

ALCANCES Y LIMITACIONES DEL EJERCICIO
SINDICAL EN EL AMBITO LABORAL.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN DE PASANTIAS Y TRABAJO DE GRADO.

LOS ALCANCES Y LIMITACIONES DEL
EJERCICIO SINDICAL EN EL AMBITO LABORAL.

Tutor: Autor
Abg. Yocasta Martínez Ricardo A. Gonzalez Lugo
CI: 23.791.292

San Diego, Octubre 2019



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN DE PASANTIAS Y TRABAJO DE GRADO.

ANALIZAR LOS ALCANCES Y LIMITACIONES
DEL EJERCICIO SINDICAL EN EL AMBITO
LABORAL

Tutor:
Abg. Yocasta Martínez

Autor
Ricardo A. Gonzalez Lugo
CI: 23.791.292

Constancia de aceptación

Nombre, firma y cédula del primer jurado

Nombre, firma y cédula del segundo jurado

Nombre, firma y cédula del tutor académico

San diego, Octubre 2019

DEDICATORIA

Este trabajo investigativo se lo dedico principalmente a mis padres, quienes fueron los que me forjaron como la persona que soy hoy en día, y quienes pusieron su esfuerzo y apoyo a lo largo de la carrera para poder cumplir esta meta, ya que sin ellos no fuese posible, a mis amigos que estuvieron y están siempre ahí dándome de su apoyo, a los compañeros de clase que de alguna u otra forma me han ayudado y aportado algo de valor y sabiduría.

AGRADECIMIENTOS

Son muchas personas las que han contribuido en el proceso y conclusión de este trabajo. Principalmente le agradezco a mis padres por haberme dado la oportunidad de estudiar esta o cualquier otra carrera que quisiera.

Acada uno de los profesores que me he topado a lo largo de la carrera, por compartir y aportar todo su conocimiento y sabiduría, por participar en mi formación como profesional.

ÍNDICE GENERAL

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTOS.....	5
RESUMEN.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	12
Planteamiento del problema.....	12
Formulación del problema.....	24
Objetivos de la investigación.....	26
Objetivo general.....	26
Objetivos específicos.....	26
Justificación de la investigación.....	25
Limitaciones de la investigación.....	27
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	27
Antecedentes de la investigación.....	28
Bases teóricas.....	33
Bases legales.....	44
Definición de términos básicos.....	44
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	75
Tipo de investigación.....	76
Métodos y técnicas de investigación jurídica.....	77
Fases metodológicas de la investigación.....	78

Fase I.....	78
Fase II.....	78
Fase III.....	79

CAPITULOIV: RESULTADOS, CONCLUSIONESY

RECOMENDACIONES.....	80
-----------------------------	-----------

Resultados del estudio.....

Conclusiones.....	80
-------------------	----

Recomendaciones.....	83
----------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	84
--	-----------



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN DE PASANTIAS Y TRABAJO DE GRADO.
ANALIZAR LOS ALCANCES Y LIMITACIONES
DEL EJERCICIO SINDICAL EN EL AMBITO
LABORAL.

Tutor:

Autor

Abg. Yocasta Martínez

Ricardo A Gonzalez Lugo

CI: 23.791.292

Resumen

La presente investigación se llevó a cabo con la finalidad de Analizar los alcances y limitaciones del ejercicio sindical en el ámbito laboral existentes en la normativa vigente en el ejercicio de sus funciones. Determinar la injerencia o extralimitación en funciones que no les competen al momento de ejercerlas; que establece la ley sobre el ejercicio de los mismos en el ámbito laboral, demostrando que dentro de este, dichos sindicatos se extralimitan en las funciones ejercidas establecidas en la ley; y por ser esta una investigación de tipo documental descriptiva que va a permitir el análisis de sus doctrinas. En su marco teórico se han incluido criterios de autores venezolanos y extranjeros que hacen referencia a que es un sindicato y cuál es su correcto funcionamiento. El abordaje teórico está basado en la revisión bibliográfica de los autores en cuanto a los alcances y limitaciones del ejercicio sindical en el ámbito laboral. La presente investigación se apoya en un diseño documental, pues se basa en el análisis e interpretación de datos, provenientes de fuentes tanto primarias como secundarias, el tipo se trata de una investigación descriptiva, ya que se describe la evolución, alcance y limitación en el ejercicio sindical en el ámbito laboral en Venezuela

Descriptores: Limitaciones, actividades, ejercicio, sindicato y tribunales.

INTRODUCCIÓN

En el marco de la Constitución de la República Bolivariana, Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.

La libertad sindical constituye el derecho de los trabajadores y empleadores a organizarse, en la forma que estimaren conveniente y sin autorización previa, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales ejerciendo la acción o actividad sindical sin más restricciones que las surgidas de la ley. La libertad sindical incluye una esfera individual y una colectiva. La primera permite al individuo organizarse en la forma idónea a sus intereses así como afiliarse a sindicatos y demás organizaciones de representación colectiva, entre otras. La segunda constituir federaciones o confederaciones sindicales, incluso en el ámbito internacional en la forma más conveniente para el colectivo al tiempo de redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su programa de acción.

Como principal finalidad las organizaciones sindicales deben velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones antes las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones. En el presente trabajo de investigación se desarrolla un estudio referido a “La Libertad y Autonomía Sindical: Factores de Equilibrio en los Procesos de Negociación y Estabilidad Laboral en Venezuela”, en el cual convergen múltiples opiniones fundamentadas en definiciones conceptuales

similares, cuya raíz se destaca en la historia y el origen del objeto de estudio en ámbitos internacionales.

En Materia Laboral, hoy por hoy existe ese gran desafío, entre el equilibrio en los procesos de estabilidad y negociación establecidos en Venezuela, basados en esa libertad y autonomía sindical como derecho y obligaciones derivadas del hecho social trabajo, tomando en consideración que en la última década nuestro ordenamiento jurídico laboral ha sufrido una serie de transformaciones de carácter legislativo, que han dado origen a una intensificación de protección jurídica del trabajador frente al patrono.

Esa política de Estado arraigada tan estrictamente en la legislación Venezolana como es en sí, la Estabilidad Laboral, hace necesario describir y analizar las bases legales que han servido de normativa jurídica en el interés de darle legalidad a esta investigación como los diferentes estudios que la doctrina ha realizado en el tema de estudio.

La libertad sindical, en Venezuela como en la mayoría de todos los países se establece como parte del proceso político, a pesar de que se fundamenta en la lucha de los derechos de los trabajadores como un pronunciamiento social, sin embargo; la conveniencia o no de que el movimiento sindical en Venezuela preserve su autonomía e independencia depende del cauce político en la actualidad centralizado en y desde el ejecutivo nacional.

En tal sentido han sido muchas las controversias asociadas al tema de la Libertad Sindical en Venezuela y su incidencia como factores de equilibrio en los procesos de negociación y estabilidad, por lo que a través del presente estudio documental se analizaron los aspectos más relevantes con el fin de desglosar los elementos implícitos en la realidad de la situación actual que

enfrentan los sindicatos y la forma que asumen y ejercen sus derechos tras la práctica de su autonomía, bajo un intenso y dividido clima político.

La investigación desarrollada bajo un proceso metodológico de tipo descriptivo, con un nivel analítico se fundamenta bajo un esquema consecuente con las distintas referencias bibliográficas que lo permitan, de los distintos medios impresos y electrónicos para su consulta.

Por lo que para entender con mayor exactitud, se desarrolló esta investigación en cuatro capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

En el **Capítulo I** se presenta la problemática y la formulación del estudio, la justificación del estudio, objetivo general y específicos, los alcances y limitaciones.

Por su parte en el **Capítulo II**. Se reseña el Marco Teórico, el cual contiene investigaciones que describen los antecedentes, así como también las bases teóricas que fundamentan el tema estudiado; de igual modo las bases legales donde se pueden observar los aspectos esenciales que conforman de dicha investigación y por último, y no menos importante la definición de términos.

Siguiendo las secuencias de responder los objetivos, en el **Capítulo III** se desarrolla el Marco Metodológico, utilizando los procedimientos para definir el tipo, técnicas de investigación, así como las fases metodológicas, que permitan lograr la construcción y Desarrollo de los objetivos.

Finalmente, en el **Capítulo IV** se establecen los resultados obtenidos, conclusiones y recomendaciones en la presente investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Antes de hablar de “sindicato” debemos tener claro el origen de la palabra “Trabajador”. El significado de la palabra trabajador es uno de los más utilizados diariamente por las personas, estando presente en una inmensidad de espacios y, por lo mismo, portando significaciones diferentes.

