



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

**DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA DIFUSIÓN DE LA
CONVENCIÓN COLECTIVA DIRIGIDO AL PERSONAL BASE DE
LA PLANTA PROCESADORA DE CONSERVAS MARINAS,
ALIMENTOS POLAR COMERCIAL, C.A - PLANTA
ENLATADOS MARIGÜITAR. AÑO 2012.**

Autora:

Br. Campo A., Nayrobis C.

C.I:19.346.703

Tutora Académica:

Prof. Marina Patiño Rivero

Tutor Empresarial:

Lcdo. Luis Castillo

Trabajo de Grado, modalidad Pasantía, presentado como requisito parcial
para optar al Título de Licenciada en Gerencia de
Recursos Humanos

Cumaná, julio 2013

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
LISTA DE FIGURAS	ii
LISTA DE TABLAS.....	iv
RESUMEN.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	4
1.1.- SITUACIÓN A INTERVENIR	4
1.2.- OBJETIVOS	11
1.2.1.- Objetivo General	11
1.2.2.- Objetivos Específicos.....	11
1.3.- CARACTERÍSTICAS DE LA PASANTÍA.....	12
1.3.1.- Identificación y descripción de la organización donde se desarrolló la Pasantía	12
1.3.2.- Departamento donde se realizó las pasantías	13
1.3.3.- Estructura Organizativa del Departamento de Gestión de Gente	14
1.4.- JUSTIFICACIÓN	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	17
2.1.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.2.- BASES TEÓRICAS	19
2.2.1.- Concepto de Convención Colectiva	19
2.2.2.- Clases de Convenciones Colectivas:.....	20
2.2.3.- Características de la Convención Colectiva.....	22
2.2.4.- Contenido de las Convenciones Colectivas	23
2.2.5.- La Convención Colectiva como Sistema.....	24

2.2.6.- Concepto de Plan de Acción.....	26
2.2.7.- Elementos del Plan de Acción.	27
2.2.8.- Para qué Sirve un Plan de Acción	29
2.3.- BASES LEGALES.....	30
2.3.1.- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV).....	30
2.3.2.- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)	31
2.3.3.- Convención Colectiva de Trabajo de Alimentos Polar Comercial, C.A - Planta Marigüitar 2011- 2013.....	33
2.4.- MARCO INSTITUCIONAL.....	34
2.4.1- Reseña Histórica de la Empresa Alimentos Polar Comercial, C.A - Planta Marigüitar.....	34
2.4.2.- Objetivos de la Empresa	36
2.4.3.- Misión y Visión	37
2.4.4.- Valores.....	38
2.4.5.- Estructura Organizativa.....	39
2.5.- GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	42
CAPÍTULO III: PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS DE LA PASANTÍA PROFESIONAL	45
3.1.- NIVEL DE INVESTIGACIÓN	45
3.2.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	46
3.3.- POBLACIÓN Y MUESTRA.....	46
3.4.- FUENTES DE INFORMACIÓN.....	47
3.5.- TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	48
3.6.- PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO.....	50
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	53
4.1.- RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO AL PERSONAL BASE.....	54

4.1.1.- Datos Demográficos.....	54
4.1.2. Conocimiento sobre el Convención Colectiva:	60
4.2.- RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO AL PERSONAL QUE LABORA EN EL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE GENTE	68
4.2.1.- Acciones llevadas a cabo por el departamento de gestión de gente y las organizaciones sindicales para la difusión del contrato colectivo.	69
4.2.2.- Mecanismos con que cuenta la empresa para la difusión de la convención colectiva	70
4.2.3.- Rol del departamento de gestión de gente	72
4.3.- CLÁUSULAS SOCIOECONÓMICAS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE ALIMENTOS POLAR COMERCIAL C.A- PLANTA ENLATADO MARIGUITAR.....	74
CAPÍTULO V: PLAN DE ACCIÓN	94
5.1.- DISEÑO DEL PLAN DE ACCIÓN.....	94
5.1.1.- Fases del Plan de Acción:.....	94
5.1.2.- Etapas del Plan de Acción	97
5.2.- FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA.....	98
5.2.1.- Viabilidad.....	98
5.2.2.- Bases Legales.....	99
5.2.3.- Recursos Humanos	100
5.2.4- Recursos Materiales	100
5.2.5.- Recursos Financieros	101
CONCLUSIONES.....	102
RECOMENDACIONES	105
BIBLIOGRAFÍA.....	107
ANEXOS	110

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen del Valle por haberme dado ante mano la salud, la fuerza y las ganas para cumplir con este paso tan grande en mi vida.

A mis padres, Candelario Campo y Dorys Acuña, sin duda alguna ustedes son la piedra fundamental de este logro, son mi orgullo, mi ejemplo y mi felicidad. Gracias a ustedes soy la persona que soy, los amo.

A mis hermanos, José Antonio y Frank Alexander, que siempre han visto mis buenos y malos momentos a lo largo de esta carrera. Para ustedes dedico esta meta, los amo.

Y por último pero muy importante, a mi difunta abuela Cilia Verónica Ravelo, sé que desde el cielo me has cuidado y también sé que estas celebrando por este logro, esto mi negra es por ti.

A todos y cada uno, ¡Los Aprecio mucho!

AGRADECIMIENTO

Primero que nada, quiero agradecer a Dios y a la Virgen del Valle, porque siempre me he encomendado a ustedes y nunca me han abandonado.

A mis abuelos, Cilia Ravelo, Francisco Acuña, Juan Márquez y Cenovia Campo, sus consejos y experiencias fueron su forma de educarme, gracias por todo.

A mis padres, Candelario y Doris, nunca podré expresar con palabras lo que me han dado y la importancia que tienen para mí. Su amor y su sacrificio es algo por lo que siempre le estaré agradecido. Papi, mami, este es su logro, Hoy y siempre doy gracias a Dios por tenerlos.

A mis profesoras asesoras MARINA PATIÑO Y EUDI VALLEJO, por su tiempo y dedicación, dado de manera incondicional y cordial.

A Alimentos Polar Comercial, C.A- Planta Enlatado Mariguitar por abrirme las puertas de esta gran empresa y confiar en mis conocimientos, en especial al Departamento de Gestión de Gente por la ayuda prestada y permitir desarrollar esta investigación.

A María Villalobos, Zulema Zapata, Luis Castillo y Ramón Chacón, quienes confiaron en mí y me brindaron todo su apoyo gracias.

A todos y cada uno, ¡Los Aprecio mucho!

LISTA DE FIGURAS

Figura N° 1: Estructura Organizativa del Departamento de Gestión de Gente de Alimentos Polar Comercial, C.A - Planta Marigüitar.....	14
Figura N° 2: Valores de Empresas Polar	38
Figura N° 3: Organigrama Estructural Alimentos Polar Comercial, C.A - Planta Marigüitar.....	41

LISTA DE TABLAS

TABLA N° 1: Distribución absoluta y porcentual del personal base de la Empresa Alimentos Polar Comercial, C.A- Planta Enlatado Mariguitar, según su sexo.....	54
TABLA N° 2: Distribución absoluta y porcentual del personal base de la Empresa Alimentos Polar Comercial, C.A- Planta Enlatado Mariguitar, según el tiempo de servicio en la organización.....	55
TABLA N° 3: Distribución absoluta y porcentual del personal base de la Empresa Alimentos Polar Comercial, C.A- Planta Enlatado Mariguitar, según el cargo desempeñado	56
TABLA N° 4: Distribución absoluta y porcentual del personal base de la Empresa Alimentos Polar Comercial C.A- Planta Enlatado Mariguitar, según su condición del cargo	57
TABLA N° 5: Distribución absoluta y porcentual del personal base de la Empresa Alimentos Polar Comercial C.A- Planta Enlatado Mariguitar, según el Departamento o área de trabajo	58
TABLA N° 6: Distribución absoluta y porcentual del personal base de la Empresa Alimentos Polar Comercial C.A- Planta Enlatado Mariguitar, según el conocimiento que tienen sobre el contenido de la convención colectiva que los ampara.....	60
TABLA N° 7: Distribución absoluta y porcentual del personal base de la Empresa Alimentos Polar Comercial C.A- Planta Enlatado Mariguitar, según identificación de los beneficios socioeconómicos contenidos en la convención colectiva.....	61

TABLA N° 8: Distribución absoluta y porcentual del personal base que manifiesta conocer la convención colectiva de la Empresa Alimentos Polar Comercial C.A- Planta Enlatado Marigüitar, según el medio a través del cual conoció el contenido de la convención colectiva63

TABLA N° 9: Distribución absoluta y porcentual del personal base de la Empresa Alimentos Polar Comercial C.A- Planta Enlatado Marigüitar, según identificación de los medios a través de los cuales le gustaría conocer el contenido de la convención colectiva_.....65

TABLA N° 10: Distribución absoluta y porcentual del personal base de la Empresa Alimentos Polar Comercial C.A- Planta Enlatado Marigüitar, en relación a como describen el rol que desempeña el Departamento de Gestión de Gente en la difusión de la convención colectiva66

TABLA N° 11: Distribución absoluta y porcentual del personal que labora en el Departamento de Gestión de Gente de la empresa Alimentos Polar Comercial C.A.- Planta Enlatado Marigüitar, según identificación de las acciones que se han desarrollado en dicho Departamento y por el sindicato para la difusión y orientación del Contrato colectivo68

TABLA N° 12: Distribución absoluta y porcentual del personal que labora en el Departamento de Gestión de Gente de la empresa Alimentos Polar Comercial C.A.- Planta Enlatado Marigüitar, según identificación de los mecanismos con los que cuenta la empresa para difusión de la convención colectiva..... 70

TABLA N° 13: Distribución absoluta y porcentual del personal que labora en el Departamento de Gestión de Gente de la empresa Alimentos Polar Comercial C.A.- Planta Enlatado Marigüitar, según su opinión sobre la

importancia del rol que juega dicho Departamento en la difusión de la convención colectiva..... 71

TABLA N° 14: Distribución absoluta y porcentual del personal que labora en el Departamento de Gestión de Gente de la empresa Alimentos Polar Comercial C.A.- Planta Enlatado Mariguitar, según su opinión sobre el rol de dicho departamento en la difusión de la convención colectiva 72



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

**DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA DIFUSIÓN DE LA
CONVENCIÓN COLECTIVA DIRIGIDO AL PERSONAL BASE DE
LA PLANTA PROCESADORA DE CONSERVAS MARINAS,
ALIMENTOS POLAR COMERCIAL, C.A - PLANTA
ENLATADOS MARIGÜITAR. AÑO 2012.**

Autora: Br. Nayrobis Campo Acuña

Tutora Académica: Prof. Marina Patiño Rivero

Tutor Empresarial: Lcdo. Luis Castillo

RESUMEN

La empresa Alimentos Polar Comercial, Planta Marigüitar tiene entre sus objetivos mantener relaciones labores armónicas con su trabajadores, lo que se ha logrado mediante la celebración de la convención colectiva de trabajo. En tal sentido, la presente investigación tuvo como objetivo principal el diseño de un plan de acción para la difusión de dicha convención, dirigido fundamentalmente al personal base de la planta procesadora de conservas marinas Alimentos Polar; donde se realizó un diagnóstico para determinar las necesidades que presenta tal personal sobre la orientación del contrato colectivo. El estudio se caracterizó por ser de carácter proyectivo con un diseño de campo, y para recolectar la información se aplicó un cuestionario tanto al personal administrativo del Departamento de Gestión de Gente como al personal de base. Una vez procesada la información se concluyó que un porcentaje elevado del personal base de la organización desconoce el contenido de la convención. De allí, la necesidad de elaborar un plan de acción para difusión de la misma. Con la aplicación de esta herramienta se busca facilitar el proceso de adaptación del personal base y así tener más claro los beneficios que los ampara.

Palabras Claves: Diseño, Plan de Acción, Difusión, Personal Base, Convención colectiva

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del fenómeno sindical en la época contemporánea se puede señalar que ha llegado a adquirir una importancia universal, ya que ha iniciado con su acción cambios fundamentales en las estructuras jurídicas, económicas y sociales del estado moderno y, por ende, de las organizaciones.

De allí que, los sindicatos forman parte de las estructuras de cualquier organización o empresa aportando desde la perspectiva laboral infinidad de soluciones a los trabajadores. Estos sindicatos son, efectivamente, instrumento de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la evaluación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera luchadora y combativa.

Entre las funciones de los sindicatos se encuentran las negociaciones de las convenciones colectivas, que no es más que el contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, para regular todos los aspectos de la relación laboral.

Todo lo expuesto permite entender la importancia de estas convenciones para la seguridad y amparo laboral de los trabajadores y para el alcance de unas relaciones, entre patrono y trabajador, armónicas y equilibradas; ya que a través de las mismas se podrán establecer las mejores condiciones de trabajo que aparece en la realidad laboral como una consecuencia de la transformación de la producción individual en producción en masa.

Dada la importancia de estas convenciones es necesario que los trabajadores conozcan en detalle su contenido, a fin de saber las normas que regulan su relación laboral y, por ende, sus derechos y obligaciones. Razón por la cual, el propósito del presente estudio fue Diseñar un plan de acción para la difusión de la convención colectiva dirigido al personal base de la planta procesadora de conservas marinas, Alimentos Polar Comercial, Planta Mariguitar. Año 2012.

Esta Planta tiene como actividad principal procesar las materias primas atún, sardinas, pepitonas y transformarlas en conservas marinas; además, del procesamiento de aceite y harina de pescado utilizando subproductos, tales como: piel, vísceras, cabezas, espinas y colas.

Esta investigación de tipo proyectiva, se llevó a cabo mediante un diseño de campo y para recolectar la información se aplicó un cuestionario al personal administrativo que labora en el Departamento de Gestión de Gente y al personal base de la organización.

Este estudio se encuentra estructurado básicamente en cinco (5) Capítulos de la siguiente manera:

CAPÍTULO I: Referido al *Problema* y comprende la situación a ser intervenida, los objetivos, las características y la justificación de la Pasantía.

CAPÍTULO II: *Marco Teórico Referencial*, contiene los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases legales, el marco institucional y el glosario de términos.

CAPÍTULO III: Hace referencia a los *Procedimientos Metodológicos en la Intervención Profesional*, comprende Nivel de Investigación, Diseño de Investigación, Población, Muestra y Procedimiento Metodológico.

CAPÍTULO IV: Referido a la *Presentación y Análisis de los Resultados*, contiene los resultados obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario al personal base y al personal administrativo que labora en el Departamento de Gestión de Gente.

CAPÍTULO V: *Plan de Acción*, que comprende el diseño de un plan de acción para llevar a cabo de manera exitosa la difusión de la convención colectiva.

Por último, se presentan las conclusiones, se emiten ciertas recomendaciones, seguidas de la bibliografía consultada para la elaboración de esta investigación, y por último, ciertos anexos de importancia.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Este capítulo hace referencia a la situación a ser intervenida, a los objetivos de la investigación, tanto el general como los específicos, a las características de la pasantía y, por último, a la justificación de la misma.

1.1.- Situación A Intervenir

Desde los inicios de la historia humana, se han establecido relaciones laborales, y desde entonces se ha buscado el equilibrio entre las demandas de los trabajadores y los ofrecimientos de los empleadores, prueba de ello, son las luchas que en diversos países y en diferentes contextos históricos han tenido como objetivo mejorar la situación laboral de los trabajadores; sin embargo, es en los siglos IX y XX, cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a consecuencia del cambio de talleres por fabricas en Europa, lo cual provocó el surgimiento del movimiento obrero y la rebelión del pensamiento laboral.

Toda esta situación, tuvo como consecuencia en el devenir del tiempo la búsqueda de formas eficaces de soluciones a las necesidades colectivas que permitieran salvaguardar los derechos de la masa trabajadora, proteger la estabilidad de las relaciones laborales y prevenir conflictos de trabajo y desequilibrios sociales; uno de estos instrumentos es la convención colectiva de trabajo, la cual es definida por Díaz (2004:204), como:

Aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones

de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.

De acuerdo a lo citado, puede afirmarse que este documento encierra todos los aspectos que regulan la actividad laboral, por lo que es el resultado de un consenso entre patrono y trabajadores, representados por un organismo sindical, con el propósito de establecer las condiciones de trabajo.

En este mismo orden de ideas, la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), en su artículo 431 establece que:

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

En este artículo se reconoce el derecho a los trabajadores a celebrar convenciones colectivas, mediante las cuales se establecerán las condiciones más favorables de trabajo con la finalidad de proteger el proceso social trabajo y por ende procurar entre las partes una justa distribución de los dividendos obtenidos.

Por lo tanto, a través de la convención colectiva de trabajo se pueden regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los

sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales), entre otros aspectos.

Todo lo anteriormente expuesto permite entender la importancia de las convenciones colectivas, por lo que es imprescindible que todos y cada uno de los trabajadores que conforman la fuerza laboral de una empresa u organización, conozca en detalle todos los aspectos contemplados en estos contratos de trabajo; ya que de esta manera podrán estar informados acerca de cuáles beneficios les provee la empresa y cuáles son las condiciones que caracterizan su función dentro de ésta, así como la legalidad que lo sustenta, lo que conllevará al mejoramiento de las relaciones obrero-patronales. En este sentido, es importante que tanto patronos como organismos sindicales difundan el contenido de dicha convención entre los trabajadores y orienten sus funciones al cabal cumplimiento de la misma.

De allí que, Díaz (2004:224), considera que la difusión de la convención colectiva debe ser una de las primeras acciones a realizar para asegurar el éxito de dicha convención; así mismo, asegura que se debe adiestrar a la gerencia sobre todo a la de recursos humanos, pues es la que directamente debe solventar conflictos relacionados con la parte laboral; posibilitando de esta forma el logro de los objetivos o misión de la organización empresarial.

Por su parte, la Planta Procesadora de Conservas Marinas de Alimentos Polar Comercial, C.A ubicada en Marigüitar, debe informar a todos sus trabajadores el contenido y los acuerdos logrados en la convención colectiva de trabajo, a fin de cada uno de ellos conozca los beneficios alcanzados y las condiciones generales de trabajo. Esta planta tiene como misión satisfacer las necesidades de los consumidores,

clientes, concesionarios, distribuidores, accionistas, trabajadores y suplidores, a través de sus productos y de la gestión de sus negocios, garantizando lo más altos estándares de calidad, eficiencia y competitividad, con la mejor relación precio/valor, alta rentabilidad y crecimiento sostenido, contribuyendo con el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad y el desarrollo del país.

