

Movimiento sindical y cambios en el régimen normativo

Héctor Lucena

PhD. Universidad de Glasgow Gran Bretaña. Profesor de la Universidad de Carabobo. PPI Conicit Nivel II. Apartado Postal 5110 Naguanagua, Carabobo 2005. Fax (041) 237713. Email Telnet: Lucena@dino.conicit.ve.

Resumen

Las corrientes modernas en Venezuela, plantean la necesidad del establecimiento de sindicatos a nivel nacional, aunque legalmente se conservan las Federaciones Nacionales y las Confederaciones. La Ley Orgánica del Trabajo ha abierto la posibilidad a los patronos para que se organicen sindicalmente y los colegios profesionales gozan ahora de la prerrogativa legal de poder desenvolverse como sindicatos.

De fuero sindical gozarán los promotores de un nuevo sindicato que hayan notificado su intención formal ante el Inspector del Trabajo; los directivos sindicales determinados por el total de trabajadores de la empresa, todos los trabajadores con ocasión de las elecciones sindicales o con ocasión de la negociación colectiva o con ocasión de la tramitación de un pliego conflictivo. Cualquier trabajador podrá solicitar su afiliación al sindicato y de serle negada o no respondida ésta,

habiendo cumplido con los requisitos exigidos, podrá recurrir ante el Inspector del Trabajo a presentar su reclamo. Igualmente, se sustrae a la autonomía sindical la posibilidad de excluir o privar de sus derechos a los afiliados sindicales, salvo por las causales de malversación o apropiación de los fondos sindicales, desacato a las decisiones tomadas por la Asamblea habiendo conocido de éstas, divulgación de las deliberaciones que el sindicato haya dispuesto mantener en secreto y conducta inmoral contraria a los intereses colectivos. El trabajador inculcado podrá defenderse y acudir ante la justicia laboral.

En materia de elecciones sindicales se introduce la innovación que además de hacerse en forma secreta, éstas deberán también ser directas. Los comités ejecutivos y organismos de dirección de las seccionales estatales tendrán elecciones de segundo grado.

El comité ejecutivo de la Confederación, así como los órganos a elegir en sus congresos, se harán mediante elecciones de segundo y tercer grado.

Asimismo, la regulación de los fondos sindicales es materia de nuevas normas. Estos se formarán con todos los aportes ordinarios y extraordinarios fijados de conformidad con los estatutos, con las asignaciones entregadas por el empleador de acuerdo a los convenios colectivos, el provento de actividades desarrolladas por el sindicato que estén en correspondencia con los estatutos y el descuento de la cuota extraordinaria con motivo de la celebración de la convención colectiva a los miembros no afiliados que se bene-

ficiaron de la misma. El uso de estos fondos se destinará a cubrir las necesidades de los asociados y de la propia organización sindical. La presentación de las cuentas financieras a la asamblea de trabajadores afiliados se hará anualmente y los fondos se depositarán en un instituto bancario a nombre del sindicato.

La Administración ya no puede proceder a la disolución de los sindicatos, sino que ésta sólo podrá ser solicitada por las personas que tengan interés en ello ante el Juez de Primera Instancia del Trabajo y sólo por las causales establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo.

Palabras claves: Sindicato, Libertad Sindical, Fuero Sindical, Elecciones Sindicales, Fondos Sindicales.

"Tendencies in Union Movement and Changes in Norms"

Abstract

Current tendencies in Venezuela show the need for the establishment of national unions, although legally, the national federations and confederations will be conserved. The Work Law has opened up the possibility to employers to organize unions and professional unions now enjoy the legal prerogative to operate as a workers' union.

Promoters of new unions will enjoy the privilege of exemptions provided by law, if they have formally notified the Inspector of Work of their inten-

tion; union leadership determined by the total number of workers in the company, all workers notified of union elections, or of the bargaining for collective contract, or of conflict mediation. Any worker can solicit union affiliation, and if denied or when failing to receive a response, he can present a claim to the Inspector of Work. In the same way, union autonomy is not capacitated to exclude or deprive rights of members, except in cases of maladministration or misappropriation of union funds, disregard of decisions ta-

ken by the Assembly with full knowledge of the same, divulgation of union deliberations that were mandated as secret, and immoral conduct contrary to collective interests. The accused worker has a right to defend himself and to appear before a labor court.

With respect to union elections, the innovation is introduced that they must be secret, and also direct. The executive committees and directors of state sections must be elected in elections of second degree. The executive committee of the Confederation, as well as the organisms to be elected in congresses, will be elected in elections of second and third degree.

Likewise the regulation of union funds is subject to new norms. Funds will be made up of all contributions, both ordinary and extraordinary, as established by statute, with quotas

Key words: Union, union freedom, union legal privileges, union elections, union funds.

Introducción

Estas notas refieren al régimen normativo sobre los sindicatos, tomando en cuenta el sistema laboral vigente y los cambios que experimenta con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo -Cap. I y II del Título VII-, así también se formulan consideraciones sobre el funcionamiento de la institución sindical en el marco del sistema de relaciones de trabajo. Hecho particularmente relevante porque se entiende el proceso legislativo como resultante del sistema laboral. La característica central de los cambios en el régimen normati-

paid by the employee in accordance to collective agreements, revenues from activities developed by the union that are in agreement with the statutes, and the discount of the extraordinary quota made in order to hold the collective convention of non-affiliated members that benefit from the same. Use of these funds will cover the necessities of the associates and of the labor organization itself. Presentation of financial accounts to the assembly of affiliated workers will be done on an annual basis and funds will be deposited in a banking institution under the name of the union.

The Administration now cannot undertake the dissolution of the unions; this can only be requested by the members thereof before a magistrate, and only for causes established in the Labor Law.

vo, derivan de la propia práctica que los actores sociales de la producción han venido gradualmente implementando.

