

ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CiElda

Vol. 28

1/2022



Aspectos esenciales de la libertad sindical en las relaciones laborales venezolanas

Nuvia Pernía Hoyo

Abogada. Licenciada en Relaciones Industriales. Magister en Derecho del Trabajo. Doctora en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo. Docente Titular y Jefe del Departamento de Economía y Derecho, Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4456-2772>. Correo electrónico: npernia1@uc.edu.ve

Diony Alvarado Pinto

Abogado. Magister en Derecho del Trabajo. Doctor en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo. Profesor Asociado y Jefe de Cátedra de Negociación Colectiva, Departamento de Relaciones de Trabajo y Marco Regulatorio, Escuela de Relaciones Industriales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2046-4331>. Correo electrónico: dionyalvarado@gmail.com

Resumen

El presente trabajo de investigación documental, tiene como objetivo describir y analizar hermenéuticamente, los elementos esenciales de la libertad sindical colectiva, desde los sujetos colectivos como titulares de los mismos, dentro de la problemática normativa y práctica derivada de la vinculación de los actores laborales. En un primer momento se abordan puntualmente los derechos esenciales que comprende dicha libertad en la ley sustantiva del trabajo y el reglamento vigente; para posteriormente, desarrollar la actuación de organismos internacionales en cuanto a la normativa y praxis de tales derechos en Venezuela, en el caso concreto de la decimotercera Comisión de Encuesta designada por el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo. Y, finalmente exponer acciones de la sociedad civil en torno al Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y los rasgos más generales de una iniciativa legislativa del movimiento obrero, de un Anteproyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical, como respuesta a la problemática existente. Llegando a la conclusión que el movimiento obrero debe recomponerse y retomar su papel histórico en las relaciones laborales, para presionar los cambios necesarios en el adverso contexto normativo y práctico venezolano, para procurar conquistar una libertad sindical efectiva.

Palabras Clave: Libertad sindical; Derecho Colectivo del Trabajo; diálogo social; trabajadores; negociación colectiva.

Essential aspects of union freedom in Venezuelan labor relations

Abstract

The present documentary research work aims to hermeneutically describe and analyze the essential elements of collective freedom of association, from the collective subjects as their holders, within the normative and practical problems derived from the involvement of labor actors. At first, the essential rights that such freedom includes in the substantive labor law and the current regulations are dealt with in a timely manner; to later develop the performance of international organizations regarding the regulations and practice of such rights in Venezuela, in the specific case of the thirteenth Commission of Inquiry appointed by the Board of Directors of the International Labor Organization. And finally, expose actions of civil society around the Decree with Rank, Value and Force of Organic Law of Labor, Workers and Workers, and the more general features of a legislative initiative of the labor movement, of a preliminary draft of the Organic Law of Freedom of Association, as a response to the existing problem. Coming to the conclusion that the labor movement must rebuild itself and resume its historical role in labor relations, to press the necessary changes in the adverse Venezuelan normative and practical context, to seek to achieve effective union freedom.

Keywords: Freedom of association; Collective Labor Law; social dialogue; workers; collective bargaining.

Introducción

El derecho colectivo del trabajo resulta una paradoja del sistema en la fenomenología del trabajo. El accionar de los sujetos colectivos del trabajo en la dinámica material histórica del proceso social del trabajo, crea las estructuras instituciones legales y jurisdiccionales para normar el hecho social trabajo, siendo la realidad material de la producción fuente del derecho, y a su vez objeto de regulación del mismo. El presente

trabajo de investigación documental, se construyó y desarrolló en base a cinco puntos fundamentales, partiendo primeramente del contenido esencial de la libertad sindical en el ordenamiento jurídico venezolano; luego en la implicación de la libertad sindical como derecho de los sujetos colectivos del trabajo, o la llamada libertad sindical colectiva. Posteriormente, se aborda brevemente la controversia ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por violaciones a los derechos colectivos

del trabajo, que originó la decimotercera Comisión de Encuesta de la OIT para estudiar el caso venezolano. En ese sentido, se analizan algunas implicaciones desde lo normativo que inciden negativamente en la libertad sindical. Y finalmente, la respuesta del movimiento sindical a la problemática desde la iniciativa legislativa, con la descripción de elementos resaltantes del Anteproyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical.

1. Contenido esencial de la libertad sindical en el ordenamiento jurídico venezolano

La libertad sindical es reconocida como un derecho humano en el artículo 23, numeral 4 de la propia Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), desarrollado como tratado vinculante en el Pacto de Derechos Civiles y Políticos en el artículo 22, y en Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 8. En el continente americano, en el artículo 8 del Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Igualmente es reconocido como un derecho fundamental del trabajo, con base a la Declaración de la OIT, sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998); recogido anteriormente en los Convenios sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación (C87), y sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva (C98), de la OIT, que al igual que los señalados ins-

trumentos internacionales en materia de derechos humanos, al ser debidamente suscritos y ratificados por la República, tienen plena vigencia dentro del ordenamiento jurídico venezolano, incluso con jerarquía constitucional, conforme a los contemplado en el artículo 23 de la Carta Magna venezolana.

En el marco normativo interno venezolano, se establece concretamente el derecho humano a la libertad sindical, en el artículo 95 de la Constitución Nacional, que consagra el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sindicales, afiliarse o desafiliarse a las mismas, sin distinción ni autorización previa, sin estar sujetos a intervención, suspensión o disolución administrativa alguna. Sin embargo, aunque el referido artículo constitucional reconoce la libertad de asociación, igualmente incorpora bajo el argumento de promover la democracia sindical, de sancionar el abuso de derechos realizados, y de facilitar la rendición de cuentas de la gestión de la dirigencia, las bases para la regulación directa del Estado sobre estas organizaciones, al condicionar el contenido de sus estatutos, reglamentos, funcionamiento y responsabilidades de sus dirigentes, lo que se puede interpretar como una muestra de la vocación controladora del Estado en asuntos que deberían ser competencia de la autonomía de estas organizaciones y de los afiliados que la componen (Richter, 2020).

Por su parte, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT), al que diversos tratadistas le cuestionan el haber sido promulgado bajo el mayor

hermetismo, sin la debida discusión pública de su contenido, en el marco de una Ley Habilitante para atender las emergencias por las lluvias, reproduce la definición del citado texto constitucional, estableciéndola en su artículo 353. Y el aún vigente Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT) (2006), desarrollado para la derogada Ley Orgánica del Trabajo de 1990, instituye también una definición en el artículo 112, con el mismo núcleo básico de libertad de asociación para la defensa y promoción de los intereses dentro del ámbito laboral, incluyendo también como titulares de tal derecho a los patronos. En ese sentido, Podetti citando a Santoro-Passarelli (1997:151) destaca “en lo colectivo, faculta a constituir el sindicato, organizarlo y actuar externamente, sin prohibiciones estatales ni injerencias o discriminaciones de los empleadores”, por lo que los trabajadores tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, según lo dispuesto en el artículo 8, literal “b” del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1976, en relación con el artículo 2 del C87 OIT, que como ya se mencionó, se expresa a lo interno en el artículo 95 constitucional, y está reflejado en el artículo 353 del DLOTTT y 112 del RLOT. Dichas disposiciones constituyen la base normativa garantista de la institución, y en su conjunto establecen algunos contenidos esenciales.