La palabra «trabajo» deriva del latín tripalium, que era una herramienta parecida a un cepo con tres puntas o pies que se usaba inicialmente para sujetar caballos o bueyes y así poder herrarlos. También se usaba como instrumento de tortura para castigar esclavos o reos. De ahí que tripaliare significa ‘tortura’, ‘atormentar’, ‘causar dolor’, por ende deriva la palabra “trabajador”.

La palabra “Sindicato” proviene del griego síndicos, de sin "junto" y un derivado de dike "justicia". En su sentido amplio, asociación de personas morales o físicas que tiene por objeto la representación y la defensa de sus intereses comunes. Sin embargo, en su acepción corriente, se trata de las asociaciones de obreros y de empleados, de una profesión (sindicato de oficio) o de una rama industrial (sindicato de industria), que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses inmediatos: salarios, horarios, condiciones de trabajo, de seguridad, etc.

Un sindicato no es más que una organización integrada por trabajadores en defensa, desarrollo y protección de sus intereses sociales, económicos y

profesionales relacionados con su actividad laboral, respecto al centro de producción, con el empleador con el que están relacionados contractualmente.

Luego de una definición corta pero precisa, podemos adentrarnos un poco más en los mismos, comenzando de donde provienen; conociendo un poco más la historia del mismo antes de explayarnos profundamente en el tema.

La historia sindical comenzó con la revolución industrial y la democracia moderna, cuando la esclavitud comenzó a ser abolida legalmente y el trabajo asalariado a generalizarse. A menudo se pone como precedente la Revolución Francesa, que provocó la quiebra del sistema feudal y el reconocimiento por primera vez de ciertos derechos de la clase obrera.

Durante más de un siglo, la acción colectiva de los trabajadores (sindicatos, huelga, convenios colectivos) fue considerada generalizadamente como un crimen. Es en Europa, y más concretamente en Inglaterra, donde aparecen los primeros movimientos obreros, como el ludismo conducido por Ned Ludd, rompedores de máquinas (1810-1811).

Un elemento importante que influyó en la defensa de los derechos de los trabajadores fue la encíclica "Rerum Novarum" lanzada el 15 de mayo de 1891, por el Papa León XIII

Una encíclica es una carta que dirige el Papa a obispos o fieles en donde expone la doctrina de la Iglesia en puntos concretos. Y una de las más importantes de la Historia es precisamente la que comienza con las palabras Rerum Novarum, lanzada por el Papa León XIII el 15 de mayo de 1891

En esa época se estaba en plena Revolución Industrial, lo que supuso un cambio brutal en la sociedad, sobre todo para los trabajadores. La cuestión obrera fue un drama muy doloroso debido a que la tecnología relegó al trabajador a la categoría de máquina. El más fuerte ganaba, a costa siempre del débil. Al final la clase trabajadora sufrió una explotación muy grande y clara, terminó protestando y creando malestar social.

La Iglesia no podía hacer oídos sordos ante unos derechos humanos que estaban siendo pisoteados. Al principio, su postura ante este problema se limitó sobre todo a las ayudas caritativas. Pero el Papa León XIII decidió mojarse con la encíclica *Rerum Novarum*. Ya no se trataba sólo de caridad, sino de justicia. "Es inhumano abusar de los hombres, como si fueran cosas, para sacar provecho de ellos", dice.

El Papa dice que la Iglesia, el Estado, el empresario y el trabajador tienen que trabajar juntos. La Iglesia debe interesarse por los aspectos religiosos y morales; el Estado tiene que intervenir para que haya Justicia; y los trabajadores y empresarios deben organizar asociaciones que les protejan (sindicatos). Y todo esto lo expone la Encíclica con mucho detalle. Se ha dicho que es el mejor documento escrito sobre el tema.

Si algo está claro en la Encíclica *Rerum Novarum* es que la remuneración que el trabajador recibe tiene que ser suficiente para mantener una vida de razonable confort. Si la necesidad o el miedo le hacen aceptar malas condiciones, entonces es víctima de una injusticia. Era la primera vez que la Iglesia exponía con precisión la realidad obrera. Un siglo más tarde, en 1991, Juan Pablo II firmó la Encíclica *Centesimus annus*, en donde se explica la situación laboral tanto de los 100 años anteriores como de la actual. El Papa que firmó la *Rerum Novarum*, León XIII, se distinguió por su profunda preocupación social que le

llevó, por ejemplo, a crear un banco para ayudar a los pobres. En 1878 sucedió a Pío IX en la cátedra de Pedro, con 69 años de edad. Tenía que guiar a la Iglesia en su entrada en el siglo XX. Ha llegado a ser conocido como el primer Papa de las encíclicas y el Papa de los obreros. León XIII abrió las puertas del Archivo Vaticano -de acceso muy restringido durante siglos- a favor de la investigación histórica.

A finales del siglo XIX, los obreros tenían que aguantar jornadas de 18 horas de trabajo intenso, salarios de hambre y miseria y unas condiciones inhumanas de vivienda. También era común la explotación a niños y mujeres en las fábricas. Esta situación tenía que cambiar. Comenzaron las revueltas obreras y las huelgas. La Iglesia se puso de parte del trabajador con la "Rerum Novarum".

Las ideas de Karl Marx tuvieron mucha influencia en los movimientos a favor de los derechos de los trabajadores y la creación de sindicatos. Pero es hasta finales del siglo XIX, en la medida que se fue conquistando el voto universal y secreto, y la posibilidad de que representantes de los trabajadores y partidos obreros accedieran a los parlamentos y hasta obtener el triunfo electoral en un país, el movimiento obrero toma características nacionales. En este sentido la clase obrera de cada país tiene su propia historia sindical.

En 1862 se creó la Asociación Internacional de Trabajadores, La Internacional, primera central sindical mundial de la clase obrera. Siguiendo en el 1889 la fundación de la Segunda Internacional, que declara al 19 de Mayo como el Día Internacional de los Trabajadores, el cual significa desde entonces un día de movilización y manifestación global de todos los trabajadores del mundo.

A fines del siglo XX, en la globalización, el movimiento obrero comienza a restablecer el protagonismo del sindicalismo internacional y empiezan a

fusionarse y organizarse en Federaciones y confederaciones como: Federación Sindical Mundial (FSM), Confederación Mundial Del Trabajo (CMT) entre otros. También existen sindicatos no organizados con las corrientes mayoritarias al ser organizaciones de carácter más independiente se coordinan con otros sindicatos y organizaciones sociales como Solidaridad Internacional Libertaria o la Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT).

El movimiento sindical surge con el fin de destinar el desarrollo de la historia y la organización colectiva de los trabajadores, en dirección a la defensa de sus intereses y de mejores condiciones de trabajo, frente a los empleadores, las organizaciones empresariales y los gobiernos. Sindicato y gremio son palabras habituales para designar las organizaciones de los trabajadores que tienen como fin representar colectivamente los intereses de la clase obrera.

Donde existe una organización sindical que aplique sus acciones se respetan los derechos de los trabajadores, las condiciones de trabajo son mejores y también las perspectivas de desarrollo futuro. A través de la negociación colectiva y de la participación en las instituciones del diálogo social, los sindicatos luchan para proteger y promover los intereses y derechos de los trabajadores que representan y, en la medida que permiten acceder a un gran número de trabajadores, desempeñan un papel importante en la movilización de las fuerzas sociales, tanto en el país como a nivel internacional.

La acción sindical debe impulsar las luchas reivindicativas y combinarlas con mecanismos de proyección política que pase de la lucha económica a la lucha política, mediante la inserción política de la clase obrera en un partido político revolucionario que logre transformar y elevar el nivel de conciencia obrera, con el fin obtener un auténtico avance hacia una proyección cultural, social, económica, política.

El ámbito de la acción sindical cambia de acuerdo con las circunstancias de tiempo y de lugar. Entre las cuales tenemos:

1. En la empresa: las primeras formaciones sindicales surgen para defenderse de los abusos patronales y mejorar las condiciones de trabajo.
2. En las profesiones: el sindicalismo se va uniendo según ramas ocupacionales formando federaciones regionales y confederaciones nacionales, con lo cual aumenta su capacidad de negociación en orden a la defensa de los intereses de los trabajadores.
3. En la economía nacional: El Estado debe tomar en cuenta a la fuerza sindical; la discusión obrero-patronal pasa a ser una discusión obrero-estado, y la discusión de los convenios colectivos de trabajo, son un ejemplo del ámbito en que operan los sindicatos en esta nueva fase.

En Venezuela sin embargo La Ley orgánica del Trabajo en su artículo 410 establece que los sindicatos pueden ser de:

1. **Trabajadores y Patronos:** el Art. 410 señala las posibilidades agremiarles no solo los trabajadores como tradicionalmente se conoce, sino también los empleados o patronos. Algunos fundamentan esta clasificación en el interés de preservar los intereses clasistas, así tenemos que el Art. 411 de la misma ley que los sindicatos de trabajadores pueden ser:
2. **De Empresa:** La Ley Orgánica del Trabajo, en su Art. 412 establece que "Son sindicatos de empresas, los integrados por trabajadores de cualquier profesión que presten servicios en una misma empresa, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones".