La misión antes expuesta es prueba fehaciente de la calidad de los productos elaborados en la mencionada planta, y por consiguiente de la posición privilegiada que ocupa en la industria de enlatados, lo cual queda claramente evidenciado en los indicadores de mercado que exaltan la excelencia en la manufactura de productos marinos, es entonces posible inferir que esta eficacia y eficiencia en cuanto a la producción tiene su base en la labor que realizan los empleados y obreros de la mencionada industria enlatadora, situación que induce a pensar que la empresa en cuestión mantiene excelentes relaciones laborales con los mencionados grupos, lo cual puede estar sustentado, en el hecho de la celebración de tres convenciones colectivas, las cuales han tenido como principal objetivo, mantener una relación laboral equilibrada con el personal que en ella trabaja.

En este orden de ideas, esta planta, en el año 2011, suscribió una nueva convención colectiva con el sindicato de trabajadores, en la cual se establecen una serie de beneficios y elementos de carácter económico y normativo, sin embargo, dichos planteamientos, no son totalmente conocidos por los trabajadores que laboran en la empresa, a pesar del esfuerzo que ha realizado la organización para dar a conocer el contenido de dicha convención.

Esta situación incide en las funciones y en la calidad del trabajo realizado, puesto que el desconocimiento de sus obligaciones ocasiona

que el trabajador pueda incurrir en fallas que conlleven a su despido o suspensión, así como también en caso contrario, no haga uso de los beneficios que en dicha convención se contemplan, y finalmente también, está el hecho de las expectativas en torno al contrato colectivo, las cuales deben ser canalizadas por el ente sindical y hacerlas del conocimiento del patrono.

Además, el desconocimiento por parte del personal base de esta planta sobre el contenido de la convención colectiva ocasiona que ellos acudan constantemente al Departamento de Gestión de Gente a solicitar información y esto a su vez trae como consecuencia que los trabajadores de esta oficina paralicen sus labores ordinarias para dar respuestas a las inquietudes planteadas por el personal base.

Todo lo anteriormente expuesto, constituye la premisa del presente estudio, el cual tiene su fundamento en un proceso de diagnóstico, realizado por la autora, en el que a través de visitas y conversaciones informales con los trabajadores, pudo evidenciar una serie de situaciones que inducen a afirmar que el proceso de divulgación y orientación de la convención colectiva, no reúne las características que puedan denominarlo como excelente o satisfactorio, entre las que se pueden mencionar las siguientes:

- El Departamento de Gestión de Gente, realiza una inducción sobre el contrato colectivo, la cual según los obreros es poco informativa, ya que solo hacen énfasis a lo relacionado con el seguro de Hospitalización Cirugía y Maternidad (H.C.M) o seguro médico, obviando el resto del contenido.
- Los contratos inherentes al cargo o función a ejercer no son entregados en su totalidad, sólo la hoja referida al tiempo que durará

en sus funciones, lo que impide que el trabajador conozca las características del cargo.

- Se les entregan los ejemplares de contrato colectivo a los trabajadores, pero no se realizan reuniones posteriores para explicar su contenido.
- Se hace hincapié en los beneficios económicos obviando los demás elementos del contrato, alegando que los trabajadores son temporales; aunque los fijos también lo desconocen.

Lo antes expuesto, permitió plantear la necesidad de elaborar un plan de acción para la difusión de la convención colectiva en esta organización, con el cual se pretende establecer ciertos objetivos, metas, actividades y acciones que servirán de guía para llevar a cabo la divulgación de dicha convención al personal base de la organización, de tal manera que todos puedan conocer el contenido de la misma. Ahora bien, para el diseño del plan se tomaran en cuenta los postulados teóricos de Corominas (2002), quien señala que el mismo debe contener ciertos elementos básicos para que pueda alcanzarse los objetivos planteados.

Para llevar a cabo este plan se planteó las siguientes inquietudes que son necesarias conocer:

- ¿Cuáles son los datos demográficos del personal base de la planta procesadoras de conservas marinas, Alimentos Polar, Comercial, Planta Enlatado Mariguitar?
- ¿Cuál es el nivel de conocimiento que posee el personal base con relación a los distintos aspectos contemplados en la convención colectiva?

- ¿Qué acciones han realizado el Departamento de Gestión de Gente y las organizaciones sindicales para la difusión y orientación de la convención colectiva?
- ¿Cuál es el contenido de la convención colectiva suscrita entre el sindicato y la empresa?
- ¿Con cuáles mecanismos cuenta la empresa para la difusión de la convención colectiva?
- ¿Qué rol juega el Departamento de Gestión de Gente en la difusión de la convención colectiva?

1.2.- Objetivos

1.2.1.- Objetivo General

Diseñar un plan de acción para la difusión de la convención colectiva dirigido al personal base de la planta procesadora de conservas marinas Alimentos Polar Comercial, C.A - Planta Mariguitar, Año 2012.

1.2.2.- Objetivos Específicos

- 1.- Determinar los datos demográficos del personal base de la planta procesadora de conservas marinas, Alimentos Polar, Comercial, C.A- Planta Enlatado Mariguitar.
- 2.- Describir el conocimiento que posee el personal base de la planta procesadora de conserva marina, Alimentos Polar Comercial, C.A - Planta Enlatado Mariguitar con relación a los distintos aspectos contemplados en la convención colectiva.
- 3.- Describir el contenido de la convención colectiva de Alimentos Polar Comercial, C.A- Planta Enlatado Mariguitar.
- 4.- Identificar las acciones realizadas por el Departamento de Gestión de Gente y las organizaciones sindicales, para la difusión y orientación de la convención colectiva.
- 5.- Indagar los mecanismos con que cuenta la empresa para la difusión del contrato colectivo.
- 6.- Precisar el rol que juega el Departamento de Gestión de Gente en la difusión de la convención colectiva.

7.- Elaborar actividades de difusión y orientación de la convención colectiva para el personal base de la Empresa Alimentos Polar Comercial, C.A – Planta Enlatado Marigüitar.

1.3.- Características De La Pasantía

En esta sección, se detallan aspectos relacionados no sólo con las particularidades de la empresa donde se realizó el proceso de pasantía, sino también se destacan el perfil del asesor como elemento importante dentro del trabajo realizado.

1.3.1.- Identificación y descripción de la organización donde se desarrolló la Pasantía

Alimentos Polar Comercial, C.A - Planta Enlatados, está ubicada en la calle el Mamey de la Población de Marigüitar, Municipio Bolívar del estado Sucre. Su principal vía de acceso es la troncal 9 y su actividad económica es la elaboración de Conservas Marinas.

Según información suministrada por el Coordinador del Departamento de Gestión de Gente, esta planta tiene como actividad principal la transformación de las materias primas atún, sardinas y pepitonas en conservas marinas y cuenta con una amplia gama de productos en diferentes presentaciones, lo cual le ha permitido mantener su liderazgo en el mercado en este renglón alimenticio a nivel nacional e internacional.

La mencionada empresa posee la planta más moderna dentro de la industria de enlatados del mar en el país. Su capacidad de producción se estima en más de tres millones de cajas anuales; participando de esta

manera en el mercado interno y exportando sus productos al mercado internacional.

Lo anterior, permite afirmar que la referida planta enlatadora ha desempeñado un papel clave en la construcción y consolidación del sector de los enlatados. Elabora y distribuye productos marinos (pepionas, sardinas y atún) en el mercado bajo dos marcas comerciales, California y Margarita. La primera de éstas presenta atún con proteína de soya en aceite vegetal y en salsa de tomate. La segunda, siendo la marca de mayor importancia para la empresa, ofrece pepionas en salsa picante, sardinas en aceite vegetal, salsa de tomate y salsa picante, así como también atún en conserva bajo diferentes presentaciones: en aceite vegetal, aceite de oliva, en limón y al natural, ensalada de atún hawaiana, mexicana y mediterránea. Estas últimas son las más recientes innovaciones en la empresa, para así brindar mayor versatilidad a los consumidores en su dieta.

Además, esta planta utiliza los restos o subproductos de la limpieza de los atunes, sardinas y pepionas para la producción industrial de harina de pescado.

1.3.2.- Departamento donde se realizó las pasantías

La Pasantía se desarrolló en el Departamento de Gestión de Gente, el cual, según información suministrada por el Coordinador de Gestión de Gente, tiene a su cargo llevar a cabo las actividades de reclutamiento, selección y empleo de personal, cumpliendo con las políticas y normas preestablecidas, también, debe llevar los registros y control de todos los movimientos que ocurran en la planta con el personal que en ella labora, tomando en cuenta el personal que va a ingresar o egresar, tratando que todos los movimientos sean en perfecto orden, y así, poder desarrollar el

factor humano. De igual forma, el referido departamento, se encarga de planificar los programas de capacitación y adiestramiento del personal que labora en los distintos departamentos, que constituyen la estructura de la mencionada empresa.

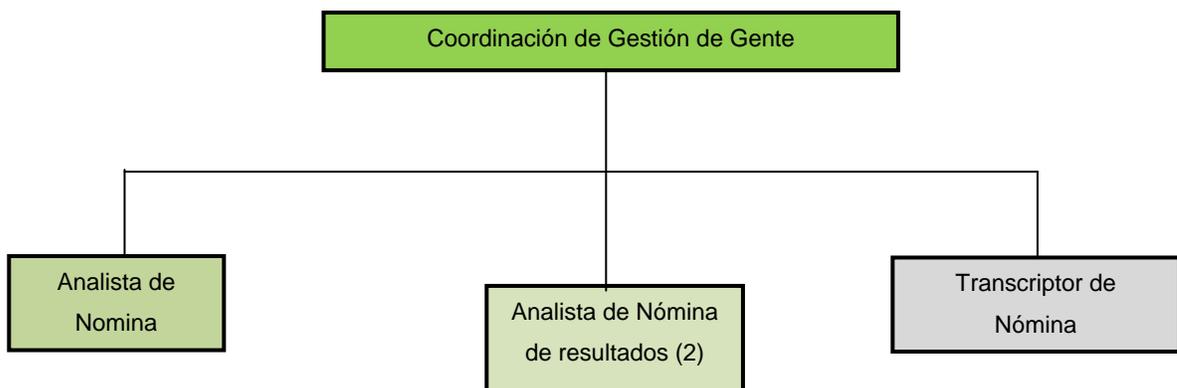
Este Departamento está a cargo del Licenciado Luis Castillo, quien para los efectos de este estudio se desempeñó como Tutor Empresarial, y además:

- Cargo que ocupa en la Empresa: Coordinador de Gestión de Gente
- Nivel Educativo: Licenciado en Contaduría Pública egresado de la Universidad Central de Venezuela (UCV)

1.3.3.- Estructura Organizativa del Departamento de Gestión de Gente

Actualmente el Departamento de Gestión de Gente de la planta de Alimentos Polar Comercial, C.A - Planta Marigüitar, cuenta con cinco (5) cargos claramente identificados, a continuación se presenta el organigrama del mismo, identificado con la Figura N° 1:

Figura N° 1: Estructura Organizativa del Departamento de Gestión de Gente. Alimentos Polar Comercial, C.A – Planta Enlatado Marigüitar.



Fuente: elaboración propia, basada en la información suministrada por el Coordinador de Gestión de Gente. Año 2012.

1.4.- Justificación

Todo lo que ocurre alrededor y dentro de cualquier organización puede llegar a afectarla, es lógico suponer entonces que la crisis económica y la inflación que en la actualidad reina en el contexto mundial son parte de esta realidad empresarial, a lo que se le suma la falta de sentido de pertenencia hacia la empresa que presentan algunos trabajadores, los conflictos laborales, la desmotivación y todos aquellos elementos propios de la vida organizacional; ante tal panorama, es difícil creer en la existencia de escenarios estables y predecibles que faciliten la toma de decisiones y la generación de compromisos a mediano y largo plazo.

Sin embargo, frente a esta realidad tan evidente y contemporánea, sobrevive la convención colectiva como una figura fuertemente hospedada en la mente de los trabajadores y presente en el día a día de las organizaciones, la cual tiene entre sus objetivos garantizar mejores condiciones de trabajo para lograr armonía entre los intereses de los factores de la producción.

Tal armonía será posible gracias al conocimiento exhaustivo de la convención colectiva, es decir, que todos y cada uno de los trabajadores de una organización o empresa, estén familiarizados a cabalidad con los planteamientos que contiene dicho contrato de trabajo. De allí, que este estudio tuvo como objetivo principal diseñar un plan de acción para propiciar actividades que conlleven al conocimiento integral del contrato

colectivo por parte del personal base que labora en la procesadora de conservas marinas Alimentos Polar Comercial, C.A - Planta Enlatado Marigüitar.

El conocimiento del contenido de la convención colectiva por parte de los trabajadores, les permitirá estar informado de los beneficios que se les otorgan, tanto laborales como socioeconómicos, así mismo, conocerán las características, lineamientos o normas que rigen la actividad laboral, lo que salvaguardará el equilibrio de la relación laboral entre patrono y trabajador.

En lo que concierne a la investigadora, se perfila como un valioso aporte a su propia formación académica.

Al público en general, le servirá como herramienta de consulta y de antecedente para desarrollar investigaciones posteriores relacionadas con la temática.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

En este capítulo, se hace mención a los trabajos de investigación realizados previamente y que sirven de sustento al presente estudio, igualmente, se exponen los postulados teóricos que guardan relación con la variable investigada, los basamentos legales, el marco institucional y finalmente los términos o palabras que describen la problemática y contenido investigado.

2.1.- Antecedentes De La Investigación

Sandoval (1996), realizó un trabajo titulado **La Convención Colectiva de Trabajo**, para obtener el título de Administración de Empresas en la Universidad Centrooccidental “Lisandro Alvarado”; el cual fue un estudio de campo de tipo descriptivo, que tuvo como objetivo analizar el contenido de la Contratación Colectiva de Trabajo para cumplir con los requerimientos de actualización del Administrador Comercial en la rama de Gerencia.

Para ello, se consideraron de forma directa, diferentes organizaciones sindicales, investigación bibliográfica y documental basada en la revisión, estudio y análisis de textos, proyectos y revistas especializadas en el área de investigación.

En este estudio el investigador concluyó que, los sindicatos tienen como función principal la defensa de los derechos de los trabajadores a través de las convenciones colectivas de trabajo, para ello enfrentan retos

a nivel del fortalecimiento de sus estructuras y de la asesoría técnica y profesional de cada uno de sus dirigentes; para enfrentar las diferentes situaciones que se puedan presentar.

La mencionada investigación, guarda relación con el presente estudio, en el hecho de plantear la importancia de los órganos sindicales en la defensa de los trabajadores, haciendo mención a las convenciones colectivas como el medio a través del cual se ejerce la representatividad de estas organizaciones para con los trabajadores.

Así mismo, Giménez (2006), llevó a cabo una investigación que tuvo por título **Apuntes sobre la Convención Colectiva de Trabajo y sus consideraciones como derecho de los Funcionarios Públicos regidos por la Ley del Estatuto de la Función Pública**, la cual tuvo un diseño documental, pues, se apoyó en el análisis de fuentes impresas y textos legales.

La intención de este estudio consistió en vislumbrar la noción, contenido y características de la convención colectiva de trabajo y como lograr sus inserciones dentro del campo de los derechos que asisten al funcionario público, sin dejar de señalar la polémica doctrinal que suscita su alcance en el ámbito de régimen estatutario de la función pública.

La investigación reseñada anteriormente, permitió obtener datos relevantes en cuanto a la importancia de las convenciones colectivas en el marco del derecho laboral, de allí su relación con este estudio.

Por su parte, Yegres (2012), en su informe final de pasantía presentado para optar al título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos, titulado **Programa de Formación en Políticas de Beneficios a Coordinadores de Gente de Empresas Polar, Territorio Oriente, Lecherías, Estado Anzoátegui, Año 2011.**

Esta fue una investigación proyectiva, pues atendiendo al requerimiento organizacional, tuvo como objetivo principal diseñar un programa de formación en políticas de beneficios para los coordinadores de gestión de gente de la empresas Polar, territorio Oriente, realizándose un trabajo de campo que permitió acceder a las instalaciones de la organización, logrando con esto una visión más amplia del objeto de estudio y facilitar la consecución de los objetivos propuestos.

La autora concluyó que el dominio efectivo de las políticas de beneficios por parte de los coordinadores de gestión de gente, mejorará la atención que prestan a los empleados y ejecutivos de la empresa Polar.

Como se puede observar, los estudios anteriores se relacionan estrechamente con la investigación realizada, ya que todos ellos tienen como propósito analizar los beneficios socioeconómicos contenidos en las convenciones colectivas, y el diseño de estrategias para lograr el conocimiento de las mismas por parte de los trabajadores.

2.2.- Bases Teóricas

A continuación se hará referencia a un compendio de teorías que sustentan este estudio.

2.2.1.- Concepto de Convención Colectiva

La convención colectiva de trabajo, representa un acuerdo celebrado entre una o varias organizaciones sindicales y una o varias asociaciones de patronos por la otra; por medio de la cual se regulan todos los aspectos y condiciones que reglan la relación laboral entre estos; en este sentido Alfonso (2008:163), la define como:

Aquel convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer condiciones bajo las cuales debe presentarse el trabajo, que asegure el derecho y obligaciones que le correspondan a cada una de las partes.

Tomando como referencia la cita, se puede afirmar que la principal finalidad de la convención colectiva es la reglamentación de las condiciones de trabajo, incluyendo además la solución de los conflictos y más ampliamente de la protección de los trabajadores y sus familias.

Lo anterior, está claramente establecido en el Artículo 431 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), en el cual se favorece las armónicas relaciones colectivas entre trabajadores y patronos, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador y para alcanzar los fines esenciales del Estado, consagrando además el derecho de los trabajadores de celebrar las convenciones colectivas, enmarcadas dentro de los parámetros del referido texto legal.

La doctrina suele utilizar indistintamente la denominación contrato colectivo o convención colectiva, situación que se mantendrá en este estudio, es decir, los términos contratación colectiva o convención colectiva, se usarán como sinónimos.

2.2.2.- Clases de Convenciones Colectivas:

Las convenciones colectivas, se ubican en categorías diferentes dependiendo de las organizaciones en las cuales se desarrollan las relaciones laborales y de las normativas que establecen cuales son los requisitos y las formas de celebración para la administración de las

mismas; en este sentido Díaz (2004:107), las clasifica en: Convención colectiva de empresa, Convención colectiva por rama de actividades y Convención Colectiva de la Administración Pública.

- **La Convención Colectiva de Empresa**

La convención colectiva de empresa o convención colectiva ordinaria como también se le llama, o convención colectiva de nivel descentralizado, como la denomina el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, es la convención que se suscribe entre las partes laborales de una empresa privada en particular, individualmente considerada para establecer las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo y las obligaciones de cada una de ellas.