De tal modo, es importante tener en cuenta que, los llamados derechos colectivos de la libertad sindical, son aquellos que corresponden

a los sujetos colectivos del trabajo, es decir, a las organizaciones sindicales como personas jurídicas con derechos y obligaciones, y se pueden observar en el artículo 356 DLOTTT, en concordancia con el artículo 113 del RLOT literal “b”. A los efectos del presente desarrollo, se considera la normativa en torno a este contenido de la libertad sindical colectiva, como base normativa desde la que se interpreta jurídicamente la problemática que se genera con los actores en las relaciones laborales venezolanas, que representa lo fenomenológico que se quiere abordar.

2. La libertad sindical como derecho de sujetos colectivos

Otro aspecto considerado de interés son los derechos colectivos que comprende la libertad sindical, previstos a nivel legislativo en el artículo 356 del DLOTTT y reglamentario en el artículo 113, “b” del RLOT, los que comportan un contenido esencial expresado en garantías, que se señalan a continuación:

2.1 Constituir federaciones, confederaciones o centrales sindicales, incluso a nivel internacional, en la forma que estimen conveniente

Dicho derecho de organización de organizaciones, en lo estructural, supone una fortaleza potencial en el propio movimiento de trabajadores, que ampliamente es ejercido en los países industrializados democráticos, donde se organizan en segundo y tercer grado por industria o rama

de actividad, lo que les otorga mayor representatividad y fuerza para la negociación colectiva (Lucena, 2019). Al respecto Supiot (2008:59) sostiene “la libertad sindical implica la libertad de constitución y de organización de los sindicatos. La ley no podría, por lo tanto, imponer unidad sindical”, antes por el contrario, debe favorecer el pluralismo, la alterabilidad, instituciones éstas que son expresión de la democracia sindical. En ese sentido, la Oficina Internacional del Trabajo (2018: 195) señala:

La cuestión de saber si se plantea la necesidad de constituir federaciones y confederaciones incumbe solamente a los trabajadores y a las organizaciones de trabajadores, después de que su derecho a constituir las haya sido legalmente reconocido.

En el caso venezolano, el derecho para crear organismos de integración de segundo y tercer grado, como las federaciones, confederaciones o centrales sindicales, es de vieja data. No obstante, tradicionalmente para las organizaciones sindicales venezolanas, dicha costumbre no era muy extendida, a diferencia de otros países (Lucena, 2019).

2.2 Afiliarse a federaciones, confederaciones o centrales sindicales, incluso a nivel internacional, sin autorización previa y a separarse de las mismas si lo consideran conveniente

Conforme a lo expuesto, el derecho colectivo positivo de afiliación sindical, y el negativo de desafiliación o no afiliación, a estos orga-

nismos de integración de segundo y tercer grado, incluso a nivel internacional, se encuentra dispuesto en el Artículo 2 del C87 OIT, el artículo 95 de la CRBV, en concordancia con el artículo 353 del DLOTTT y el artículo 113, a.(ii). Al respecto la Oficina Internacional del Trabajo (2018: 197) señala:

Toda organización de trabajadores -y/o de empleadores- debe tener el derecho a ingresar en la federación o confederación de su preferencia, a reserva de lo dispuesto en los estatutos de las organizaciones interesadas. Incumbe a estas últimas decidir si aceptan o no la afiliación de la organización interesada, de conformidad con sus propios reglamentos y estatutos.

En ese sentido, Carballo Mena (2002:123) subraya el mencionado derecho al señalar que las organizaciones sindicales en ejercicio de la libertad sindical “gozan de los derechos de organización y afiliación en instancias de segundo (federaciones) y tercer grado (confederaciones), incluso en el ámbito internacional, sin autorización previa”. Asimismo, la Oficina Internacional del Trabajo (2018: 200) asevera:

El derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores implica el derecho de los representantes de los sindicatos nacionales a mantenerse en contacto con las organizaciones internacionales a las que están afiliados, a participar en sus actividades y a disfrutar de los beneficios que suponga dicha afiliación.

De todo eso se desprende que, la cohesión de las organizaciones sindicales en procura de la defensa de las condiciones de trabajo de sus

afiliados supone la consolidación de la libertad sindical como institución. Vale la pena destacar que el legislador patrio en el artículo 359, literales “b” y “c” del DLOTT, prohíbe expresamente negar la afiliación de algún sindicato a cualquier federación que estime conveniente, así como el negar la afiliación de cualquier federación a la confederación que sea de su interés, considerando lo establecido en los estatutos de las organizaciones, y taxativamente establece quince (15) días hábiles para hacer efectiva la afiliación solicitada, so pena de considerar que se incurra en conductas o prácticas antisindicales por discriminación o lesión a los derechos de libertad sindical por razón de afiliación sindical, según lo establece el artículo 362 eiusdem, por lo que si se denuncia tal conducta, se debe activar el procedimiento ante prácticas antisindicales estatuido en el artículo 363 eiusdem.

2.3 Redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su plan o programa de acción

Este aspecto normativo es conocido también como principio de “autarquía sindical”, siendo el derecho de acción o de actividad sindical, dentro de la autonomía. En ese sentido, la Oficina Internacional del Trabajo (2018:93) asevera “el libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos implica la libre determinación de la estructura y la composición de estos sindicatos”, en ese caso Iturraspe, F. (2013:88) sostiene:

Junto a las disposiciones legales encontramos a las normas emanadas de las propias partes sociales en ejercicio de la autonomía colectiva (que constituye un importante número de normas de derecho profesional contenidas fundamentalmente en los centenares de convenios colectivos que se acuerdan anualmente) y en regulaciones autónomas emanadas de las organizaciones sindicales ejerciendo su facultad de autorregulación (que se manifiestan en los estatutos sindicales y las resoluciones de los cuerpos orgánicos de la estructura sindical como la asamblea – en los sindicatos-, los congresos –en las federaciones y confederaciones-, las juntas directivas, etc.

Significa entonces que el derecho de organizar libremente el sindicato, en el ejercicio de la democracia sindical, los propios trabajadores instaurarán su administración interna con plena autonomía en su funcionamiento, establecerán los estatutos, y los reglamentos de las organizaciones sindicales a la luz del artículo 95 CRBV, en concordancia con el artículo 3 del C87 OIT, el artículo 354 del DLOTTT y 113, b. (iii) del RLOT. En ese sentido, vale la pena destacar que ninguna organización sindical será objeto de intervención o suspensión por parte de otras organizaciones sindicales, por parte de la administración del trabajo ni por parte de los empleadores, ya que el principio de “autarquía sindical” faculta a las organizaciones sindicales, como las únicas competentes para redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su plan o programa de acción.

2.4 Elegir, en el marco de la democracia participativa y protagónica, a su directiva sindical

En ese mismo orden de ideas, el legislador patrio deja claro en los artículos 399 y 400 DLOTTT como debe darse el ejercicio de la democracia sindical, en lo que se refiere a la elección de la junta directiva de los sindicatos, las federaciones y las confederaciones, y a todo evento, subroga tal regulación a los estatutos y reglamentos internos de cada una, siendo el papel protagónico de las bases; lo que es ratificado por el reglamentista en el artículo 128 RLOT que dispone taxativamente que las elecciones sindicales se regularán en los estatutos de la organización sindical. Por su parte, el Tribunal Supremo de Justicia en Sala Constitucional (TSJ-SC), en sentencia de fecha 13/02/2003, Expediente 00-2569, dejó claro lo siguiente:

Así, si la defensa a la dignidad y derechos de los trabajadores, constituye el fin último de las agrupaciones sindicales de trabajadores, es lógica la determinación de que, sean éstos, los trabajadores, quienes, en definitiva, decidan y determinen cuál es la asociación sindical que debe representarlos, no sólo en lo que respecta a la administración de la convención colectiva vigente, sino en todo los actos que tengan por norte la mejor defensa de sus derechos e intereses.