3. **Profesionales:** La Ley Orgánica del trabajo (1990), en su Art. 413 establece que "son sindicatos profesionales los integrados por trabajadores de una misma profesión u oficio o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una distintas empresas".

El Art. 413 prevé la posibilidad de que trabajadores que viven habitualmente de su trabajo pero sin estar en situación de dependencia respecto a uno o varios patrones (no dependientes), constituyen sindicatos profesionales, reforzando el Art. 40 de la misma Ley.

En tal sentido, podemos pasar un poco por lo que es la historia de los sindicatos, desde sus inicios hasta su actualidad.

Inicios de la actividad sindical en el país:

La inversión extranjera realizada durante el mandato de Antonio Guzmán Blanco (1870-1888) permitió el desarrollo de algunas actividades: extracción de asfalto del lago de Guanoco, de azufre en El Pilar, de carbón en Naricual, de oro en El Callao; navegación lacustre, fluvial y costanera; ferrocarriles; incipientes industrias; obras públicas; casas de comercio, etc.; donde, en forma inequívoca, se dieron relaciones de trabajo típicamente capitalistas y se encontraron embriones organizativos de asociaciones de trabajadores, así como el inicio de la lucha por mejorar las condiciones de trabajo.

A tal efecto, se reunió en Caracas, el 28 de octubre de 1896, un Congreso Obrero, bajo la presidencia de Alberto González Briceño. El Congreso Obrero de 1896 incluyó la participación de diferentes gremios de carácter más bien artesanal que proletario: sastres, tipógrafos y cigarreros. Su temario abarcaba una gran cantidad de puntos como propagar la instrucción popular o estudiar la necesidad de establecer las sociedades cooperativas en Venezuela, al mismo tiempo que auspiciaba la formulación de un reglamento para la unión de las

sociedades benéficas de Caracas con el fin de fomentar la economía entre las clases obreras.

La muerte del General Juan Vicente Gómez fue el hecho que permitió la creación formal de las organizaciones sindicales. A partir de 1936 con el gobierno de Eleazar López Contreras, se inició una campaña por parte de las organizaciones políticas y del propio presidente de la república, tendente a lograr la sindicalización masiva de los trabajadores. La idea fue acogida prontamente e incluso superó con creces las expectativas de quienes la habían auspiciado y propagado. La importancia de unirse en sindicatos cobro fuerza entre los obreros, llegando a lograrse la estructuración de una federación obrera de Venezuela, cuyo objetivo era extender su acción a todo el país. El I Congreso de Trabajadores de Venezuela se comenzó a organizar a mediados de 1936 y sus promotores fundamentalmente fueron la Confederación Sindical Obrera de Venezuela y la Asociación Nacional de Empleados (ANDE), que invitaron a todos los sindicatos del país a que formaran federaciones regionales y eligieran sus delegados para este evento nacional.

Aparición de los partidos políticos en el país

A nivel internacional tomaban auge las ideas comunistas y social-demócratas, ese mismo año de 1936 salieron a la luz pública varias organizaciones políticas entre las que se encontraban: AD, COPEI, PCV Y URD iniciándose así con fuerza política la creación de los movimientos sindicales en el país.

En el año 1937 el mismo Eleazar López Contreras disuelve los partidos de izquierda, expulsa a 45 políticos revoltosos del país y con ello desmantela la recién formada CTV

En 1941 y ante el auge de la explotación petrolera en el país, se reúnen un grupo de sindicatos formados en las diferentes empresas que trabajaban para tal industria creando la Unión Sindical Petrolera de Venezuela la cual a futuro (1947) sería la impulsora de la creación de la CTV.

La CTV o Confederación de Trabajadores de Venezuela toma fuerza de la mano de Acción Democrática hasta que es disuelta por el régimen de Marcos Pérez Jiménez hasta el 23 de Enero del 1958 y sufre una división grave en el año 1961 al crearse disputas con los integrantes de los partidos de izquierda PCV, MIR y URD con lo que se crea la CUTV o Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela dividiendo de nuevo a los venezolanos por razones meramente de doctrina y no de defensa de los intereses del trabajador.

Los Sindicatos se convirtieron en verdaderos defensores de la condición laboral, aportando ideas y soluciones a aquellos problemas en que la empresa no poseía sensibilidad y garantizaron un tratamiento bajo la visión de la igualdad de condiciones para todo el personal cuando en su momento el trabajador solo era un "recurso" de dicha empresa. En la actualidad la politización y dogmatización de los sindicatos ha desvirtuado su trabajo y alcance dividiendo más a los trabajadores que unirlos, dando más importancia al carácter político que a la situación real y a intereses comunes de todos los trabajadores.

Los sindicatos constituían un pilar de este sistema político con la función principal de integrar política y socialmente a los trabajadores. El estado reconocía a los sindicatos como representantes legítimos de los intereses de los trabajadores y les concedía posibilidades de participación muy atractivas en todas las decisiones que tenían que ver con la clientela sindical. En

contrapartida los sindicatos se comprometían a conservar la paz laboral y canalizar sus reclamos a través de las instancias estatales.

La influencia de AD y otros partidos sobre la central obrera dominante CTV limitaba la autonomía y el margen de acción de los sindicatos. También la legislación laboral era muy restrictiva e intervencionista. Las prescripciones de la ley laboral de 1974 prácticamente imposibilitaban el ejercicio del derecho de huelga, y otra ley del año 1990 obligaba a la jefatura sindical a revelar su gestión financiera, bajo la amenaza de ser intervenida por instancias de control estatales en caso de incumplimiento. Por otro lado, la CTV disponía de un grupo parlamentario propio que podía proponer proyectos de ley para reformas favorables a los trabajadores. La relación con el estado pasaba a través del ministerio de trabajo 1 que favorecía los sindicatos de su agrado, por ejemplo concediéndoles un trato preferencial en negociaciones salariales.

El 8 de abril de 1999 tuvo lugar un congreso extraordinario de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), en el cual se llegó a una decisión impensable poco tiempo antes: la cúpula de esta entidad sindical sería escogida mediante elecciones universales, directas y secretas, hecho inédito en el mundo sindical internacional. Tan drástica decisión solo era comprensible en el marco del cambio político que acababa de ocurrir: Hugo Chávez Frías ascendía al poder después de una campaña radical contra el establishment, dentro del cual incluía a la mayor central sindical del país.

Las cualidades de tales elecciones, que a la larga se convertirían en un estorbo para la propia renovación, respondían a un viejo reclamo sostenido por parte de la izquierda y dirigentes sindicales de tendencia clasista de democratizar esa central. Se consideraba a la CTV tomada por una burocracia corrupta, autoritaria e ineficiente, además de corresponsable de la difícil situación

económica de la década que terminaba, ya que, a cambio de ofrecer paz laboral, había mantenido con el poder una relación privilegiada que le garantizó el monopolio de la representación de los trabajadores y la represión de las opciones sindicales que la enfrentaban; rasgos estos propios de un sistema neo corporativo como el que imperó hasta comienzos de los años 90 y que se trataría de revivir justo antes de las elecciones de finales de esa década. Sin embargo, hay que decir –nobleza obliga– que el buró sindical del viejo partido Acción Democrática (AD), que ha controlado históricamente la CTV, supo también hacerse de un gran poder y respeto dentro de su partido y que conocía todo el aparataje de la negociación colectiva como ninguna otra fuerza sindical¹.

Parte del sindicalismo crítico creyó llegada su hora con la asunción de Chávez y respaldó sus medidas de carácter interventor –mucho más drásticas que las implementadas hasta entonces–, con la ilusión de forzar la depuración del movimiento sindical desde afuera. Fue un tiempo en el que la CTV. Se vio atacada por todos los flancos, y algunas de esas medidas quedarían incluidas dentro de la nueva Constitución de la República (sancionada por referéndum el 15 de diciembre de 1999), mientras que otras serían abandonadas gracias al juicio condenatorio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por ser violatorias de la libertad sindical. Sin embargo, dos de ellas, igualmente violatorias, sí llegaron a imponerse: en primer lugar, la realización de un referéndum a escala nacional para determinar si llevar a cabo o no elecciones sindicales; y, en segundo término, la designación del Consejo Nacional Electoral (CNE) como responsable de la organización de las elecciones sindicales.