- **La Convención Colectiva por Rama de Actividad**

La convención colectiva por rama de actividad económica, es la convención que se celebra para establecer las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo y las obligaciones de cada una de las partes, en empresas de una misma rama de actividad y en un ámbito territorial determinado. La rama de actividad puede ser local, regional o nacional. Es local, cuando no excede de una entidad federal; es regional, cuando cubre a dos o más entidades federales limítrofes, por ejemplo, región andina (Táchira, Mérida y Trujillo); y es nacional, cuando abarca todo el territorio de la República.

Al igual que la convención colectiva de empresa, la convención colectiva por rama de actividad tiene cobertura sobre todo los trabajadores, independientemente de su jerarquía, de su categoría profesional o de su condición.

- **Convención Colectiva de la Administración Pública**

La convención colectiva en la administración pública, es un hecho reciente en Venezuela, al igual que la colección colectiva en el sector privado busca regular las condiciones de trabajo y establecer las obligaciones de las partes. Están reguladas por las mismas disposiciones legales que rigen las del sector privado, salvo algunas normas especiales, tales como las relacionadas con los sujetos activos que pueden obligar a negociar y celebrar convenciones colectivas de trabajo a los organismos de la administración pública y el proceso para celebrarlas. Esta clasificación doctrinaria se mantiene en la nueva LOTTT

2.2.3.- Características de la Convención Colectiva

Para Alfonso (2008: 439), las características más relevantes de la Convención Colectiva, son las que a continuación se describen:

1. Es solemne, pues la ley establece que el sindicato que solicite celebrar una convención colectiva presentará por ante la inspectoría del Trabajo el proyecto de convención y ese depósito en la inspectoría de la jurisdicción es la que le dará plena validez y a partir de la fecha y hora de su depósito surtirá todos los efectos legales.
2. Es sinalagmático; ya que crea una relación contradictoria de la cual surgen obligaciones, de hacer o no hacer o de dar, a cargo de ambas partes.

3. Es oneroso, porque cada parte recibe de la otra, prestaciones sucesivas, inmediatas o futuras.
4. La convención no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes.
5. La parte que representa a los trabajadores debe ser un sindicato o una federación o confederación sindical de trabajadores.

2.2.4.- Contenido de las Convenciones Colectivas

Generalmente, el contenido de las convenciones colectivas, es mayormente de orden económico, pues encierran beneficios como la remuneración, la reducción de jornada laboral las condiciones de seguridad e higiene, entre otros; sin embargo, en la actualidad los convenios colectivos de trabajo, se han convertidos en verdaderos estatutos profesionales, con su propio código de fondo y forma. Alfonzo (2008: 453), suele distinguir entre el conjunto de estipulaciones de las convenciones colectivas los siguientes grupos de cláusulas:

- a) **Normativas:** integradas por las cláusulas de carácter económico y social destinadas a incorporarse a los contratos individuales del trabajo. Este, es sin duda, el más importante de todo el contrato: su naturaleza le imprime carácter de fuente de derecho objetivo a la convención.

- b) **Obligacionales:** contiene el conjunto de obligaciones que ambas partes contratantes, asumen directamente. Estas cláusulas generan derechos y obligaciones contrapuestos, y la consecuente, relación bilateral de creador y deudor, a diferencia de las normativas, generales y obligatorias, que no crean situaciones jurídicas subjetivas para el sindicato.
- c) **De envoltura de la Convención:** formado por el conjunto de cláusulas destinadas a asegurar la ejecución de la convención colectiva, tales como; las relativas a duración, procedimientos para la denuncia, reglas para la conciliación y el arbitraje de las controversias, entre otras.
- d) **Eventuales, accidentales o accesorias:** cláusulas reguladoras de materias que ocupan ocasionalmente la atención o el interés de las partes, por ejemplo: pago de salarios durante huelgas.

2.2.5.- La Convención Colectiva como Sistema

Las convenciones colectivas revisten gran importancia en el mundo económico, social, político, moral y cultural de las organizaciones que regula, es por ello que deben concebirse como un sistema, razón por la que es imprescindible analizar todos los elementos o fases que las conforman; en este sentido, (Díaz, 2004:165), afirma que se componen de tres fases:

- ***La preparación***

La preparación es el estado o fase del sistema de convención colectiva, representado por la gestión, actividades, estudios e investigaciones tendentes al conocimiento y determinación de las materias que van a formar el contenido sustancial de las futuras convenciones colectivas.

En vista de los trascendentales efectos de este solemne pacto plural, que es la convención colectiva de trabajo, demás está señalar la importancia de la preparación. Una organización responsable no puede hacer depender el resultado de la convención colectiva, de la sagacidad, de las habilidades, de los conocimientos superficiales y genéricos que sobre estos especiales acuerdos colectivos de trabajo tuvieron unos negociadores en un momento determinado.

No se puede negociar en ningún aspecto de la vida, sin saber con la mayor exactitud posible, cuales son los objetivos apuntados, los medios adecuados para distinguirlos, las posibilidades de alcanzarlos, las verdaderas conveniencias de la organización, las conveniencias de la otra parte y las conveniencias de la comunidad.

- ***La Negociación***

En el sistema de convención colectiva, la negociación es el estado o fase mediante el cual se adoptan las decisiones que conformarán la sustancia de la futura convención colectiva de trabajo.

Negociar, es importante para el empleador que quiere unas relaciones laborales armoniosas, para el trabajador que aspira que le atiendan satisfactoriamente su reclamación y para el sindicalista que procura más reivindicaciones a favor de sus representados.

En general, pudiera señalarse que en esta etapa, cada una de las partes presenta sus propuestas, demandas, proposiciones y

contraposiciones. Se trata, en definitiva, de un conjunto de concesiones recíprocas.

- **La Administración**

La administración en el sistema de convención colectiva, es el estado o fase del sistema durante el cual se pone en marcha la voluntad de los celebrantes de ese pacto plural.

Es la gestión u actividad que permite la aplicación de los medios de la convención colectiva a los fines de esta. Es el proceso a través del cual la convención surte todos sus efectos jurídicos y sus más diversas consecuencias.

2.2.6.- Concepto de Plan de Acción.

Para Borello (1994:190), un plan de acción es *“un tipo de plan que prioriza las iniciativas más importantes para cumplir con ciertos objetivos y metas. De esta manera, un plan de acción se constituye como una especie de guía que brinda un marco o una estructura a la hora de llevar a cabo un proyecto”*.

Dentro de una empresa, un plan de acción puede involucrar a distintos departamentos y áreas. El plan establece quiénes serán los responsables que se encargarán de su cumplimiento en tiempo y forma.

Por lo general, también incluye algún mecanismo o método de seguimiento y control, para que estos responsables puedan analizar si las acciones siguen el camino correcto.

2.2.7.- Elementos del Plan de Acción.

Para Corominas (2002:5), los elementos básicos de un plan de acción son los siguientes:

a) Objetivos

Un objetivo consiste en un deseo de lo que se quiere lograr (Atender a una problemática o necesidad). Este propósito debe ser expresado en forma clara y concisa. Todo objetivo debe responder la pregunta: ¿para qué?

b) Características de los Objetivos:

Los objetivos de un plan de acción deben ser:

- Precisos: de tal forma que se pueda realizar una buena planificación y adecuada evaluación de los objetivos.
- Adecuados en el tiempo: que se puedan cumplir en un período razonable de trabajo.
- Flexibles: que sean posibles de modificar cuando se presenten situaciones inesperadas.
- Motivadores: que sean para las personas un reto posible de alcanzar. Que los involucrados se sientan identificados con el desarrollo de actividades.

- Participativos: los mejores resultados se logran cuando los responsables del cumplimiento de los objetivos pueden participar en su establecimiento.
- Factibles: deben ser reales, prácticos y posibles de lograr.
- Convenientes: que sus logros apoyen los propósitos y misiones básicas de la organización.
- Obligatorios: una vez establecidos debe existir una obligación razonable, para lograr su cumplimiento

c) Metas

Reflejan lo que se va a lograr en un tiempo determinado, respondiendo a cuánto se desea alcanzar. La principal característica de una meta es que debe explicar claramente: ¿qué se quiere?, ¿cuánto se quiere? y ¿para cuándo se quiere?

La fijación de metas hace posible la medición de los resultados y la evaluación del grado de cumplimiento y eficiencia logrados por el responsable. En otras palabras, la meta es la cuantificación del objetivo específico ubicado en el tiempo y lugar. Además, definen la cantidad y calidad de lo que se desea alcanzar a través de los objetivos específicos, y pueden especificarse en términos absolutos o relativos. Éstas deben ser:

- Realistas: que se pueden alcanzar con los recursos disponibles.
- Precisas: debidamente explícitas.
- Periódicas: definir la fecha en la que se desean alcanzar.
- Medibles: señalar unidades de medida.
- Coherentes: vinculadas con los objetivos.

d) Indicadores

Son parámetros de medida por medio de los cuales se determina el logro de la meta y por consiguiente el cumplimiento de los objetivos específicos. Los indicadores tienen que ser medibles en cantidad y tiempo. El conjunto de indicadores permite analizar, evaluar y justificar las actividades y los resultados planteados.

e) Actividades

Las actividades son todas aquellas funciones o eventos destinados al cumplimiento de las metas previstas. Señalan los pasos lógicos o el camino que se debe seguir para contribuir al logro de las metas. Las actividades deben responder a las preguntas: ¿qué se debe hacer? y ¿cómo se debe hacer?

f) Responsables

Se debe señalar quién concretamente es responsable de realizar la actividad. Los responsables han de tener la capacidad de realizar la actividad planteada.

2.2.8.- Para qué Sirve un Plan de Acción

Para Koontz y Weihrich H (2007:89), el plan de acción propone una forma de alcanzar los objetivos estratégicos que ya fueron establecidos con anterioridad. Supone el paso previo a la ejecución efectiva de una idea o propuesta, estos planes no sólo deben incluir qué cosas quieren hacerse y cómo; también deben considerar las posibles restricciones, las consecuencias de las acciones y las futuras revisiones que puedan ser

necesarias. El control del plan de acción tiene que realizarse tanto durante su desarrollo como al final.

Al realizar un control en medio del plan, el responsable tiene la oportunidad de corregir las cuestiones que no están saliendo de acuerdo a lo esperado. En cuanto al control tras su finalización, el objetivo es establecer un balance y confirmar si los objetivos planeados han sido cumplidos.

2.3.- Bases Legales

El basamento legal del presente estudio está conformado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), y la Convención Colectiva de Trabajo de Alimentos Polar Comercial, C.A-Planta Enlatado Mariguitar 2011-2013

2.3.1.- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)

La constitución nacional en su artículo 96, establece:

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 amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

En este artículo, se establece el derecho de los trabajadores a celebrar convenciones colectivas de trabajo, señalando además, la obligación del estado de garantizar el desarrollo de las mismas y el favorecimiento de las relaciones laborales y solución de conflictos. Finalmente, queda establecido el amparo de todos los trabajadores activos al momento de celebrar la convención y aquellos que ingresen con posterioridad.

2.3.2.- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)

La nueva Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 1, establece que:

Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

El anterior precepto legal consagra el objeto de la Ley, que es la protección de los derechos de los trabajadores venezolanos, tomando como principal referencia lo promulgado en la Carta Magna y el pensamiento del Libertador. Así mismo, el artículo 431 de esta Ley señala que:

Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

El citado artículo manifiesta que la referida ley, apoyará la existencia de relaciones laborales armónicas entre los trabajadores y el patrono, enfatizando en el derecho que asiste a los trabajadores para la celebración de convenciones colectivas de trabajo, con el fin de establecer en ella todos los aspectos concernientes a la función o cargo a ejecutar y en generar las condiciones en las cuales se debe prestar el trabajo.

En los artículos 448, 449, 450 y 451 de la nueva LOTTT, se establecen las condiciones para discusión de la convención colectiva y el procedimiento a seguir para la aprobación u homologación de la Convención Colectiva.

El procedimiento para discutir una convención colectiva inicia con la presentación del pliego de peticiones, y una vez admitido el proyecto, el inspector del trabajo fija la primera reunión para dar inicio a las negociaciones colectivas dentro de los 30 días siguientes a la admisión, previa notificación al patrón y la remisión de una copia del proyecto.

Estas negociaciones se harán en presencia de un funcionario del trabajo, quien presidirá las discusiones y se interesará en lograr un acuerdo ajustado a derecho, a la justicia y justa distribución de la

riqueza. Sin embargo, ambas partes podrán reunirse sin la presencia del funcionario.

Una vez acordada la convención, deberá ser depositada en la Inspectoría para su respectiva homologación.

2.3.3.- Convención Colectiva de Trabajo de Alimentos Polar Comercial, C.A - Planta Marigüitar 2011- 2013

La tercera contratación colectiva vigente de Alimentos Polar Comercial, C.A - Planta Marigüitar (2011-2013), está estructurada de la siguiente manera:

La convención colectiva de Alimentos Polar Comercial, C.A.- Planta Marigüitar está compuesta por 77 cláusulas y tendrá una duración de 30 meses, para beneficio de más de 600 trabajadores.

La nueva Convención Colectiva se negoció, en apenas cinco (5) semanas. La contratación fue aprobada en Asamblea de Trabajadores, el 16 de abril de 2011, en conversaciones en las que prevaleció el interés colectivo, el diálogo racional y el respeto entre las partes.

Para lo cual, una vez culminado el proceso de discusión de dicha Convención Colectiva, se procedió a la impresión y distribución entre los trabajadores de la misma, tal como lo refiere la cláusula siguiente:

La Cláusula 76. *“La Empresa Conviene en editar la presente Convención Colectiva de Trabajo, en una cantidad suficiente de ejemplares, según la nómina de Trabajadores activos para el momento de su homologación, a fin que sean distribuidos por el Sindicato entre los Trabajadores”.*

En la cláusula, se indica, que la Empresa tiene el compromiso de editar los ejemplares de la Convención Colectiva de Trabajo para que sean distribuidos a los trabajadores y de divulgar el contenido de dicha convención.

2.4.- Marco Institucional

En este apartado, se hace referencia a los aspectos relacionados con las características fundamentales de la empresa o institución donde se realizó el proceso de pasantía, resaltando lo concerniente a su historia, propósitos, misión, visión y estructura organizativa.

2.4.1- Reseña Histórica de la Empresa Alimentos Polar Comercial, C.A - Planta Marigüitar

Alimentos Polar Comercial, C.A. Planta Marigüitar (APC- Planta Marigüitar), es una empresa procesadora de conservas marinas, antiguamente conocida con el nombre de Alimentos Margarita, C.A., es propiedad de Empresas Polar y está ubicada en Marigüitar, estado Sucre. Esta empresa procesa atún, sardina, pepitonas y harina de pescado.

La empresa Alimentos Margarita, C.A., nació en la isla de Margarita en 1938, bajo el nombre de Compañía Anónima Asociación de Pescadores de Margarita, fundada por los hermanos Eduardo y Alejandro Oropeza. Años más tarde, en 1942, se materializa la verdadera fundación de esta industria enlatadora de alimentos marinos al trasladarse a Marigüitar, población ubicada al este de Cumaná, dentro del golfo de

Cariaco. Posteriormente, se funda Inversiones Aledo C.A. en 1967, como una asociación tenedora de acciones de un grupo de empresas, entre las cuales se encontraba Alimentos Margarita, C.A.

En mayo de 1998, el Consorcio Mavesa, S.A. adquiere Inversiones Aledo, estableciéndose cambios en su estructura organizacional, además de la implementación de nuevos programas tales como: Sistema Integral de Manufactura entre otros, lográndose reafirmar los sistemas de Buenas Prácticas de Fabricación (BPF), Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC o HACCP, por sus siglas en inglés) haciendo más énfasis en el logro de la implantación de las normas ISO 9000 para obtener la certificación de su sistema de calidad. En ese año, la planta procesadora de conservas marinas conocida con el nombre de Alimentos Margarita, C.A. pasa a llamarse MAVESA - Marigüitar, S.A.

Los productos MARGARITA representan aproximadamente el 15 % de las ventas totales anuales de Mavesa, S.A., contribuyendo a incrementar las exportaciones tradicionales de la compañía.

En el año 2001 Empresas Polar adquiere la totalidad de las acciones de Mavesa, S.A. implementando nuevas políticas y programas de trabajos tales como: programa de presentación, orden, limpieza y seguridad (POLIS), activación del sistema de aplicación y productos (SAP), así como el relanzamiento de nuevos productos. Con esta fusión Alimentos Margarita, C.A. se une al Grupo Empresarial Polar.

APC - Planta Marigüitar, es una empresa con capital 100% venezolano, tiene la planta más moderna dentro de la industria de enlatados del mar en el país. Ha logrado incrementos importantes en su

capacidad de producción, la cual se estima en más de tres millones de cajas anuales. De esta manera participa en el mercado nacional.

Su recurso humano está formado potencialmente por un personal de base capacitado para realizar las labores de planta y sobre los cuales están soportados todos los procesos productivos diarios, sumado a ello, cuenta con profesionales con Pre y Post- Grado en Universidades e Institutos Universitarios, a fin de hacer frente a las nuevas tecnologías. Las relaciones con la Comunidad y el respeto hacia el Medio Ambiente son otras de las características fundamentales de la Empresa.

2.4.2.- Objetivos de la Empresa

Según información extraída de www.empresas-polar.com/gente-polar/como-somos, Alimentos Polar Comercial, C.A - Planta Enlatado Marigüitar, tiene como objetivo general:

“Mantener el liderazgo de sus productos en el mercado Nacional e Internacional”.

Entre sus objetivos específicos están los siguientes:

- Elaborar productos de alta calidad que satisfagan las necesidades y expectativas de los consumidores.
- Motivar al trabajador, a través de incentivos para que rinda al máximo en las funciones asignadas,
- Obtener certificaciones de calidad que le permitan ampliar la posición de la marca a nivel nacional e incursionar en otros mercados internacionales.

- Minimizar costos que le permitan ser un negocio rentable y competitivo.
- Mejorar sus procesos productivos a través de la implantación de nuevas tecnologías.