Ambito

Serán los propios sindicatos quienes incluirán en sus estatutos el "ámbito local, regional o nacional de sus actividades", art. 401.

Como es conocido, la CTV viene planteando la necesidad de los **sindicatos nacionales**. Los últimos tres congresos (VIII en 1980, XIX en 1985 y X en 1990), han producido resoluciones en ese sentido. La incorporación

del ámbito nacional como alternativa que decidirán los propios trabajadores, viene a establecer un nuevo tipo de sindicato en el régimen de la ley del trabajo, aunque si existen los sindicatos nacionales en el régimen de la Carrera Administrativa.

La voluntad de crear los sindicatos nacionales por parte del movimiento sindical cetevista cobró un impulso con ocasión de su primer Comité Directivo Nacional -Agosto 1990- al aprobarse los nuevos estatutos de la CTV y en su art. 2 se indica que el CDN estará constituido por:

"a) Los Sindicatos Nacionales de los sectores de la economía (industriales, profesionales, sectoriales, de comercio, agro-industriales y de servicios).

c) La Federación Nacional Campesina

d) Las Seccionales Regionales de la Confederación de Trabajadores de Venezuela establecidas en cada una de las entidades federales y territorios de ámbito nacional".

Finalmente agrega a los Sindicatos estatales y/o regionales unificados por ramas de actividades y/o seccionales y de base por sectores de la economía, debidamente afiliados a las organizaciones establecidas en los literales a,b,c y d del art. 2.

Como se observa, se indica en primer lugar a los Sindicatos Nacionales, aunque sin dejar de mantener a las federaciones nacionales. Desaparecen las federaciones regionales, que dan paso a las seccionales regionales de la CTV.

Las organizaciones sindicales podrán ser locales, estatales, regionales o nacionales -art. 416-. El primer caso,

corresponde a sindicatos de ámbito circunscrito a un municipio o distrito. Los estatales, refieren al Distrito Federal, a cualquier Estado o a los Territorios Federales. Los regionales, por representar una figura diferente a los estatales, refieren a sindicatos que aglutinen a trabajadores que más de un Estado. Los nacionales, refiere al igual que los regionales, a una nueva categoría sindical.

En el mismo art. 416 se destaca que "La existencia de sindicatos nacionales no podrá interpretarse como excluyente del derecho de los trabajadores de crear o mantener sindicatos regionales o de empresa en la rama respectiva"; así que si bien es una puerta abierta al paralelismo sindical, también es una salvaguarda para la pluralidad y libertad de asociación, ya que persisten reservas, particularmente de las minorías sindicales, a los sindicatos nacionales.

Está por verse la puesta en práctica de la alternativa de los sindicatos nacionales y regionales previstos en la LOT. El movimiento sindical ha tenido poco éxito en la unificación orientada a crear los sindicatos nacionales.

En el sector más importante de la economía venezolana, coexisten dos Federaciones; Fedepetrol y Fetrahidrocarburos. Ya el VIII Congreso de CTV -1980- les pidió fusionarse para el congreso siguiente -1985- y ambas federaciones hicieron caso omiso a tal solicitud. Ahora con la LOT, en este tipo de sector, en donde abundan sindicatos de ámbito geográfico reducido, atendiendo al campo o instalación petrolera, y ello en muchos casos se traduce, en un ámbito de municipio o de

distrito, trae como consecuencia la pérdida de cierto número de fueros sindicales. La LOT permite, además de los fueros del comité ejecutivo del sindicato nacional, cinco fueros por seccional, entendida esta la representación del sindicato nacional a nivel de un Estado determinado. Para el sector petrolero, repartido sus sindicatos en Zulia, Anzoátegui, Mónagas, Falcón y Carabobo, tendría sólo 5 fueros en cada uno de estos estados, lo que contrasta con el régimen actual, en donde predomina una atomizante y fragmentada estructura sindical de ámbito municipal y distrital*.

Sindicatos de patronos

Tradicionalmente los patronos se organizan para la defensa de sus intereses en cámaras o asociaciones; se trata de organizaciones civiles sin fines de lucro cuyas actividades se iniciaron para la organización de sus relaciones con el Estado, y no tanto para las relaciones de trabajo, es decir, en las organizaciones representativas de los trabajadores.

El Decreto-Ley 440, de Dic. 1958, sobre la Convención Colectiva por rama de industria, dió lugar a la organización gremial patronal para negociaciones colectivas de trabajo. Destácase la organización gremial patronal

en los sectores textil, construcción, azúcar, lavanderías, artes gráficas; por cierto, quienes han desarrollado este tipo de negociación por rama de industria.

La Ley Orgánica del Trabajo nuevamente abre la posibilidad para que los patronos se organicen sindicalmente. En el régimen vigente desde 1936, se establecieron los sindicatos patronales, sin embargo muy contadas fueron las organizaciones legalizadas como tales. Ahora en los arts. 400 y 405, se permite a "Las Cámaras de Comercio, Industria, Agricultura o cualquier rama de producción o servicios... podrán ejercer las atribuciones que en esta Ley se reconocen a los sindicatos de patronos, previo registro en el Ministerio del Trabajo". Estos sindicatos indicados en el art. 410, pueden constituirse -art. 419- cuando "Diez o más patronos que ejerzan una misma industria o actividades similares o conexas" así lo deseen; en el viejo régimen, con apenas tres patronos podía crearse este tipo de sindicato.

Colegios profesionales

Las profesiones tradicionales de nivel universitario se organizan en los llamados colegios; algunos proceden del siglo pasado, tales son los casos de los médicos, abogados e ingenieros.