Asimismo, Carballo Mena (2012:130) asegura que,

La democracia a lo interno de las organizaciones sindicales constituye un imperativo para garan-

tizar que la voluntad colectiva surja, efectivamente, del diálogo de voluntades individuales de sus miembros.

También la Oficina Internacional del Trabajo (2018: 111) afirma:

El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas.

En consecuencia, a la luz de los Convenios suscritos y ratificados por la República de Venezuela en materia de libertad sindical, especialmente el C87 y el C98 de la OIT, es cuestionable que se otorgue competencia al Consejo Nacional Electoral (CNE) para “organizar las elecciones de sindicatos”, proclamar a los candidatos electos, conocer y declarar la nulidad de la elección, entre otros supuestos normativos, establecidos en el artículo 293 de la CRBV, en concordancia con el artículo 33 del Ley Orgánica del Poder Electoral (LOPE, 2002), lo que a juicio de Saldivia (2005:755) significa “una abierta contraposición a las disposiciones emanadas de la OIT, y a la propia Carta Magna, cuyo resultante es una flagrante violación a la libertad sindical”. Por lo que se considera, debe respetarse el derecho de las organizaciones sindicales de gestionar las actividades y

asuntos propios para celebrar sus elecciones en el marco de la democracia participativa y protagónica, de conformidad con los principios de la libertad sindical.

2.5 Ejercicio del derecho a la negociación colectiva y el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo

En este supuesto, Villasmil (2003:75) sostiene que el llamado derecho de acción o de actividad sindical no es más que “el derecho a la negociación colectiva, el planteamiento de medidas de conflictos colectivos de trabajo y la participación en el diálogo social y en la gestión de la empresa”. Al respecto el Comité de Libertad Sindical de la OIT (2006:115) asegura:

...los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan...

Y la Oficina Internacional del Trabajo (2008: ix) afirma:

Los principales presupuestos de un entorno propicio y habilitante para la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva son la existencia de un marco legislativo que brinde la protección y las garantías necesarias; de instituciones que faciliten la negociación colectiva y traten los conflictos eventuales; de una administración del trabajo que sea eficaz, y de organizaciones de trabajadores y de empleadores eficientes. Los gobiernos desempeñan un papel capital en la generación de este entorno.

En ese sentido, el artículo 4 del C98 instituye expresamente que tanto las organizaciones de empleadores como las de trabajadores deben estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de trabajo. En este orden de ideas, se considera como uno de los desafíos de la institución en estudio, ya que se ve afectado el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, por cuanto en el devenir del tiempo, ha disminuido la fuerza tradicional que ha ejercido como órgano representativo de los trabajadores en la defensa de sus derechos laborales.

2.6 Las organizaciones sindicales de trabajadores pueden ejercer el derecho a huelga, dentro de las condiciones previstas en esta Ley

Bajo tal perspectiva, se establece en el artículo 8, literal “d” del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976), es una garantía constitucional establecida en el artículo 97, en concordancia con los artículos 486 al 491 DLO-TTT y 175 y siguientes del RLOT. Hechas las consideraciones anteriores, Tajzman y Curtis (2002:22) aseveran que:

Convendría dejar a los empleadores, a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas resolver solos sus conflictos, ya que la libre elección de los métodos más adecuados a estos efectos es ex-

presión del derecho de estos colectivos a organizar sus actividades y a formular sus programas de acción.

Mientras que el Comité de Libertad Sindical de la OIT, citado por Carballo Mena (2012:116) sostiene que “el derecho a huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales.” De igual manera la Oficina Internacional del Trabajo (2018: 146) señala:

Las organizaciones encargadas de defender los intereses socioeconómicos y profesionales de los trabajadores deberían en principio poder recurrir a la huelga para apoyar sus posiciones en la búsqueda de soluciones a los problemas derivados de las grandes cuestiones de política, económica y social que tienen consecuencias inmediatas para sus miembros y para los trabajadores en general, especialmente en materia de empleo, de protección social y de nivel de vida.

De la misma manera el Comité de Libertad Sindical de la OIT (2006:59) asegura que “la pérdida de la calidad de sindicalista como resultado de un despido por motivos de huelga no es conforme a los principios de la libertad sindical”. Es conveniente destacar que la huelga es una herramienta fundamental para el ejercicio de la libertad sindical, en ese sentido, es usada por los trabajadores como estrategia para demostrar su fuerza y la autonomía de la voluntad del actor laboral que representan, por consiguiente, es el resultado de la participación de los sujetos organizados con ganas de resolver sus necesida-

des comunes, los cuales pueden generar presiones, están obligados a argumentar la razón de su postura, y cuyo resultado procura alcanzar mejoras en las condiciones relativas a su empleo; es uno de los complementos de la negociación colectiva y la libertad sindical.

2.7 No pueden las organizaciones sindicales ser suspendidas ni disueltas por las autoridades administrativas

Consustanciado con lo precedente, las organizaciones sindicales tienen derecho a no ser intervenidas, suspendidas o disueltas administrativamente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 del C87 OIT, en concordancia con el artículo 113, b. (v) del RLOT. Ante lo planteado, la Oficina Internacional del Trabajo (2018:188) asevera “las medidas de suspensión o de disolución por parte de la autoridad administrativa constituyen graves violaciones de los principios de la libertad sindical.” En este supuesto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT (2006:147) dejó claro que “la disolución por vía administrativa de organizaciones sindicales constituye una violación manifiesta del artículo 4 del Convenio núm. 87 –OIT-.” Es decir, que los órganos de administración del trabajo, bien están facultados para otorgar la personalidad jurídica a las organizaciones sindicales, pero no las pueden suspender ni disolver.

Lo planteado permite visualizar con claridad el contexto de incumplimiento laboral por parte del propio Estado, obligado a ser garante de su

tutela efectiva, está estrechamente vinculado a la debilidad o ausencia del llamado Estado Democrático Constitucional de Derecho, donde el imperio de la legalidad rige la actuación estatal. En ese sentido, tales violaciones a los derechos humanos y laborales, hicieron al Estado venezolano acreedor de distintos cuestionamientos, como los expuestos en el informe 2019 de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, Michelle Bachelet, por mandato de la resolución 39/1, del Consejo de Derechos Humanos de la ONU; y por supuesto, en el propio seno de la OIT.