2.4.3.- Misión y Visión

Según los estatutos establecidos en la planificación estratégica de la empresa Alimentos Polar Comercial, C.A - Planta Marigüitar, la misión y la visión de esta organización son:

- *Satisfacer las necesidades de consumidores, clientes, compañías, vendedoras, concesionarios, distribuidores, accionistas, trabajadores y suplidores, a través de nuestros productos y de la gestión de nuestros negocios, garantizando los más altos estándares de calidad, eficiencia y Competitividad, con la mejor relación precio y valor, alta rentabilidad. Y crecimiento sostenido, contribuyendo con el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad y el desarrollo del país.*
- *Consolidaremos nuestra posición en Venezuela y extenderemos nuestras actividades en la Comunidad Andina de Naciones.*
- *Seremos líderes en los mercados donde participaremos, logrando que el 40% de nuestras ventas totales provengan de productos de alto valor agregado.*
- *Contaremos con una organización orientada al mercado, que promueva la generación y difusión del conocimiento en las áreas comercial, tecnológica y gerencial. Desarrollaremos un portafolio de marcas fuertes y de reconocida calidad, así como sistemas comerciales y de información que nos permitan colocar nuestros productos en la totalidad de los puntos de venta, donde tendremos una presencia predominante.*

- *Seleccionaremos y capacitaremos a nuestro personal con el fin de alcanzar los perfiles requeridos, lograremos su pleno compromiso con valores de Empresas Polar y le ofreceremos las mejores oportunidades de desarrollo.*

2.4.4.- Valores

Los valores de Alimentos Polar Comercial, C.A – Planta Marigüitar son: apertura, respeto, alineación, aprendizaje, sinergia, ganar – ganar, igualdad, excelencia y motivación. En la figura 2, se encuentran los valores de dicha organización para los años 2010-2015.

Figura N° 2: Valores de Empresas Polar



Fuente: www.empresas-polar.com/gentepolar/como_somos

2.4.5.- Estructura Organizativa

Según información extraída de www.empresas-polar.com/gente_polar/como_somos, la Empresa Alimentos Polar Comercial, C.A -Planta Marigüitar, está estructurada de la siguiente forma:

- **Gerencia de Planta**

La Gerencia de Planta, es la encargada de velar que las distintas gerencias que de ella dependen realicen sus actividades a cabalidad, a fin de mantener operativa la empresa bajo las condiciones establecidas por la organización

- **Departamento de Gestión de Gente**

Tiene a su cargo llevar a cabo las actividades de reclutamiento, selección y empleo de personal, cumpliendo con las políticas y normas preestablecidas, también debe llevar los registros y control de todos los movimientos que ocurran en la planta con el personal que en ella labora, tomando en cuenta el personal que va a ingresar o egresar tratando que todos los movimientos sean en perfecto orden y así poder desarrollar el factor humano.

- **Departamento de Control de Procesos**

Es el encargado de establecer, controlar y verificar la capacidad de los procesos productivos y la calidad de los productos, empleando técnicas estadísticas, matemáticas y de cualquier otra naturaleza, para realizar el procesamiento y análisis de la información numérica proveniente de las operaciones normales de la planta, con el fin de informar a los niveles pertinentes y facilitar el mejor conocimiento de la situación real de las operaciones, la toma de decisiones y en general la búsqueda del mejoramiento continuo en la realización de las tareas.

- **Coordinación de Riesgo y Continuidad Operativa**

Tiene como objetivos implantar y velar por el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad Integral de Empresas Polar. Debe realizar acciones, adiestramientos y tomar medidas que permitan prevenir los accidentes, enfermedades ocupacionales y controlar todos los factores de riesgo a fin de evitar daños a las personas, equipos, comunidad y medio ambiente, para así garantizar la continuidad operativa de la planta.

- **Gerencia de Producción**

Es la encargada de llevar a cabo los procesos productivos en función de los planes de producción, basados estos en los estimados de ventas, supervisar los procesos productivos, distribuir el trabajo entre las distintas líneas de producción disponibles y velar porque se mantenga al personal y las maquinarias disponibles para el desarrollo de las actividades productivas.

- **Coordinación de Mantenimiento**

Es la encargada de planificar y desarrollar los planes de mantenimiento correctivo y preventivo, así como la planificación, ejecución y/o supervisión de los proyectos destinados a la expansión o modificación de las instalaciones o implantación de nuevos sistemas, implementando mediante la utilización de maquinarias y personal altamente capacitado.

- **Jefatura de Abastecimiento**

Es el encargado de recibir, resguardar, controlar y custodiar las materias primas y suministrarlas en correcto estado de calidad, en los tiempos justos y en cantidades adecuadas a los departamentos solicitantes.

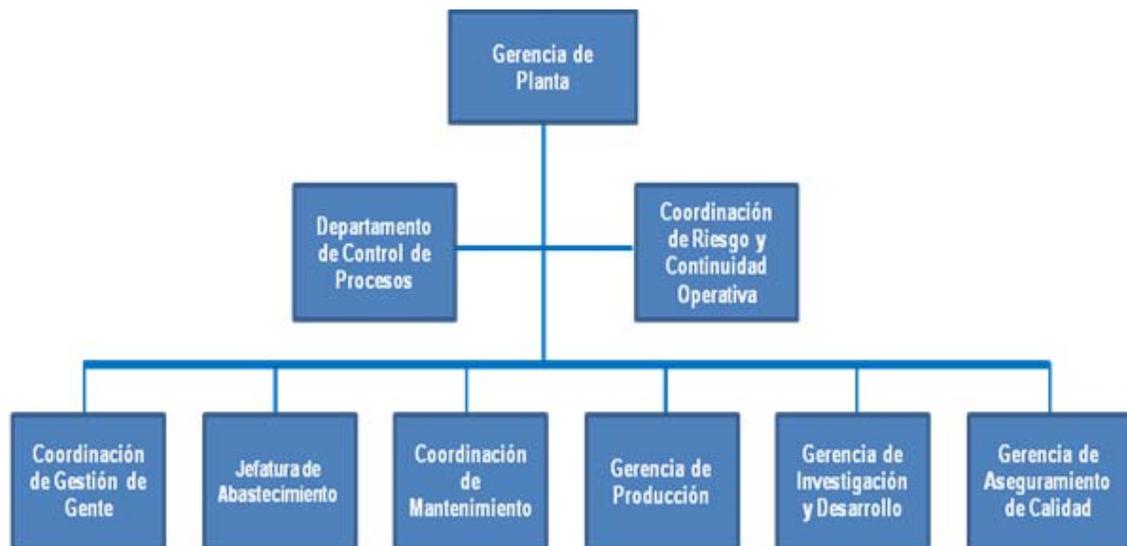
- **Gerencia de Investigación y Desarrollo**

Su objetivo fundamental es verificar que los procesos productivos cumplan con las normas preestablecidas y velar por que los productos elaborados sean de excelente calidad, manteniendo en alto el nombre de nuestra organización y que nuestros productos sean los mejores.

- **Gerencia de Aseguramiento de la Calidad**

Se encarga de hacer cumplir las políticas, procedimientos y planes de la calidad que Alimentos Polar ha definido y documentado para cumplir con los requisitos de la calidad, estableciendo las especificaciones para la recepción de las materias primas, los productos en proceso y terminados.

Figura N° 3: Organigrama Estructural Alimentos Polar Comercial, C.A - Planta Marigüitar



Fuente: www.empresas-polar.com/gentepolar/como_somos

2.5.- Glosario De Términos

Beneficios Socioeconómicos. *“Ciertas regalías y ventajas que las organizaciones conceden a la totalidad o parte de los empleados como pagos adicionales de los salarios. En general, constituyen un paquete de beneficios y servicios que es parte integral de la remuneración del personal.”* (Chiavenato, 2002:283)

Contrato: *“Acto por el cual una parte se obliga para con la otra’ a dar, hacer o no hacer algunas cosa. Cada parte pueden ser una o muchas personas Es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones para las partes. Por ello se señala que habrá contrato cuando varias partes se ponen de acuerdo sobre una manifestación de voluntad destinada a reglar sus derechos”.* (Alfonzo, 2008: 71)

Contrato Colectivo: *“Convenio celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas”.* (Díaz, 2004:115)

Cláusulas. *“Acuerdo establecido en el Contrato mediante el cual se modifica, aclara o deja sin efecto, parte del contenido de las Condiciones Generales”* (Deficiónlegal.com condiciones generales www.definicionlegal.com/definición/cláusula)

Normativa: *“Establecimiento de reglas o leyes, dentro de cualquier grupo u organización”* (Normativa-Wikipedia, la enciclopedia libre disponible es.wikipedia.org/wiki/normativa)

Patrono. *“Toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a una o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en proceso social de trabajo”.* (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, artículo 40)

Personal Base. *“Todo trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo manual o físico”.* Definición propia.

Plan de Acción. *“Tipo de plan que prioriza las iniciativas más importantes para cumplir con ciertos objetivos y metas. De esta manera, un plan de acción se constituye como una especie de guía que brinda un marco o una estructura a la hora de llevar a cabo un proyecto”.* (Borillo, 1994:190).

Sindicato. *“Organización o asociación profesional compuesto o integrada por personas que, ejerciendo oficio o profesión iguales, u oficios o profesión similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los*

intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros". (Díaz, 2004: 140)

Trabajador: *“Toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado”. (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, artículo 35)*

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS DE LA PASANTÍA PROFESIONAL

Este capítulo hace referencia al nivel y diseño de investigación, la población, muestra y, por último, al procedimiento metodológico que se llevó a cabo en el presente estudio.

3.1.- Nivel De Investigación

En relación a la investigación proyectiva, Hurtado (2007:117) establece que: *“este tipo de investigación intenta proponer soluciones a una situación determinada a partir de un proceso previo de indagación. Implica explorar, describir, explicar y proponer alternativas de cambio, más no necesariamente ejecutar la propuesta (...).”*

Tomando en cuenta lo citado, la presente investigación está centrada en la necesidad de mejorar el proceso de difusión y orientación de la convención colectiva de la empresa Alimentos Polar C.A - Planta Marigüitar, para lo cual se llevó a cabo un proceso de diagnóstico que permitió caracterizar el problema y posteriormente diseñar un plan de acción, con el fin de optimizar la manera como se viene realizando el proceso de información sobre el contenido de la convención colectiva entre los trabajadores que laboran en la mencionada empresa.

3.2.- Diseño De La Investigación

El diseño de investigación está referido a los aspectos operativos de la misma, es decir, se define con base en el procedimiento o la manera de recolectar los datos, que en definitiva son los que permiten al investigador, lograr la validez interna de la investigación, con el fin de lograr un alto grado de confianza, evitando que las conclusiones sean erradas. En este orden de ideas, Hurtado (2007:147), afirma que: *“El diseño se refiere a donde y cuando se recolecta la información, así como la amplitud de la información a recopilar, de modo que se pueda dar respuesta a la pregunta de investigación de la manera más idónea posible”*.

Por lo antes expuesto, la presente investigación tuvo un diseño de campo, que es definido por Arias (2006:31), como:

Aquel que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad, donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, al investigador, obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes.

Tomando en cuenta lo citado, esta investigación es de Campo, porque la recolección de los datos para la elaboración del diseño del Plan de Acción se hará directamente del personal base y administrativo que labora en el Departamento de Gestión de Gente de la empresa Alimentos Polar Comercial, C.A - Planta Mariguitar.

3.3.- POBLACIÓN Y MUESTRA

Para Tamayo (2008:93), *“Una población está determinada por sus características definitorias. Por lo tanto, el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo. Generalmente las unidades de población a estudiar poseen características comunes”*.

En este caso la población objeto de estudio estuvo conformado por el personal base (367 trabajadores) y los empleados del Departamento de Gestión de Gente (5 trabajadores) de Alimentos Polar Comercial, C.A – Planta Enlatado Mariguitar. Dado el tamaño de la población, se trabajó con el total del personal administrativo que labora en el Departamento antes mencionado y respecto al personal base se tomó una muestra.

La muestra es definida por Hurtado (2008:158), como la *“porción de la población que se toma para realizar el estudio, la cual se considera representativa de la población”*. Para obtener esta muestra se aplicó la siguiente formula estadística:

$$n = \frac{N \cdot Z_c^2 \cdot p \cdot q}{(N-1) \cdot e^2 + Z_c^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra.

N= Total de elementos que integran la población.

Z_c^2 = Zeta critico valor es igual a $2^2= 4$.

p= Proporción de elementos que representan una determinada característica a ser investigada.

q= Proporción de elementos que no presentan la característica que se investigan.

Sustituyendo los valores se tiene:

$$n = \frac{N \cdot Z_c^2 \cdot p \cdot q}{(N-1) \cdot e^2 + Z_c^2 \cdot p \cdot q}$$

Datos:

$$N = 367$$

$$Z_c^2 = 4$$

$$P = 40$$

$$Q = 50$$

$$E = 5\% (25)$$

$$n = \frac{367 \cdot 4 \cdot 40 \cdot 50}{366 \cdot 25 + 4 \cdot 40 \cdot 50} = \frac{2936000}{9150 + 8000} = \frac{2936000}{17150}$$

$$n = 171$$

En tal sentido, del total 367 trabajadores correspondientes al personal base, se tomó como objeto de estudio 171 trabajadores.

3.4. FUENTES DE INFORMACIÓN

En relación con las fuentes de información, Arias (ob. cit: 27) considera que “es *todo lo que suministra datos o información*”. En esta investigación se utilizaron fuentes primarias y secundarias.

- **Fuentes Primarias:** En este caso lo representa los 5 trabajadores adscritos al Departamento de Gestión de Gente y

171 del personal base de Alimentos Polar Comercial, C.A – Planta Enlatado Mariguitar, quienes suministraron la información relativa a la Convención Colectiva y su difusión.

- **Fuentes Secundarias:** En este caso se utilizaron diversos textos bibliográficos, documentos publicados en Internet, la nueva Ley Orgánica del Trabajo, la convención colectiva de trabajo de Alimentos Polar Comercial, C.A – Planta Enlatado Mariguitar 2011-213, entre otros.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para Arias (2006: 67-69), las técnicas de recolección de datos “*son procedimientos o formas particulares de obtener datos o información*” y un instrumento “*es cualquier recurso, dispositivo o formato que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información*”.

La técnica y el instrumento que se aplicó en este estudio son los siguientes:

- La encuesta que permitió describir el conocimiento que tiene el personal base, de Alimentos Polar Comercial, C.A – Planta Enlatado Mariguitar, sobre la convención colectiva y otros aspectos, y luego hacer el diseño del Plan de Acción. En este caso se utilizó como instrumento de recolección de datos, el cuestionario, que fue un formulario impreso que contenía preguntas cerradas y abiertas. Este cuestionario se aplicó a la población antes señalada.

- La revisión documental, permitió en este estudio registrar datos relevantes para la investigación, obtenidos de la bibliografía impresa y digital, especialmente la convención colectiva de trabajo de Alimentos Polar Comercial, C.A – Planta Enlatado Mariguitar 2011-213 y la nueva LOTTT. En este caso se utilizó como instrumento de recolección de datos, las fichas electrónicas que se guardaron en dispositivos de almacenamiento de datos.

3.6.- Procedimiento Metodológico

A. Determinar los datos demográficos del personal base de Alimentos Polar Comercial, C.A – Planta Enlatado Mariguitar.

En esta etapa se determinó los datos demográficos del personal base de la organización, donde se resaltó las características generales y ciertos aspectos que determinan el perfil del personal antes mencionado.

B. Describir el conocimiento que posee el personal base de Alimentos Polar Comercial, C.A – Planta Enlatado Mariguitar sobre el contenido de la Convención Colectiva.

En esta etapa se describe el conocimiento que tiene el personal base de esta organización sobre el contenido de la Convención Colectiva.

Para llevar a cabo estas dos primeras etapas se les aplicó un cuestionario estructurado con preguntas cerradas al personal, a fin de afianzar la difusión de la convención colectiva en aquellos aspectos menos conocidos por este personal y de mayor relevancia.

C. Describir y Sintetizar el contenido de la Convención Colectiva de Trabajo.

Se realizó la lectura y síntesis del contenido de la convención colectiva, con la finalidad de conocer los aspectos más importantes de ésta y de esa forma facilitar su trabajo y, además, precisar aquellas cláusulas donde se afianzó la difusión de esta Convención.

D. Identificar las actividades de difusión y orientación que la empresa realiza sobre la convención colectiva de trabajo.

Esta actividad consistió en delimitar el objeto de estudio, en este caso, la identificación de todas aquellas acciones mediante las cuales la empresa divulga el contenido de la convención colectiva a los trabajadores.

E. Indagar mecanismos con que cuenta la Empresa para la difusión de la convención colectiva.

En esta etapa se identificó y analizó los mecanismos con que cuenta la empresa para la orientación de la convención colectiva, donde se destacó los siguientes elementos: medios audiovisuales, página web, equipo de reproducción, cartelera informativa, entre otros.

F. Precisar el rol que juega el Departamento de Gestión de Gente en la difusión de la convención colectiva

En esta etapa se precisó el rol que juega el departamento de gestión de gente en la orientación y difusión de la convención colectiva, ya que será este departamento el encargado de ejecutar todas las acciones y actividades encaminadas a divulgar la información correspondiente al contrato colectivo a los trabajadores.

G. Elaborar el Plan de Acción orientado a la difusión y orientación del contenido de la Convención Colectiva

Para terminar se elaboró un plan de acción, contentivo de actividades y tareas relacionadas con la difusión y orientación del contenido de la Convención Colectiva, con la finalidad de aplicarlo a través del Departamento de Gestión de Gente a todo el personal base de la empresa.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presentan y analizan los datos obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario al personal que labora en el Departamento de Gestión de Gente, así como al personal base de la empresa Alimentos Polar Comercial, C.A – Planta Enlatado Marigüitar, en entorno al contenido y la difusión de la Convención Colectiva.

Este instrumento se aplicó a 5 trabajadores pertenecientes al personal administrativo que laboran en el departamento antes mencionado y a una muestra de 171 trabajadores pertenecientes al personal base; quienes se desempeñan en los procesos productivos de elaboración de conservas marinas.

Los resultados obtenidos se presentan en tablas estadísticas, las cuales muestran en términos absolutos y porcentuales las informaciones facilitadas por los trabajadores. Además, este capítulo contiene una serie de análisis y breves comparaciones de la información procesada y para tal fin se consideró la teoría expuesta en el marco teórico.

Además, las respuestas obtenidas se organizaron según el instrumento de recolección de datos y los objetivos de la investigación. El cuestionario se basó en preguntas cerradas y abiertas enfocadas a darles respuestas a dichos objetivos. A continuación, se muestran los resultados.

4.1.- Resultados Obtenidos De La Aplicación Del Cuestionario Al Personal Base.

Las preguntas se enfocaron en indagar sobre ciertas características generales de la muestra poblacional con la finalidad de tener una visión de ciertos caracteres básicos, como lo son: el sexo, el tiempo de servicio, el cargo que desempeña en la empresa, condición del cargo, área específica de trabajo, conocimiento sobre el contenido de la convención colectiva, beneficios que contempla la misma, entre otros aspectos.