* En revisión hecha por el autor en 1978, en los expedientes que reposan en la División de Organizaciones Sindicales, Contratos y Conflictos Colectivos del Min. del Trabajo, pudo constatar que de 53 sindicatos petroleros legalizados entre 1950 y 1975, 23 lo eran de jurisdicción municipal, 21 distrital y tan sólo 7 de jurisdicción estatal. Datos y detalles publicados en H. Lucena "El movimiento de los trabajadores y la creación de los sindicatos nacionales", pág. 457-472, Tomo I "Estudios Laborales en homenaje al Prof. Rafael Alfonso Guzmán", UCV, 1986.

Las profesiones más jóvenes, obviamente constituyeron sus colegios posteriormente: farmacéuticos, bioanalistas, periodistas, economistas, contadores, son organizaciones de la Venezuela moderna. Hasta no hace muchos años estas organizaciones se veían así mismas como organismos de profesionales privilegiados. Sin embargo, el deterioro general de las condiciones de trabajo y de vida, ha disminuido la brecha entre los profesionales y quienes laboran en los sectores modernos de la producción, generalmente organizados en sindicatos y beneficiarios de contratos colectivos.

Los colegios profesionales se asemejan en la estructura sindical a los sindicatos profesionales, es decir, aquellos que organizan a los trabajadores por oficio, independientemente del patrono para quien laboren, incluso sean asalariados o trabajadores independientes.

Estos factores han determinado que en el escenario laboral sea cada vez más frecuente, que los colegios profesionales apelen a la aplicación de acciones e instrumentos de lucha típicos de los sindicatos: presentación de pliegos conciliatorios o conflictivos, desarrollo de estrategias de movilización, de paralización de actividades laborales, de firmas de convenios colectivos, de administración de los mismos.

Son estas razones las que le dan sentido histórico al siguiente párrafo inserto en el art. 405:

"Asímismo, los colegios profesionales legalmente establecidos y sus federaciones y confederacio-

nes gozarán de igual derecho para ejercer las atribuciones de los organismos sindicales de trabajadores en representación de sus miembros, previo registro en el Ministerio del ramo del trabajo".

Objeto y finalidades de los sindicatos

Su **objeto** -art. 407- está dividido en dos niveles:

a) lo **colectivo**: "el estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses profesionales o generales de los trabajadores y de la producción según se trate de sindicatos de trabajadores o de patronos"; y

b) lo **individual**: "mejoramiento social, económico y moral y la defensa de los derechos individuales de sus asociados".

Acerca de las **finalidades** o funciones de los sindicatos. Se señala -art. 408, sindicatos de trabajadores- en primer lugar "a) Proteger y defender los intereses profesionales o generales de sus asociados ante los organismos y autoridades públicas". Creo ha debido colocarse en primer lugar esta **protección y defensa** ante los patronos, que es el interlocutor natural y cotidiano de los sindicatos de trabajadores. Se les pide también "i) Colaborar con las autoridades... en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural..." y en este mismo ordinal se agrega "mejoramiento de los programas de colocación de los trabajadores", en este caso se excluye la ejecución. Finalmente se les exige "j) Responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas

por las autoridades y proporcionar los informes que se les soliciten, de conformidad con las leyes". En síntesis, se observa la ya tradicional característica - observada en la ley del trabajo de 1936 - de fortalecer compromisos del sindicalismo con las autoridades.

Las **negociaciones y conflictos colectivos de trabajo**, se les señala obvia y claramente como finalidades de los sindicatos, concretamente representando a sus miembros, especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje. Los sindicatos tanto de trabajadores como de patronos tienen la atribución de "promover, negociar, celebrar, revisar, modificar", a los primeros; además se les señala "exigir su cumplimiento". Normalmente son los sindicatos quienes apelan a reclamos exigiendo el cumplimiento de cláusulas del contrato colectivo.

Acerca del ejercicio de los intereses y derechos individuales de los trabajadores, los sindicatos están obligados a su representación y defensa, sean miembros o a trabajadores no miembros que lo soliciten; esta defensa puede ser ante la empresa, autoridades administrativas o judiciales, en general autoridades públicas.

Las funciones de **vigilancia** asignadas a los sindicatos, además de exigir el cumplimiento de las convenciones colectivas, igual responsabilidad se asigna en cuanto a todas aquellas normas del sistema legal destinadas a proteger a los trabajadores, "especialmente las de previsión y seguridades sociales, las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los tra-

bajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el ocio", protección "de la maternidad y la familia, menores y aprendices".

En cuanto a la **creación y organización** de instituciones para favorecer a sus afiliados, les está permitido a los sindicatos la creación de fondos de socorro, de ahorro, de cooperativas, de escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte, recreación y turismo.

Un reconocimiento a la complejidad de las **Relaciones de Trabajo** modernas, se deduce al exigirse a los sindicatos la realización de estudios sobre la rama profesional, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura. Deben los sindicatos presentar proposiciones a los poderes públicos para la realización de dichos fines.

Finalmente los sindicatos deben "k) estructurar campañas permanentes a nivel de los centros de trabajo para concientizar a los trabajadores en la lucha activa contra el narcotráfico y otros hábitos dañinos a su salud".

Para ofrecer la apertura y flexibilidad que necesita una organización sindical, se establece "1) En general, las que señalan sus estatutos o resuelvan sus asociados, para el mejor logro de sus fines". Los asociados son jerarquizados en la medida que sus resoluciones pueden dar lugar a medidas que formarán parte de las finalidades para el logro de los fines sindicales.

El contenido de los artículos 408 y 409, atribuciones y finalidades de los sindicatos de trabajadores y patronos, respectivamente, difiere en que a los

primeros se les señalan responsabilidades de previsión social, de vigilancia en la igualdad de oportunidades, de protección del trabajador y su medio ambiente (ordinales d,c,f y g, del art. 408).

