estar dirigidos a la ejecución de acciones positivas por parte del Estado en sus políticas públicas, las cuales deben ser de carácter progresivo, por lo que el Tribunal Supremo de Justicia ha señalado que los derechos sociales deben ser desarrollados por el legislador, el cual goza de un amplio margen de libertad para definir su alcance y condiciones de acceso.

Sin embargo, esta libertad de configuración dista de ser plena, ya que encuentran límites precisos ya que no puede desconocer derechos adquiridos y las medidas que adopte deben estar plenamente justificadas conforme al principio de progresividad”, y encaminadas a la satisfacción de las necesidades mínimas del conglomerado social, cumpliéndose con los fines de nuestro Estado Social de Derecho, entre estos la cobertura general de los sectores menos favorecidos a través de planes con sostenibilidad financiera, maximización de bienestar y la protección de los derechos adquiridos en el tema de la seguridad social.

En lo concerniente al Estado de bienestar el Estado venezolano ha actuado en primera instancia con omisión y en segunda ha actuado con retraso en el cumplimiento de los deberes constitucionales en materia de derechos económicos, sociales y culturales.

Por ello el estado de bienestar debe ser la base de las obligaciones que tiene el estado las cuales se desarrollan al trabajador mediante las políticas sociales, las cuales está íntimamente articulada a los procesos de conformación del Estado consolidándose con los Estados de Bienestar, por ello las políticas sociales como fundamento de la obligación del estado surge con esfuerzos políticos amplios, dirigidos hacia la construcción de las naciones y a la movilización de solidaridades, donde el Estado se comprometió primordialmente con el bienestar de sus ciudadanos.

A este respecto la investigadora considera que en las obligaciones del estado para garantizar el fomento de empleo debería asegurar la existencia de la propia sociedad constituyendo a alcanzar una mayor igualdad, una mayor calidad de vida y una mayor seguridad. El alcance y la calidad de la política social tiene mucho que ver con el fomento de empleo productivo desarrollado por el Estado, y con ello, las posibilidades de las personas para emanciparse tanto de las limitaciones materiales como de las estructuras de dominación social, económica y cultural.

De igual forma dentro de esas obligación que tiene el estado para garantizar las políticas sociales se llevan a cabo las políticas de empleos están implicados diversos agentes como el estado, mercado sociedad civil, denominándolas como sociedades industriales avanzadas. A través de su trayectoria histórica, ha construido de hecho a la concreción de la política

social en aquellos espacios sociales en los que la desigualdad emerge con particular evidencia y las relaciones derechos-deberes se hacen más débiles. Es por ello que las políticas sociales y el trabajo social convergen en la evaluación de la eficacia de las respuestas a las necesidades que no pueden ser ajenas al estado de derecho y a los derechos y deberes de los ciudadanos.

Otro aspecto que considera la investigadora que se debe tomar en cuenta en las obligaciones del Estado mediante el fomento de empleos productivo es que la política social no es independiente ni opuesta a la política económica. De hecho, son más las características que las unen que las que las separan, aunque efectivamente tengan sentidos diferentes.

Estas diferencias no logran verse de manera clara cuando se utiliza las categorías de lo social y lo económico, porque ambas tienen incidencia en estos dos ámbitos: ambas son sociales porque nacen en un contexto social y tienen impacto en la sociedad, y ambas son económicas porque se generan dentro de un esquema de producción y distribución de recursos y tienen un impacto en la economía. No toda política pública, porque se llame social, tiene resultados favorables en la reducción de las desigualdades sociales y de la exclusión política. Dicho en un sentido positivo, no toda política social está orientada a propiciar una mayor calidad de vida, una mayor igualdad de oportunidades y una mayor participación social.

Es aquí donde se puede expresar mejor el debate acerca de los modelos de política social y de los proyectos de sociedad que estos modelos promueven y ayudan a construir. Este es un plano de discusión que se refiere a los fines últimos de la política social y a las consecuencias que en la práctica han tenido. Todos los elementos anotados confluyen en la necesidad de dar respuestas a los problemas generados por la nueva y masiva organización del

proceso de trabajo que, como se señaló anteriormente, no sólo es un problema para el trabajador, sino que se constituye en una amenaza potencial a los intereses de la producción por dos vías principales: una, la “contaminación” de las clases dominantes por los problemas de la nueva clase asalariada; otra, la necesidad de reproducir, mantener y conservar a esa clase trabajadora en función de la garantía del proceso de producción.

Todas estas evidencias ponen de manifiesto el vínculo establecido entre la protección de la seguridad social y el trabajo asalariado. De esta forma, la cobertura de la seguridad social está en función de la generalización de la forma-valor de la fuerza de trabajo, y los sistemas de seguridad social nacen así, con una concepción que hemos denominado “laborista”, porque se entienden vinculados a la condición de trabajador formal del beneficiario de tal sistema.

Es por ello que atendiendo los criterios señalados por Cornaglia (2007). El cual expresa:

Este precepto intenta reducir progresivamente el estado de desposesión en el que se encuentran los trabajadores en el orden socioeconómico, imponiendo en favor de ellos el aumento sostenido y unidireccional de los niveles de tutela jurídica existentes. Asimismo, y como insoslayable contrapartida, veda toda posibilidad de reducción regresiva de las conquistas sociales normativamente alcanzadas, estableciendo un vallado inexpugnable a cualquier pretensión de retrogradar -por vía legislativa y aún interpretativa- los derechos de los trabajadores.

De ese modo, el principio de progresividad procura la garantía de la conquista de un estado, transformándose en una válvula que impide el regreso a estadios del pasado, asegurando un mínimo de dignidad existencial a los trabajadores, es decir, funciona como una válvula del sistema, que no permita que se pueda retroceder en los niveles de conquistas protectorias logrados, e impide el retroceso a condiciones propias de períodos históricos que registran un mayor grado de desposesión.¹⁴

¹⁴ Cornaglia, Ricardo J., “El llamado ‘principio de progresividad’ en relación con la cláusula del

Esto conlleva que al hablar de progresividad y permanencia exista esa garantía de que no se puede regresar a lo que anteriormente desprotegía al débil jurídico en este caso al trabajador el cual busca obtener que aquello conquistado no le sea arrebatado y en el derecho del trabajo como parte del Derecho Social esto es de una naturaleza ampliamente notoria. Bajo el mismo sentido se puede señalar que estos preceptos buscan entonces construir para el derecho colectivo una imagen estable que no podrá simplemente por intereses particulares.