Ahora bien, los resultados obedecen a una toma aleatoria de la muestra del personal consultado, que se realizó en varias dependencias y áreas de esparcimiento de la empresa, tales como: comedor, servicios médicos y sala de recreación, ideales para la recolección de los datos en ambientes de tranquilidad y fuera de las áreas de trabajo productivo.

4.1.1.- Datos Demográficos

Seguidamente, se señalan y describen ciertos aspectos del personal base de la empresa Alimentos Polar Comercial, C.A- Planta Enlatado Marigüitar. La Tabla N° 1 presenta los resultados respecto al sexo de la población entrevistada.

TABLA N° 1

Distribución absoluta y porcentual del personal base de la Empresa Alimentos Polar Comercial, C.A- Planta Enlatado Mariguitar, según su sexo

SEXO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Femenino	100	58 %
b) Masculino	71	42 %
Total	171	100%

Fuente: elaboración propia, según datos recolectados. Año 2012

Como se evidencia en la tabla N° 1 de un total de 171 personas de la población estudiada, 100 trabajadores de los encuestados corresponde al sexo femenino, lo que constituye el 58% del total de los informantes; mientras que, 71 trabajadores corresponde al sexo masculino, y comprenden el 42 % restante de la muestra.

Dichos resultados confirman que cada día las mujeres venezolanas ocupan mayores y más importantes espacios en la industria privada y en el desarrollo del estado Sucre, además, estos resultados pueden obedecer a la naturaleza de la labor que desempeñan en su mayoría, como es el empaque, cierre y embalaje de atún, sardinas y pepitonas, actividades propias del sexo femenino.

La Tabla N° 2 muestra los resultados relacionados con el tiempo de servicio en la organización de la población consultada.

TABLA N° 2

Distribución absoluta y porcentual del personal base de la Empresa Alimentos Polar Comercial, C.A- Planta Enlatado Mariguitar, según el tiempo de servicio en la organización

TIEMPO DE SERVICIO EN LA ORGANIZACIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) De 0 a 5 años	80	47%
b) De 5 a 10 años	60	35 %
c) De 10 a 20 años	26	15 %
d) De 20 o más años	5	3 %
TOTAL	171	100%

Fuente: elaboración propia, según datos recolectados. Año 2012

De acuerdo a los datos obtenidos se evidencia que, 80 trabajadores que corresponde al 47 %, tienen menos de 5 años trabajando en Alimentos Polar Comercial, C.A – Planta Mariguitar. Otros 60 trabajadores expresaron tener de 5 a 10 años, representando el 35% de la muestra; mientras que 26 (15%) manifestaron tener entre 10 a 20 años laborando en la empresa; y apenas, 5 (3%) indicaron tener más de 20 años de servicio.

Estos datos reflejan, que la mayoría de los trabajadores tienen cierta permanencia en la empresa, lo que puede significar que existe estabilidad laboral en la misma y que esta es una empresa sólida, que respeta a sus trabajadores el derecho al trabajo y a la estabilidad consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y nueva Ley Orgánica del Trabajo.

En la Tabla N° 3 se reflejan los resultados respecto al cargo desempeñado por el personal base en la organización.

TABLA N° 3

Distribución absoluta y porcentual del personal base de la Empresa Alimentos Polar Comercial, C.A- Planta Enlatado Marigüitar, según el cargo desempeñado

CARGO DESEMPEÑADO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Ayudante de Producción	132	77 %
b) Operador de Producción II	10	6%
c) Técnico de Mantenimiento	10	6%
d) Operador de Producción I	8	5%
e) Inspector de producción	4	2%
f) Montacarguista	3	2%
g) Cocinero	2	1%
h) Lancharo	2	1%
TOTAL	171	100%

Fuente: elaboración propia, según datos recolectados. Año 2012

Estos resultados obtenidos permiten indicar que 132 trabajadores laboran como Ayudantes de Producción, lo que constituye el 77 %, siendo la mayoría en este ítem. Otros 10 trabajadores, que vienen apenas a representar el 6%, expresaron ser Operadores de Producción II; en igual número señalaron que se desempeñan como Técnicos de Mantenimiento.

En menor porcentaje los trabajadores indicaron que se desempeñan como Operadores de Producción I, Inspectores de Producción, Montacarguista, Cocineras y Personal de la flota de lanchas.

Lo que evidencia, que existe una diversidad de mano de obra calificada en la empresa Alimentos Polar Comercial, C.A – Planta

Marigüitar, y que la mayoría (77%), de los trabajadores laboran específicamente en el área de producción, como Ayudante.

La Tabla N° 4 está relacionado con la condición del cargo desempeñado por el personal base.

TABLA N° 4
Distribución absoluta y porcentual del personal base de la Empresa
Alimentos Polar Comercial C.A- Planta Enlatado
Marigüitar, según su condición del cargo

CONDICION DEL CARGO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Fijo	137	80 %
b) Contratado	34	20 %
c) Otro	0	0 %
TOTAL	171	100%

Fuente: elaboración propia, según datos recolectados. Año 2012

Se puede ver en los datos obtenidos que 137 trabajadores de la población objeto de estudio pertenecen a la nómina fija de la empresa, lo que representa el 80% de los encuestados; mientras que, apenas 34 (20%) trabajadores, pertenecen a la nómina de contratados a tiempo determinado.

Estos resultados permiten señalar que la mayoría (80%) de los trabajadores es un personal que goza de estabilidad laboral en su puesto de trabajo, lo que ratifica lo señalado en la Tabla N° 2. Por otra parte, se puede indicar que la empresa es fiel cumplidora de lo establecido en la Constitución Nacional y la LOTTT respecto al derecho a la estabilidad que tienen los trabajadores.

La Tabla N° 5 muestra los resultados relacionados con el departamento o área donde se desempeña el personal base.

TABLA N° 5

Distribución absoluta y porcentual del personal base de la Empresa Alimentos Polar Comercial C.A- Planta Enlatado Marigüitar, según el Departamento o área de trabajo

AREA DE TRABAJO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Empaque y cierre	43	25%
b) Embalaje	40	23%
c) Taller de Mantenimiento	15	9%
d) Limpieza de atún	15	9%
e) Otros	15	9%
f) Corte de Sardinias	10	6%
g) Limpieza de Pepitotas	5	3%
h) Almacén	5	3%
i) Corte de atún	5	3%
j) Esterilización	5	3%
k) Planta de Tratamiento de Agua	5	3%
l) Cierre de sardina	4	2%
m) Planta de harina de pescado	4	2%
TOTAL	171	100%

Fuente: elaboración propia, según datos recolectados. Año 2012

Los resultados reflejan que la mayoría (75%), de los trabajadores consultados (128) se desempeñan en el área de: Empaque y Cierre, Embalaje, Taller de Mantenimiento y Limpieza de Atún. El grupo restante, 43 trabajadores, laboran en el área de: Corte de Sardinias, Limpieza de Pepitonas, Almacén, Área de Corte de Atún, Área de Esterilización, Área

de la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales, Área de Cierre de Sardinias, Área de Planta de Harina de Pescado.

Por lo anterior, se puede inferir que la empresa está conformada por diversas áreas de procesamiento productivo y de servicios que se prestan apoyo entre sí, con la finalidad de llevar a cabo el proceso final de producción.

4.1.2. Conocimiento sobre el Convención Colectiva:

A continuación se muestran los resultados obtenidos respecto al conocimiento que tiene el personal base sobre el contenido de la Convención Colectiva que los ampara. La Tabla N° 6 refleja tales datos.

TABLA N° 6
Distribución absoluta y porcentual del personal base de la Empresa Alimentos Polar Comercial C.A- Planta Enlatado Marigüitar, según el conocimiento que tiene sobre el contenido de la convención colectiva que los ampara

CONOCIMIENTO SOBRE LA CONVENCIÓN COLECTIVA	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Si	51	30 %
b) No	120	70 %
TOTAL	171	100%

Fuente: elaboración propia, según datos recolectados. Año 2012

Según los resultados, 70% de los trabajadores consultados señalaron que no tienen conocimiento sobre el contenido de la convención colectiva que los ampara, mientras el 30% de los trabajadores manifestaron conocer el contenido de la misma.

Estos datos permiten inferir que las actividades de información o divulgación de la convención colectiva llevada a cabo, por la organización y el sindicato no están siendo efectivas. Sin embargo, Díaz (2004:224), considera que la difusión de la convención colectiva debe ser una de las primeras acciones a realizar para asegurar el éxito de dicha convención y su cumplimiento.

Al personal que manifestó conocer el contenido de la Convención, también se le sugirió que identificara las cláusulas o beneficios socioeconómicos presentes en la misma. La Tabla N° 7 muestra los resultados.

Para Chiavenato (2002:283) estos Beneficios Socioeconómicos son *“Ciertas regalías y ventajas que las organizaciones conceden a la totalidad o parte de los empleados como pagos adicionales de los salarios. En general, constituyen un paquete de beneficios y servicios que es parte integral de la remuneración del personal.”*

TABLA N° 7

Distribución absoluta y porcentual del personal base de la Empresa Alimentos Polar Comercial C.A- Planta Enlatado Marigüitar, según identificación de los beneficios socioeconómicos contenidos en la convención colectiva

BENEFICIOS SOCIOECONÓMICOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Aumento de salario	46	90 %
b) Provisión de comida y alimentación	44	86%
c) Juguetes	31	61%
d) Bonificación de carácter familiar	23	45%
e) Permisos remunerados para estudios	23	45%
f) Obsequios de productos	16	31%
g) Asistencia médicas y farmacéuticas	14	27%
h) Beneficios para capitanes marineros	8	16%
i) Plan de jubilación	8	16%
j) Guarderías infantiles	7	14%
k) Permisos remunerados para actividades deportivas	5	10%
l) Otros	0	0

Fuente: elaboración propia, según datos recolectados. Año 2012

Esta pregunta sólo fue respondida por aquellos informantes que en la Tabla N° 6 señalaron que conocían el contenido de la Convención Colectiva, que totalizaron 51 trabajadores. También cabe destacar que a dichos encuestados se les permitió seleccionar más de una opción.

Los resultados presentados en la Tabla N° 7, permiten indicar que de los 51 trabajadores que conocen la Convención Colectiva, el 90%

identificó la cláusula relacionada con el “Aumento de salario”, como uno de los beneficios socioeconómicos.

Por otra parte, 44 informantes señalaron que conocían la cláusula relativa a la “Provisión de comida y alimentación”. Seguida de la que hace mención al “Otorgamiento de juguetes para sus niños”, que fue identificada por 31 de 51 informantes.

Otros trabajadores en menor número, 23 de 51 indicaron que conocían las cláusulas: “Bonificación de carácter familiar” y “Permisos remunerados para estudio”.

Las cláusulas relativas al “Obsequio de productos alimenticios” y “Asistencias médicas y farmacéuticas” fueron identificadas por 16 y 14 encuestados, respectivamente. Sin embargo, sólo 8 trabajadores coincidieron en señalar que conocían los beneficios de “Plan de jubilación” y “Beneficio para capitanes marineros”.

Finalmente, en los índices más bajos, se observa que 7 de los encuestados aseguraron conocer el beneficio de “Guarderías infantiles” y 5 el “Beneficio de permisos remunerados para actividades deportivas”.

En definitiva, los resultados obtenidos permiten afirmar que los trabajadores le dan mayor importancia a los beneficios de contenido económico, representado por el salario y las bonificaciones de provisión de comida, ya que le permiten de manera directa satisfacer sus necesidades y la de su grupo familiar.

TABLA N° 8

Distribución absoluta y porcentual del personal base que manifiesta conocer la convención colectiva de la Empresa Alimentos Polar Comercial C.A- Planta Enlatado Marigüitar, según el medio a través del cual conoció el contenido de la convención colectiva

MEDIO DONDE SE OBTUVO LA INFORMACION	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Información suministrada por el sindicato	38	75 %
b) Lectura de la Convención Colectiva	30	59 %
c) Información de compañero de trabajo	27	53 %
e) Información suministrada por el Departamento de Gestión de Gente	12	24 %
f) Otros	12	24 %

Fuente: elaboración propia, según datos recolectados. Año 2012.

Al igual que la Tabla N° 7, esta pregunta sólo fue respondida por aquellos informantes que en la Tabla N° 6 respondieron que conocían la Convención Colectiva que los ampara; siendo un total de 51 trabajadores, vale destacar que a éstos se les permitió seleccionar más de una opción respecto a través de qué medios conocieron el contenido de la Convección Colectiva.

De acuerdo con los resultados presentados en esta Tabla, se evidencia que la mayoría de los encuestados, representada por un 75% de los trabajadores, contestaron que el Sindicato de Obreros les explicó el contenido de la convención colectiva. Mientras que un 59%, señalaron que la lectura de la convención colectiva les permitió conocer el contenido de la misma.

Sin embargo, un 53% manifestó que la información la conocieron por compañeros de trabajo; y un 24% coincidió en que la información se la suministró el Departamento de Gestión de Gente y por otros medios.

En definitiva, estos resultados permiten resaltar el papel que juegan los sindicatos de trabajadores en las organizaciones, por cuanto deben ser garantes del compromiso que han adquirido con sus afiliados y; además, deben ser uno de los encargados de suministrar la información pertinente a los convenios, tratados, y reformas que se hagan a las leyes que amparan a los trabajadores dentro y fuera de las instalaciones donde labora.

Por otra parte, a los trabajadores se les señaló que identificaran los medios a través de los cuales les gustaría conocer el contenido de la convención colectiva, y la Tabla N° 9 muestra los resultados al respecto.

TABLA N° 9

Distribución absoluta y porcentual del personal base de la Empresa Alimentos Polar Comercial C.A- Planta Enlatado Marigüitar, según identificación de los medios a través de los cuales le gustaría conocer el contenido de la convención colectiva

MEDIOS DE CONOCER LOS BENEFICIOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Por charla	57	33%
b) Por escrito	39	23%
c) Por cartelera	28	16%
d) Por sindicato	19	11%
e) Por página web	16	10%
f) Otros	12	7 %
TOTAL	171	100%

Fuente: elaboración propia, según datos recolectados. Año 2012

Los resultados reflejan que, 57 (33%) trabajadores indicaron que les gustaría conocer la convención colectiva por medio de charlas informativas; otros 39 encuestados, que representa el (23%), manifestaron que por escrito es más satisfactorio; y por otra parte, 28 trabajadores señalaron que por cartelera visualizan el contenido de la convención colectiva, lo que representa el (16%).

Además, 19 trabajadores expresaron que a través del sindicato les gustaría conocer el contenido del contrato colectivo que los ampara, representando el (11%). A otros 16 trabajadores les gustaría conocerlo por medio de la página web de la empresa, lo que apenas representa el (10%); y a 12 trabajadores (7%) le gustaría conocer el contenido de la convención colectiva por otros medios, pero no identificaron esos otros medios.

Estos resultados permiten señalar que la mayoría (72%), de los trabajadores prefiere que la información sobre el contenido de la convención colectiva se haga a través de medios tradicionales, como charlas informativas que le permita a su vez aclarar dudas e interactuar con los ponentes, entrega de material escrito y publicación en carteleras que le permita visualizar y leer la información pertinente.

Además, un número muy reducido de trabajadores (10%) prefiere la Web, lo cual puede obedecer a que ellos no están relacionados con las redes informáticas, ya sea porque no sabe hacer uso de ellas, no disponen de las mismas o no tienen tiempo.

Otra de las preguntas formuladas al personal base de la organización tiene que ver con el rol del Departamento de Gestión de Gente en la difusión del contenido de la convención colectiva, la Tabla N° 10 presenta los resultados.

TABLA N° 10

Distribución absoluta y porcentual del personal base de la Empresa Alimentos Polar Comercial C.A- Planta Enlatado Mariguitar, en relación a como describe usted el rol que desempeña el departamento de gestión de gente en la difusión de la convención colectiva

ROL	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Deficiente	90	52%
Bueno	31	18%
Satisfactorio	20	12%
No opinó	20	12%
Excelente	10	6%
TOTAL	171	100%

Fuente: elaboración propia, según datos recolectados. Año 2012

Estos datos indican que la mayoría de los encuestados (52%) opinan que el rol desempeñado por el Departamento de Gestión de Gente en la difusión de la convención colectiva es deficiente. Otros, representado por 18% de los trabajadores indicaron que el rol es bueno. El 12% de los encuestados manifestó que es satisfactorio, y apenas, el 6 % indicó que es excelente.

Tomando en cuenta los resultados expresados anteriormente, puede afirmarse que un gran porcentaje (52%), de trabajadores considera que el departamento de gestión de gente de la empresa Alimentos Polar Comercial, Planta Enlatado Marigüitar no ha desempeñado un rol positivo en la difusión del contenido de la convención colectiva, ya sea por las estrategias o medios empleados para hacer dicha difusión.

4.2.- RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO AL PERSONAL QUE LABORA EN EL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE GENTE

Las preguntas fueron enfocadas en indagar sobre las acciones y actividades realizadas por el Departamento de Gestión de Gente y por el sindicato de trabajadores para llevar a cabo la difusión de la convención colectiva.

Además, se buscó precisar los mecanismos con que cuenta organización y cuáles de los mismos son utilizados para la difusión de dicha convención.

4.2.1.- Acciones llevadas a cabo por el departamento de gestión de gente y las organizaciones sindicales para la difusión del contrato colectivo.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en relación a las actividades que han realizado el Departamento de Gestión de Gente y el sindicato de trabajadores para la difusión de la convención colectiva.

TABLA N° 11

Distribución absoluta y porcentual del personal que labora en el departamento de gestión de gente de la empresa Alimentos Polar Comercial C.A.- Planta Enlatado Marigüitar, según identificación de las acciones que se han desarrollado en dicho departamento y el sindicato para la difusión y orientación del Contrato colectivo

ACCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Asamblea de trabajadores	5	100 %
b) Reproducción y entrega de la convención colectiva	5	100 %
c) Charlas informativas de la convención colectiva	0	0
d) Entrega del material didáctico	0	0
e) Publicación de carteleras y notas informativas sobre el contenido de la convención colectiva	0	0
f) Publicación en la cartelera sindical	5	100%
g) Otros	0	0

Fuente: elaboración propia, según datos recolectados. Año 2012

De acuerdo a estos resultados la totalidad de los trabajadores encuestados coincidieron en señalar que las acciones que se han llevado a cabo en la organización por parte del departamento de gestión de gente y el sindicato de trabajadores son: asamblea de trabajadores, reproducción y entrega de ejemplares de la convención colectiva y publicación en cartelera sindical de los aspectos más resaltantes de la convención colectiva. Es de resaltar que los informantes podían seleccionar más de una opción.