3. Controversia ante la OIT por violaciones a los derechos colectivos del trabajo en Venezuela

Desde la perspectiva más general, el Consejo de Administración de la OIT, conforme a las atribuciones establecidas en el artículo 26 de la Constitución de la OIT, decidió en marzo de 2018 la creación de una Comisión de Encuesta, un ente colegiado que sólo se ha utilizado en trece ocasiones desde la creación de la OIT hace más de un siglo, lo que demuestra lo excepcional de dicho mecanismo para atender casos inusuales (Lucena, 2019), integrado por el juez presidente Manuel Herrera Carbucciona de República Dominicana, y los doctores Santiago Pérez del Castillo, y María Casas Baamonde de la República del Uruguay y el Reino de España respectivamente. Dicha comisión se encargó de examinar una queja contra el gobierno venezolano

presentada por la patronal FEDECÁMARAS con el apoyo de más de un treintena de delegados, en ejercicio del derecho de accionar contra aquellos miembros que no hayan adoptado medidas para cumplir los convenios debidamente ratificados. En este sentido, conforme al artículo 28 de la Constitución de la OIT, la Comisión de Encuesta luego de evaluar la queja por el incumplimiento de los convenios sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos de 1928 (C26), el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 (C87), y el Convenio sobre la consulta tripartita de 1976 (C144), redactó un informe en el cual expuso el resultado de sus averiguaciones sobre los hechos concretos, y formuló una serie de recomendaciones acerca de las medidas que se debían adoptar para solucionar la controversia.

De este modo, dentro de las denuncias formuladas en lo referido a los sujetos colectivos del trabajo, estaba la injerencia del Gobierno en asuntos internos de las organizaciones patronales y sindicales, la ausencia de la consulta tripartita y la exclusión del diálogo social. Es de destacar, que, pese a que la accionante era una organización de carácter patronal, incluyó como afectados en la queja, a las organizaciones de trabajadores no afines al Gobierno, lo que evidencia el alcance corporativo del accionar gubernamental, que comporta una afectación generalizada de todas las organizaciones autónomas frente al Estado, incluso las que comparten intereses contrapuestos, porque todas dependen de la democracia para mantener sus relaciones en libertad (Lucena, 2020).

Siendo las cosas así, la citada comisión en sus observaciones finales del informe del 17 de septiembre de 2019, determinó que en Venezuela el gobierno nacional había avanzado en un conjunto de medidas políticas sin asegurar el respeto de la libertad sindical, especialmente a la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que requería el uso del diálogo social y de la consulta tripartita como mecanismos para estructurar las relaciones colectivas de trabajo en el marco social y económico. En ese sentido el Informe de la Comisión de Encuesta OIT (2019: 232), expresó:

La Comisión debe recordar en el año del centenario de la OIT dos principios fundacionales de la Organización: I) el diálogo social, concebido como *“la colaboración de trabajadores y de empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas”* y que la OIT debe fomentar conforme a su Constitución, aportar la metodología necesaria para avanzar en la consecución del progreso y la justicia social, base de toda aspiración a la paz, y II) para que el diálogo social pueda contribuir a este progreso es indispensable asegurar el pleno respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva en el derecho y en la práctica, así como la existencia de organizaciones libres e independientes de empleadores y de trabajadores que puedan desarrollar sus actividades sin injerencia.

Se observa así, lo recordado por la Comisión de Encuesta, da cuenta de que el diálogo social entre los sujetos colectivos del trabajo, contrario a la simple sujeción a la heteronomía del Estado bajo un espíritu corpora-

tivista, constituye un proceso de negociación entre los actores sociales en un espacio de participación, en el que impera el respeto a la autonomía de las partes como expresión de la libertad, imprescindible bajo el espíritu de entendimiento que propugna la OIT, lo cual no niega el conflicto subyacente en las contradicciones de intereses del capital-trabajo, sino su canalización mediante mecanismos para la búsqueda de los consensos y la cooperación, que es la vía eficaz dentro de lo éticamente aceptable, para alcanzar las metas comunes en libertad y justicia social.

En ese sentido, el informe recomienda que las autoridades y funcionarios públicos venezolanos, así como las organizaciones sindicales y gremiales, se formen en programas de la OIT en materia de libertad sindical, consulta tripartita y el diálogo social. En el marco de recordar que la libertad sindical implica gremios independientes a los partidos políticos y al Estado, y que tal circunstancia constituye un problema recurrente y exacerbado en los últimos años en Venezuela, por lo que la Comisión (2019: 230) recomendó:

que se tomen las medidas necesarias para asegurar el pleno respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en particular con relación al Gobierno o a partidos políticos; y para suprimir toda injerencia y favoritismo de las autoridades estatales. La Comisión alienta igualmente a los interlocutores sociales a tomar las medidas a su disposición para preservar la independencia de sus organizaciones en la defensa de los intereses de sus miembros.

En lo referente al derecho positivo laboral vigente, la citada comisión señala explícitamente en su informe, que en el marco de una amplia consulta con las organizaciones patronales y de trabajadores más representativas, se debe:

1. Adoptar medidas en la legislación y prácticas, para que el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales no constituya en los hechos una autorización previa para las organizaciones sindicales.
2. Abolir la figura de la mora electoral, y reformar las normas en torno a las elecciones sindicales, para que la intervención del Consejo Nacional Electoral sea realmente facultativa y respete la autonomía de los sindicatos.
3. Suprimir los mecanismos institucionales o formas de acción que intervengan en la autonomía o relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, como las del llamado paralelismo sindical, como serían los Consejos Productivos de Trabajadores.
4. Establecer criterios para la determinación de la representatividad de las organizaciones de empleadores y trabajadores, de forma objetiva, verificable respetuosa de la libertad sindical, con asistencia de la OIT.
5. Eliminar las disposiciones legales y prácticas incompatibles con la libertad sindical, como la obligación de proporcionar información detallada

de los afiliados, conforme a la comisión y los órganos de control de la OIT.

Adicionalmente a las recomendaciones por vulneración del Convenio 87 sobre libertad sindical, también se señala en el referido informe de la Comisión de Encuesta, que la falta de consulta para la fijación del salario mínimo conforme a los Convenios 26 y 144, debe solucionarse mediante diálogo tripartito sin sesgo político alguno. Eso implica el establecimiento de procedimientos en un diálogo institucionalizado, que debe abarcar una consulta tripartita para la revisión de leyes y normas vinculadas a los Convenios, como el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que crean incompatibilidades con las garantías expresadas en los Convenios, como determinaron la Comisión de Encuesta y órganos de control de la OIT.

Por lo señalado en dicho informe, el Estado venezolano tuvo que comparecer ante el Consejo de Administración de la OIT, para indicar cuáles era las acciones que estaría efectuando para solventar los señalamientos de la Comisión de Encuesta, o de no estar conforme con el contenido del informe, apelar del mismo ante la Corte Internacional de Justicia, conforme a lo dispuesto en el artículo 29 de la Constitución de la OIT. Hasta el momento el Estado venezolano no ha tomado las medidas necesarias conforme a los lineamientos del informe, ni tampoco ejerció el derecho de apelación ante la CIJ, por lo que la situación estaría dentro del supuesto contemplado en el artículo 33 de la Constitución de la OIT, que

señala que el Consejo de Administración recomendará al pleno de la Conferencia de la OIT, las medidas que considere necesarias para obtener el cumplimiento por parte del Estado de dichas recomendaciones.

Es conveniente acotar que el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela, remitió a la OIT el 27 de diciembre de 2019, una respuesta al citado informe, donde afirmó que el Estado venezolano había actuado conforme a las leyes nacionales; y probado de hecho y de derecho, la existencia de vicios en el procedimiento y consideraciones políticas, que comprometían la objetividad y la ética del mecanismo de control. Ese ese sentido, a juicio del Gobierno Nacional, la Comisión podía admitir informaciones y declaraciones pertinentes en torno a la queja (presentada por la organización patronal), pero eso no la convertía en parte quejosa, asumiendo la representación de los trabajadores. Sobre el fondo, califica a los sindicatos vulnerados en su libertad sindical como “amarillos” o patronales, que responden a los intereses políticos no democráticos de las organizaciones patronales, nacionales e internacionales, en contra del Gobierno. Igualmente, a la falta de sentencias en casos que afectan la libertad sindical, como simple dilación y no denegación de justicia; y los procesos en contra de dirigentes sindicales como asuntos que pertenecen a la autonomía del Poder Judicial, entre otras consideraciones del mismo tenor.