En conclusión, al haber hecho una definición de la fundamentación teórica de estos principios se parte de la idea de que ambos tienen en el ámbito del Derecho colectivo del Trabajo una vinculación que está inherentemente vinculada al Derecho Constitucional y esto, por lo tanto establece que de allí que haya un equilibrio, no pueden ser los derechos sociales, una moda o un capricho del legislador o de autoridad manifiesta, la doctrina en este capítulo, demostró de manera teórica que el rol de estas directrices es sustentar la inalterabilidad del Derecho Social, específicamente del social y como esto ayudará a su mejor defensa y garantía.

progreso”, en RAMIREZ, Luis E. (coord.), “El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional”, Ed. B de f, Buenos Aires, 2007, p. 4-40.

CAPITULO II

EL MARCO NORMATIVO VIGENTE QUE SUSTENTA A LOS PRINCIPIOS DE PROGRESIVIDAD Y PERMANENCIA RESPECTO A LOS BENEFICIOS EN EL SECTOR PUBLICO VENEZOLANO.

En el capítulo anterior se hizo énfasis sobre los fundamentos teóricos de los principios de progresividad y permanencia; lo cual conlleva a que en este apartado se estudiara el marco normativo venezolano que teoriza a los principios de progresividad y permanencia.

Marco normativo del Principio de Progresividad

A continuación, se explicará el alcance de los derechos económicos y sociales y como en la normativa internacional y nacional se ven reflejados.

Pacto Internacional de los Derechos Económicos y Sociales

El Principio de progresividad tiene sus inicios con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Este fue adoptado por la Asamblea General de Las Naciones Unidas el día 16 de diciembre del año 1966 y luego de una espera de 10 años el día 3 de enero de 1976 el P.I.D.E.S.C.¹⁵ entró en vigor y dice que todo Estado parte se compromete a adoptar medidas para lograr progresivamente la plena efectividad de los Derechos reconocidos.

Por otro lado, el principio de progresividad tiene sustento en el derecho internacional de los derechos humanos, ya que éste contempla la obligación

¹⁵ Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales publicado en fecha 28.01.78 en la Gaceta de la República de Venezuela N° 2.146.

de los Estados Partes de lograr el desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales. El artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - PIDESC establece:

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.¹⁶

Esto conlleva a que por lo tanto y conforme a la constitución de los Estados partes como la venezolana se salvaguarde estos principios.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Para Delgado (2001)¹⁷, los derechos fundamentales están ligados, como parece obvio, a su carácter fundamental, que puede ser visto en un sentido material y en otro formal. Este último está vinculado al sistema constitucional positivo. La Constitución confiere dignidad y protección especial a los derechos fundamentales, dejando en claro que las normas que definen los derechos y garantías fundamentales tienen aplicación inmediata y partiendo la conclusión por la cual los derechos fundamentales están protegidos no sólo contra el legislador ordinario, sino también contra el poder constituyente reformador, al integrar las denominadas cláusulas inflexibles.

Por otro lado, considera el mencionado autor, que la fundamentalidad material parte de la premisa por la cual los derechos fundamentales repercuten

¹⁶ Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Op. Cit...

¹⁷ Delgado, I. (2001). Amparo Laboral. Ediciones Italgrafica. Colección Códigos Comentados (2007), Caracas, Venezuela.

sobre la estructura del Estado y de la sociedad. Las normas que consagran los derechos fundamentales afirman valores, los cuales inciden sobre la totalidad del ordenamiento jurídico y sirven para iluminar las tareas de los órganos judiciales, legislativos y ejecutivos. En ese sentido, es posible decir que tales normas implican una valoración de orden objetivo.

Delgado (2001)¹⁸, manifiesta que la norma de derecho fundamental, independientemente de la posibilidad de su subjetivación, siempre contiene una valoración. El valor del contenido, revelado de modo objetivo, se expone necesariamente sobre la comprensión y la actuación del ordenamiento jurídico. Se atribuye a los derechos fundamentales, así, una eficacia irradiante. De acuerdo con, Montoro (1998)¹⁹, la expresión Política Social empezó a utilizarse a mediados del siglo XIX; incluso parece que fue Robert Mohl quien empleó por primera vez la expresión sozialpolitik en 1845 para referirse a una suerte de teoría de regulación de los fines sociales que fuese diferente de la política jurídica imperante en aquellos momentos dentro de la Teoría del Estado.

Asimismo, el mencionado autor señala que la política social en términos generales se puede definir como el diseño y la ejecución programada y estructurada de todas aquellas iniciativas adoptadas para atender una serie de necesidades para la población con arreglo al baremo de civilización definido en lo que se denomina como sociedades industriales avanzadas.

En otro orden de ideas, Mora (2002)²⁰ plantea que la política social surge

¹⁸ Delgado, I. (2001). Amparo Laboral. Óp. Cit...

¹⁹ Montoro, R. (1998). La reforma del Estado de Bienestar: derechos, deberes e igualdad de oportunidades», Revista Española de Investigaciones Sociológicas, p.79.

²⁰ Mora, A. (2002). "Conflicto, violencia socio-económica y desplazamiento forzado en Colombia". En: Revista Cuadernos de Economía, Vol. 32, No. 61 (Edición Especial 2013). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, pp. 375-398.

a raíz de la seguridad social, es por ello que para el mismo se hace necesario conocer el concepto de seguridad social, la cual no es más que una marcada tendencia social, que debido al principio de universalidad se debe proteger a todos los ciudadanos independientemente de su capacidad contributiva. Para este autor, el concepto de política social explora el contexto social, político, ideológico e institucional en el cual el bienestar es producido, organizado y distribuido; así mismo concierne a todos aquellos aspectos de las políticas públicas, de las relaciones de mercado, y las no monetarias que contribuyen a aumentar o disminuir el bienestar de individuos o grupos.

Por su parte, Cabanellas (1998)²¹ agrega que dicha política es el conjunto de planes y aplicación de medidas por parte del Estado que contribuyen a la eliminación o alivio de los antagonismos sociales que atiende a los sectores de menos recursos. En este sentido, la política social es aquella que se crea mediante un conjunto de directrices aunadas de orientaciones además de criterios y lineamiento que conducen a la preservación y elevación del bienestar social, siempre en busca de del desarrollo de beneficios que alcance a todos los estratos de la sociedad que permita la construcción de la misma de forma cohesionada y equitativa.

Por su parte, el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)²², dispone que todos los trabajadores y 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. Para solicitarla, se necesitan una serie de

²¹ Cabanellas, G. (1998) Diccionario de Derecho Usual. Editorial Heliasta. Buenos Aires-Argentina, p.2336.

²² Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria 5453 de fecha 24 de marzo de 2000.

requisitos. En primer lugar, que sea solicitada por el sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores bajo su dependencia. Si estos realizan actividades correspondientes a profesiones diferentes, el Sindicato profesional, para ejercer ese derecho, deberá representar a la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva profesión.

En segundo lugar, que la convención solicitada no contenga unas condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes. En cuanto a la presentación del proyecto, el sindicato que la solicite, debe presentar la solicitud o proyecto sea presentado ante la Inspectoría del Trabajo, redactado en tres ejemplares y el acta de la Asamblea en la cual se acordó dicha presentación. Dicho artículo establece las formalidades que deben cumplir los sindicatos para iniciar el proceso de negociación de convención colectiva. El artículo 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela²³ 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.

La Constitución de Venezuela consagra el derecho de todos los trabajadores, tanto del sector público como del privado a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establece la Ley. El Estado debe garantizar el desarrollo

²³ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Óp. Cit.

de la convención colectiva y establecer lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y solución de los conflictos laborales. La convención colectiva debe amparar a todos los trabajadores al momento de su suscripción como igualmente a los que ingresen posteriormente.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

Dentro de la convención colectiva las partes podrán exceptuar de su aplicación a los empleados de dirección como también a lo que se entiende como trabajadores de confianza, la Ley Orgánica del Trabajo y de los trabajadores y Trabajadoras²⁴, estipula que en caso de que se excluya de la convención colectiva a los trabajadores de dirección y de confianza, las condiciones de trabajo y los derechos y beneficios que disfrutaban no podrán ser inferiores, en su conjunto, a los que corresponden a los demás trabajadores incluidos en el ámbito de validez personal de la convención colectiva de trabajo.

El ámbito espacial de validez de la convención colectiva que se celebre con el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores regirá en los diversos departamentos o sucursales de la empresa, salvo que expresamente se pactare lo contrario en atención a las peculiaridades del trabajo que se ejecuta en dichas áreas.

La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes; pero, no obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo

²⁴Ley orgánica del trabajo para los trabajadores y las trabajadoras. En Gaceta Oficial Número Extraordinario 6.076 de fecha 7 de mayo de 2012.

vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas cláusulas establecidas por otra aún de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores.

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo²⁵ establece que si en la convención colectiva se estipulan cláusulas de aplicación retroactivas, las normas no beneficiarán a quienes no ostentan la condición de trabajadores para la fecha de su depósito, salvo disposición en contrario de las partes. Las partes de la convención colectiva cumplirán de buena fe los deberes y obligaciones que de ella dimanen para cada uno, en los términos y condiciones en que fueron pactados, y los sindicatos serán responsables de su cumplimiento frente a los trabajadores y el patrón respectivamente.

Por su parte la permanencia de beneficios en la convención colectiva esta última surge de la necesidad de regular la contratación de la mano de obra en masas, por una parte, pero principalmente nace como consecuencia de la larga lucha por parte de los trabajadores que pretendían mejorar las condiciones de trabajo y así lograr una mayor calidad de vida, persiguiendo aminorar la grave desigualdad que imperaba en las primeras grandes industrias, en las que la clase explotadora aprovechaba su estatus y la falta de representación de la clase humilde que prestaba sus servicios para aquella.

Criterios Jurisprudenciales

²⁵ Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006

El instrumento jurídico remitido a esta Sala Constitucional²⁶, a los fines de revisar la constitucionalidad de su carácter orgánico, lo constituye el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras²⁷, dictada por el Presidente de la República Bolivariana de Venezuela con fundamento en el artículo 236.8 constitucional y el artículo 1.9 de la Ley que Autoriza al Presidente de la República para dictar Decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley en las Materias que se delegan, en Consejo de Ministros, cuyo articulado se estructura de la forma como sigue:

El Capítulo II del mismo Título se denomina “Principios Rectores”, que abarca las disposiciones consagradas en los artículos 18 al 24 del instrumento jurídico analizado. Tales normas aluden a los principios que rigen al trabajo como hecho social y proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales, morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza (artículo 18); el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales (artículo 19); el principio de igualdad y equidad de género en el ejercicio del trabajo (artículo 20); el principio de no discriminación en el trabajo basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social que menoscabe el derecho al trabajo (artículo 21); el principio de primacía de realidad sobre las formas o apariencias (artículo 22); los principios que articulan el sistema de justicia laboral y la legislación procesal sobre la materia (artículo 23) y el reconocimiento de la concepción constitucional sobre el trabajo como proceso fundamental para alcanzar los fines esenciales del Estado en tanto criterio que orienta la correcta aplicación de este Decreto Ley (artículo 24).

²⁶ Tribunal Supremo de Justicia Mediante la Sala constitucional en Sentencia N° 2006-883, en fecha 5 de abril de 2006

²⁷ Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia N°:1185-170604-03-0775.

La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia²⁸, en la cual interpretó que la estabilidad de los trabajadores petroleros no comportaba la calificación a priori del despido por parte de los órganos del Estado, pero que éstos podían en dado caso, acudir al tribunal de trabajo para solicitar el reenganche. Sin embargo, señalaron que la estabilidad ‘absoluta’ o ‘sui generis’ de los trabajadores petroleros ha sido reconocida por este Tribunal Supremo de Justicia, como lo ha señalado en sentencia de 3 de abril de 2002 (caso Ramón Ventura), dictada por la Sala Político Administrativa.

Aunado a ello, señalaron que, la estabilidad ha sido reiteradamente estipulada en las convenciones colectivas del trabajo celebrado a partir del año 1976-1979, cuando se celebró el primer contrato colectivo, hasta el último que comprendió el período 2000-2002. En lo referente a la última convención colectiva, relativa al 2002-2004, la misma en su cláusula 49, estipula la estabilidad para los trabajadores quienes sólo podrán despedirse por las causales expresamente señaladas en la legislación laboral, y establece que la empresa petrolera conviene en garantizar la permanencia en el trabajo del número actual de trabajadores, por lo que no puede reducir su número.

Siendo un beneficio que otorga al trabajador petrolero de conformidad con el artículo 508 de la Ley Orgánica del Trabajo, la ‘estabilidad absoluta’ mediante contratación colectiva, teniendo fuerza obligatoria durante su vigencia, aún para los trabajadores ajenos al sindicato quienes implícitamente tienen dicha protección en cada uno de los contratos celebrados con la

²⁸ Tribunal Tercero Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo. Sentencia N°: PJ014201000095.

empresa, siendo solamente modificable para su mejoría atendiendo al artículo 512 eiusdem, y el mandato del artículo 96 de la Constitución.