La primera iniciativa tuvo un efecto contrario al esperado por el gobierno, pues, entre otras cosas, propició la deserción de sindicalistas oficialistas, que estuvieron en desacuerdo con que toda la población opinara sobre un asunto

que solo concernía a los trabajadores sindicalizados, y coadyuvó a la recuperación de la CTV, junto con la consolidación de una nueva figura (Carlos Ortega), surgida de una exitosa huelga petrolera del año anterior. La segunda iniciativa se convertiría en una traba permanente para la renovación sindical.

Fueron tantas las acciones en contra de la CTV que, a finales de 2001, el desconocimiento gubernamental del resultado de sus elecciones internas y la imposición de un nuevo Estatuto de la Función Pública operaron como gotas que rebalsaron el vaso y dieron inicio a movilizaciones callejeras a gran escala. Pero, a fin de cuentas, la recién recuperada legitimidad de la CTV no duraría mucho, porque la mala interpretación de los intereses de sus afiliados y, sobre todo, la evaluación equivocada de sus propias fuerzas políticas la conducirían a asumir el liderazgo de las luchas contra el gobierno, lo que trascendía sus posibilidades. La articulación de sus protestas con las de la federación de empresarios fue fraguando una conjunción entre ambos actores (contra natura, la llamarían algunos), que perdería su cariz laboral original para terminar siendo una alianza de carácter político dirigida a forzar la salida de Chávez del poder.

Ciertamente, esto no respondió a un mero capricho, pues ya se vislumbraba el peligro que corría la democracia, pero el hecho es que el actor laboral dejó de serlo para convertirse en actor político. El rotundo fracaso de la huelga general que comenzó en diciembre de 2002 y se extinguió entre febrero y marzo de 2003 sigue todavía resonando en la CTV, pues nunca más pudo recomponerse de ese golpe. Su dirigencia fue identificada como la culpable de los despidos posteriores a la huelga, frente a los cuales casi nada pudo hacer, al igual que en 2004 frente a los miles de despidos que se dieron en la administración pública como consecuencia de la publicación de los nombres de los firmantes a favor de la realización de un referéndum revocatorio contra Chávez.

En contrapartida, en ese momento surgió una nueva central sindical que agrupaba a los dirigentes sindicales afectos al presidente, la Unión Nacional de los Trabajadores (UNT), que logró captar parte importante de los sindicatos de base de la CTV y pasó a convertirse en la punta de lanza de la acción gubernamental en el mundo laboral. En los siguientes cuatro años, esa central respaldaría las numerosas iniciativas del Ministerio del Trabajo, tales como las experiencias cogestionarías, la formación de cooperativas de trabajo asociado y las expropiaciones de empresas, ensayos todos improvisados que terminarían en estrepitosos fracasos (y como una de las causas del grave desabastecimiento actual). La UNT y el mismo Ministerio del Trabajo serían además los promotores de la creación de cientos de sindicatos paralelos, con el objetivo de eliminar aquellos que todavía pertenecían a la CTV o que simpatizaban con los partidos opositores al gobierno. En síntesis, esos primeros años (1999-2003) fueron determinantes para comprender lo que ha sido la historia del movimiento sindical venezolano desde entonces.

1.2 Formulación Del Problema

Considerando las reflexiones emitidas, surge en el autor una serie de preguntas e interrogantes que motivaron y orientaron para centralizar el problema o resolverlo dentro de este trabajo, preguntas estas que sirvieron para formular los objetivos a seguir en la resolución de esta investigación, siendo las siguientes:

Según lo anteriormente expuesto surge la siguiente interrogante:

¿Los sindicatos ejercen realmente sus funciones en el ámbito laboral?

1.3 Justificación del Problema

El presente trabajo está caracterizado de una notable importancia ya que va sentar un precedente en materia investigativa dentro de la línea del derecho laboral en la universidad José Antonio Páez, aunado a esto se desarrolla la vertiente del conflicto jurídico entre patrono y trabajador ya que en la actualidad en el ejercicio sindical se puede apreciar una violación en el ejercicio de los mismos por parte del Patrono contra el trabajador en el sector público y por parte del Trabajador hacia el patrono en el sector privado, no cumpliéndose la normativa establecida en la ley para el correcto funcionamiento de los mismos.

La importancia de la investigación obedece, a un criterio de aplicación errado que tiene los representantes del empleador sobre los derechos colectivos del trabajo de los Secretarios y Alguaciles de los Tribunales, por disposición de la existencia de estamentos preconstitucionales que niegan la los derechos sobre la libertad sindical y desconocen la progresividad de los derechos sindicales contenidos en el Estatuto Internacional del Trabajo y los distintos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), suscritos y ratificados por el Estado Venezolano, así como en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En este contexto, merece relevancia verificar en la realidad como se materializan los derechos colectivos en la administración de justicia en especial en el Poder Judicial, órgano rector de la administración de justicia en Venezuela.

Esta comprobación, tiene un valor como trabajo de investigación para la Universidad de Carabobo, porque sirve de guía o marco referencial para los estudiantes de derecho en cuanto a los derechos laborales de los empleados públicos judiciales (Secretarios y Alguaciles).

En el área de investigación y documentación reviste una importancia significativa por cuanto los profesionales del derecho en ejercicio, que ostente la representación de funcionarios judiciales en los momentos de conflictos laborales, tendrán una información real de la relación de empleo público y el ejercicio de las actividades sindicales.

1.4.Objetivos de la Investigación:

1.4.1.Objetivo General

Analizar Los Alcances Y Limitaciones Del Ejercicio Sindical En El Ámbito Laboral.

1.4.2 Objetivos específicos.

1. Interpretar como la relación entre patronos y trabajadores afecta el correcto funcionamiento de los sindicatos.
2. Definir los principios y garantías constitucionales que regulan la actividad sindical dentro del territorio nacional.
3. Identificar cuáles son las limitaciones que tienen los sindicatos para ejercer sus funciones según lo establece la ley.

1.5. Alcance

El trabajo se orientó al desarrollo de Analizar Los Alcances Y Limitaciones Del Ejercicio Sindical En El Ámbito Laboral, orientada a lograr la eficiencia de la gestión sindical y alcanzar beneficios relacionados entre los trabajadores y el patrón en el correcto funcionamiento de los mismos.

El alcance de este consistirá en datos necesarios que serán obtenidos de la información y documentación. Y que servirá para elaborar las estrategias que permitan optimizar y llevar un procedimiento adecuado en las actividades sindicales dentro del territorio nacional.

1.6. Limitaciones del Estudio

El presente estudio presenta la limitación del tiempo para realizar dicho informe, otorgado por la universidad para la realización del mismo, así como también la limitante en relación al transporte del Municipio Valencia al Municipio San Diego, diariamente para poder cumplir con las actividades académicas.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

El marco teórico no es más que el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico, que tiene como propósito dar soporte al problema planteado. Así mismo, permite la comparación de los modelos que ya están descritos, aunado a ello permite señalar o dar a conocer otras investigaciones realizadas por diversos autores. De allí pues que, Balestrini (2002) señala que:

El marco teórico del proyecto de investigación es en primer lugar, la definición del paradigma teórico epistemológico que orienta el sentido y las líneas de acción de la investigación. En segundo lugar, aquellos enfoques teóricos derivados del paradigma que ha sido definido, vinculados con algunas dimensiones de análisis del problema. En tercer lugar, referir en la medida de lo posible otras investigaciones que se han realizado, inherentes al problema en estudio (p.92).

De lo descrito anteriormente, radica la importancia del marco teórico ya que a través del mismo se le da soporte al tema planteado así como también se puede decir que, en la actualidad se elaboran numerosas investigaciones y para ello citaremos algunas que se han realizado la cual servirán de plataforma para la comprensión del objeto de estudio.

2.1. Antecedentes De La Investigación.

Para dar soporte al objeto de estudio se reseñan los antecedentes de investigaciones anteriores, que van a dar sustento al actual trabajo bajo investigativo. En ese sentido Arias (2006) lo describe como “Los Antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones”. Por tanto los antecedentes que a continuación se presentan, contienen aporte y servirán como base para el desarrollo de la investigación.

En la revisión realizada sobre trabajos de investigación que se relacionan con las variables del presente estudio, se encontraron los siguientes:

Continuando en el orden cronológico; se menciona como antecedente el trabajo de Perelló G. Nancy (2005) “Libertad sindical: Negociación Colectiva y Diálogo Social”, presentado en la revista Gaceta Laboral, volumen 11, número 3, año 2005. Este trabajo presentó una visión teórica general sobre los aspectos definitorios del derecho a la negociación colectiva en Venezuela, así como de la acepción diálogo social tripartito, para interrelacionarlos y precisar cómo la afectación del mencionado derecho, como uno de los contenidos esenciales del derecho de la libertad sindical, conlleva indefectiblemente la violación de este derecho humano fundamental y la relación al correcto funcionamiento de los sindicatos.