4. Marco normativo adverso a la libertad sindical en el derecho colectivo del trabajo venezolano

Como ya se había mencionado, el Convenio 87 sobre libertad sindical establece el derecho a la organización de los trabajadores, pero en el caso venezolano, ese derecho está supeditado a un tipo específico de organización, no a cualquier asociación gremial, que debe cumplir con ciertos requisitos heterónomos, impuestos a los propios trabajadores por el Estado, que facilitan la intervención gubernamental en las organizaciones, y limitan la libertad asociativa de elegir el tipo de organización gremial que mejor prefieran los trabajadores, y así generar equilibrio entre las partes en base a la representatividad real en base al número de afiliados, y no a las formalidades restrictivas legales. Tal es el caso de las asociaciones de profesores universitarios, agrupados en la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV), que son desconocidos como sujetos colectivos laborales para negociar convenciones colectivas de trabajo, pese al número de sus integrantes que las hacen las más representativas, aunado al largo historial de luchas reivindicativas para con sus agremiados. Esa circunstancia está vinculada a una serie de acciones políticas estratégicas implementadas desde 2013 por el poder Ejecutivo Nacional, que llevó a crear unilateralmente una Federación Única de Trabajadores Universitarios, y a la aprobación de Convenciones Colectivas Únicas (CCU), implementando la reunión normativa laboral (RNL)

para todo el sector de trabajo en las Universidades Nacionales. Siendo esto una expresión de una tradición de intervención estatal en el movimiento de los trabajadores, que sólo se ha agudizado o exacerbado en los últimos años, porque la libertad sindical en Venezuela nació intervenida (Lucena, 2020).

El grado de debilidad del movimiento sindical independiente venezolano, se puede observar en el simple hecho de que la queja que produjo la decimotercera Comisión de Encuesta de la OIT en más de un siglo de historia institucional, para estudiar el caso concreto venezolano, provino de las organizaciones patronales, que han denunciado violaciones a la libertad sindical ante el Comité de Libertad Sindical, porque los abusos del Estado en las relaciones colectivas entre los actores laborales, permean a todas las organizaciones independientes, por lo que no puede existir pleno disfrute de esa autonomía, sin que la misma se refleje en la de otros.

Como ya se mencionó, en vista del dilatado proceso de violaciones reiteradas por parte del Estado en contra de los actores laborales en Venezuela, se produjeron una serie de reclamos y quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en principio por la patronal FEDECAMARAS, pero luego se sumarían organizaciones sindicales, lo que finalmente generó como reacción una Comisión de Encuesta que fue enviada a Venezuela, para evaluar el cumplimiento de los Convenios suscritos y ratificados por el país, en materia de libertad sindical, diálogo social y fijación del salario mínimo, dictaminando en su informe, que los Convenios 26, 87

y 144, efectivamente estaban siendo violados por el gobierno venezolano.

Ciertas disposiciones de la legislación laboral venezolana, como relata el informe de la Comisión de Encuesta OIT, restan autonomía a las organizaciones sindicales, como la figura de la mora sindical, que inhabilita a la directiva de tiempo vencido a negociar colectivamente, o la intervención del Consejo Nacional Electoral en las elecciones sindicales. Igualmente, los sindicatos se ven obligados a inscribirse ante un Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, que a juicio de dirigentes como Froilán Barrios (2015), cae en sesgos políticos en sus funciones, por lo que muchos sindicatos para poder facilitar su registro, agregan a su nombre calificativos de “bolivariano” o “socialista”.

Igualmente existen políticas no declaradas que afectan la libertad sindical, como el poco o nulo interés de investigar los crímenes contra los dirigentes sindicales asesinados, sobre todo en el sector de la construcción, cuando aún existía un auge importante en ese sector. O como el fomento de la fragmentación sindical, que estimula la atomización del movimiento obrero en varios sindicatos en una misma empresa, o la creación de organizaciones paralelas a los sindicatos, como los Consejos Productivos de Trabajadores, que restan funciones tradicionales de los sindicatos y debilitan el movimiento obrero como un todo.

Ese debilitamiento del movimiento sindical fragmentado, atomizado, bajo un déficit de libertad para ejercer su papel en las relaciones laborales, tiene un impacto directo sobre el Derecho del Trabajo, ya que limita la formulación de normas

autónomas nacidas de la propia negociación colectiva como fuente del derecho, como son las Convenciones Colectivas de Trabajo, siendo el Estado quien impone las normas laborales de forma heterónoma (Goizuea, 2020).

En ese sentido, la asociación civil sin fines de lucro “Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos” (PROVEA); Alianza Sindical Independiente (ASI); Unión Nacional de Trabajadores (UNETE); Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV); Central General de Trabajadores (CGT); Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela (CODESA); Frente Autónomo para la Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato (FADESS); Corriente Clasista Unitaria Revolucionaria Autónoma (C-Cura); y Movimiento de Sindicatos de Base (MOSBASE), interpusieron ante la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, una demanda popular de nulidad parcial por inconstitucionalidad contra los artículos 365, 367, 374, 375, 384, 387, 388, 389, 402, 403, 407, 415, 426 y la Disposición Transitoria Cuarta del DLOTTT, por considerarlos violatorios de los artículos 23 y 95 de la Constitución Nacional, y el Convenio 87 sobre Libertad Sindical. La demanda fue dejada en suspenso por años por el máximo tribunal, y luego fue declarada sin lugar, por la sentencia número 170 de fecha 4 de julio de 2019, publicada en la Gaceta Oficial número 41.681, de fecha 26 de julio de 2019, que explica el sentido y alcance del Artículo 95 de la Constitución, y establece la interpretación de los Artículos 387, numerales 1 y 7 y 426, numeral 5 del referido Decreto Ley, hecho coin-

cidente en su espacio temporal, con el avance del proceso de la queja presentada ante la OIT, que originó la Comisión de Encuesta.

A groso modo, en el recurso de nulidad parcial antes descrito, se cuestionó que el artículo 365 del referido Decreto Ley, establezca en su último párrafo, que las organizaciones sindicales estarán sometidas para su constitución y funcionamiento a las normas establecidas en dicha ley, imponiendo el contenido de sus estatutos en el artículo 384; y los requisitos taxativos para sus asambleas en el artículo 389. Igualmente se imponen en el artículo 367 las atribuciones y finalidades de los sindicatos, incorporándose la producción y distribución de bienes, y el control y vigilancia sobre los costos y las ganancias para regular precios, elementos que limitan la autonomía de los sindicatos de determinar sus propios fines dentro de la defensa de los derechos e intereses de sus afiliados. En ese sentido, la Sala Constitucional en la sentencia *ut supra* citada, pese a que no declaró la nulidad de dicho artículo, afirmó que debía interpretarse que el incumplimiento de las finalidades establecidas en los numerales 2 y 3 del artículo 367 del DLOTTT, o del artículo 426, numeral 5, no conlleva a la abstención de la inscripción en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, ni a la disolución de una organización sindical.