Finalmente, indicaron que la cláusula 3 del contrato colectivo, atendiendo al artículo 174 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, otorga al personal integrante de la nómina mayor de la industria petrolera, que los beneficios correspondientes no pueden ser menores a los establecidos en la contratación general, por lo que los trabajadores con ese rango también se encuentran investidos de 'estabilidad absoluta'.

En opinión de la autora la permanencia de beneficios en la convención colectiva esta última surge de la necesidad de regular la contratación de la mano de obra en masas, por una parte, pero principalmente nace como consecuencia de la larga lucha por parte de los trabajadores que pretendían mejorar las condiciones de trabajo y así lograr una mayor calidad de vida, persiguiendo aminorar la grave desigualdad que imperaba en las primeras grandes industrias, en las que la clase explotadora aprovechaba su estatus y la falta de representación de la clase humilde que prestaba sus servicios para aquella.

Sobre los criterios jurisprudenciales del principio de progresividad para la convención colectiva del sector eléctrico. Se concluye que el postulado de los derechos laborales como mínimos superables da origen al principio de progresividad, todo por tratarse de una normativa orientada y animada por el deseo constituyente de la mejora y superación de tales derechos, en el contexto socio histórico concreto, esto es conforme con las posibilidades de la sociedad y conforme a la realidad histórica que se vive.

El principio de progresividad afirma que todo derecho social, una vez

reconocido, no puede sino verse mejorado, pero nunca desmejorado. Se trata entonces de un mínimo, que no es inmutable y sí móvil en dirección de la mejora. Ese mínimo, por virtud del inevitable desarrollo y movilidad social, debe entonces ser precisado en cada etapa histórica.

En conclusión aunque se trajeron ejemplos someros sobre el rol de las convenciones colectivas lo que se debe enfatizar que aun existiendo limitaciones sobre la disponibilidad presupuestaria sobre los beneficios que pueden otorgarse en el sector público no es menos cierto que la estructura internacional y nacional al contrario conlleva a que el derecho sindical y de convenciones forme un pilar importante de la constitución nacional y que el mismo debería ser de urgente cumplimiento, aspecto que ante tantos precedentes mencionado denota la solidez de la figura para el logro de beneficios dignos en favor de los trabajadores dependientes del Estado venezolano específicamente del Poder Ejecutivo.

CAPITULO II

EL MARCO NORMATIVO VIGENTE QUE SUSTENTA A LOS PRINCIPIOS DE PROGRESIVIDAD Y PERMANENCIA RESPECTO A LOS BENEFICIOS EN EL SECTOR PUBLICO VENEZOLANO.

En el capítulo anterior se hizo énfasis sobre los fundamentos teóricos de los principios de progresividad y permanencia; lo cual conlleva a que en este apartado se estudiara el marco normativo venezolano que teoriza a los principios de progresividad y permanencia.

Marco normativo del Principio de Progresividad

A continuación, se explicará el alcance de los derechos económicos y sociales y como en la normativa internacional y nacional se ven reflejados.

Pacto Internacional de los Derechos Económicos y Sociales

El Principio de progresividad tiene sus inicios con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Este fue adoptado por la Asamblea General de Las Naciones Unidas el día 16 de diciembre del año 1966 y luego de una espera de 10 años el día 3 de enero de 1976 el P.I.D.E.S.C.²⁹ entró en vigor y dice que todo Estado parte se compromete a adoptar medidas para lograr progresivamente la plena efectividad de los Derechos reconocidos.

Por otro lado, el principio de progresividad tiene sustento en el derecho internacional de los derechos humanos, ya que éste contempla la obligación

²⁹ Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales publicado en fecha 28.01.78 en la Gaceta de la República de Venezuela N° 2.146.

de los Estados Partes de lograr el desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales. El artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - PIDESC establece:

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.³⁰

Esto conlleva a que por lo tanto y conforme a la constitución de los Estados partes como la venezolana se salvaguarde estos principios.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Para Delgado (2001)³¹, los derechos fundamentales están ligados, como parece obvio, a su carácter fundamental, que puede ser visto en un sentido material y en otro formal. Este último está vinculado al sistema constitucional positivo. La Constitución confiere dignidad y protección especial a los derechos fundamentales, dejando en claro que las normas que definen los derechos y garantías fundamentales tienen aplicación inmediata y partiendo la conclusión por la cual los derechos fundamentales están protegidos no sólo contra el legislador ordinario, sino también contra el poder constituyente reformador, al integrar las denominadas cláusulas inflexibles.

Por otro lado, considera el mencionado autor, que la fundamentalidad material parte de la premisa por la cual los derechos fundamentales repercuten

³⁰ Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Op. Cit...

³¹ Delgado, I. (2001). Amparo Laboral. Ediciones Italgrafica. Colección Códigos Comentados (2007), Caracas, Venezuela.

sobre la estructura del Estado y de la sociedad. Las normas que consagran los derechos fundamentales afirman valores, los cuales inciden sobre la totalidad del ordenamiento jurídico y sirven para iluminar las tareas de los órganos judiciales, legislativos y ejecutivos. En ese sentido, es posible decir que tales normas implican una valoración de orden objetivo.

Delgado (2001)³², manifiesta que la norma de derecho fundamental, independientemente de la posibilidad de su subjetivación, siempre contiene una valoración. El valor del contenido, revelado de modo objetivo, se explyea necesariamente sobre la comprensión y la actuación del ordenamiento jurídico. Se atribuye a los derechos fundamentales, así, una eficacia irradiante. De acuerdo con, Montoro (1998)³³, la expresión Política Social empezó a utilizarse a mediados del siglo XIX; incluso parece que fue Robert Mohl quien empleó por primera vez la expresión sozialpolitik en 1845 para referirse a una suerte de teoría de regulación de los fines sociales que fuese diferente de la política jurídica imperante en aquellos momento dentro de la Teoría del Estado.

Asimismo, el mencionado autor señala que la política social en términos generales se puede definir como el diseño y la ejecución programada y estructurada de todas aquellas iniciativas adoptadas para atender una serie de necesidades para la población con arreglo al baremo de civilización definido en lo que se denomina como sociedades industriales avanzadas.

En otro orden de ideas, Mora (2002)³⁴ plantea que la política social surge

³² Delgado, I. (2001). Amparo Laboral. Óp. Cit...

³³ Montoro, R. (1998). La reforma del Estado de Bienestar: derechos, deberes e igualdad de oportunidades», Revista Española de Investigaciones Sociológicas, p.79.