Asimismo, se analiza cómo se ha desarrollado en Venezuela la “posible institucionalización” del diálogo social, sustentada en el respeto de los interlocutores sociales a negociar colectivamente y en consecuencia, el respeto al derecho a la libertad de la actividad sindical como un principio de garantía constitucional dentro del territorio nacional, para concluir que lejos de evolucionarse se ha involucionado.

Concluyó el estudio la investigadora afirmando que en la medida que se sigan afectando los contenidos esenciales de este derecho, limitando los procesos de negociación colectiva y la institucionalización del diálogo social, más lejos se hallará el modelo venezolano de relaciones laborales de afrontar el tan necesario cambio de la cultura negociar de los actores sociales, de renovarse en la preparación intelectual y académica de éstos, de ampliar sus objetivos visualizando logros sostenibles a mediano y largo plazo, de crear un clima estable no sólo social y políticamente que realmente favorezca procesos de concertación y el respeto del ejercicio del derecho sindical.

En segundo lugar se encuentra un trabajo relacionado con las limitaciones del ejercicio a la libertad sindical de Chirinos, Carlos (2006) titulado “El derecho al Trabajo y a la Libertad Sindical”, propuesto en el área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, Facultad de Derecho, para optar al Título de Magíster en: Derecho del Trabajo. Este trabajo guarda relación con la investigación.

El objetivo general del trabajo de Chirinos fue: “Analizar el alcance y las limitaciones del ejercicio de la libertad sindical en el contexto del derecho laboral Venezolano”. El diseño de la investigación es de naturaleza descriptiva y se apoyó en fuentes bibliográficas.

Expresa el autor entre sus conclusiones, que las políticas públicas se contraponen las normas contenidas en los Convenios OIT (87 y 98) y al artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, olvidándose que la libertad sindical para ejercer sus funciones es un derecho humano es inviolable y no puede ser desconocido ni por los ciudadanos ni por alguna autoridad formal o jerárquica.

Que debe haber una prevalencia de los Convenios OIT 21 en el orden interno y su aplicación inmediata y directa por disposición del artículo 23 de la carta magna Señala, que en materia referida a la actividad y libertad sindical la legislación venezolana ha pasado por reformas laborales, más o menos amplias, en el curso de la última década, inspiradas, en los procesos de cambios políteconómicos y sociales que redundan en la economía del país y en las propuestas sociales y sindicales de los programas establecidos de los gobiernos, siendo sus efectos económicos positivos inexistentes, habiéndose generado, por el contrario, un clima social de descontento muy marcado en las organizaciones de los trabajadores.

Agrega que las organizaciones sindicales han sido afectadas por la política del desmantelamiento de la protección social, de la limitación en la práctica de la actividad sindical, y por la negación del sector gubernamental a reconocer la negociación colectiva como un elemento fundamental del ejercicio de la libertad sindical que afecta el funcionamiento de los sindicatos de forma que esta situación ha creado un debilitamiento de la protección a los trabajadores, y un resquebrajamiento del movimiento sindical Venezolano.

Para Díaz, Rolando. (2009). Director del Instituto para el Desarrollo de la Gerencia Económica y Socio- Laboral. En su investigación documental para el Instituto para el Desarrollo para la Gerencia Económico y Socio Laboral,

titulado Los Sindicatos en Venezuela: De la negociación a la confrontación; comenta en su trabajo que para entender la evolución de los sindicatos en Venezuela hay que comprender el desarrollo histórico del Movimiento Sindical Venezolano, debemos distinguir con claridad las distintas etapas que vivió.

La primera es la época fundacional que abarca desde la década de los años treinta del siglo pasado, y tiene como su hito histórico la huelga petrolero del año 1938. La segunda etapa la podemos situar a la caída de la dictadura del General Marcos Pérez Jiménez (1958) con la Hegemonía del partido Acción Democrática, y se extiende hasta mediados de la década de los noventa. La tercera etapa comienza con el advenimiento al poder del Comandante Hugo Chávez Frías (Diciembre de 1998) y la instalación de la denominada “Revolución Bolivariana. Asimismo el trabajo de investigación elaborado por Suarez Rodríguez, Gerardo Ernesto (2009). Presentado en la Universidad Rafael Bellosillo Chacín, a nivel de Maestría. En su trabajo de investigación

El dialogo social como recurso de la libertad sindical en el ordenamiento Jurídico Laboral Venezolano analiza la tutela de la libertad sindical en el ordenamiento jurídico venezolano enfocándolo desde un punto del dialogo social. El enfoque teórico lo sustento en la Ley Orgánica del Trabajo, (1997) y en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, (1999). Para ello, se afianzo dentro del tipo de investigación documental, descriptiva con diseño bibliográfico.

El autor concluyo que los principios constitucionales que regulan la actividad sindical dentro del territorio nacional se encuentra en estos días seriamente cuestionada. Igualmente determino que los actos lesivos a los derechos sindicales provienen de la administración pública y están dirigidos a

realizar prácticas o actos antisindicales que se pueden tipificar como actos de discriminación sindical o prácticas desleales.

El presente trabajo aporta a esta investigación herramientas que permiten determinar los posibles actos antisindicales que pueden realizarse violando la autonomía que por ley gozan las organizaciones sindicales en Venezuela.

2.2. Bases Teóricas

Las fundamentaciones teóricas que se presenta a continuación son un conjunto de proposición interrelacionadas, que fundamentan y explican aspectos significativos del tema o problema en estudio situándolo dentro de un área específica del conocimiento. Se refieren en si a definiciones y teorías que contribuyen a clasificar y ubicar la investigación, a preestablecer su alcance y a comprender sus implicaciones. Cabe señalar, lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2002) que aduce, las bases teóricas “se enumeran y explican todos aquellos enunciados y autores existentes que son producto de la revisión conceptual del problema y que guardan relación con cada una de las variables que intervienen en la investigación” (p.97). Las fundamentaciones teóricas que se presenta a continuación son un conjunto de proposición interrelacionadas, que fundamentan y explican aspectos significativos del tema o problema en estudio situándolo dentro de un área específica del conocimiento. Se refieren en si a definiciones y teorías que contribuyen a clasificar y ubicar la investigación, a preestablecer su alcance y a comprender sus implicaciones. Cabe señalar, lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2002) que aduce, las bases teóricas “se enumeran y explican todos aquellos enunciados y autores existentes que son producto de la revisión conceptual del problema y que guardan relación con cada una de las variables que intervienen en la investigación” (p.97).

Derechos humanos

Por la naturaleza social del ser humano, así como por la necesidad de garantizar la convivencia armónica y el pleno desarrollo de las personas, se han creado leyes y normas de obligado cumplimiento pero, en muchos casos, ello supuso la reflexión acerca de los "Derechos" y su significado. En la actualidad un concepto del que todos pueden sentirse orgullosos, porque constituye un patrimonio de la humanidad, es el de los "Derechos Humanos". Concepto relativamente reciente, de hecho aparece en 1946 en la Carta de las Naciones

Unidades con la que dicha entidad se constituye. Pero, hay que reconocer, que en el pasado el concepto general ya se conocía y se trataba, genéricamente, como "Derechos del Hombre o Derechos Naturales".

En la actualidad se puede decir, que la fuente de todos los derechos humanos es la dignidad humana. "Partiendo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos podría afirmarse que en términos genéricos los derechos humanos son aquellos que permiten o deben hacer posible una vida racional entre las personas. Esta forma de vida, supone la satisfacción de las necesidades humanas básicas". Estamos hablando de un concepto que busca reafirmar la dignidad de la persona en todas sus relaciones sociales y frente al Estado, reconociéndole una serie de atributos inherentes y consustanciales de todos los seres humanos, sin distinción alguna.

A decir de Nikken, Pedro (1994), comenta que La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, o bien tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización Si esto es así, los Estados al ejercer su poder, se encuentran imposibilitados de menoscabar en forma arbitraria el disfrute efectivo de tales derechos. Es importante recordar que la razón de ser de los Estados es garantizar el bien común, por lo que su autoridad tiene por límite el respeto de la dignidad humana.

Lo que se entiende por derechos humanos está evolucionando constantemente y responde a cómo las personas perciben sus necesidades y dignidad en las diferentes épocas. Los derechos humanos constituyen una visión de una humanidad que se alza en contra de la exclusión social y la arbitrariedad; se propone la construcción de estándares de comportamiento básicos sobre cómo debemos comportarnos entre nosotros y cómo el Estado debe tratar a los ciudadanos y a su población en general. En su perspectiva actual, los derechos humanos son derechos subjetivos que cubren la dimensión individual, social y colectiva de las personas; su exigibilidad puede ejercerse individual o colectivamente

Derechos humanos laborales

Del conjunto de derechos humanos, existen una serie de ellos vinculados al trabajo y a los trabajadores conocidos como derechos humanos laborales, son los que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores(as) para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica. La Libertad sindical, forma parte del conjunto de estos derechos y como tal ha sido recogida en una serie de instrumentos internacionales, siendo regulada en forma expresa por los

Convenios 87 y 98 de la OIT. (Fuente: Ermida, O. y Villavicencio, A. "Sindicatos en Libertad Sindical" (ADEC-ATC). 1991, pág. 26).