Se observa así, que la Sala Constitucional del máximo tribunal se había pronunciado jurisprudencialmente en torno al tema de la libertad sindical, en lo referente a la “Libertad Sindical y Actuación de Terceros”, en la sentencia número 149 de la Sala

Constitucional, de fecha 13 de febrero de 2003, del expediente 00-2569; o sobre la “Representación Sindical Judicial”, en la sentencia número 1137 de la Sala Constitucional, de fecha 03 de agosto de 2012, del expediente 12-0186. Sin embargo, es en la sentencia ut supra mencionada, del recurso de nulidad parcial contra los artículos citados del DLO-TTT, donde el máximo tribunal fija su posición actual sobre la libertad sindical, en medio del contexto de los cuestionamientos de la OIT, que originaron la Comisión de Encuesta.

Es de mencionar que, en las sentencias descritas, además de expresar consideraciones de orden ideológico, desde la visión del materialismo marxista, de hegemonías y dominación de grupos de poder, se reafirma la visión heterónoma del Estado como ente interventor en la vida sindical, expresada en el mencionado Decreto Ley, al afirmar que:

La Constitución como Convenios Internacionales autorizan a los Estados a imponer restricciones a los derechos sindicales, siempre y cuando estas regulaciones sean necesarias, mínimas, indispensables y proporcionadas, en aras de garantizar la seguridad nacional, el orden público o la salud pública.

Debe señalarse, como parte de esa visión reguladora, a los efectos del control de las organizaciones sindicales, que el artículo 374 del Decreto Ley in comento, crea el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS); con una jurisdicción territorial nacional y regional contemplada en el artículo 375. En este sentido, el artículo 386 instituye el carácter obligatorio del registro

para los sindicatos, que se efectuará ante un funcionario del RNOS, el cual está facultado para determinar deficiencias u omisiones en los recaudos que deben ser subsanados dentro de un lapso de 30 días, pudiendo dicho funcionario abstenerse de registrar el sindicato conforme al artículo 387, por distintas causales, como por ejemplo la exigencia de un listado de nombres y datos personales de los afiliados actualizada de forma periódica, que constituye información sensible con riesgo de ser usada para actos de discriminación antisindical, y que podrían sustituirse por otros medios alternativos como las cotizaciones sindicales, tal como recomienda la OIT.

Prosiguiendo con la regulación del Decreto Ley en el funcionamiento de los sindicatos, una vez constituidos o regularizados en el RNOS, el ente tiene la potestad de exigirles un cuerpo de deberes legales periódicos con lapsos específicos de ejecución, conforme al artículo 388, cuyo incumplimiento acarrea un conjunto de consecuencias legales importantes. En ese sentido, el artículo 402 establece la figura de la mora electoral que inhabilita a las juntas directivas de los sindicatos con período vencido a la negociación colectiva y a la acción sindical reivindicativa; el artículo 403 impone las normas electorales que deben tener los sindicatos en sus propios estatutos; el artículo 407 establece las funciones de la Comisión Electoral Sindical que deberá entregar al Poder Electoral la documentación de los procesos electorales; el artículo 415 impone una sanción de no reelección a la junta directiva que no rinda cuentas de los fondos sindicales conforme a los pa-

rámetros de la ley; y el artículo 426 establece la causal de disolución de un sindicato por la carencia de los requisitos legales para su constitución, entre otros.

Esa regulación interventora y sancionatoria en el funcionamiento interno de los sindicatos, por parte del RNOS, a cargo del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, está establecida en los artículos 517 y 518 del citado Decreto Ley, y constituye una injerencia directa del gobierno nacional, en la autonomía de los propios sindicatos que vulnera la libertad sindical.

Adicionalmente a lo contemplado en dicho Decreto, existe un conglomerado de disposiciones normativas en el Código Penal, en la Ley de Defensa Nacional y en la controvertida Ley Constitucional sobre los Consejos Productivos de Trabajadores, que están fuera de las fuentes del Derecho del Trabajo y cuya finalidad es el debilitamiento del movimiento sindical (Goizueta, 2020). Igualmente, la obligación a los directivos sindicales de presentar declaración jurada de bienes, que sólo aplica para funcionarios públicos que administran bienes públicos, coloca al sindicato como persona jurídica de derecho público sujeta al control del Estado.

Cabe señalar que también se ejecutó una reforma de hecho en la legislación del trabajo, es decir, fuera del derecho, impuesta al margen de la Constitución y la ley, y es la reflejada en el memorándum 2792 del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo del 11 de octubre de 2019, que constituyó un documento de rango sub-legal; un mero comunicado interno ministerial, con 8 estipulaciones que de-

jaron sin efecto la negociación en el sector público y privado, que fue acatado por la Administración del Trabajo, siendo un lineamiento a seguir en la actuación fiscalizadora de las Inspectorías del Trabajo, permitiendo en consecuencia que las mismas fueran incumplidas o suplidas por acuerdos y acta convenios con menores condiciones laborales, violando los principios constitucionales de la progresividad, intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, arrojándose el Estado las fuentes del derecho laboral, tanto individual como colectivo (Goizueta, 2020). Un estado de cosas que generó la práctica patronal de ofrecer discrecionalmente beneficios, dejando al margen los establecidos en las convenciones colectivas de trabajo (Barrios, 2020), lo antes expuesto se considera violatorio del principio de intangibilidad y progresividad de los derechos laborales, toda vez que con ello se conculcan los derechos adquiridos de los trabajadores en el sector público e inclusive hace ineficaces las convenciones colectivas.

5. Movimiento sindical desde la iniciativa legislativa: Anteproyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical

Es menester acotar, que hubo una iniciativa legislativa de parte de las organizaciones sindicales para promulgar una ley sobre derechos colectivos del trabajo, algo inédito en el país, con una larga tradición unilateralista por parte del Estado en la materia. Dicha propuesta se hizo ante la Comisión de Desarrollo Social de la Asamblea Nacional, en ene-

ro de 2017, y se llamó: Anteproyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical, que procuraba impulsar el diálogo social y la negociación colectiva desde el estándar normativo recomendado por la OIT (Richter, 2020).

El DLOTTT vigente, establece que, para iniciar la negociación colectiva, el Inspector del Trabajo debe admitir el proyecto de convención, para dar inicio al proceso de negociación, y presidir la primera reunión; y si finalmente se produjera un acuerdo entre sindicato y patrono, homologar o aprobar dicho convenio. Algo especialmente complicado, en una realidad en la que predomina la aplicación discrecional de las normas por parte de los funcionarios del trabajo, fiscales, jueces, policías y militares. Aunado a ello, en las relaciones de trabajo, un aspecto común, es ver militares en las empresas del Estado venezolano, encabezando negociaciones colectivas, lo que se considera un desacierto, toda vez que su formación es lineal, marcada por el autoritarismo, con una visión poco dialógica o de consenso.

En ese sentido, el Anteproyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical (2017:1) establece en su exposición de motivos:

La presente ley orgánica tiene por objeto garantizar el ejercicio de la libertad sindical, modernizar e impulsar las relaciones colectivas de trabajo, y establecer un espacio institucional para el diálogo social, con especial énfasis en la creación de instancias tripartitas de concertación.