³⁴ Mora, A. (2002). "Conflicto, violencia socio-económica y desplazamiento forzado en Colombia". En: Revista Cuadernos de Economía, Vol. 32, No. 61 (Edición Especial 2013). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, pp. 375-398.

a raíz de la seguridad social, es por ello que para el mismo se hace necesario conocer el concepto de seguridad social, la cual no es más que una marcada tendencia social, que debido al principio de universalidad se debe proteger a todos los ciudadanos independientemente de su capacidad contributiva. Para este autor, el concepto de política social explora el contexto social, político, ideológico e institucional en el cual el bienestar es producido, organizado y distribuido; así mismo concierne a todos aquellos aspectos de las políticas públicas, de las relaciones de mercado, y las no monetarias que contribuyen a aumentar o disminuir el bienestar de individuos o grupos.

Por su parte, Cabanellas (1998)³⁵ agrega que dicha política es el conjunto de planes y aplicación de medidas por parte del Estado que contribuyen a la eliminación o alivio de los antagonismos sociales que atiende a los sectores de menos recursos. En este sentido, la política social es aquella que se crea mediante un conjunto de directrices aunadas de orientaciones además de criterios y lineamiento que conducen a la preservación y elevación del bienestar social, siempre en busca de del desarrollo de beneficios que alcance a todos los estratos de la sociedad que permita la construcción de la misma de forma cohesionada y equitativa.

Por su parte, el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)³⁶, dispone que todos los trabajadores y 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. Para solicitarla, se necesitan una serie de

³⁵ Cabanellas, G. (1998) Diccionario de Derecho Usual. Editorial Heliasta. Buenos Aires-Argentina, p.2336.

³⁶ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria 5453 de fecha 24 de marzo de 2000.

requisitos. En primer lugar, que sea solicitada por el sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores bajo su dependencia. Si estos realizan actividades correspondientes a profesiones diferentes, el Sindicato profesional, para ejercer ese derecho, deberá representar a la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva profesión.

En segundo lugar, que la convención solicitada no contenga unas condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes. En cuanto a la presentación del proyecto, el sindicato que la solicite, debe presentar la solicitud o proyecto sea presentado ante la Inspectoría del Trabajo, redactado en tres ejemplares y el acta de la Asamblea en la cual se acordó dicha presentación. Dicho artículo establece las formalidades que deben cumplir los sindicatos para iniciar el proceso de negociación de convención colectiva. El artículo 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela³⁷ 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.

La Constitución de Venezuela consagra el derecho de todos los trabajadores, tanto del sector público como del privado a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establece la Ley. El Estado debe garantizar el desarrollo

³⁷ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Óp. Cit.

de la convención colectiva y establecer lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y solución de los conflictos laborales. La convención colectiva debe amparar a todos los trabajadores al momento de su suscripción como igualmente a los que ingresen posteriormente.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

Dentro de la convención colectiva las partes podrán exceptuar de su aplicación a los empleados de dirección como también a lo que se entiende como trabajadores de confianza, la Ley Orgánica del Trabajo y de los trabajadores y Trabajadoras³⁸, estipula que en caso de que se excluya de la convención colectiva a los trabajadores de dirección y de confianza, las condiciones de trabajo y los derechos y beneficios que disfrutaban no podrán ser inferiores, en su conjunto, a los que corresponden a los demás trabajadores incluidos en el ámbito de validez personal de la convención colectiva de trabajo.

El ámbito espacial de validez de la convención colectiva que se celebre con el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores regirá en los diversos departamentos o sucursales de la empresa, salvo que expresamente se pactare lo contrario en atención a las peculiaridades del trabajo que se ejecuta en dichas áreas.

La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes; pero, no obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo

³⁸Ley orgánica del trabajo para los trabajadores y las trabajadoras. En Gaceta Oficial Número Extraordinario 6.076 de fecha 7 de mayo de 2012.

vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas cláusulas establecidas por otra aún de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores.

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo³⁹ establece que si en la convención colectiva se estipulan cláusulas de aplicación retroactivas, las normas no beneficiarán a quienes no ostentan la condición de trabajadores para la fecha de su depósito, salvo disposición en contrario de las partes. Las partes de la convención colectiva cumplirán de buena fe los deberes y obligaciones que de ella dimanen para cada uno, en los términos y condiciones en que fueron pactados, y los sindicatos serán responsables de su cumplimiento frente a los trabajadores y el patrón respectivamente.

Por su parte la permanencia de beneficios en la convención colectiva esta última surge de la necesidad de regular la contratación de la mano de obra en masas, por una parte, pero principalmente nace como consecuencia de la larga lucha por parte de los trabajadores que pretendían mejorar las condiciones de trabajo y así lograr una mayor calidad de vida, persiguiendo aminorar la grave desigualdad que imperaba en las primeras grandes industrias, en las que la clase explotadora aprovechaba su estatus y la falta de representación de la clase humilde que prestaba sus servicios para aquella.

Criterios Jurisprudenciales

³⁹ Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006

El instrumento jurídico remitido a esta Sala Constitucional⁴⁰, a los fines de revisar la constitucionalidad de su carácter orgánico, lo constituye el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras⁴¹, dictada por el Presidente de la República Bolivariana de Venezuela con fundamento en el artículo 236.8 constitucional y el artículo 1.9 de la Ley que Autoriza al Presidente de la República para dictar Decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley en las Materias que se delegan, en Consejo de Ministros, cuyo articulado se estructura de la forma como sigue:

El Capítulo II del mismo Título se denomina “Principios Rectores”, que abarca las disposiciones consagradas en los artículos 18 al 24 del instrumento jurídico analizado. Tales normas aluden a los principios que rigen al trabajo como hecho social y proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales, morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza (artículo 18); el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales (artículo 19); el principio de igualdad y equidad de género en el ejercicio del trabajo (artículo 20); el principio de no discriminación en el trabajo basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social que menoscabe el derecho al trabajo (artículo 21); el principio de primacía de realidad sobre las formas o apariencias (artículo 22); los principios que articulan el sistema de justicia laboral y la legislación procesal sobre la materia (artículo 23) y el reconocimiento de la concepción constitucional sobre el trabajo como proceso fundamental para alcanzar los fines esenciales del Estado en tanto criterio que orienta la correcta aplicación de este Decreto Ley (artículo 24).

⁴⁰ Tribunal Supremo de Justicia Mediante la Sala constitucional en Sentencia N° 2006-883, en fecha 5 de abril de 2006

⁴¹ Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia N°:1185-170604-03-0775.