Tipos de sindicatos

En principio de trabajadores y patronos -art. 410-, pero los de aquellos pueden ser: de empresa, profesionales, de industria y sectoriales, éstos ya sea de comercio, agricultura o servicios -art. 411-

Los de **empresa** muestran una novedad, incluyen a trabajadores "...que presten servicios en una misma empresa incluyendo sus sucursales, aún ubicadas en distintas localidades y regiones" -art. 412-. Se trata de una disposición muy favorable para el fortalecimiento de las relaciones de trabajo, ya que las uniforma en una determinada organización productiva. Particularmente favorecerá la representación profesional y la convención colectiva.

Los **profesionales**, mantienen su carácter, es decir, integrados por trabajadores de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas empresas" -art. 413-. Con el contenido del Parágrafo Unico, se asimilan a este tipo de organización, los sindicatos de trabajadores independientes: "Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios no dependientes". Esto corrige una dualidad de tipos de sindicatos para trabajadores que reunían las dos condi-

ciones, es decir, profesionales y no dependientes; un caso para ejemplificar: los trabajadores del transporte -choferes- que además son dueños de los vehículos con los cuales trabajan.

Los de **industria**, se trata de reconocer un hecho concreto de las relaciones de trabajo, ya que están extendidos ampliamente los sindicatos de industria. -art. 414-

Una nueva denominación se incorpora con los sindicatos **sectoriales**, se trata de los mismos industriales, pero cuando se refieren a otros sectores productivos: comercial, agrícola o de servicios -art. 415-.

Federaciones y Confederaciones

Se trata de organizaciones de segundo y tercer grado, que se contemplan en la legislación laboral.

Requisitos para formar un sindicato

En principio es un derecho que tienen patronos y trabajadores de "**asociarse libremente**", así como de constituir sus federaciones y confederaciones -art. 400-.

Capacidad de los trabajadores

Acerca de la **edad**, a los trabajadores se les exige para "constituir sindicatos o formar parte en los ya constituidos y participar en la dirección y administración sindical, siempre que hayan cumplido dieciocho (18) años -art. 404-. El mismo artículo refiere a la nacionalidad, al permitir que "Los extranjeros con más de diez (10) años de residencia en el país, previa autorización del Ministerio del ramo, podrán formar parte de la junta directiva y

ejercer cargos de representación sindical". La condición de afiliado sindical no está sometida a esta restricción.

Mínimo de miembros

Para los **sindicatos de empresa**, tratándose de un tipo de organización que refiere a una sola empresa y que la gran mayoría de estas son de modestas dimensiones, es por lo que exige una baja cantidad de miembros -veinte- para su constitución. En el transcurso de la discusión hubo propuestas más elevadas de 30, 40 y hasta 50, sin embargo la oposición del movimiento sindical se impuso, dejándose el mismo mínimo que data de la Ley de 1936. Los argumentos de quienes sugerían aumentar el mínimo, referían al crecimiento del tamaño promedio de las unidades productivas. Realmente un mínimo tan bajo para la constitución, parece contribuir al parcelamiento y atomización de los mismos sindicatos -art. 417-.

El artículo anterior menciona también con la misma exigencia de veinte (20) miembros para la constitución de los **sindicatos de trabajadores rurales**, los mismos identificados como sectoriales agrícolas en el art. 415.

Para los **sindicatos profesionales, de industria, de comercio, de servicios**, cuando se registren en una Inspectoría del Trabajo, es decir, cuando sean locales o estatales, el número mínimo será de cuarenta (40) miembros, igual al viejo régimen. Estos mismos sindicatos, en caso de ser regionales o nacionales, el mínimo se eleva a ciento cincuenta (150) trabajadores.

Los trabajadores no dependientes podrán integrarse a los sindicatos

profesionales, industriales o sectoriales, o formar sus propios sindicatos, en tal caso con un número no menor de cien (100) trabajadores -art. 418-.

Estos mínimos, de 150 y 100 trabajadores, no resultan altos si se toma en cuenta el universo al cual pretende organizarse. Además, es un hecho que los sindicatos más grandes vienen siendo los de rama de actividad económica -sean industriales, comerciales o de servicio-.

Para los sindicatos de patronos, se exige un mínimo de diez (10) miembros -art. 419-.

Registro

La inscripción de un sindicato le otorga a la respectiva organización personalidad jurídica para todos los efectos relacionados con Ley Orgánica del Trabajo -art. 429-.

El registro previo continúa siendo un requisito para la constitución de los sindicatos. Aunque ciertamente el nuevo texto es más preciso que el sustituido, ya que le señala a la administración pública del trabajo, las únicas causas que justificarían la abstención del registro de una organización sindical -ver art. 425 y 426-. Según este último son: a) identificar las finalidades y que ellas correspondan a lo indicado en el art. 408; b) sobre el número mínimo de miembros; c) acompañar los recaudos acata constitutiva, estatutos y nómina de miembros fundadores, y que estos no presenten deficiencia u omisión; y d) que el nombre de esta nueva organización no sea igual ni tan parecido al de otra organización ya registrada -art. 423-.

Este asunto sigue siendo delicado, ya que es sabido sobre las frecuentes manipulaciones que tienen los partidos políticos, los patronos y el Ejecutivo Nacional, para influir en el Ministerio del Trabajo, con ocasión de la tramitación del registro de una nueva organización.

El bien conocido Convenio No. 87 sobre "Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación", 1948, fue ratificado por Venezuela en 1982 y establece en su art. 2:

1. "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

¿Dónde se efectúa el registro?

El registro se efectúa, cuando se trata de organizaciones regionales y nacionales, ante la Inspectoría Nacional del Trabajo; en los casos de organizaciones de ámbito local y estatal, ante la Inspectoría del Trabajo de la Jurisdicción -art. 420-.