Ahora bien, estos resultados coinciden con los datos presentados en la Tabla N° 8, es decir, que las acciones se han limitado básicamente a realizar asamblea de trabajadores y a la reproducción del contrato colectivo.

4.2.2.- Mecanismos con que cuenta la empresa para la difusión de la convención colectiva

La Tabla N° 12 muestra los resultados obtenidos acerca de los mecanismos con los cuales cuenta la organización para la difusión de la convención colectiva que los ampara.

TABLA N° 12

Distribución absoluta y porcentual del personal que labora en el departamento de gestión de gente de la empresa Alimentos Polar Comercial C.A.- Planta Enlatado Marigüitar, según identificación de los mecanismos con los que cuenta la empresa para difusión de la convención colectiva

MECANISMOS	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Medios audiovisuales		
b) Pagina web		
c) Salones y espacios físicos para reuniones, conferencias, charlas		
d) Recurso humano preparado en el contenido del contrato colectivo		
e) Carteleras informativas		
f) Equipos de reproducción		
g) Todas las anteriores	5	100%
h) Otros		
TOTAL	5	100%

Fuente: elaboración propia, según datos recolectados. Año 2012

En la Tabla N° 12 se evidencia que el 100% de los encuestados expresaron que la organización cuenta con todos los medios señalados en la interrogante, entre los cuales cabe destacar: Medios audiovisuales; Página web; Salones y espacios físicos para reuniones, conferencias, charlas; Recurso humano preparado en el contenido del contrato colectivo; Carteleras informativas y Equipos de reproducción.

Lo que permite concluir que el proceso de orientación y difusión del contenido de la convención colectiva debería realizarse satisfactoriamente, sin embargo, según los resultados obtenidos en el cuestionario al personal base, se pudo corroborar que existe un gran porcentaje(70%), de estos

que desconocen el contenido contractual; lo cual resulta contradictorio con los resultados del presente cuadro, lo que permite inferir que dicho proceso no se realiza utilizando los mecanismos señalados en la interrogante.

Lo anterior, también permite presumir que, tanto la empresa como el ente sindical no le dan verdadera importancia al proceso de divulgación y orientación del contrato colectivo; puesto que a pesar de contar con diversos medios para realizarlo, se limitan sólo a pequeñas charlas que no cumplen función orientadora.

4.2.3.- Rol del departamento de gestión de gente

La Tabla N° 12 muestra los resultados obtenidos acerca de la opinión del personal que labora en el Departamento de Gestión de Gente sobre el rol que juega dicho departamento en la difusión de la convención colectiva.

TABLA N° 13

Distribución absoluta y porcentual del personal que labora en el departamento de gestión de gente de la empresa Alimentos Polar Comercial C.A.- Planta Enlatado Mariguitar, según su opinión sobre la importancia del rol que juega dicho departamento en la difusión de la convención colectiva

¿Considera usted importante el rol que juega el Departamento de Gestión de Gente en la Difusión de la Convención Colectiva de Trabajo?	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
a) Si	5	100 %
b) No	0	0
TOTAL	5	100%

Fuente: elaboración propia, según datos recolectados. Año 2012.

En la Tabla N° 13, se evidencia que el 100 % de los trabajadores que se desempeñan en el Departamento de Gestión de Gente, Alimentos Polar Comercial, C.A – Planta Enlatado Marigüitar, consideran que dicho departamento juega un rol importante en la difusión y divulgación de la convención colectiva que ampara a los trabajadores y suscrita por la organización con el sindicato que representa a los mismos.

TABLA N° 14

Distribución absoluta y porcentual del personal que labora en el departamento de gestión de gente de la empresa Alimentos Polar Comercial C.A.- Planta Enlatado Marigüitar, según su opinión sobre el rol de dicho departamento en la difusión de la convención colectiva

ROL	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
Excelente	3	60%
Bueno	2	40%
Satisfactorio	0	0
Deficiente	0	0
No opinó	0	0
TOTAL	5	100%

La mayoría de los encuestados (60%) afirman que el rol desempeñado por el Departamento de Gestión de Gente es excelente, por cuanto viene cumpliendo con la reproducción y entrega de ejemplares de la convención colectiva al personal que labora en la organización, así mismo vela por el cumplimiento de lo establecido en dicha convención.

Sin embargo, esta opinión del personal que labora en el Departamento de Gestión de Gente, difiere del personal base, quienes

opinan que el rol de dicho departamento en la difusión de la convención colectiva es deficiente.

Se infiere entonces, que existe una falta de comunicación entre el Departamento de Gestión de Gente y los supervisores del personal base, que permita conocer los requerimientos de los trabajadores en torno al conocimiento de la convención colectiva, con el fin de mejorar el proceso de difusión y orientación de la misma.

4.3.- Cláusulas Socioeconómicas De La Convención Colectiva De Alimentos Polar Comercial C.A- Planta Enlatado Mariguitar

La convención colectiva que ampara a los trabajadores de Alimentos Polar Comercial C.A., Planta Enlatado Mariguitar, nació por medio de un acuerdo celebrado entre la empresa y el Sindicato de trabajadores, para regir las relaciones laborales durante el periodo 2011-2013, a la cual se le impartió su homologación el día 29 de abril del año 2011.

Esta convención está constituida por 77 cláusulas, partiendo desde la definición de ciertos términos básicos hasta la duración de la misma. Seguidamente, se presentan algunas cláusulas de la convención colectiva:

CLÁUSULA N° 14: AUMENTO DE SALARIO

La Empresa conviene en otorgar a sus Trabajadores, los siguientes aumentos en el salario básico diario:

Primero:

Un aumento equivalente a la cantidad de Treinta y seis Bolívares (36 Bs.), sobre el salario básico diario que devengue el Trabajador, según el tabulador de cargos vigente para la fecha de la homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Segundo:

- A) *La Empresa concederá a los Trabajadores, al tercer (3er) mes siguiente a la fecha de homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un incremento de tres por ciento (3 %), sobre el salario básico devengado por los Trabajadores a dicha fecha, tal como lo fue acordado por las partes en los siguientes términos:*
- i. Un aumento de tres bolívares con treinta y tres céntimos (Bs. 3,33), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 111,07, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.*
 - ii. Un aumento de tres bolívares con cincuenta céntimos (Bs. 3,50), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 116,59, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.*
 - iii. Un aumento de tres bolívares con cincuenta y nueve céntimos (Bs. 3,59), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 119,62, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.*
 - iv. Un aumento de tres bolívares con sesenta y nueve céntimos (Bs. 3,69), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 123,06,*

según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.

B) La Empresa concederá a los Trabajadores, a los seis (6) meses siguientes a la fecha de homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un incremento de diez (10 %), sobre el salario básico devengado por los Trabajadores a dicha fecha, tal como lo fue acordado por las partes en los siguientes términos:

- i. Un aumento de once bolívares con cuarenta y cuatro céntimos (Bs. 11,44), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 114,40, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.*
- ii. Un aumento de doce bolívares con un céntimo (Bs. 12,01), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 120,09, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.*
- iii. Un aumento de doce bolívares con treinta y dos céntimos (Bs. 12,32), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 123,21, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.*
- iv. Un aumento de doce bolívares con sesenta y ocho céntimos (Bs. 12,68), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 126,75, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.*

C) La Empresa concederá a los Trabajadores, a los doce (12) meses siguientes a la fecha de homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un incremento de quince por ciento (15 %), sobre el salario básico

devengado por los Trabajadores a dicha fecha, tal como lo fue acordado por las partes en los siguientes términos:

- i. Un aumento de dieciocho bolívares con ochenta y ocho céntimos (Bs. 18,88), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 125,84, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.*

- ii. Un aumento de diecinueve bolívares con ochenta y un céntimo (Bs.19,81), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 132,10, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.*

- iii. Un aumento de veinte bolívares con treinta y tres céntimos (Bs. 20,33), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 135,53, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.*

- iv. Un aumento de veinte bolívares con noventa y un céntimo (Bs. 20,91), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 139,43, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.*

D) La Empresa concederá a los Trabajadores, a los dieciocho (18) meses siguientes a la fecha de homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un incremento de quince por ciento (12 %), sobre el salario básico devengado por los Trabajadores a dicha fecha, tal como lo fue acordado por las partes en los siguientes términos:

- i.- Un aumento de diecisiete bolívares con treinta y siete céntimos (Bs. 17,37), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 144,72, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.*
- ii.- Un aumento de dieciocho bolívares con veintitrés céntimos (Bs.18,23), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 151,91, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.*
- iii.- Un aumento de dieciocho bolívares con setenta céntimos (Bs. 18,70), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 155,86, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.*
- iv.- Un aumento de diecinueve bolívares con veinticuatro céntimo (Bs. 19,24), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 160,34, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.*

E) La Empresa concederá a los Trabajadores, a los veinticuatro (24) meses siguientes a la fecha de homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un incremento de quince por ciento (17 %), sobre el salario básico devengado por los Trabajadores a dicha fecha, tal como lo fue acordado por las partes en los siguientes términos:

- i.- Un aumento de veintisiete bolívares con cincuenta y cinco céntimos (Bs. 27,55), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs.*

162,08, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.

ii.- Un aumento de veintiocho bolívares con noventa y dos céntimos (Bs.28,92), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 170,14, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.

iii.- Un aumento de veintinueve bolívares con sesenta y ocho céntimos (Bs. 29,68), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 174,56, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.

iv.- Un aumento de treinta bolívares con cincuenta y tres céntimo (Bs. 30,53), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 179,58, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.

F) La Empresa concederá a los Trabajadores, a los veintisiete (27) meses siguientes a la fecha de homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, un incremento de cuatro por ciento (4 %), sobre el salario básico devengado por los Trabajadores a dicha fecha, tal como lo fue acordado por las partes en los siguientes términos:

i.- Un aumento de siete bolívares con cincuenta y nueve céntimos (Bs. 7,59), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 189,64 según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.

- ii.- *Un aumento de siete bolívares con noventa y seis céntimos (Bs.7,96), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 199,06, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.*
- iii.- *Un aumento de ocho bolívares con diecisiete céntimos (Bs. 8,17), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 204,24, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.*
- iv.- *Un aumento de ocho bolívares con cuarenta céntimos (Bs. 8,40), para los trabajadores que devenguen un salario básico diario de bs. 210,11, según el Tabulador de cargos vigente para esa fecha.*

UNICO: La Empresa comunicara el valor de las nuevas tarifas a cancelar por labores remuneradas a destajos o por unidad de producción, de la aplicación de la convención colectiva de trabajo o de cualquier otra causa de aumento de valores. Las partes acuerdan que los aumentos convenidos en la presente cláusula, en ningún caso, será acumulable a los que decrete o acuerde el ejecutivo Nacional, la Asamblea Nacional o cualquier otro u organismo competente para ello. No obstante lo anterior, si el incremento salarial acordado por el Ejecutivo Nacional, el asamblea Nacional o cualquier otro ente u organismo competente para ellos, resultare mayor a los acordados en la presente cláusula, la Empresa reconocerá la diferencia entre el monto resultante

del aumento convenido en esta cláusula y el monto del aumento decretado por el ente correspondiente.

Esta cláusula está referida a todos los incrementos salariales que están establecidos en el instrumento aprobado entre el Sindicato y Empresa Alimentos Polar Comercial, C.A- Planta Enlatado Mariguitar. Evidentemente, dicho aumento salarial se realiza sobre el salario básico diario, y se va describiendo el aumento que corresponde a cada trabajador según su ubicación en el tabulador de cargos.

Además, el aumento salarial no es fijo durante toda la vigencia de la convención colectiva, sino que se dan en ciertos lapsos de tiempo: a la fecha de homologación, a los seis meses siguientes, a los doce meses, a los dieciocho meses, a los veinticuatro meses y a los veintisiete meses. Es decir, es una cláusula que se actualiza cada seis meses aproximadamente.

Así mismo, en un párrafo identificado como "UNICO", se establece que la empresa está obligada en comunicarle al sindicato las nuevas tarifas a cancelar por labores remuneradas a destajos o por unidades de producción. Además, que los aumentos establecidos en esta cláusula en ningún caso será acumulable al que decrete o acuerde el Ejecutivo Nacional, la Asamblea Nacional o cualquier otro ente u organismo competente para ello, salvo que éste último sea mayor, en cuyo la empresa reconocerá la diferencia, entre el aumento concedió por la empresa y el decretado por el Ejecutivo.

CLÁUSULA N° 30: BENEFICIOS PARA CAPITANES MARINOS.

La empresa conviene en conceder a los trabajadores miembros de la tripulación de las embarcaciones asignada por la empresa, un descanso remunerado de tres (3) días

hábiles por cada dos (2) meses de labores ininterrumpidas. En caso de gravedad o muerte de un familiar, la empresa se compromete a trasladar al trabajador hasta el sitio de su residencia. En caso de naufragio o accidente que ocurriese en la embarcación, la empresa se compromete al pago de los útiles del trabajador que haya perdido, para lo cual se fija una suma máxima de mil bolívares (Bs. 1.000,00) por persona. La empresa podrá optar por otro sistema, que en ningún caso sea inferior al beneficio de esta cláusula. Las partes acuerdan que el pago establecido en esta cláusula se considera como un beneficio social de carácter no remunerativo de conformidad con lo establecido en el parágrafo tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica Del Trabajo, en concordancia con el artículo 50 de su reglamento.

Esta cláusula está referida al derecho que tienen los trabajadores miembros de la tripulación de las embarcaciones asignadas por la empresa, a tres días (3) libres de descanso cada dos meses de labores ininterrumpidas. También, establece una indemnización por el pago de útiles de trabajo en caso de naufragio o accidente, la cual se considera como un beneficio social no remunerativo de conformidad con lo que establecía el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) y su reglamento en el artículo 50; y ahora en la nueva LOTT, estos beneficios sociales están consagrados en el artículo 105.

CLÁUSULA N° 34: PERMISO REMUNERADO PARA ESTUDIO DE LOS TRABAJADORES.

La empresa conviene en conceder permisos remunerados a razón del salario básico diario, a todos

aquellos trabajadores que estén estudiando y deban presentar exámenes finales y parciales durante las horas de trabajo de acuerdo con el ciclo de estudios, previa solicitud del interesado, anexando a esta una carta del director del instituto donde estudie determinando fecha y hora de dichos exámenes. Igualmente la empresa contribuirá con una ayuda de trescientos bolívares (Bs. 300,00) anuales a partir de la firma y cuatrocientos cincuenta bolívar (Bs. 450,00) a partir del 1er año de vigencia de la presente convención colectiva; para textos escolares por cada trabajador estudiante

ÚNICO: la empresa conjuntamente con el sindicato tratara en la medida de sus posibilidades, de ubicar a los trabajadores que estudien en un horario que no interfiera con sus estudios.

La referida cláusula hace referencia al derecho que tienen los trabajadores, a permisos remunerados, cuando se encuentren estudiando para presentar exámenes finales o parciales si coinciden con el horario de trabajo. Así mismo, se especifica que la empresa dará una ayuda de 300 bolívares el primer año, y luego lo aumentara a 450 bolívares a partir del segundo año de vigencia de dicha convención; y que se compromete conjuntamente con el sindicato en ubicar a los trabajadores que estudian en horarios que no interfieran en los mismos. Ahora bien, el trabajador para optar a estos permisos remunerados debe consignar ciertos requisitos.

CLÁUSULA N° 35: ASISTENCIA MÉDICA Y FARMACÉUTICA.

La empresa conviene en contribuir mensualmente con la cantidad de treinta y ocho bolívares (Bs. 38) por cada trabajador para el primer año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo y de cuarenta y ocho (Bs. 48) por cada trabajador para el segundo año de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, como ayuda al sindicato, para atender servicios médicos, farmacéutico, extracción de piezas dentales, para los padres, esposa o concubina e hijos menores de 14 años dependientes del trabajador. Las sumas serán entregadas mensualmente por la empresa al secretario de finanzas del sindicato o a la persona que la junta designa por escrito. Queda entendido que esta cláusula quedara sin efecto, en la oportunidad que el seguro social obligatorio o quien lo sustituya, preste asistencia médica en la zona. Las partes podrán acordar otro régimen de administración de este beneficio, pero que en ningún caso desmejore el monto individual establecido en esta cláusula.

La cláusula hace referencia al compromiso de la empresa de contribuir con cierta cantidad de dinero al Sindicato, como contribución mensual por cada trabajador para atender los servicios médicos y farmacéuticos a padres, esposa o concubina e hijos menores de 14 años que dependan de ellos. Estas contribuciones serán entregadas al secretario de finanzas del sindicato. Además, se estableció que esta cláusula podrá quedar sin efecto una vez que se instale en la zona hospitales del Seguro Social.

CLÁUSULA N° 36: PROVISIÓN DE COMIDA Y ALIMENTACIÓN.

Las partes convienen en seguir cumpliendo con la Ley de Alimentación para los trabajadores, mediante la modalidad de provisión o entrega de un (1) ticket por cada jornada efectiva de trabajo, emitido por una empresa de servicios especializada en la administración y gestión de beneficios sociales, los cuales estarán destinados a la provisión de comida y alimentos. El valor de cada ticket, será por el equivalente a cero coma veinticinco (0,25) unidades tributarias (UT). Las partes podrán de mutuo acuerdo, establecer otra modalidad del presente beneficio, así mismo reiteran su carácter no salarial de acuerdo a lo señalado en el artículo 5 en la Ley de Alimentación para los trabajadores, además por tratarse de un beneficio social de carácter no remunerativo, de conformidad con lo establecido en el 1° párrafo tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo. La empresa y el sindicato conviene que en los casos que el trabajador adelante su jornada laboral del día sábado, durante los días de lunes a viernes de la respectiva semana, la empresa le otorgara ese ticket correspondiente a ese día (SABADO), sin perjuicio que los casos el trabajador supere los límite de la jornada semanal previstos en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el exceso dará derecho a percibir prorratio del beneficio correspondiente al número efectivo de horas

laboradas. Así mismo, la empresa y el sindicato acuerdan que el presente beneficio se otorgará durante los periodos de suspensión de la relación de trabajo, previsto en la cláusula N° 5 “Suspensión de Labores”, quedando convenido que dicho otorgamiento será hasta por un periodo de suspensión de labores de seis (6) meses continuos.