En la misma exposición de motivos, se expresa la conveniencia de que la resolución de conflictos se

efectúe por órganos jurisdiccionales, por lo que el anteproyecto de ley le atribuye a los tribunales del trabajo el conocimiento de las controversias que se susciten en el ejercicio de los derechos establecidos en ésta, aunque mantiene la competencia de la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia en materia electoral sindical. Se manifiesta que esa judicialización de las controversias laborales, comporta el propósito de que la inspección del trabajo recupere sus funciones naturales, conforme a las competencias del Convenio 81 de la OIT sobre inspección del trabajo de 1947.

Dentro de los objetivos del anteproyecto de ley, estaría primordialmente hacer posible la libertad sindical, facilitando el diálogo social para la negociación colectiva. Para ello procuraría armonizar la legislación interna con los Convenios de la OIT, y resolver las críticas efectuadas por los órganos del control de dicha institución; lo que implicaría atenuar la intervención del Estado en las relaciones colectivas del trabajo. Con esos propósitos se consagra ampliamente la promoción del diálogo social entre los actores laborales; el derecho a organización o asociación de los actores; el derecho a la negociación colectiva entre trabajadores y patronos; el derecho a la huelga, y a los mecanismos o medios de prevención y solución de conflictos.

En cuanto a la manera en que está estructurado el anteproyecto de ley, está formado inicialmente por el Título I sobre “Disposiciones Fundamentales”, que consagra principios que rigen las disposiciones en la materia colectiva; como el principio de autonomía sindical, de no inje-

rencia o discriminación, de la libertad de asociación, protección contra prácticas antisindicales, derecho a la participación, la no penalización de la acción sindical, entre otros. Cabe destacar que en dicho título se recoge el sentido internacionalista de los derechos humanos contemplado en el artículo 23 de la Constitución Nacional, adaptándolo al campo del derecho del trabajo y la libertad sindical, estableciendo en el artículo 3 del mencionado Anteproyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical (2017: 11) sobre “Normas de origen internacional y criterios de interpretación”, lo siguiente:

Los tratados, pactos y convenios relativos a la libertad sindical y a la negociación colectiva tienen jerarquía constitucional, prevalecen en el orden interno cuando contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por la Constitución y las leyes, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público. En caso de dudas sobre la interpretación de esos instrumentos, se seguirán los criterios establecidos por los órganos de control de aplicación de normas de la Organización Internacional de Trabajo.

De particular importancia resulta el Título II del “Consejo Nacional de Diálogo Social”, que establece un nuevo órgano de carácter tripartito, conformado por las confederaciones o federaciones de trabajadores y empleadores más representativas, con participación del Estado a través del Ministerio del Trabajo, Industria y Comercio, Planificación y Finanzas, y presencia del Banco Central, dirigido por un presidente designado por la Asamblea Nacional, de un terna

propuesta por el Ejecutivo Nacional pero concertada con los sindicatos y empleadores.

El objeto de dicha institución sería promocionar y organizar la concertación entre los actores, de las políticas laborales y de seguridad social, con competencia para análisis de los problemas, elaboración de proyectos de normas, asesoramiento para solucionar conflictos o prevenirlos, realizar estudios e investigaciones sobre los problemas laborales. Una necesidad que resulta vital dada la problemática imperante en el país por el unilateralismo del Estado (Richter, 2020).

Prosiguiendo con la estructura, el Título III “De la Organización Sindical”, consagra ampliamente el derecho a la sindicación, exceptuando a los miembros de las fuerzas armadas. Siendo esa libertad asociativa asumible por los trabajadores incluso en empresas pequeñas que pueden reagruparse con los de otras empresas constituyendo sindicatos interempresas. Pudiendo constituirse igualmente sindicatos profesionales a partir de 20 trabajadores, y de empleadores con 5 miembros, en vez de 40 y 10 respectivamente, como se establece en el DLOTTT vigente, facilitando la organización sindical en las PYMEs.

En el proyecto de ley en comento, se reconoce automáticamente la condición de sindicatos a los colegios profesionales, asociaciones gremiales, y asociaciones patronales, sin necesidad de inscripción en un registro especial o cumplir los parámetros de funcionamiento de la ley laboral. En este sentido el artículo 37 del Anteproyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical establece: “Las

asociaciones civiles que ejerzan actividades sindicales o gremiales que sean asimiladas a organizaciones sindicales a los efectos de esta ley”.

En general en dicho Título III, se reafirma la libertad de asociación, autonomía de funcionamiento, transparencia, no injerencia del Estado, fortalecimiento del fuero sindical. Proponen en el proyecto de ley que sean suprimidos los requisitos de funcionamiento del sindicato, en las elecciones ante el CNE, o en la administración y rendición de cuentas ante la administración del trabajo, según lo requerimientos establecidos en el vigente decreto ley del trabajo, que afectan la autonomía de las organizaciones sindicales.

Concatenado con los planteamientos anteriores el Título IV del proyecto de ley, denominado “De la Negociación Colectiva” propone la titularidad exclusiva para los sindicatos con un amplio objeto de negociación sobre cualquier tema de condiciones de trabajo, y la negociación inicia sin presencia del Inspector del Trabajo, que sólo sería requerido en caso de negativa del empleador a negociar colectivamente. En este sentido el artículo 94 del referido anteproyecto establece:

La negociación formal de una convención colectiva, en el sector privado o en el público, se iniciará mediante solicitud, de una o varias organizaciones sindicales, dirigida al empleador, acompañada de un ejemplar del proyecto de convención y del acta de la asamblea en la que hubiese sido aprobado.

Asimismo, se establece la revisión a los 6 meses de entrada en vigencia de la convención colectiva de cláusulas

para adaptarlas a cambio drásticos de las condiciones económicas y laborales, específicamente en el artículo 85, el referido Anteproyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical establece:

Después de seis meses de vigencia de la convención colectiva, cualquiera de las partes puede solicitar su revisión y actualización parcial cuando surjan circunstancias que hagan imposible su cumplimiento o que desvaloricen significativamente los beneficios que consagra para los trabajadores, o cuando sobrevengan situaciones excepcionales que requieran una regulación.

En dicho título se establecen reglas comunes para la negociación colectiva en sector privado y público, con algunas directrices menores para atender las normas estatutarias en el sector público, y niveles múltiples de negociación con articulación, desde la negociación de empresa hasta por rama de actividad.

Y finalmente, la estructura del Anteproyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical concluye con el Título V de los “Conflictos Colectivos y Medios de Prevención y Solución”, en el que se establecen las normas generales sobre los procesos de arbitraje, mediación, solución directa entre las partes, dentro del diálogo social. Igualmente se regula el derecho a huelga en base a los criterios de la OIT, como los servicios esenciales que no pueden ser paralizados, siendo más reducidos que los establecidos actualmente, brindando mayores oportunidades para la acción conflictiva de los trabajadores.

Conclusiones

Vistos como han sido los elementos esenciales de la libertad sindical colectiva reconocidos en la normativa laboral venezolana, posteriormente la problemática y proceso en torno a la Comisión de Encuesta del Consejo de Administración de la OIT por la violación a tales derechos; el accionar jurisdiccional de la sociedad civil y del movimiento sindical en contra de disposiciones del DLOTTT, en materia del Derecho Colectivo del Trabajo que violaban el convenio 87 sobre libertad sindical de la OIT, y finalmente la iniciativa legislativa del movimiento sindical con el Anteproyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical, se puede concluir que la libertad sindical no es un concepto estático o una entelequia del idealismo, alejada de la materialidad histórica en torno al trabajo, sino que está íntimamente vinculada a la praxis de los procesos de los actores labores en sus relaciones de trabajo.