El Inspector del Trabajo cuenta con 30 días a partir del recibo de los documentos, para hacer el registro respectivo, salvo que encontrare alguna deficiencia, entonces lo comunicará a los solicitantes, quienes gozarán de un

término de treinta días, para corregir la -art. 425-. El Inspector se abstendrá de registrar el sindicato, si los interesados no subsanan la deficiencia en el plazo señalado. La decisión del Inspector del Trabajo, es apelable ante el Ministro, y la de éste ante la jurisdicción Contencioso-Administrativa.

¿Qué recaudos presentan los interesados?

La solicitud de registro se acompañará de la copia del acta constitutiva, el ejemplar de los estatutos y la nómina de los miembros fundadores, documentos que deberán ser firmados por todos los miembros de la junta directiva en prueba de su autenticidad -art. 421-. Procedimiento más ágil que el derogado, que exigía "la firma de todos los miembros concurrentes que sepan y puedan hacerlo".

Los artículos 422, 423 y 424 señalan el contenido que deberá incluirse en el acta constitutiva, los estatutos y en la nómina de los miembros fundadores. En la nómina, además de los datos solicitados, resultaría útil el dato sobre la empresa y su actividad, para la cual labora el trabajador, ya que una de las nuevas figuras sindicales son los sindicatos sectoriales, donde la identidad de intereses no es el oficio ni el empleador, sino más bien el sector productivo. Sobre el contenido de los estatutos, lo indicado en el art. 423 es suficientemente amplio cubriendo los aspectos esenciales de una organización sindical.

Protección de la libertad sindical

Los promotores de la organización de un nuevo sindicato, así como sus

directivos, reciben la protección del **fuero sindical**, es decir, "no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo". El fuero sindical se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales -art. 449-.

Se entiende como parte de la libertad sindical que los patronos no podrán exigir al solicitante de empleo, abstenerse de sindicalizarse o afiliarse a determinado sindicato. Así también les está prohibido intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de un sindicato de trabajadores o en los actos que deban realizar estos, como elección de directivos, deliberación sobre pliegos, convenios o asuntos propios de la autonomía sindical.

La violación de estos preceptos, así como en general la violación de las garantías legales que protegen la libertad sindical, será penada con una multa no menor de 1/4 de salario mínimo, ni mayor del equivalente a 2 salarios mínimos. Convertidos a bolívares se trata de valores menores. Sin embargo, cabe considerar que un patrono sancionado por estas causas, tendrá unas relaciones con el sindicato poco favorables para la producción.

¿A partir de cuándo y quiénes están protegidos?

Los promotores de un nuevo sindicato corren el riesgo de ser descubiertos por el patrono, lo que se traduce normalmente en el despido. Anteriormente los trabajadores debían de te-

ner todo los recaudos listos para poder presentarlos a la Inspectoría del Trabajo, ahora se les permite a los promotores hacer una notificación formal de su intención de constituir y de esa manera todos los firmantes reciben la protección del fuero sindical. Los promotores tienen treinta días para completar sus recaudos, en la oportunidad de su presentación pueden agregarse otros adherentes o en cualquier momento del período de tramitación del registro, y ser protegidos igualmente por el fuero sindical, siempre que se notifique al Inspector del Trabajo.

El Inspector del Trabajo tiene la obligación de informar al patrono o patronos interesados; de no hacerlo le acarreará sanciones económicas establecidas en el art. 636 de la LOT, pero ello no afectará el derecho de los trabajadores a la inamovilidad, la que se extenderá desde la notificación hasta diez días continuos después de la fecha en que se haga o se niegue el registro del sindicato.

La inamovilidad en el proceso de registro de un nuevo sindicato no podrá exceder de tres meses.

¿A quiénes se provee el Fuero Sindical?

- A los promotores de nuevo sindicato (ya explicado);
- A los directivos sindicales -art. 451 y 418;
- Con ocasión de elecciones sindicales: todos los trabajadores -art. 452-;
- Con ocasión de la negociación colectiva o la tramitación de un pliego conflictivo -art. 458-.

Directivos sindicales

El fuero sindical a los directivos sindicales aparece señalado en dos diferentes artículos -451 y 418-. En el primero se refiere al número de directivos de acuerdo al total de trabajadores de las empresas, y el segundo se refiere concretamente a los sindicatos nacionales.

La determinación del número de directivos con fuero de acuerdo al total de trabajadores de las empresas, da lugar a una escala de tres niveles:

- a) 7 FS en empresas que ocupen menos de 500 trabajadores;
- b) 9 FS, cuando ocupen entre 500 y 1000 trabajadores; y
- c) 12 FS, de las empresas que ocupen más de 1000 trabajadores.

En todos los casos serán en los estatutos sindicales donde se indicarán los cargos amparados.

En el caso de la determinación del número de FS, caben plantearse varias interrogantes. Una primera, ¿se trata acaso de FS referidos a sindicatos de empresa o también a los otros tipos -profesionales, industriales, sectoriales, trabajadores no dependientes?. Aquí resulta sencilla la determinación del número de trabajadores en caso de los sindicatos de empresa, pero cuando sean de las otras categorías, se plantearía tomar como universo el total de trabajadores que laboren en las empresas de la rama industrial o sector que se corresponda con el sindicato en cuestión, o el total de trabajadores que laboren en aquellas unidades productivas de la rama en donde se localizen afiliados al sindicato en cuestión. Me inclino por lo segundo, ya que será en estas empresas en donde el sindi-

cato ejercerá su actividad de representación.

Una segunda pregunta, se refiere a los casos en donde exista más de un sindicato en una misma empresa. Por ejemplo, el de empleados y el de obreros. El total de trabajadores a tomar como referencia, sería el 100% de la nómina de la empresa, o el total de empleados en un caso y de obreros en el otro. Me inclino por lo segundo, ya que se trata de sindicatos de categorías ocupacionales, y están definidos los sujetos a ser representados. El problema resulta más complejo cuando coexistan dos o más sindicatos sin que la división sea por categorías, sino por ejemplo, por razones de afiliación políticas. El resultado pudiera ser la multiplicación de los FS, y esto encontrará la oposición patronal.