La empresa está obligada en cumplir con lo establecido en la Ley de Alimentación para los Trabajadores, esta exige que sea pagado un ticket diario a cada trabajador por cada jornada efectiva de trabajo incluyendo el día sábado El valor de cada ticket, será por el equivalente a cero coma veinticinco (0,25) unidades tributarias (UT). Si hay incumplimiento del horario por parte de un trabajador este no percibirá dicho beneficio. Además, este beneficio no tiene carácter salarial de conformidad con lo establecido en dicha Ley, la anterior LOT y el artículo 105, numeral 2 de la LOTT.

CLÁUSULA N° 39: BONIFICACIÓN DE CARÁCTER FAMILIAR.

La empresa conviene en otorgar a sus trabajadores las siguientes bonificaciones:

- A) *POR MATRIMONIO: bonificación única de siete (7 U.T), más un permiso de siete (7) días continuo remunerado a razón del salario básico del trabajador; es entendido que para el disfrute de este beneficio, el trabajador deberá presentar el acta de matrimonio correspondiente. Así mismo esta bonificación se entregara a ambos cónyuges, si estos presentan servicio en la empresa.*
- B) *POR NACIMIENTO: Bonificación única de diez (10 U.T), más un permiso de catorce (14) días continuos remunerado a razón del salario básico del*

trabajador, de conformidad con lo establecido en la Ley para protección de familia, la maternidad y paternidad. Es entendido que el beneficio económico en caso de partos múltiple se pagara por cada niño que nazca. Para el disfrute de este beneficio, el trabajador deberá presentar el certificado médico del nacimiento del niño o niña, expedido por un centro de salud. Así mismo esta bonificación se entregara ambos conyugues, si estos presentan servicio en la empresa. Único en aquellos casos en que por razón de un parto prematuro u otras causas, no llegase a nacer vivo el hijo (a) del trabajador la empresa conviene en otorgase los beneficios previsto en el literal b) de esta cláusula, siempre que se cumpla los requisitos allí establecidos y la gestación hubiera llegado a ciento ochenta (180) días según certificación médica. Las partes acuerda que los beneficios establecidos en esta cláusula se considera en beneficio sociales de carácter no remunerativo, de conformidad con lo establecido en el párrafo tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica de trabajo, en concordancia con el artículo 50 de su reglamento.

Esta cláusula 39, se refiere a algunos beneficios que la empresa se compromete a través del convenio cancelar y otorgar a los trabajadores. Dentro de estos beneficios se encuentra días de descanso y bonificación especial por matrimonio y por nacimiento de hijos. Hay que tener claro que en el caso del descanso por nacimiento de hijos ya está establecido por la Ley de Protección a la Familia, Maternidad y Paternidad y, en la LOTTT está consagrado en el artículo 339, el cual dispone que todos los trabajadores tendrán derecho a una licencia por paternidad, de 14 días continuos contados a partir del nacimiento de sus hijo o a partir de la fecha en que sea dado en colocación familiar.

CLÁUSULA N° 40: JUGUETES PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES.

La empresa conviene en organizar y coordinar una fiesta infantil, como motivo del día del niño en el mes de julio de cada año, para los hijos de los trabajadores hasta los 12 años de edad y que estén debidamente inscritos en los registro de la empresa. Así mismo continuara entregando en el mes de diciembre de cada año, un juguete para cada uno de los hijos de los trabajadores de hasta 12 años de edad que estén debidamente inscrito en los registro de la empresa. Los juguetes se entregaran acorde a la edad y el sexo de cada uno de los hijos del trabajador. Las partes acuerdan que el beneficio establecido en esta cláusula se considerara como un beneficio social de carácter no remunerativo de conformidad con lo establecido en el parágrafo tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica de Trabajo en concordancia con el artículo 50 de su reglamento.

Según el convenio, la empresa se compromete a otorgar un regalo a cada hijo del trabajador hasta los 12 años de edad y que estén debidamente inscritos en los registros de la empresa. Asimismo, conviene en celebrar una fiesta para dichos niños en el mes de julio de cada año, con motivo de celebrarse el día del Niño. Este beneficio de conformidad con lo establecido en Art. 133 de la antigua LOT no tiene carácter salarial y en la LOTTT, en su artículo 105, numeral 5; ya que es un beneficio social de carácter no remunerativo.

CLÁUSULA N° 41: CONTRIBUCIÓN ÚNICA ANUAL PARA ADQUISICIÓN DE MATERIAL DIDÁCTICO Y BECAS PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES.

La empresa conviene en otorgar a los trabajadores, una contribución única anual para adquisición del material didáctico que necesite sus hijos que cursen estudios de preescolar-primaria hasta educación superior y que estén debidamente inscritos en los registros de la empresa. Esta contribución será de setecientos bolívares (Bs. 700,00), para el primer año de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo y ochocientos cincuenta bolívares (Bs. 800,00), para el segundo año de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo por cada hijo del trabajador debidamente inscrito en los registros de la empresa. A tal efecto los trabajadores deberán presentar la constancia de estudios y las notas académicas o evaluación del último nivel de instrucción aprobado, expedida por la dirección del plantel. Esta contribución se otorgará a los trabajadores activos al inicio del año escolar. Igualmente la empresa conviene en mantener becas de estudios con pagos de doscientos bolívares (Bs. 200,00), para los hijos de los trabajadores, hasta por un máximo de dieciocho por ciento (18%) del total de los trabajadores de la empresa. Este pago se realizará con periodicidad mensual únicamente el año escolar para aquellos alumnos que no sean aplazados, se le reconocerá excepcionalmente el pago correspondiente a los meses de vacaciones escolares. El listado de los aspirantes a becarios será suministrado por el sindicato.

Las partes acuerdan que los beneficios establecidos en esta cláusula se consideraran beneficios sociales de carácter no remunerativo, de conformidad con lo establecido en el párrafo tercero del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo en concordancia con el artículo 50 su reglamento.

En esta cláusula, se hace referencia al compromiso de la empresa en la asignación de una contribución a los trabajadores para la adquisición de materiales escolares para sus hijos que cursen estudios de preescolar-primaria hasta educación superior y que estén debidamente inscritos en los registro de la empresa. Igualmente, la empresa está en la obligación de asignarle becas de estudios con pago de 200 bolívares. Este beneficio tampoco tiene carácter salarial.

CLÁUSULA N° 42: GUARDERIAS INFANTILES:

La empresa conviene en otorgar a los trabajadores que tenga hijos hasta los cinco (5) años de edad, el beneficio de guardería infantil o servicios de educación inicial durante el tiempo de la jornada de trabajo. A tales efectos, la empresa podrá dar cumplimiento a este beneficio según las modalidades contemplada en el reglamento de la Ley Orgánica de Trabajo.

La empresa se compromete en darles el beneficio de guarderías infantiles o servicio de educación inicial a los hijos de los trabajadores hasta la edad de (5) años. Para cumplir con este beneficio la empresa podrá hacerlo mediante algunas de las modalidades establecidas en la Ley, como es la instalación por su propia cuenta o el pago de un porcentaje de la matrícula, entre otros.

En relación a este beneficio la LOTT establece que el patrono que ocupe más de 20 trabajadores deberá mantener un centro de educación inicial que cuente con una sala de lactancia, donde se garantice la atención a los hijos de los trabajadores **desde los tres meses hasta los seis años de edad.**

CLÁUSULA N° 47: PERMISOS REMUNERADOS PARA ACTIVIDADES DEPORTIVAS.

La empresa conviene conceder permisos remunerados a razón del salario normal a sus trabajadores, cuando sean designados: inter – Empresa, municipales regionales nacionales e internacionales, o siempre que se traten en evento donde participen trabajadores de la empresa, o que estén seleccionados por el instituto nacional de deporte (IND). Es entendido que los permisos se concederán solo para estos eventos o el tiempo que dura su participación. Así mismo la empresa contribuirá para el desarrollo y fomento del deporte de los trabajadores y de sus hijos, con una cantidad mensual que se pague al secretario de finanza de sindicato a quien la junta directiva designe para este fin, a razón de cero coma veinte unidades tributarias (0, 20 U.T) por trabajador. Igualmente la empresa conviene entregar al sindicato dos (2) uniforme de fútbol, dos (2) de béisbol, dos (2) uniformes de voleibol y dos (2) uniformes de basquetbol, asimismo entregara un (1) equipo para jugar las siguientes disciplinas: beisbol, fútbol, baloncesto, y voleibol.

Esta se compromete a mantener un entrenador, para la organización y fomento del deporte. La empresa

continuara ayudando a su sindicato en el desarrollo de las actividades deportivas, como lo ha venido haciendo hasta el presente.

Único: en caso de que algún trabajador sufra un accidente, durante los eventos señalados en esta cláusula, incluyendo los torneos Inter- Departamentales, previa notificación por escrito por parte del sindicato a la empresa del torneo a disputarse con los equipos y trabajadores participante, la empresa le dará tratamiento equiparable de un uniforme en el trabajo, sin que tal tratamiento equiparable al de un infortunio en el trabajo, sí que tal tratamiento comprometa la responsabilidad de la empresa por el acaecimiento de dicho suceso, pues el mismo no ocurre en ocasión del trabajo.

Dentro de la convención discutida y aprobada entre el sindicato y la empresa, se encuentra reflejado la cláusula N° 47, la cual hace una exposición relacionada con los beneficios o acuerdos de los cuales gozará el trabajador para participar en eventos deportivos. El contenido de esta cláusula ratifica el compromiso de la empresa con el esparcimiento de los trabajadores y la importancia a las actividades deportivas dentro y fuera de la misma, debido a que aumenta la capacidad y desarrollo físico del trabajador y. en definitiva, contribuye con la salud y bienestar de ellos.

CLÁUSULA N° 58: PLAN DE JUBILACION

La empresa conviene en mantener para sus trabajadores un PLAN DE JUBILACIÓN, a través de la sociedad de beneficios laborales (SOCIBELA). Las partes acuerdan someterse al régimen estatutario de esta asociación civil. Igualmente la empresa se

compromete suministrar a los trabajadores la información relacionada con los planes de jubilación establecido por SOCIBELA.

Dentro de la convención colectiva, específicamente en este apartado, está estipulado el plan de jubilación, a través de SOCIBELA, que no es más que la Sociedad que regula y establece todo lo relacionado con este plan.

CAPÍTULO V

PLAN DE ACCIÓN

En este capítulo se presenta el diseño del Plan de Acción, para la difusión de la convención colectiva dirigido al personal base de la empresa Alimentos Polar Comercial C.A, Planta Enlatado Mariguitar. Además, este Plan de Acción se diseñó en base a los planteamientos teóricos de Corominas (2002) y a los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario, los cuales fueron presentados en el Capítulo IV de esta investigación.

5.1.- Diseño Del Plan De Acción

Este plan de acción para la difusión de la convención colectiva tiene una duración de treinta (30) días y se compone de las siguientes fases, en las cuales se describen de manera detallada cada una de las actividades a desarrollar.

5.1.1.- Fases del Plan de Acción:

a) Objetivos y propósito del plan de acción.

Objetivo General: mejorar el proceso de divulgación y orientación del contenido de la convención colectiva, a través de la realización de actividades que favorezcan la integración y participación del personal base y el personal del Departamento de Gestión de Gente de la Empresa Alimentos Polar Comercial, C.A- Planta Enlatado Mariguitar.

Objetivos Específicos:

- Lograr la colaboración de la gerencia general y sindicato en la realización de las actividades de difusión y orientación del contenido de la convención colectiva.
- Realizar actividades que mejoren el proceso de divulgación y orientación de la convención colectiva entre los trabajadores de la Empresa Alimentos Polar Comercial, C.A- Planta Enlatado Mariguitar.

b) Cuerpo del plan de acción: en el que se detalla todo lo relacionado con las normas y etapas para su ejecución.

Políticas del Plan de Acción:

- El personal del Departamento de Gestión de Gente de la Planta Enlatadora Alimentos Polar Mariguitar, conjuntamente con los coordinadores son los encargados de realizar las actividades relacionadas con la divulgación y orientación del contenido de la convención colectiva.
- Es primordial que la ejecución del plan de acción se lleve a cabo en un clima de intercambio y comunicación, en el que la participación sea el indicador principal para el logro de los objetivos.
- Todo trabajador al momento de su ingreso, debe recibir material informativo sobre las actividades de divulgación y orientación contenidas en el plan de acción; con la

finalidad de familiarizarse con las condiciones que rigen su actividad laboral, en este caso la convención colectiva.

- El personal que labora en el Departamento de Gestión de Gente debe realizar una constante evaluación y control de las actividades, en lo que concierne a su alcance y efectividad, todo esto con el fin de retroalimentar las acciones y permitir el alcance de los objetivos.
- El Departamento de Gestión de Gente debe asegurarse que todos los empleados y trabajadoras conozcan y se integren a la realización de las actividades del plan de acción.

Normas del Plan de Acción:

El plan de acción se llevará a cabo en tres etapas:

Etapas I: de información dirigida a la gerencia general y a los sindicatos con la finalidad de obtener su integración y colaboración para la realización de las actividades.

Etapas II: desarrollo de las actividades orientadas a la divulgación y orientación del contenido de la convención colectiva.

Etapas III: evaluación y retroalimentación de las actividades

- El plan de acción debe aplicarse a los trabajadores contratados y fijos de la empresa.

- El Departamento de Gestión de Gente debe entregarle al trabajador documentación relacionada con la divulgación y orientación de la convención colectiva.
- El Departamento de Gestión de Gente realizará la inducción general y luego cada supervisor o coordinador se encargará de realizarla dentro de su grupo de trabajo.
- La evaluación y mejoras al plan de acción será realizada por el departamento de gestión de gente.

5.1.2.- Etapas del Plan de Acción

I Etapa - Información General: se informa a las distintas dependencias de la empresa, el objetivo y contenido del plan de acción para la divulgación y orientación de la convención colectiva de trabajo, en esta se realizarán las siguientes actividades:

- Reunión con representantes de la gerencia general y sindicato para tratar la importancia de la difusión y orientación de la convención colectiva.
- Presentar a la gerencia general y sindicato, el plan de actividades propuestas para el mejoramiento del proceso de difusión de la convención colectiva.
- Informar a los coordinadores sobre las actividades de difusión y orientación del contenido de la convención colectiva

II Etapa - Ejecución del plan de acción: en esta etapa, el Departamento de Gestión de Gente y los supervisores realizarán las actividades del plan de acción para la divulgación y orientación del contenido de la convención colectiva, entre las que se encuentran las siguientes:

- Elaborar trípticos informativos sobre la importancia de conocer el contenido de la convención colectiva, con la finalidad de llamar la atención del trabajador sobre el tema.
- Confeccionar propaganda gráfica para la divulgación de las diferentes secciones que conforman el texto de la convención colectiva
- Promover la inclusión del contenido de la convención colectiva en la página Web de la empresa Polar.
- Realizar spots radiales de los principales beneficios y obligaciones laborales expresados en la convención colectiva.
- Crear una cartelera gigante para informar aspectos relacionados con la normativa laboral, y beneficios establecidos en la convención colectiva.
- Utilizar el circuito cerrado de televisión existente en la empresa para transmitir cortos relacionados con información sobre la convención colectiva.

III Etapa - Evaluación Y Retroalimentación del proceso de divulgación y orientación, para lo cual se aplicaran técnicas e instrumentos adecuados para tal fin.

5.2.-Factibilidad de la Propuesta: en esta sección se establece si la ejecución de las actividades contenidas en el plan de acción son viables, para lo cual se determinan los fundamentos legales, los recursos tanto humanos, materiales como financieros.

5.2.1.- Viabilidad:

La viabilidad del plan de acción propuesto para la optimización del proceso de divulgación y orientación de la convención colectiva de la empresa Polar planta Marigüitar, está fundamentado en los siguientes aspectos:

5.2.2.-Bases Legales

El plan de acción propuesto, sustenta su viabilidad en la existencia de leyes en las cuales, se establece todos los aspectos relacionados con la convención colectiva sobre todo la importancia de que cada uno de los trabajadores conozca a cabalidad el contenido de este documento, sobre todo para resguardar el equilibrio de las relaciones laborales patrono – obrero, entre las cuales se encuentran los siguientes documentos legales: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT).

5.2.3.-Recursos Humanos

Los recursos humanos necesarios para hacer factible la realización del plan de acción se encuentran principalmente conformados por el personal del Departamento de Gestión de Gente de la empresa Alimentos Polar, Planta Marigüitar, quienes serán los responsables de llevar a cabo las actividades contenidas en la propuesta, además se contará con los coordinadores o supervisores, quienes serán los encargados directos de la orientación y seguimiento del proceso de orientación y divulgación del contenido de la convención colectiva, aclarando las dudas que posteriormente se presente en los trabajadores a su cargo.

De igual forma, será imprescindible la existencia de personal para la transcripción y fotocopiado de los materiales o documentos informativos que serán proporcionados a los trabajadores.

5.2.4- Recursos Materiales

En lo que respecta a los recursos materiales para la realización de la propuesta de plan de acción, puede afirmarse que la empresa Alimentos polar planta enlatadora Marigüitar, cuenta con los recursos y la tecnología apropiada para desarrollar las actividades planteadas en el plan de acción, como por ejemplo, áreas o salas de reuniones, video bean, fotocopiadoras, computadoras, pizarras acrílicas, sistema interno de televisión y carteleras, lo cual eleva significativamente la viabilidad y factibilidad de la propuesta planteada.

5.2.5.- Recursos Financieros

En cuanto al aspecto económico, cabe destacar que para alcanzar el cumplimiento satisfactorio de todas las actividades contempladas dentro del plan de acción, se ha considerado un monto de Bs 12000, durante un tiempo aproximado de un (1) mes; lo que incluiría gastos de reproducción, refrigerios, edición de videos y los materiales necesarios para la elaboración de las carteleras.

A continuación se especifican los renglones con su respectivo valor.

MATERIALES

Renglón	Valor Aproximado
Resmas de papel	200
Pliego de Papel Bond	200
Marcadores	300
Pega	200
Cartulina	300
Madera MDF	800
Elaboración y edición de videos	5000
Elaboración de Afiches	3000
Refrigerios	1600
Gastos de Transporte	800
Total	12000

Fuente: elaboración propia.