La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia⁴², en la cual interpretó que la estabilidad de los trabajadores petroleros no comportaba la calificación a priori del despido por parte de los órganos del Estado, pero que éstos podían en dado caso, acudir al tribunal de trabajo para solicitar el reenganche. Sin embargo, señalaron que la estabilidad ‘absoluta’ o ‘sui generis’ de los trabajadores petroleros ha sido reconocida por este Tribunal Supremo de Justicia, como lo ha señalado en sentencia de 3 de abril de 2002 (caso Ramón Ventura), dictada por la Sala Político Administrativa.

Aunado a ello, señalaron que, la estabilidad ha sido reiteradamente estipulada en las convenciones colectivas del trabajo celebrado a partir del año 1976-1979, cuando se celebró el primer contrato colectivo, hasta el último que comprendió el período 2000-2002. En lo referente a la última convención colectiva, relativa al 2002-2004, la misma en su cláusula 49, estipula la estabilidad para los trabajadores quienes sólo podrán despedirse por las causales expresamente señaladas en la legislación laboral, y establece que la empresa petrolera conviene en garantizar la permanencia en el trabajo del número actual de trabajadores, por lo que no puede reducir su número.

Siendo un beneficio que otorga al trabajador petrolero de conformidad con el artículo 508 de la Ley Orgánica del Trabajo, la ‘estabilidad absoluta’ mediante contratación colectiva, teniendo fuerza obligatoria durante su vigencia, aún para los trabajadores ajenos al sindicato quienes implícitamente tienen dicha protección en cada uno de los contratos celebrados con la

⁴² Tribunal Tercero Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo. Sentencia N°: PJ014201000095.

empresa, siendo solamente modificable para su mejoría atendiendo al artículo 512 eiusdem, y el mandato del artículo 96 de la Constitución.

Finalmente, indicaron que la cláusula 3 del contrato colectivo, atendiendo al artículo 174 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, otorga al personal integrante de la nómina mayor de la industria petrolera, que los beneficios correspondientes no pueden ser menores a los establecidos en la contratación general, por lo que los trabajadores con ese rango también se encuentran investidos de 'estabilidad absoluta'.

En opinión de la autora la permanencia de beneficios en la convención colectiva esta última surge de la necesidad de regular la contratación de la mano de obra en masas, por una parte, pero principalmente nace como consecuencia de la larga lucha por parte de los trabajadores que pretendían mejorar las condiciones de trabajo y así lograr una mayor calidad de vida, persiguiendo aminorar la grave desigualdad que imperaba en las primeras grandes industrias, en las que la clase explotadora aprovechaba su estatus y la falta de representación de la clase humilde que prestaba sus servicios para aquella.

Sobre los criterios jurisprudenciales del principio de progresividad para la convención colectiva del sector eléctrico. Se concluye que el postulado de los derechos laborales como mínimos superables da origen al principio de progresividad, todo por tratarse de una normativa orientada y animada por el deseo constituyente de la mejora y superación de tales derechos, en el contexto socio histórico concreto, esto es conforme con las posibilidades de la sociedad y conforme a la realidad histórica que se vive.

El principio de progresividad afirma que todo derecho social, una vez

reconocido, no puede sino verse mejorado, pero nunca desmejorado. Se trata entonces de un mínimo, que no es inmutable y sí móvil en dirección de la mejora. Ese mínimo, por virtud del inevitable desarrollo y movilidad social, debe entonces ser precisado en cada etapa histórica.

En conclusión aunque se trajeron ejemplos someros sobre el rol de las convenciones colectivas lo que se debe enfatizar que aun existiendo limitaciones sobre la disponibilidad presupuestaria sobre los beneficios que pueden otorgarse en el sector público no es menos cierto que la estructura internacional y nacional al contrario conlleva a que el derecho sindical y de convenciones forme un pilar importante de la constitución nacional y que el mismo debería ser de urgente cumplimiento, aspecto que ante tantos precedentes mencionado denota la solidez de la figura para el logro de beneficios dignos en favor de los trabajadores dependientes del Estado venezolano específicamente del Poder Ejecutivo.

CAPITULO III

LA SITUACIÓN JURÍDICA DE VENEZUELA EN LO QUE RESPECTA A LA VULNERABILIDAD SOBRE LA APLICABILIDAD DE LOS PRINCIPIOS DE PROGRESIVIDAD Y PERMANENCIA.

Al haber establecido en los capítulos precedentes los principios de progresividad y permanencia siendo los ejemplos más notorios de los mismos las cláusulas contenidas en las convenciones, actualmente Venezuela desde el año 2018 finalmente está presentando una “notoria crisis económica” que pone en manifiesto que ante prácticas gubernamentales el Derecho Colectivo en el sector público se encuentra “muerto” por la falta de renovación o discusión de nuevos contratos colectivos, a nivel salarial desde el mes de septiembre de 2018 donde se estableció un Tabulador de Salarios denominado “INSTRUCTIVO DE APLICACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DERECHOS DE LOS TRABAJADORES: SAGRADOS PARA LA REVOLUCIÓN PROTECCIÓN AL PUEBLO”. En el cual uniforma de manera genérica los salarios de todos los funcionarios, trabajadores, contratados y obreros al Servicio de la Administración Pública.

Con la vigencia de esta resolución ejecutiva en la que impone un tabulador único de salarios para la administración pública, en el que reduce los ingresos de los funcionarios y empleados, elimina los convenios colectivos existentes y pone a los militares a ganar el doble de los civiles.

La polémica tabla entró en vigencia a partir de septiembre de 2018 en el marco del «paquetazo rojo» . La medida no fue un decreto presidencial ni siquiera un acuerdo legislativo, sino una resolución «de facto» que impone el mandatario, que se parece mucho a la tabla salarial cubana. De acuerdo al

tabulador salarial se desprende que los entes del Estado y las empresas públicas pagarán hasta un máximo de 1,5 salarios mínimos, mientras que en la tabla de salario vigente el tope equivale a 2,5 salarios mínimos, lo que de hecho significa una reducción de los beneficios contractuales.

La tabla salarial única elimina los bonos extras, los contratos colectivos y los sindicatos puesto que el Estado se abroga la categoría de patrono único y autoridad única. Esto es un golpe a la estructura jurídica laboral del país, violación a la constitución nacional y a la ley del trabajo y al estatuto de la Administración Pública.

Instructivo de aplicación para la administración pública derechos de los trabajadores: sagrados para la revolución protección al pueblo.