Con respecto a los sindicatos de trabajadores no dependientes, aún cuando el significado del fuero sindical no está asociado especialmente con la inamovilidad en el trabajo, pero sigue siendo un mecanismo que se otorga para la defensa del interés colectivo. En principio, el total de trabajadores referentes se corresponde con el total de afiliados sindicales.

Con respecto a los sindicatos nacionales, se prevé que cuando tenga seccionales en entidades federales, los miembros de la junta directiva de la seccional de una entidad federal, hasta un número de cinco (5) gozarán del FS. Esta disposición parece poco estimulante para el fomento de los sindicatos nacionales, ya que limita el número de FS. Por ejemplo, un sindicato de empresa tiene como mínimo siete FS.

Inamovilidad y elecciones sindicales

Como una manera de contrarrestar el despido y la represalia ante propuestas sindicales que desafíen al sector "oficial" predominante en un momento dado, se establece el FS para todos los trabajadores con motivo de las elecciones sindicales, desde el momento de la convocatoria hasta el de la elección. Se limita a dos meses en el lapso de dos años. Cuando una dirigencia sindical impone métodos no democráticos en el manejo sindical, ante la emergencia de presiones y alternativas opuestas, apela a exigirle al patrono el despido de los trabajadores pertenecientes a las fórmulas alternas. En muchos casos, el hecho de confeccionar una plancha les coloca en situación de peligro.

Inamovilidad en casos de conflicto colectivo de trabajo y negociación de convenio de trabajo por empresa y por rama

En el primer caso, por supuesto, se refiere a situaciones de conflictos tramitados legalmente de acuerdo a la LOT; se trata de proteger a los trabajadores incursos en el mismo -art. 506-

En el caso de la negociación de un convenio colectivo de condiciones de trabajo, el fuero sindical se provee a los "trabajadores interesados", a partir del día y hora de presentación del proyecto, hasta 180 días. El Inspector podrá prorrogar hasta 90 días adicionales -art. 520-.

Una modalidad de negociación de condiciones de trabajo planteada por el patrono, cuando por razones de di-

ficultades económicas se le permite presentar un pliego para modificar condiciones de trabajo, abriéndose un período conciliatorio de un máximo de 15 días hábiles, aparece en el art. 526. En caso de lograrse un acuerdo, las modificaciones permanecerán hasta que venza la convención colectiva, y en dicho período los trabajadores afectados quedarán investidos de inamovilidad, como la establecida en el art. 506.

Finalmente se prevee la inamovilidad para los trabajadores en caso de negociación de convenio por rama de actividad, llamado ahora en la LOT: Reunión Normativa Laboral. El fuero sindical se prevee desde el día y hora de la solicitud hasta la reunión normativa laboral concluya -art. 533-.

La calificación de despido en caso de fuero sindical

El trabajador protegido por el FS no podrá ser despedido injustificadamente, sólo podrá ser por causa justificada, tampoco podrá ser trasladado o desmejorado; en estos casos se requerirá la autorización del Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el sindicato. Como ahora existirán los sindicatos regionales y los nacionales, tendrá competencia en estos casos la Inspectoría Nacional del Trabajo. La LOT en sus artículos 453 al 457, describe el procedimiento.

El sindicato como fuente de reclutamiento

Se considera compatible con la libertad sindical que el sindicato más representativo en una empresa o profesión establezca con el patrono, en

una negociación colectiva, fórmulas sindicales para la contratación de trabajadores -art. 444-. En ese sentido la ya extendida fórmula de solicitar al sindicato candidatos para ocupar vacantes, observable en la contratación colectiva, se considera válida; en este caso se dará preferencia a la organización sindical que agrupe a la mayoría de los trabajadores para ofrecer hasta un 75% del personal requerido por la empresa -art. 445-.

Esta disposición ayuda a delimitar la posible confusión entre la prohibición al patrono de imponer al solicitante de trabajo determinada vinculación sindical, y la libertad sindical en el sentido que un trabajador tenga de afiliarse o no, o de formar parte de determinada organización.

Libertad y derecho de afiliación

Existen experiencias de trabajadores que solicitan afiliación a un sindicato y les es negada, así también de sindicatos ante federaciones o de estas ante confederaciones. En el entendido que se tengan cumplidos los requisitos de ley y estatutarios, la afiliación deberá efectuarse dentro del término de 15 días. Es una disposición que se estima contribuirá a la democracia sindical. Se complementa con el recurso siguiente: de negarse la solicitud cumpliendo los requisitos de ley y estatutarios, o hubieran transcurrido más de 30 días de la solicitud, el interesado podrá recurrir ante el Inspector del Trabajo, para que este examine el caso y si efectivamente se han cumplido los requisitos, ordenará la afiliación dentro de los 15 días hábiles siguientes al de haber recibido el reque-

rimiento, y a partir de ese momento el solicitante gozará de los derechos y asumirá las obligaciones correspondientes -art. 447-.

Exclusión o privación de derechos de un miembro de un sindicato

La LOT sustrae a la autonomía sindical esta materia disciplinaria, al establecer que la exclusión o privación de los derechos de los afiliados sindicales, será sólo por las causas siguientes:

a) Malversación o apropiación de los fondos sindicales;

b) Negativa a cumplir una decisión tomada por la asamblea dentro de las atribuciones legítimas, siempre que el interesado la haya conocido o debido conocerla;

c) Divulgación de las deliberaciones y decisiones que el sindicato haya dispuesto mantener reservadas; y

d) Conducta inmoral claramente contraria a los intereses colectivos.