Por todo lo dicho, queda claro que es responsabilidad del Estado velar por la aplicación de los Convenios Internacionales del trabajo en materia de libertad sindical, específicamente el Convenio 87 de la OIT, ratificado (libremente) en el año 1982, por lo que debe imperar el respeto a sus contenidos, por parte de la normativa que sancionen las autoridades competentes del Estado venezolano, sin imponer condiciones a la libertad sindical.

Ante la problemática que afronta la libertad sindical en Venezuela, siendo ampliamente reconocido como un derecho humano en instrumentos de Derecho Internacional Público, y asumido y defendido en

espacios multilaterales de estados y actores laborales como la OIT, al movimiento obrero venezolano, pese al reto que comporta el difícil contexto político del país, y la situación del movimiento sindical en el mundo, le corresponde ahora recomponerse, y retomar su papel histórico en las relaciones laborales, para presionar los cambios necesarios en el adverso contexto normativo y práctico venezolano, para procurar conquistar una libertad sindical efectiva.

Referencias Bibliográficas

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela". Gaceta Oficial No. 36.860. Caracas, 30 de diciembre de 1999. Corrección y reimpresión. Gaceta Oficial No. 5.453, Extraordinario. Caracas, 24 de marzo de 2000.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica del Poder Electoral". Gaceta Oficial No. 37.523. Caracas, 19 de noviembre de 2002.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo". Gaceta Oficial No. 38.236. Caracas, 26 de julio de 2005.

BARRIOS, Froilán (2015). "La desintegración del mundo del trabajo como política de Estado". En: BALZA, Ronald. **Venezuela 2015: Economía, Política y Sociedad**. Caracas. Fundación Konrad Adenauer. Universidad Católica Andrés Bello.

CARBALLO MENA, César (2012). **La Libertad sindical. La perspectiva de los Derechos Fundamentales**. Caracas. Editado por Fernando Parra Aranguren.

CENTRAL SINDICAL ALIANZA SINDICAL INDEPENDIENTE (2017). "Anteproyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical". Venezuela.

COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE LA OIT (2006). **Libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.** Quinta Edición. Ginebra.

GOIZUETA, Napoleón (2020). **Visiones plurales de la libertad sindical en Venezuela.** Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET). Valencia. Universidad de Carabobo.

ITURRASPE, Francisco (2013). "Regulación jurídica de las organizaciones de trabajadores a propósito de la reforma de la ley del trabajo". En: BONILLA GARCÍA, JOSUÉ; GARCÍA CHACÓN, Gustavo y LAURINO TORREALBA, Luis (Coordinadores). **El movimiento sindical venezolano: distintas aproximaciones, un diagnóstico. En homenaje a: José Ignacio Urquijo S.J.** Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

LUCENA, Héctor (2019). **Modernización Productiva y Negociación Colectiva.** Valencia. Ediciones Universidad de Carabobo. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS).

LUCENA, Héctor (2020). **Visiones plurales de la libertad sindical en Venezuela.** Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET). Valencia. Universidad de Carabobo.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL PROCESO SOCIAL DEL TRABAJO (2019). "Respuesta del Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela al Informe de la Comisión de Encuesta de la OIT". Disponible en: https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB341/ins/WCMS_773046/lang--es/index.htm. Fecha de consulta: 28-08-2020.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2008). "La Libertad de Asociación y la Libertad Sindical en la Prácti-

ca: Lecciones Extraídas. Informe del Director General. Informe Global con Arreglo al Seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo". Conferencia Internacional del Trabajo. 97ª Reunión, 2008. Informe I (B). Ginebra.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2014). "Informe final de la discusión Foro de diálogo mundial sobre los salarios y el tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado". Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/meetingdocument/wcms_345741.pdf. Fecha de consulta: 30-08-2020.

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS (2019). "Informe de la Oficina de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre Venezuela". Disponible: <https://www.ohchr.org/es/2019/07/un-human-rights-report-venezuela-urges-immediate-measures-halt-and-remedy-grave-rights>. Fecha de consulta: 20-08-2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1948). "Convenio 87 relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación". Gaceta Oficial N° 3.011, Extraordinario. Caracas, 03 de septiembre de 1982.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1949). "Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva". Gaceta Oficial N° 28.709, Extraordinario. Caracas, 22 de agosto de 1968.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1998). "Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo". Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf. Fecha de consulta: 23-08-2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2018). **Libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical**. Sexta Edición. Ginebra.

PODETTI, Humberto (1997). “Los principios del Derecho del Trabajo”. En: DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio (Coordinadores). **Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. México. Universidad Nacional Autónoma de México. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. “Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo”. Gaceta Oficial No. 38.426. Caracas, 28 de abril de 2006.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. “Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras”. Gaceta Oficial No. 6.076, Extraordinario. Caracas, 07 de mayo de 2012.

RICHTER, Jacqueline (2020). **Visiones plurales de la libertad sindical en Venezuela**. Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET). Valencia. Universidad de Carabobo.

SALDIVIA ALARCÓN, Eleana (2005). “Tutela efectiva de la libertad sindical frente al diálogo social”. En: **Ensayos Laborales**. PARRA ARANGUREN, Fernando (Editor). Caracas. Tribunal Supremo de Justicia. Colección Estudios Jurídicos N° 12.

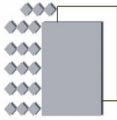
SUPIOT, Alain (2008). **Derecho del Trabajo**. Buenos Aires. Editorial Heliasta.

TAJGMAN, David y CURTIS, Karen (2002). **Guía Práctica de la libertad sindical. Normas, principios y procedimientos de la Organización Internacional del Trabajo**. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA CONSTITUCIONAL (2003). Expediente 00-2569. Disponible: <https://www.tsj.gob.ve/sentencias-sc>. Fecha de consulta: 20-09-2020.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA CONSTITUCIONAL (2019). Sentencia número 170 de fecha 4 de julio de 2019. Gaceta Oficial No. 41.681. Caracas, 26 de julio de 2019.

VILLASMIL PRIETO, Humberto (2003). **Fundamentos de Derecho Sindical Venezolano**. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello. Impresos Miniprés, C.A.



GACETA LABORAL
Vol. 28, No. 1. Enero - Abril 2022

Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela

ISSN 1315-8597 - Depósito Legal pp 199102ZU43 - Depósito Legal ppi 201502ZU4639

Contenido

Artículos

Salud y trabajo en la sociedad del rendimiento y cansancio elocuente. Vías de salida 8

Health and work in the performance society and eloquent fatigue. Exit routes

Nelson Enrique Camba Trujillo

Aspectos esenciales de la libertad sindical en las relaciones laborales venezolanas 22

Essential aspects of union freedom in Venezuelan labor relations

Nuvia Pernía Hoyo

Diony Alvarado Pinto

Teletrabajo su importante impulso en el contexto de la pandemia del SARS-CoV-2. Oportunidad o alternativa de empleo 45

Telework its important boost in the context of the SARS-CoV-2 pandemic. Opportunity or alternative employment

Juan Carlos Araujo Cuauro

Cuenta

Repartidores, Repartidoras 64

Juan Garcia Vara