CONCLUSIONES

Una vez que se han analizado los resultados obtenidos en este estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

Con relación al personal base de Alimentos Polar Comercial, C.A – Planta Enlatado Mariguitar:

- La mayoría (58%) de los encuestados son de sexo femenino, tienen cierta permanencia en la organización y se desempeñan en el área de producción, específicamente en: empaque y cierre, embalaje, taller de mantenimiento y limpieza de atún
- El 80% de la población objeto de estudio pertenecen a la nómina fija de la empresa, es decir, es un personal que goza de estabilidad laboral en su puesto de trabajo. Por lo tanto, no pueden ser despedidos, removidos o trasladados de su puesto de trabajo, salvo que incurra en alguna causal justificada de despido y sea previamente calificada por ante la inspectoría del trabajo.
- Un significativo porcentaje de los trabajadores encuestados (70%), manifestó desconocer el contenido de la convención colectiva, lo que permite indicar que las actividades de información o divulgación llevadas a cabo por la organización y el sindicato no están siendo efectivas.
- La mayoría de los informantes identificaron como las cláusulas socioeconómicas más importantes, las relacionadas con el aumento

de salario y las bonificaciones de carácter familiar (bonificación por nacimiento de hijos, bonificación por años de servicios, entre otros).

- La mayoría de los trabajadores encuestados indicaron que el poco conocimiento que tienen acerca del contenido de la convención colectiva ha sido a través del sindicato de trabajadores; lo que permite resaltar el papel de éstos en defensa y protección de los intereses de sus agremiados.
- La mayoría de los informantes manifestaron que las charlas, la entrega de un ejemplar de la convención colectiva y la publicación en carteleras serían los mejores medios para recibir información sobre dicha convención.
- Un porcentaje importante de encuestados (53%) opinan que el rol desempeñado por el Departamento de Gestión de Gente en la difusión de la convención colectiva es deficiente.

Con relación al personal que labora en el Departamento de Gestión de Gente de Alimentos Polar Comercial, C.A – Planta Enlatado Mariguitar:

- Los medios más utilizados por el personal que labora en el Departamento de Gestión de Gente y el sindicato de trabajadores para informar sobre contenido de la convención colectiva son: las asambleas de trabajadores, la reproducción y entrega de ejemplares y la publicación en cartelera sindical de los aspectos más resaltantes de dicha convención.
- La totalidad del personal que labora en el Departamento de Gestión de Gente manifestó que la organización cuenta con los medios

necesarios para llevar a cabo el proceso de divulgación y difusión de la convención colectiva, entre los cuales cabe destacar: Medios audiovisuales; Página web; Salones y espacios físicos para reuniones, conferencias, charlas; Recurso humano preparado en el contenido del contrato colectivo; Carteleras informativas y Equipos de reproducción.

- La totalidad del personal considera que el Departamento de Gestión de Gente juega un rol importante en la difusión y divulgación de la convención colectiva.
- La mayoría (60%) de ellos consideran que ha sido excelente el papel desempeñado por el Departamento de Gestión de Gente en la difusión de la convención colectiva.

RECOMENDACIONES

Una vez concluida la investigación y expuestas las principales conclusiones, se presenta ahora un conjunto de recomendaciones:

- El Departamento de Gestión de Gente debe hacer un esfuerzo por aplicar y hacer efectivo el Plan de Acción propuesto en el Capítulo V de este estudio, a fin de hacer del conocimiento de todos los trabajadores de base el contenido de la convención colectiva de trabajo.
- El Departamento de Gestión de Gente para aplicar el Plan de Acción debe organizar, planificar y realizar diversas acciones orientadas a que todos los trabajadores conozcan y se integren a la realización de las actividades de orientación de la convención colectiva.
- El personal del Departamento de Gestión de Gente debe realizar una constante evaluación y control de las actividades, en lo que concierne a su alcance y efectividad, todo esto con el fin de retroalimentar las acciones y permitir el alcance de los objetivos.
- Debe existir una comunicación entre el Departamento de Gestión de Gente y los supervisores del personal base, que permita conocer los requerimientos de los trabajadores en torno al conocimiento de la convención colectiva, con el fin de mejorar el proceso de difusión y orientación de la misma
- Deben realizarse reuniones periódicas entre el sindicato, representantes de la empresa y personal del Departamento de

Gestión de Gente, con el fin de planificar un proceso de difusión y orientación de la convención colectiva, en el que se utilicen todos los recursos y herramientas que posee la empresa.

- Se sugiere que la organización facilite todos los medios con los cuales cuenta para llevar todas las acciones y actividades encaminadas a la divulgación de la convención colectiva, entre los cuales cabe destacar: medios audiovisuales; página web; salones y espacios físicos para reuniones, conferencias, charlas; recurso humano preparado en el contenido del contrato colectivo; carteleras informativas y equipos de reproducción. Igualmente, la organización debe prestar toda la colaboración y facilitar el tiempo a los trabajadores para asistir a las actividades programadas.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- Alfonzo, R. (2008). **Nueva didáctica del derecho del trabajo: adaptada a la constitución de 1999 y a la ley orgánica del trabajo y su reglamentación** (10ª ed.). Caracas: Faces, UCV.
- Arias, F. (2006). **El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica** (5ª ed.). Caracas: Episteme.
- Borello, A. (1994). **El Plan de negocios**. Argentina: Ediciones Díaz de Santos.
- Contreras, J. (2003). **Derecho del trabajo. Consejo de Publicaciones**. Venezuela: ULA.
- Corominas, F. (2002). **100 Planes de Acción**. Madrid –España: Ediciones palabra S.A.
- Díaz, R. (2004). **La convención colectiva como sistema**. (2º ed.). Caracas: Mobilibros
- Hurtado, J. (2007). **El proyecto de investigación: comprensión holística de la metodología y la investigación** (6ª ed.). Caracas: Quirón-Sypal.

- Koontz, H. y Wehrich H. (2007): **Elementos de la Planeación**. México: Mcgraw Hill.
- Orriols, P. (2002): **El Seepros como instrumento de análisis social. Fuentes Estadísticas. Nº 63. Marzo de 2002.**
- Sainz, C. (S/f): **Los Derechos de los Trabajadores en la Ley Orgánica del Trabajo**. Caracas: Lito-Jet, C.A..
- Tamayo y Tamayo. (2008): **El Proceso de la Investigación Científica**. México: Limusa.
- Yegres, M. (2012): **Programa de Formación en Políticas de Beneficios a Coordinadores de gestión de gente de Empresas Polar, Lecherías, Estado Anzoátegui, Año 2011**. Informe de Pasantía presentado como requisito para optar al título de Licda. en Gerencia de Recursos Humanos.

DOCUMENTOS LEGALES

- **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**. Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela, 5908 (Extraordinaria), Febrero 19, 2009.
- **Convención Colectiva de Trabajadores Empresas Polar Planta Enlatados Mariguitar 2011-2013**

- **Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT).** Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 8.938 (Extraordinaria), Abril 30, 2012

FUENTES ELECTRÓNICAS

- Empresas Polar 2011 “**Como somos**”. **Gente Polar.** Caracas [pagina web en línea]. Disponible en http://www.empresas-polar.com/gentepolar/como-somos_28.html. consulta el 10 de junio.
- Giménez (2006) **Apuntes sobre convención colectiva de trabajo y sus consideraciones como derecho de los funcionarios públicos regidos por la ley del estatuto de la función pública.** Disponible en http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/REO_CHACAO/1/REO_CHACAO_2006_1_413-426.pdf
- Empresa polar 2011 “**Como somos**”. Gente Polar. Caracas [página web en línea]. <http://www.espresas-polar.com/>
- Definiciónlegal.com **condiciones generales, registradores condiciones generales de la contratación.** Disponible en <http://www.definicionlegal.com/definición/clausula.htm>
- Normativa – **Wikipedia, la enciclopedia libre.** Disponible en <http://es.wikipedia.org/wiki/normativa>

ANEXOS



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

**DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA DIFUSIÓN DE LA
CONVENCIÓN COLECTIVA DIRIGIDO AL PERSONAL BASE DE
LA PLANTA PROCESADORA DE CONSERVAS MARINAS,
ALIMENTOS POLAR COMERCIAL, C.A - PLANTA
ENLATADOS MARIGÜITAR. AÑO 2012.**

CUESTIONARIO: PARA EL PERSONAL BASE (OBREROS)

El presente cuestionario tiene por finalidad recabar la información necesaria para realizar una investigación, la cual permitirá diseñar un plan de acción para la difusión de la convención colectiva, dirigido al personal base de la planta procesadora de conservas marinas Alimentos Polar Comercial, C.A – Planta Enlatado Mariguitar.

Es importante destacar, que la información obtenida será utilizada con fines académicos y estrictamente confidenciales, por lo tanto no compromete bajo ninguna circunstancia, su cargo o estabilidad laboral.

Agradezco de antemano la veracidad y objetividad en la información suministrada al momento de responder las interrogantes expuestas a continuación.

Muchas gracias, por su valioso tiempo.

Br. Nayrobis Campo

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente cada una de las siguientes preguntas y marque con una "X" la opción que se corresponda con la información que Usted dispone o sobre la percepción que tiene de ciertos eventos o su opinión sobre el asunto consultado.

I.- DATOS DEMOGRÁFICOS

1.- Sexo.

SEXO	
1.1	F
1.2	M

2.- Qué tiempo de servicio tiene dentro de la empresa?

TIEMPO DE SERVICIO		
2.1	0 a 5 años	
2.2	5 a 10 años	
2.3	10 a 20 años	
2.4	20 o más años	

3.- ¿Qué cargo desempeña dentro de la empresa?

CARGO		
3.1	Ayudante de Producción	
3.2	Operador de producción II	
3.3	Técnico de mantenimiento	
3.4	Operador de Producción I	
3.5	Inspector de producción	
3.6	Montacargista	
3.7	Cocinero	
3.8	Lanchero	

4.- ¿Condición del cargo?

4.1	Fijo
4.2	Contratado

5.- ¿En qué departamento desempeña su trabajo?

DEPARTAMENTO DONDE LABORA		
5.1	Empaque y cierre	
5.2	Embalaje	
5.3	Taller de mantenimiento	
5.4	Limpieza de atún	
5.5	Corte de sardina	
5.6	Limpieza de pepitota	
5.7	Almacén	
5.8	Corte de atún	
5.9	Esterilización	
5.10	PTR (Planta de Tratamiento)	
5.11	Cierre de sardina	
5.12	Planta de harina de pescado	

II.- CONOCIMIENTO SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO

6.- ¿Conoce usted el contenido de la actual contratación colectiva?

6.1.- Si _____

6.2.- No _____

7.- ¿En caso de ser afirmativa su respuesta identifique cuales de las cláusulas siguientes conoce? Puede seleccionar más de una opción.

BENEFICIOS SOCIOECONÓMICOS		
7.1	Permisos remunerados para estudios	
7.2	Provisión de comida y alimentación	
7.3	Bonificación de carácter familiar	
7.4	Juguetes	
7.5	Becas estudiantiles	
7.6	Obsequios de productos	
7.7	Plan de jubilación	
7.8	Asistencia médicas y farmacéuticas	

7.9	Guarderías infantil	
7.10	Permisos remunerados para actividades deportivas	
7.11	Beneficios para capitanes marinos	
7.12	Otros, identifique	
9.1	Por Oratoria	
9.2	Por Escrito	
9.3	Por Cartelera	
9.4	Por el Sindicato	
9.5	Por página Web	
9.6	Otros, especifique	

8.- En caso de ser afirmativa su respuesta en la pregunta 6, identifique a través de que medio obtuvo la información. Puede seleccionar más de una opción.

8.1	Lectura de la convención colectiva	
8.2	Información de Compañero de trabajo	
8.3	Información suministrada por el sindicato	
8.4	Información suministrada por el Departamento de Gestión de Gente	
8.5	Otros, especifique	

9.- ¿A través de qué medios le gustaría conocer los beneficios de la Convención Colectiva?

10.- ¿Con cuál de estas opciones describiría usted el rol del Departamento de Gestión de Gente en la difusión de la Convención Colectiva de Trabajo?

10.1.- Excelente _____

10.2.- Bueno _____

10.3.- Satisfactorio _____

10.4.- Deficiente _____

Explique



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

**DISEÑO DE UN PLAN DE ACCIÓN PARA LA DIFUSIÓN DE LA
CONVENCIÓN COLECTIVA DIRIGIDO AL PERSONAL BASE DE
LA PLANTA PROCESADORA DE CONSERVAS MARINAS,
ALIMENTOS POLAR COMERCIAL, C.A - PLANTA
ENLATADOS MARIGÜITAR. AÑO 2012.**

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE
GESTIÓN DE GENTE.

El presente cuestionario tiene por finalidad recabar la información necesaria para realizar una investigación, la cual permitirá diseñar un plan de acción para la difusión de la convención colectiva, el cual está dirigido al personal que conforma el Departamento de Gestión de Gente de la empresa procesadora de conservas marinas Alimentos Polar Comercial C.A – Planta Enlatado Mariguitar.

Es importante destacar, que la información obtenida será utilizada con fines académicos y estrictamente confidenciales, por lo tanto, no compromete bajo ninguna circunstancia, su cargo o estabilidad laboral.

Agradezco antemano la veracidad y objetividad en la información suministrada al momento de responder las interrogantes expuestas a continuación.

Muchas gracias, por su valioso tiempo.

Br. Nayrobis Campo

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente cada una de las siguientes preguntas y marque con una “X” la opción que se corresponda con la información que Usted dispone o sobre la percepción que tiene de ciertos eventos o su opinión

sobre el asunto consultado. Cuando la pregunta sea abierta responda, por favor, de forma breve y precisa.

I.- Acciones llevadas a cabo por el departamento de gestión de gente y organizaciones sindicales para la difusión del contrato colectivo.

1.- Identifique cuáles son las acciones que ha desarrollado su departamento y el sindicato para la difusión y orientación del contrato colectivo. Puede seleccionar más de una opción.

Nº	ACCIONES	Marque con una "X"
1.1	Asamblea con los trabajadores	
1.2	Reproducción y entrega de la contratación colectiva	
1.3	Charla informativa sobre el contrato colectivo	
1.4	Entrega del material didáctico	
1.5	Publicación de carteles y notas informativas sobre el contenido de la contratación colectiva	
1.6	Publicación en la cartelera sindical	
1.7	Otros, especifique	

II.- Mecanismo con que cuenta la empresa para la difusión del contrato colectivo.

2.- Identifique los mecanismos con los cuales cuenta la empresa para la difusión de la convención colectiva. Puede seleccionar más de una opción.

Nº	MECANISMOS	Marque con
----	------------	------------

		una "X"
2.1	Medios audiovisuales	
2.2	Página web	
2.3	Salones y espacios físicos para reuniones, conferencias, charlas.	
2.4	Recursos humanos preparados en el contenido del contrato colectivo	
2.5	Carteleras informativas	
2.6	Equipos de reproducción	
2.7	Todas las Anteriores	
2.8	Otros, especifique	

III.- Rol del Departamento de Gestión de Gente.

3.- ¿Considera usted importante el rol que juega el Departamento de Gestión de Gente en la Difusión de la Convención Colectiva de Trabajo?

3.1) Sí _____

3.2) No _____

4.- Con cuál de estas opciones describiría usted el rol del Departamento de Gestión de Gente en la difusión de la Convención Colectiva de Trabajo.

4.1.- Excelente _____

4.2.- Bueno _____

4.3.- Satisfactorio _____

4.4.- Deficiente _____

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/5

Título	Diseño de un plan de acción para la difusión de la convención colectiva dirigido al personal base de la planta procesadora de conservas marinas, Alimentos Polar, c.a.- Planta Enlatados Mariguitar
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Nayrobis C. Campo A	CVLAC	19.346.703
	e-mail	Almavalentina@gmail.com
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Diseño, Plan de Acción, Difusión, Personal Base, Convención Colectiva.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/5

Líneas y sublíneas de investigación

Área	Subárea
CIENCIA SOCIALES	RECURSOS HUMANOS

Resumen (abstract):

Las playas costeras de uso recreacional son muy concurridas en los meses de vacaciones, sin embargo, estas aguas pueden estar contaminadas originando problemas de salud. En este estudio se evalúa la calidad bacteriológica durante la temporada de lluvia (junio-octubre) 2006 en el eje costero Santa Fe – Playa Arapito. Se evaluaron 18 estaciones en 5 playas de importancia turística, de acuerdo a la normativa vigente por el Ministerio del Poder Popular para el Ambiente. Los coliformes totales (CT) y coliformes fecales (CF) se enumeraron siguiendo la técnica del número más probable (NMP/100 ml). El estudio reveló que las playas más afectadas por el aporte intermitente de aguas residuales fueron: Santa Fe, Colorada y Arapito con un rango de variación del NMP coli total/100ml: $[2,32 \times 10^4 - 4,81 \times 10^5]$, $[3,13 \times 10^4 - 6,01 \times 10^5]$ y $[4,66 \times 10^2 - 5,21 \times 10^3]$ respectivamente; mientras que para los NMP coli fecal/100ml fueron: $[2,01 \times 10^4 - 2,21 \times 10^5]$, $[2,78 \times 10^3 - 1,22 \times 10^5]$, $[9,2 \times 10^5; 2,1 \times 10^3]$, no obstante, las playas Santa Cruz y Vallecito, se mantuvieron en el límite establecido por la normativa legal de la clasificación de las aguas (Decreto 883). Estadísticamente existió diferencias significativas de las densidades de CF y CT con respecto a las estaciones corroborando que las playas más afectadas son Santa Fe y Colorada. Solo se observaron diferencias significativas respecto a los CF entre meses, siendo junio, agosto y septiembre los meses con altos valores. La presencia de afluentes y efluentes de aguas intermitentes que llegan a las zonas costeras deben ser controlados a fin de evitar la propagación de enfermedades asociadas con la contaminación biológica principalmente. Se sugiere a los organismos encargados de tomar decisiones que el monitoreo de la calidad ambiental de las playas turísticas se haga consistentemente y de manera periódica. El aumento de los temporadistas en estos meses también proporciona un desequilibrio ambiental ya que no existen lugares donde estos puedan realizar sus necesidades fisiológicas y este aporte de excretas también condiciona la calidad del agua de la costa.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/5

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Marina Patiño Rivero	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

03	07	2013
----	----	------

Lenguaje: spa _____

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/5

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Tesis_CR.doc	Aplication Word

Alcance:

Espacial : Nacional (Opcional)

Temporal: Temporal (Opcional)

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

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciada

Área de Estudio: Recursos humanos

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente Núcleo de Sucre

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



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

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

Estimado Profesor Martínez:

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

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



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUNVELO
Secretario



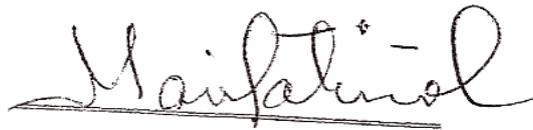
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación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

JABC/YGC/maruja

Apartado Correos 094 / Telfs: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

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

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marina Patiño', written in a cursive style. The signature is underlined with a double horizontal line.

Marina Patiño

Autor