Se establece que todo inculpado debe tener oportunidad de defenderse, y recurrir ante la justicia laboral.

Elecciones Sindicales

En el contenido de los estatutos sindicales deberá indicarse el sistema de elecciones de la Junta Directiva, así como de otros órganos de dirección. En el régimen derogado se exigía la votación secreta (Regl. de la Ley del Trabajo). Ahora se exige que además de secreta deberá hacerse en forma directa, bajo pena de nulidad. En sus resultados debe aplicarse la representación proporcional, cuando se trata de la elección de la Junta Directiva y de los representantes de los trabajadores.

La LOT señala que la forma de elección de la Junta Directiva: "estará basada en principios democráticos, sus atribuciones, duración, causas y procedimientos de remoción".

Estas disposiciones "relativas a las elecciones sindicales, regirán también a las Federaciones y Confederaciones en cuanto fueren aplicables", art. 467. Es de esperar que muchos Sindicatos y Federaciones, así como las Confederaciones, revisen y reformen sus estatutos, para adecuarlos a estas nuevas exigencias participativas, y así poner en vigencia métodos de elección directas, secretas y basadas en principios democráticos -art. 423-.

En cuanto a la CTV, en su último congreso -X, 1990- aprobó una nueva estructura, que prevee celebrar elecciones directas y secretas -1er grado:

- delegados de taller, departamento o comité de empresa;
- comité sindical o su equivalente;
- las juntas directivas, tribunal disciplinario y demás organismos estatutarios de los sindicatos estatales, regionales, seccionales o de base;
- los comités ejecutivos, tribunal disciplinario, comisión electoral permanente y demás organismos estatutarios de los sindicatos nacionales y/o federaciones nacionales por sectores de la economía;
- los delegados a la convención regional de las seccionales.

Todo lo anterior significa que los comités ejecutivos y organismos de dirección de las seccionales estatales (equivalentes a las actuales federaciones regionales) serán electos en segundo grado. En cuanto al comité ejecutivo de la Confederación, así como

los órganos a elegir en sus congresos, se aprecia que los votantes serán de segundo y tercer grado. Sin embargo, esta reforma es un avance, ya que la estructura sindical por rama será la votante en segundo grado. Es de esperar que esto sea una transición para una futura elección plena de segundo grado o ir directamente a una elección de primer grado, al menos de los cargos más importantes en el nivel de la confederación.

Junta Directiva: oportunidad de elección

Ya señalábamos que su elección debe ser en forma directa y secreta, y ejercerá sus funciones el tiempo que indiquen los estatutos sindicales, pero en ningún caso podrá establecerse un período mayor de tres (3) años.

Los estatutos sindicales ciertamente no indican períodos mayores de tres años, sin embargo es frecuente la ocurrencia de juntas directivas que se eternizan, negando principios elementales de democracia. A fines de 1990, se celebraron elecciones en el sindicato de la empresa Diques y Astilleros Nacionales -Dianca-, resultando las primeras en más de veinticinco años de existencia de dicha organización. Este caso es de los extremos, pero se pueden encontrar frecuentes violaciones en este sentido.

Es por esto que aparece en la LOT la disposición, que plantea: "Transcurridos tres (3) meses de vencido el período para el cual haya sido elegida la directiva del Sindicato sin que se haya convocado a nuevas elecciones, un número no menor del diez por ciento (10%) de los trabajadores ruiem-

bros..." podrá solicitar al Juez del Trabajo que disponga la convocatoria respectiva.

Asambleas

Se trata del instrumento de participación tradicional de las organizaciones sindicales. Se requiere su convocatoria de acuerdo a los estatutos, que este presente la mitad más uno de los miembros del Sindicato, si no se obtiene este quórum, se hace una 2da. convocatoria, la que constituirá con el No. de miembros que concurren, siempre que no sea menos del 20%, anteriormente esta 2da. convocatoria fijaba un quórum con el 25%. Las decisiones han de tomarse por mayoría absoluta, y se levantara acta de la sesión.

Fondos Sindicales

El tema del manejo de los fondos sindicales fue motivo de especial reflexión en el debate sobre la reforma de la Ley del Trabajo. En general existe la presunción de que alrededor de estos fondos se requiere la aplicación de correctivos. En ese sentido se aprecian algunas disposiciones en la LOT.

¿Cuáles son los fondos sindicales?

Normalmente los fondos sindicales se forman con las cuotas ordinarias y extraordinarias, fijadas de conformidad con los estatutos -art. 446-, también van a engrosar estos fondos las asignaciones entregadas por el empleador de acuerdo a los convenios colectivos; el provento de actividades desarrolladas por el sindicato que estén en correspondencia con los estatutos.

La LOT establece la obligatoriedad a los patronos de descontar de los sa-

larios de los trabajadores sindicalizados las cuotas ordinarias o extraordinarias fijadas por el sindicato de acuerdo a los estatutos. Es tradicional este compromiso establecido en las convenciones colectivas. Sin embargo, la LOT recoge una disposición menos generalizada, como es el descuento a los no afiliados. En el sector magisterial existe este antecedente. Se trata de los trabajadores beneficiados por una convención colectiva y que no sean afiliados sindicales. A ellos se les descontará el monto de la cuota extraordinaria establecida para miembros por concepto de solidaridad y por motivo de los beneficios obtenidos en dicha convención colectiva -art. 446-.

¿Qué uso han de tener los fondos sindicales?

Deberán destinarse a los fines previstos en los Estatutos. Es decir, atender necesidades de los afiliados y de la propia organización sindical, por la vía de la previsión social, educación sindical, técnica y política; recreación, divulgación, entre otros. El art. 437 advierte que la violación de este precepto se sancionará en la forma prevista por la ley. Sin embargo, no se encuentra en el título correspondiente mención alguna a sanciones sobre este tema. Naturalmente que el propio movimiento sindical ha de disponer de mecanismos propios para sancionar estas violaciones, y lo más importante: aplicarlos, para beneficio del propio movimiento.