Aunque en el año 2019 y 2020 se han realizado aumentos de Salario de manera uniforme, realmente entro en vigencia con el tabulador la existencia de que en el sector público ya no habrá condiciones mejores para los funcionarios, contratados u obreros según el sector de actividad donde se desempeñen situación que aun no teniendo una debida publicación porque lo que se han publicado son las tablas salariales, pero el mismo tabulador establece unas normas básicas que se citan a continuación:

CRITERIOS GENERALES A APLICAR EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 1. SOBRE SALARIO MÍNIMO Y TABLAS SALARIALES:

- a) Se implementa nueva tabla base para la Administración Pública. El pago con base a estas nuevas tablas es a partir del 01 de enero del 2020.
- b) El salario de arranque es el salario mínimo. No se generan multiplicadores o arranques en múltiplos de éste.
- c) Se establecen las tablas 1 y 2 anexas como parámetro único de aplicación para toda la administración pública, así como entes adscritos (institutos, fundaciones y demás instituciones no amparadas en convenciones colectivas).

2. SOBRE LOS CONCEPTOS QUE APLICAN PARA LA ESTIMACIÓN DEL INGRESO:

a) Se mantienen como conceptos de periodicidad mensual, exclusivamente, los asociados a antigüedad y profesionalización con los parámetros descritos en las tablas 3 y 4 anexas.

b) Los conceptos tales como: Prima por Hijos, Becas Para Hijos e Hijas Estudiantes, Becas De Estudio Para Los Trabajadores y Trabajadoras, Contribución Para Trabajadores o Trabajadoras Con Discapacidad, Ayuda Por Hijos o Hijas Con Discapacidad, Día De La Madre, Día Del Padre, Día Del Niño, Bonos Navideños, Bonos De Juguetes, Ayuda Por Nacimiento, Ayuda Por Matrimonio, quedan a razón de 62.500 BsS.

3. Se establece un complemento del ingreso denominado: Complemento especial de estabilización económica, equivalente al 40% sobre el salario base, sin incidencia salarial, para todo el personal activo de la AP. No incluye tablas especiales o esquemas bajo convenciones colectivas.

4. Se asume el valor del Cestaticket Socialista en BsS. 200.000,00 desde el 01 de enero de 2020. El pago con base a estas nuevas tablas, así como el valor del Cestaticket Socialista es a partir del 01 de enero de 2020.⁴³

Sobre este instrumento normativo el cual desde el último trimestre de 2018, viene a erradicar la labor de las convenciones colectivas del sector público, solo habiendo un interés por parte del Estado en discutir la convención colectiva del sector siderúrgico y minero del país, al ser en este momento la principal fuente de ingresos, es que es notorio bajo su origen inconstitucional llevándose por delante la participación tripartita del sector empresarial y trabajador para el establecimiento de los recursos económicos, que existe un notorio caos en el sector publico donde lamentablemente pareciera que no hay vuelta atrás y el modelo cubano, donde las condiciones laborales que son discutidas por Sindicato no tienen una verdadera validez.

⁴³ INSTRUCTIVO DE APLICACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DERECHOS DE LOS TRABAJADORES: SAGRADOS PARA LA REVOLUCIÓN PROTECCIÓN AL PUEBLO. Despacho de la Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela.

En el mismo sentido como de modo horizontal da un trato idéntico a todos los funcionarios, trabajadores y obreros, solo estableciendo por profesionalización aumentos inferiores es que también esto de sobremanera genera una alarma porque principios como el Mínimo Vital para el establecimiento de las condiciones mínimas esenciales ya esta por debajo de la media latinoamericana y ante la desaparición fáctica de las convenciones colectivas lo observable sobre este tópico es que los principios de progresividad y permanencia para el sector publico fueron lamentablemente dejados de lado; situación que genera una alta impotencia hace que ante la insuficiencia del salario no se vea una salida fácil para la posible subsistencia del Derecho Colectivo del sector Publico por cuanto ante la uniformidad obligada y el desconocimiento de las convenciones colectivas vigentes ha sido una actuación manifiesta donde se observa cómo, los principios estudiados a lo largo de esta investigación.

Sobre lo concerniente a los complementos de estabilización económica del 40% tambien al establecer un porcentaje sin diferenciaciones expresa la intención gubernamental y la posible erradicación definitiva del Derecho Colectivo en Venezuela por cuanto no hay un panorama claro donde se observe un renacer; sin embargo de este instrumento administrativo lo que llama la atención es que excluye posible beneficios que son de las convenciones colectivas, pero la pregunta seria ¿Si desde el 2018 estan las convenciones colectivas del sector publico erradicadas su mención de exclusión en el 2020 asi como el interés de discutir convenciones en el sector minero-siderurgico, acaso resucitará a las convenciones?. Ya es notorio que aun haciéndolo lo sucedido con este tabulador desnaturalizo a los principios de progresividad y permanencia traduciéndose esto en vulnerar a los derechos humanos económicos y a la propia constitución.

En conclusión al haber analizado el impacto generado en la Venezuela la uniformidad salarial generada por el tabulador, es observable que en Venezuela lamentablemente se está pasando la peor crisis sindical de la historia donde principios como el de la progresividad y la permanencia se ven notoriamente afectados y que los mismos conllevan a que esto sea un factor generador de la desnaturalización del derecho colectivo venezolano, por no hablar del inicio de su desaparición definitiva ante la dificultad de la administración pública de poder hacer valer sus derechos laborales.

CONCLUSIONES

- Luego de hacer un análisis exhaustivo sobre el impacto que genera la aplicación de los principios de progresividad y permanencia hasta el mes de septiembre de 2018, ante de la puesta ilegal de vigencia del tabulador único de salarios para la administración pública, la existencia de estos principios se consagraban totalmente con el contenido de un Estado Social de Derecho, donde el bienestar de los trabajadores era el norte, para el impulso económico; se puede señalar que antes de esta fecha de manera teórica estos principios se encontraban en la doctrina nacional y extranjera bien consagrados y adaptados a la realidad venezolana, dado que aun existiendo conflictos propios de la mora económica del Estado en el cumplimiento de contratos colectivos esto se terminaban celebrando, con el sector público, no obstante con la vigencia de un tabulador único tomando practicas propias del sistema cubano, como una copia, el derecho colectivo en Venezuela se encuentra en una cabal desaparición que conlleva a que de no cambiarse el esquema establecido para el sector público, habrá una mayor deserción de funcionarios, trabajadores y contratados por la poca remuneración o un incremento en las practicas inherentes a la corrupción, se torna lamentable que este tipo de situaciones generen impunidad y un decaimiento en instituciones que históricamente han jugado un papel importante para las revoluciones sociales, sin embargo el tiempo determinara que giro puede darse, dado que lo curioso es que se tiene una estructura legal, constitucional e internacional ratificada por Venezuela que no debería permitir este tipo de situaciones; pero ojala que las mismas sean temporales y permitan que la progresividad y permanencia puedan volverse a observar en el Estado como principal empleador.