En la actualidad está "universalmente admitido que no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible el completo ejercicio de éstos, sin la vigencia de aquélla. En otras palabras, la libertad sindical no es posible sin el ejercicio de los otros derechos humanos, y viceversa". Más aún, se podría decir que la Libertad sindical es la expresión de una síntesis de los derechos humanos, porque a través del ejercicio de sus acciones de defensa, reivindicación, participación sociopolítica y lucha, enriquece los contenidos e impulsa la progresividad de los derechos humanos en su conjunto. De hecho, no es posible hablar de derecho del y al trabajo sin vincularlo al ejercicio del derecho de libertad sindical como garantía de la justicia social en las relaciones laborales.

Otro argumento, no menos importante, para justificar "la protección de la libertad sindical reside en el hecho de que, tal como hoy es universalmente aceptado, el movimiento sindical ha pasado a constituir uno de los pilares sociales fundamentales que sustentan las sociedades democráticas. Esto debido a esto, que el derecho de los trabajadores a la libertad sindical, constituye herramientas claves para el fortalecimiento del ejercicio de todos los derechos humanos, en razón de que habilitan medios por los cuales se postulan, afirman y defienden otros derechos fundamentales de las personas".

De hecho, "pasar revista al significado contemporáneo de la libertad sindical, implica reconocer que fue también, gracias a la sacrificada aunque no siempre reconocida lucha de los sindicatos en pos de la reivindicación de derechos democráticos básicos en el lugar de trabajo que se abrieron espacios en las sociedades para un correlativo y simultáneo reconocimiento de ciudadanías integrales y modernas". En la actualidad, aun cuando hay una aceptación retórica de que los "derechos laborales también son derechos humanos", a menudo falta voluntad política por incluir los derechos del trabajador/a-ciudadano/a en la práctica de los derechos humanos por parte de los Gobiernos e incluso de algunos organismos internacionales.

Es evidente que mientras se mantenga un escenario mundial de desconocimiento y violación de tales derechos, los derechos humanos de todas las personas se verán afectados. Situación preocupante cuando con la "mundialización de la economía y los imperativos de la productividad han motivado también en sectores poco visionarios los argumentos que tienden a disminuir, cuando ya no a suprimir, los derechos de los trabajadores en aras de

una mayor competitividad basada en condiciones de trabajo muy a menudo inaceptables".

La defensa de los Derechos Humanos Laborales supondría una utopía si se entiende como una idea movilizadora de la conciencia humana; aquello por lo cual se debe luchar. "No se trata de confrontar el ideal con la realidad de las violaciones para demostrar que no existe y que en consecuencia debería ser desechado. Se trata de exigir el ideal para cuestionar e interpelar la realidad exigiendo su transformación".

Los Sindicatos

Según el Autor Pena, L. (2012) lo define como una asociación estable de quienes pertenecen a la misma industria o a la misma profesión; «trabajan en la misma empresa o faena, o que ejercen un mismo oficio, profesión, u oficios o profesiones similares o conexas, sean de carácter intelectual o manual». Los Sindicatos están unidos bajo la dirección de jefes que ellos mismos han escogido libremente entre los asociados. Decimos que el Sindicato es una asociación estable, por tanto destinada a durar. No se trata de un grupo organizado ocasionalmente para algunas semanas o meses. Los que forman parte de él son personas ligadas por el vínculo de un trabajo común. Puede haber sindicatos de patrones y sindicatos de asalariados. Aquí nos referimos principalmente a los de obreros y empleados. Entendemos por tales los que viven principalmente de un salario fijado de antemano y ejecutan su tarea bajo las órdenes y la vigilancia de su patrón.

La finalidad primera del sindicato es estudiar, promover y, en caso necesario, depender los intereses comunes de los asociados en todo lo que concierne al contrato de trabajo: duración, salario, garantías sociales, etcétera. El sindicato representa a sus miembros en las discusiones con los patrones y con los poderes públicos en todo lo que concierne a las condiciones de trabajo. Es muy difícil para los asalariados discutir las condiciones de su trabajo si cada uno individualmente ha de entenderse con el patrón o su representante. Para estar en un pie de menos desigualdad necesitan presentar colectivamente sus peticiones. Los dirigentes sindicales, para merecer la plena confianza de los asalariados, han de ser escogidos por ellos mismos entre quienes conocen las condiciones del trabajo en su estructura compleja y han podido experimentar la justicia de las reclamaciones que presentan.

El sindicato debe, además, promover una labor de perfeccionamiento entre sus miembros. Perfeccionamiento técnico mediante cursos de capacitación, escuelas para aprendices; perfeccionamiento económico promoviendo el ahorro, la formación de cooperativas, la difusión de la propiedad individual para sus asociados, el cumplimiento y mejoramiento de las leyes de seguridad social,

etcétera; perfeccionamiento moral acentuando y dependiendo la dignidad de la persona humana, el respeto a su libertad, etcétera. En cuanto al perfeccionamiento religioso, no incumbe directamente al sindicato aconfesional, como es el que tenemos en Chile, pero debe dar toda clase de facilidades para que sus miembros puedan realizarlo, pues lo reclama la conciencia de los sindicatos, es un deber de todo ser racional y la base de su formación moral.

En las asociaciones confesionales los asociados, encuentran también en el sindicato el medio para pro mover su vida religiosa. Estas finalidades no agotan sin embargo la misión del sindicato; sus dirigentes no pueden detenerse sólo en conquistas inmediatas. Con la vista fija en un mundo nuevo que encarne la idea de orden, que es equilibrio interior, los dirigentes encaminarán su acción a sustituir las actuales estructuras capitalistas inspiradas en la economía liberal por estructuras orientadas al bien común y basadas en una economía humana: «Es toda la sociedad la que necesita ser reparada y mejorada, porque cimbran sus cimientos». La historia de estos últimos siglos y la experiencia cotidiana hablan muy claro de las luchas que ha debido sostener el sindicalismo para llegar a existir y después para sobrevivir.

Libertad Sindical

La libertad sindical, se trata de una libertad fundamental, constituida por dos planos o niveles simultáneos; un plano individual en el cual los trabajadores individualmente considerados tienen el derecho de organizarse entre sí para la defensa de sus intereses comunes en la sociedad y junto a éste, un plano colectivo en el que se garantiza que las organizaciones constituidas en el ejercicio de esa libertad, tendrán también el derecho, y consecuentemente la garantía, de existir, funcionar y cumplir libremente con los fines para los cuales fueron constituidas.

A pesar que como derecho fundamental, la libertad sindical puede encontrar su plena vigencia a partir de los enunciados constitucionales y de las normas internacionales que la establecen, también se requiere de regulaciones mucho más específicas en cada ámbito nacional. Se trata en este caso de normas ordinarias, dirigidas a los eventuales infractores, Estado, empresarios o sus organizaciones, trabajadores y sindicatos de trabajadores, destinadas a garantizar la vigencia efectiva de la libertad sindical.

En cuanto al origen y evolución de la libertad sindical, Si bien es cierto que, autores como el maestro Cabanellas (2001) refieren como antecedente lejano a las primeras formas de asociaciones profesionales y sus diversas expresiones históricas (corporaciones primitivas, sodalites y collegias, colegios romanos, agrupaciones de artesanos, mercaderes y otras formas de asociacionismo

profesional), en realidad la libertad sindical es consecuencia de la llamada Revolución Industrial, el cambio del sistema productivo y sus consecuencias.

Autores europeos describen la evolución de la libertad sindical en tres etapas; a saber: prohibición – tolerancia - reconocimiento. Su prohibición fue un fenómeno evidente en Europa (Vg. El Edicto de TURGOT y con mayor fuerza la Ley Chapelier de 1791). La llamada cuestión social, genera en plena prohibición tímidas e incipientes reacciones entre los trabajadores (tímidas al principio) y que luego irrumpirán con mayor énfasis y en forma virulenta en distintos espacios (incluso con asociaciones obreras de carácter clandestino o al margen de la ley) al punto que después de múltiples huelgas, manifestaciones y otras acciones colectivas conquistarán la tolerancia por parte del Estado y en consecuencia el reconocimiento normativo posterior. Es en este estadio, donde tiene lugar el llamado advenimiento del régimen sindical.