A propósito de la presentación de las cuentas financieras, se preve que los funcionarios sindicales que no cumplan con la obligación de informar

a la asamblea, no podrán ser reelectos -art. 441-.

Administración de los fondos sindicales

Anualmente ha de presentarse el presupuesto de gastos a la asamblea de los trabajadores afiliados; en base a ello será la administración de los fondos sindicales por parte de la junta directiva -ver art. 438-. Así también cada año, deberá rendir cuenta a la asamblea, indicando copia de la cuenta o balance, con por lo menos quince días de antelación a la fecha de la asamblea, en un lugar visible de las oficinas sindicales. Si bien no está indicado en el texto legal, el que este balance o cuenta sea expuesto en el sitio de trabajo, resulta apropiado a los fines de la divulgación, el que el lugar natural sea también en las carteleras sindicales ubicadas en el centro de trabajo. Tómese en cuenta que no todos los sindicatos disponen de oficinas. Además entre los fondos sindicales se encuentran asignaciones dadas por el patrono y por trabajadores no afiliados al sindicato, lo que plantea la necesidad de que el manejo de estos fondos sea del interés de los trabajadores no afiliados, los que no tendrían la confianza para visitar la sede sindical.

Los fondos sindicales deberán depositarse en un instituto bancario a nombre del sindicato, y no de persona natural alguna. Los estatutos fijarán el límite del monto de dinero en efectivo a tener en caja -art. 439-.

La movilización del dinero no podrá hacerse sino mediante instrumento (cheque u orden de pago) firmado con-

juntamente por tres miembros de la directiva, entre los cuales obviamente debe figurar el Secretario de Finanzas o Tesoro art. 440.

Recursos de los afiliados sindicales, ante el mal manejo de los fondos

A solicitud de un diez por ciento -10%- o más de los miembros del sindicato, la Contraloría de la Federación o de la Confederación respectiva, examinará las cuentas o una determinada operación, debiendo rendir el informe a los interesados dentro de los treinta días siguientes a la solicitud.

Las Confederaciones están obligadas a velar que las contralorías de las organizaciones afiliadas, inspeccionen los actos de las personas que administran fondos sindicales. Aquí cabe señalar que las federaciones y los futuros sindicatos nacionales, tendrían que crear su contraloría, ya que actualmente sólo cuenta con este instrumento la CTV. Sin embargo, no se conoce de investigación alguna adelantada por la misma, que haya servido al saneamiento en la administración de fondos sindicales. Por ejemplo, es notorio y público, las llamadas cuotas sindicales entregadas por los empleados -privados y públicos- a los sindicalistas negociadores de convenios colectivos, pero de ellas se sabe generalmente por denuncias formuladas en el propio seno del movimiento sindical, sin que se conozca pronunciamiento alguno de la Contraloría de la CTV.

Motivo de preocupación en el seno del movimiento sindical cetevista, fue la introducción de la Contraloría General de la República en los asuntos

sindicales, ya que está previsto que cuando no se pronuncie el órgano contralor de la Federación o Confederación respectiva, en el lapso de sesenta días sobre la averiguación solicitada o, no se estuviere conforme con los resultados, el diez por ciento por lo menos de los afiliados podrá acudir ante la Contraloría General de la República, para solicitar que se investiguen las cuentas de la administración respectiva -parag. segundo, art. 442-.

Obligaciones de los sindicatos con la administración pública del trabajo

Los sindicatos están obligados con la administración pública del trabajo, en lo siguiente -art. 430-:

"a) Comunicar al Inspector del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes, las modificaciones introducidas en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes."

No se exige ahora informar de los cambios acaecidos en la Junta Directiva.

"b) Remitir anualmente al Inspector del Trabajo informe detallado de su administración y nómina completa de sus miembros, con las indicaciones señaladas en el art. 424".

Anteriormente se exigía esta información dos veces al año. De todas maneras la generalidad de los sindicatos no cumplían con esta disposición. De contar el Ministerio del Trabajo con esta información debiera suministrar tasas de sindicalización por Estados, ciudades, regiones, sectores productivos, profesiones y empresas. Es una

información que el sistema laboral requiere.

"c) Suministrar a los funcionarios competentes del Trabajo las informaciones que les soliciten en lo pertinente a sus obligaciones legales; y

d) Cumplir las demás obligaciones que les impongan esta u otras leyes".

Disolución y liquidación de los sindicatos

En el régimen laboral derogado se preveía la disolución administrativa de los sindicatos, lo que se constituía en una espada de Democles para el movimiento, ya que eventualmente las autoridades tenían un recurso extremo, que como sabemos fue utilizado en pocas oportunidades, pero las mismas estuvieron asociadas a represalias políticas. Pues ahora, se indica "Ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de un sindicato...", quienes tengan interés en ello "podrán solicitarla ante el Juez de Primera Instancia del Trabajo..." -art. 462-.

¿Cuáles son las causas de disolución? -art. 459-:

a) la carencia de alguno de los requisitos señalados en la LOT para su constitución;

b) las consagradas en los estatutos;

c) en los sindicatos de empresa, la extinción de ésta; y

d) el acuerdo de las 2/3 de los miembros asistentes a la asamblea convocada exclusivamente para ese objeto.

Otra causa de disolución se presenta cuando el sindicato no alcance el número de miembros similar al requerido para su constitución -art. 460-.

Bibliografía

Ley Orgánica del Trabajo

Ley de Carrera Administrativa

Estatutos de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV).

Lucena, Héctor. "El movimiento de los trabajadores y la creación de los sindicatos nacionales". **Estudios Laborales en homenaje al Profesor Rafael Alfonzo Guzmán**. Caracas: UCV. 1986.