-Al haber hecho una definición de la fundamentación teórica de estos principios se parte de la idea de que ambos tienen en el ámbito del Derecho colectivo del Trabajo una vinculación que está inherentemente vinculada al Derecho Constitucional y esto, por lo tanto establece que de allí que haya un equilibrio, no pueden ser los derechos sociales, una moda o un capricho del legislador o de autoridad manifiesta, la doctrina en este capítulo, demostró de manera teórica que el rol de estas directrices es sustentar la inalterabilidad del Derecho Social, específicamente del social y como esto ayudará a su mejor defensa y garantía.

- Aunque se trajeron ejemplos someros sobre el rol de las convenciones colectivas lo que se debe enfatizar que aun existiendo limitaciones sobre la disponibilidad presupuestaria sobre los beneficios que pueden otorgarse en el sector público no es menos cierto que la estructura internacional y nacional al contrario conlleva a que el derecho sindical y de convenciones forme un pilar importante de la constitución nacional y que el mismo debería ser de urgente cumplimiento, aspecto que ante tantos precedentes mencionado denota la solidez de la figura para el logro de beneficios dignos en favor de los trabajadores dependientes del Estado venezolano específicamente del Poder Ejecutivo.

-Al conocer el impacto generado en la Venezuela la uniformidad salarial generada por el tabulador, es observable que en Venezuela lamentablemente se está pasando la peor crisis sindical de la historia donde principios como el de la progresividad y la permanencia se ven notoriamente afectados y que los mismos conllevan a que esto sea un factor generador de la desnaturalización del derecho colectivo venezolano, por no hablar del inicio de su desaparición definitiva ante la dificultad de la administración pública de poder hacer valer sus derechos laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Balestrini (2000). Como se elabora el Proyecto de Investigación. Caracas. Editorial Consultores Asociados BL.
- Bavaresco. A. (2001). Proceso metodológico de la investigación. Como hacer un Diseño de Investigación. Editorial de la Universidad del Zulia. Ediluz. Maracaibo. Venezuela.
- Cabanellas (1998). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta. Argentina
- Cabanellas (2006). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Desalma. Buenos Aires, Argentina.
- Carballo, C. (2005). Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Título IX De la Administración y el Trabajo. Cuarta Edición. Librería Rincón. Barquisimeto, Venezuela.
- Carballo, C. (2008). Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Título IX De la Administración y el Trabajo. Cuarta Edición. Librería Rincón. Barquisimeto, Venezuela.
- Carnelutti, F (1983). La Prueba Civil. Ediciones DEPALMA 2ª edición.
- Chávez. A. (2004). Introducción a la Investigación Educativa. Maracaibo. Editorial ARS.
- Delgado, I. (2001). Amparo Laboral. Ediciones Italgrafica. Colección Códigos Comentados (2007), Ley Orgánica del Trabajo. Comentada. Séptima Edición. Editorial Legis C.A. Bogotá, Colombia.
- Espinoza (2002). Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Cuarta Edición. Editorial Librería J. Rincón. UCV. Barquisimeto. Venezuela
- Franco (2005). Comentarios a la Ley Orgánica Del Trabajo y su Reglamento.

- Cuarta Edición. Editorial Librería J. Rincón. LUZ. Barquisimeto. Venezuela.
- Guzmán, R. (2006). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Decimocuarta Edición. Editorial Melvin. Caracas, Venezuela.
- Hernández Fernández y Baptista (2006). Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc. Graw Hill. Segunda Edición. Best Seller Interamericana.
- Malavé. U. (2003). Metodología de la Investigación Jurídica. Mérida. Editorial: Universidad de los Andes.
- Mantero de San Vicente, O, (2000). "Las Cartas de Derechos Sociales y la Progresividad.", en VII Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo, FCU, Mont.
- Mora, A. (2002). Régimen Jurídico de la Seguridad Social. Estudio constitucional y legal del Derecho a la Seguridad Social y del Sistema de Seguridad Social. Colección de Textos Legislativos N° 38. 1ª Edición. Editorial Jurídica Venezolana. Caracas, Venezuela.
- Nava. T. (2000). La Investigación Jurídica. Maracaibo Venezuela. Editorial de la Universidad del Zulia.
- Normas UPEL Para Trabajos De Grado. (2004), Fondo Editorial URBE. Maracaibo – Venezuela.
- Ossorio, M. (2003). Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Editorial Heliasta.
- Parella S., y Martins, F. (2004). Metodología de la Investigación cuantitativa. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas.
- Ramírez Bosco, L. (2006). "La progresividad y la irregresividad de los derechos laborales", en la "Ley de Contrato de Trabajo Comentada" dirigida por J. Rodríguez Mancini. Volumen I.
- Risquez, Fuenmayor y Pereira (1999). Metodología de la Investigación. Venezuela. Editorial URBE. Primera Edición.

- Tamayo y Tamayo (2003). El Proceso de la Investigación. México. Editorial Limusa. Cuarta Edición.
- Villar, T (2006). Practicas Forense. Derecho Procesal Laboral. Ediciones Libra.
- Villasmil Briceño, F. (2005). Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo, Maracaibo Venezuela, Publicaciones Monfort C.A.
- Zea (1994). "El Derecho de los Derechos Humanos. La Convergencia Entre el Derecho Constitucional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos".

FUENTES LEGALES

- Asamblea Nacional Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Gaceta Oficial N° 38860 del 30 de Diciembre de 1999.
- Asamblea Nacional Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial N° 6.076Extraordinario del 07 de Mayo de 2012
- Asamblea Nacional Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo Gaceta Oficial N° Decreto N° 8.938 del 28 de Abril de 2006.
- Asamblea General de la Organización Estados Americanos. Protocolo de San Salvador. Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Pacto de San José de Costa Rica (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos, "El principio de progresividad".
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). (1966). Entró en vigor en 1976.
- Sentencia N° 535 del 18 de septiembre de 2003, Caso: Mercedes Benguigui Bergel.
- Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia. Sentencia N°:1185-170604-03-0775.
- Tratado de Versalles (1919). Entró en vigor el 10 de enero de 1920.
- Tribunal Supremo de Justicia Mediante la Sala constitucional en Sentencia N° 2006-883, en fecha 5 de abril de 2006.

Tribunal Tercero Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado
Carabobo. Sentencia N°: PJ0142010000095.