En tal sentido, esa libertad sindical incipiente deja de ser un delito, para merecer el interés del Estado y convertirse en un derecho cuyo último estadio evolutivo será su reconocimiento en instrumentos internacionales como un derecho humano fundamental (De Freitas, Joao, 2008). Se discute que en América Latina, este esquema no necesariamente se reprodujo con exactitud. Julio Godio en su obra intitulada Historia del movimiento obrero Latinoamericano refleja muy bien las posturas ideológicas que marcaron el origen y desarrollo del movimiento obrero frente a lo cual la mejor conclusión sería que si bien es cierto, la influencia ideológica se recibe del extranjero, no necesariamente ello implica correspondencia fáctica respecto de los hechos que marcaron el esquema evolutivo europeo.

Naturaleza Jurídica De La Libertad Sindical

La libertad sindical se compone de dos derechos; a saber: (i) El derecho a la libertad (en su forma más primitiva referido a la posibilidad de elegir con independencia de factores externos el destino propio); y (ii) simultáneamente el derecho a la asociación. Ambos son derechos inherentes a la esencia humana, luego, la libertad sindical es un derecho inherente a la esencia humana y por tanto a ella se imprimen las consecuencias respectivas.

Se parte entonces de la idea del derecho de asociación que aplicado al ámbito de las relaciones laborales reconoce la posibilidad de conformar sindicatos u otras organizaciones colectivas cuyo objetivo principal es la defensa de los intereses de los trabajadores (fundado en dos ideas: 1. Las relaciones Colectivas favorecen más a los trabajadores y 2. La asociación es un derecho de los trabajadores, por lo que ningún trabajador puede ser obligado ni constreñido a asociarse en contra de su voluntad, vale decir, el derecho de asociarse se funda en la libertad).

Siendo ello así y partiendo de la definición básica de libertad antes expuesta, debe llegarse a la conclusión según la cual la libertad es un derecho natural, esto es, que tiene el hombre por la naturaleza misma de su condición. Por ende, tanto en el concepto de libertad como en el de asociación son inherentes a los derechos humanos fundamentales y siendo ello así, al hablar de libertad sindical como especie de libertad de asociación se le imprime, patenta y sella su carácter como derecho humano fundamental; y con ello desde luego las consecuencias respectivas.

Por lo tanto, la libertad sindical resulta de esa fusión de la teoría de los derechos humanos y el derecho del trabajo; este último, con marcado énfasis en el Derecho Colectivo del Trabajo y que califica Villasmil (2003: 85). Como “aquello con lo cual cerró el Derecho del Trabajo una de las más notables experiencias de enriquecimiento del Derecho en toda su historia”.

Teoría de la Unidad Sindical

De acuerdo a lo expuesto por Sussekind (citado por Osorio, 2003), expresa sobre la Teoría de la Unidad Sindical: La libertad sindical de los individuos se halla garantizada por el hecho de que dentro de la asociación única los asociados pueden hacer prevalecer su criterio mediante el sistema de mayorías. Así 31 como el interés de determinado municipio en relación a un problema es estipulado por mayoría de votos en la cámara municipal que lo representa, mutatis mutandi lo mismo deberá ocurrir en lo concerniente a la profesión y al sindicato único que la representa en cada zona territorial. La libertad de manifestación estará asegurada en uno u otro caso, y el interés del grupo, municipal o profesional, dependerá del pronunciamiento de la mayoría. Si el interés de una comunidad es, jurídica y sociológicamente, uno e indivisible, no se comprende que se atribuya a más de un órgano la facultad de representarlo.

Teoría de la Pluralidad Sindical

Al referirse a la teoría de la pluralidad sindical, Sainz (1987) en cuanto al tema de la representación de los trabajadores en las negociaciones y conflictos

colectivos de trabajo expresa lo siguiente: El reconocimiento por parte del empleador de los negociadores de los convenios colectivos obedecen en la mayoría de los casos a relaciones preexistentes de carácter obrero patronal, sin embargo existe la posibilidad que este reconocimiento también tenga un origen legal, ya que el mismo es decretado por la propia Inspectoría del Trabajo.

Contenido esencial de la libertad sindical en Venezuela

Por general, este aspecto se atiende distinguiendo entre la esfera individual y la colectiva así como también al sentido positivo y negativo. Se precisa como características esenciales o formas de manifestación de la libertad sindical en cuanto al aspecto individual y positivo los siguientes: a) El derecho de los trabajadores de constituir las asociaciones sindicales que estimen convenientes; b) la potestad de afiliación a las organizaciones sindicales ya constituidas; c) la permanencia en una asociación sindical; d) la reunión y desarrollo de las actividades sindicales (ejercicio de la actividad sindical); e) la petición ante las autoridades y los empleadores; y f) la participación en la vida interna de las asociaciones sindicales eligiendo libremente a sus representantes, ser electos y postular candidatos.

En cuanto al aspecto individual y negativo, precisa el precitado autor que se refiere con ello a la consideración de la potestad de un individuo a no afiliarse a ninguna organización sindical (siendo que allí se agote la clasificación de las características esenciales y merezca por ello la crítica de algunos doctrinarios). Por otra parte, con relación al aspecto colectivo de la libertad sindical, y frente al Estado están planteados los tópicos sobre la exigencia de una autorización previa, así como también: a) el derecho a constituir las organizaciones que se estime convenientes; b) el derecho a redactar los estatutos y reglamentos; c) el derecho de elegir libremente a sus representantes; d) el derecho a organizar su administración; y e) el derecho de no ser disueltas o suspendidas por vía administrativa.

Dentro, del aspecto colectivo de la libertad sindical, distingue también el autor, sus características o formas de manifestación frente al empleador; señalando las siguientes: a) la no injerencia patronal; y b) las subvenciones económicas. Habida cuenta lo anterior, podría precisarse como contenidos esenciales de la libertad sindical partiendo del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo venezolana, los siguientes:

En la esfera individual:

- El derecho de sus titulares a organizarse en la forma que estimen más conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses.
- El derecho de los trabajadores y patronos a afiliarse a los sindicatos y demás organizaciones de representación colectiva.
- En un sentido negativo, el derecho de no afiliarse a organizaciones existentes, o bien a desafiliarse de los sindicatos u organizaciones de representación colectiva a los que pertenecieren, en el momento que estimen conveniente.
- El derecho a elegir y ser electos como representantes sindicales.
- El libre ejercicio de la actividad sindical.

En la esfera colectiva:

- Constituir, afiliarse o desafiliarse a federaciones y/o confederaciones sindicales (locales, regionales, nacionales e incluso internacionales) de la forma que estimen más conveniente para la consecución de sus objetivos, sin necesidad de previa autorización.
- Elaborar sus propios estatutos en los que fijen el funcionamiento de la organización (objetivos, cargos y funciones administrativas, procedimiento de toma de decisiones, entre otros).
- Elegir a sus representantes delimitando para ello aspectos tales como: requisitos, mecanismo electoral, duración de autoridades en el ejercicio del cargo, criterios de alternabilidad.
- El derecho a ejercer la actividad sindical (procedimientos conciliatorios, conflictivos, negociación colectiva, ejercicio de la huelga, participación en el diálogo social).
- El derecho de continuidad, esto es, a no ser suspendidas ni disueltas por autoridades administrativas.

Dirigente Sindical

El dirigente sindical es la figura clave de en la representación del sindicato constituyendo el enlace entre el patrono, el trabajador y el sindicato. Sus acciones representan a los trabajadores ante el patrono. El dirigente sindical debe tener la capacidad de mantener un contacto directo con los afiliados y a su vez estar en permanente formación para dar respuesta a las necesidades de los trabajadores. (INES, 2002). De acuerdo al INES (2002) entre algunas de las funciones del dirigente sindical se encuentran: 61 Ayudar a los trabajadores en los problemas relacionados con el trabajo que desempeñan.

- Tramitar y resolver conflictos. - Organizar y orientar a los trabajadores en el sindicato.

- Mantener informado a los afiliados y motivarlos en las actividades que el sindicato este llevando a cabo.

- Servir de enlace entre los distintos agentes del sistema de relaciones laborales.

- Promover la formación de los afiliados. Animar las actividades comunitarias de los trabajadores. Conocer la legislación laboral vigente al igual que las condiciones de la contratación colectiva.

- Participar en las acciones colectivas del sindicato. Por otra parte el Instituto Nacional de estudios Sindicales (2002) indica que el dirigente sindical también desempeña funciones en el área laboral y técnica. Laboral:

- Debe ser capaz de reclamar información previa a la aplicación de medidas disciplinarias para la defensa del trabajador.

- Debe supervisar el cumplimiento por parte del patrono de la ley y convenios colectivos tales como (licencias, vacaciones, matrimonios, maternidad, vacaciones, estudios, compensación y beneficios de los trabajadores.

- Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre Higiene Seguridad Industrial, procurando que los propios trabajadores participen en la estructuración y el diseño de la organización.

Técnica: - El dirigente sindical debe ser partícipe de las decisiones que supongan asignación, distribución y organización de recursos humanos y tecnológicos en la empresa.

- En las políticas de ingreso de personal, y pautas para su selección, redimensionamiento o reducción teniendo en cuenta las medidas que afecten la estabilidad en el trabajo.

Negociación colectiva.

Según el Autor Contreras, M (2010) la negociación colectiva se refiere a las negociaciones entre un empleador y un grupo de empleados para establecer condiciones de empleo. El resultado de este procedimiento es un convenio colectivo. En general, los sindicatos u otras organizaciones laborales representan a los empleados en la negociación. La negociación colectiva está regulada por las leyes federales y estatales, por las normas de agencias administrativas y por las decisiones judiciales. En las áreas donde las leyes federales y estatales se superponen, las leyes estatales no tienen efecto.

Fuero Sindical.

Las normas laborales definen el fuero sindical como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo. CTV. La Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) es una de las centrales sindicales de trabajadores en Venezuela fundada en 1947.

2.3. Bases legales.

Las bases legales de este trabajo de investigación, son fundamentales para basar los resultados con lo estipulado en las normas o teorías existentes, es decir, confrontar los hallazgos con lo que establecen las leyes.

Constitución De La República Bolivariana De Venezuela

En 1999 el pueblo venezolano autorizó mediante un referéndum aprobatorio la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que viene a sustituir la Constitución de la República de 1961. En esta novísima Carta Magna se ratifican los derechos humanos de todos y todas por igual así como también el derecho a la sindicalización, sin autorización previa, de todos los trabajadores venezolanos, con la finalidad de obtener la mejor defensa de sus derechos e intereses y con libertad de afiliarse o no a ellas. Estas organizaciones no están sujetas a control administrativo por parte del Estado y los trabajadores gozan en virtud de este derecho de una protección especial, la inamovilidad laboral, que tiene por objeto evitar discriminaciones, intromisiones y perjuicios, tendentes a conculcar el libre ejercicio de este derecho, lo cual ya formaba parte de la tradición constitucional venezolana, porque también estaba consagrado en la Constitución de la República de 1961, pero no con el rango de derecho constitucional extensivo a todos los trabajadores.

Título III. De Los Derechos Humanos Y Garantías, Y De Los Deberes

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 19. El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen. Artículo 23. Los tratados,

pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

Capítulo V

De los Derechos Sociales y de las Familias

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Artículo 95. Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y

protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados o sancionadas de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados u obligadas a hacer declaración jurada de bienes.

Artículo 96. Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activas y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.

Convenio Internacional Del Trabajo N° 87

Este Convenio, relativo a la Libertad Sindical y a la protección del derecho a la sindicación, fue adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 1948. El Convenio n° 87 contiene los siguientes principios:

1) Reconocimiento general del derecho, de los trabajadores y empleadores, para constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin distinción de sexo, raza, credo, opinión política y nacionalidad.

2) Las organizaciones de trabajadores y empleadores, según el artículo 3°, tienen el derecho de redactar los estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y de formular su programa de acción.

3) Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir y afiliarse a Federaciones y Confederaciones. Toda organización, Federación y Confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales.

4) La adquisición por parte de las organizaciones de trabajadores y empleadores de personalidad jurídica no puede estar sujeto a condiciones que limiten la aplicación del Convenio. Los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones -al ejercer los derechos del Convenio- están obligados, lo mismo que las demás personas y colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

5) garantía de no disolución o suspensión de las organizaciones de los trabajadores y empleadores por la vía administrativa.

Convenio Internacional Del Trabajo N° 98

Este Convenio, sobre aplicación de los principios de derecho de sindicación y negociación colectiva, fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo de julio de 1949. Principios del Convenio son los siguientes:

1) Protección contra la discriminación en el empleo. Los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo. Esta protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto sujetar al trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o que deje de ser miembro de éste, o despedirlo o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en las actividades sindicales.

2) Protección de los actos de injerencia recíproca entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Las organizaciones de los trabajadores y los empleadores deberán gozar de la adecuada protección de todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros en su constitución, funcionamiento o administración. Se consideran actos de injerencia, principalmente, las medidas que tienden a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o el sostener económicamente, o de otra forma, organizaciones de trabajadores con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

3) Derecho de Negociación Colectiva. El artículo 4° del Convenio establece que los países deberán adoptar las medidas, adecuadas a las condiciones nacionales, para fomentar y estimular entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de

negociación voluntarios, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones del empleo. El derecho de negociar libremente con el empleador las condiciones del trabajo, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberán tener el derecho, mediante la negociación colectiva, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus representados.

Ley Orgánica Del Trabajo, Las Trabajadoras Y Los Trabajadores

Título I: Normas Y Principios Constitucionales

Capítulo I: Disposiciones Generales

Objeto De La Ley

Artículo 1.- Esta Ley tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

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

En este contexto, se aprecia la amplitud dada al objeto de la ley, el cual enaltece los derechos de los trabajadores, enfocándolos como sujetos protagónicos de conformidad con lo establecido en la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela.

Para la investigación realizada, es un instrumento legal regulador de las situaciones y relaciones jurídicas establecidas por el estado para la protección y garantía de los derechos laborales.

Normas De Orden Público

Artículo 2.- Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto de los derechos humanos.

Ámbito De Aplicación

Artículo 3.- Esta Ley regirá las situaciones y relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional, de los trabajadores y trabajadoras con los patronos y patronas, derivadas del trabajo como hecho social. Las disposiciones contenidas en esta Ley y las que deriven de ella rigen a venezolanos, venezolanas, extranjeros y extranjeras con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y, en ningún caso, serán renunciables ni relajables por convenios particulares. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador y trabajadora que superen la norma general respetando el objeto de la presente Ley.

Igualmente se aplicaran las disposiciones de esta Ley a los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas en Venezuela para prestar servicios en el exterior del país.

Medidas Para Garantizar La Aplicación De Esta Ley

Artículo 4.- En ejercicio de las atribuciones previstas en la Legislación Laboral, las autoridades administrativas o judiciales del trabajo, por imperativo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, están facultadas para lograr que sus decisiones administrativas o judiciales restituyan la situación jurídica infringida de carácter laboral, y aplicarán los correctivos y medidas tendientes a lograr la ejecución de esas decisiones en el ámbito de aplicación de esta Ley.

Un aspecto de suma importancia para el análisis realizado, es lo referente a la estabilidad laboral que se encuentra enmarcada en la nueva ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, cuya vigencia compete a la jurisdicción administrativa, a través de la inspección del trabajo, también el funcionamiento de los sindicatos ha sido de materia especial, haciendo énfasis en la democratización de los sindicatos y dándole mayor libertad y autonomía en las decisiones, otorgándole un tratamiento similar a los colegios profesionales, investidos de ciertos poderes, razón por la cual se establecen normas de Derecho Público que los rigen y controlan su funcionamiento.

Título VII: Del Derecho a la Participación Protagónica de los Trabajadores, Trabajadoras y sus Organizaciones Sociales

Capítulo I: De la Libertad Sindical

Sección Primera: Disposiciones Fundamentales

Libertad Sindical

Artículo 353.- Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contraria al ejercicio de este derecho.

Autonomía Sindical

Artículo 354.- Todas las organizaciones sindicales tienen derecho a tener plena autonomía en su funcionamiento y gozarán de la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines. Ninguna organización sindical será objeto de intervención o suspensión por parte de otras organizaciones sindicales.

Derechos Individuales De La Libertad Sindical

Artículo 355.- La libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras comprende el derecho a:

1. Organizarse para la defensa de sus derechos en el proceso social de trabajo.
2. Afiliarse libremente a la organización sindical que decida.No ser obligado u obligada, ni constreñido o constreñida directa o indirectamente a formar parte o no de un sindicato.
3. No afiliarse, o separarse de una organización sindical a libre voluntad, sin que ello comporte lesiones o perjuicios de cualquier naturaleza.
4. Elegir y ser electo o electa como representante sindical.
5. Intervenir activamente en el proceso de formación de un sindicato para la defensa de sus derechos e intereses en el proceso social de trabajo.
6. Participar democráticamente en la toma de decisiones de la organización sindical a que este afiliado o afiliada.
7. Ejercer libremente la actividad sindical.

Derechos Colectivos De La Libertad Sindical

Artículo 356.- La libertad sindical de las organizaciones sindicales, comprende el derecho a:

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

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.
3. Redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su plan o programa de acción.
4. Elegir, en el marco de la democracia participativa y protagónica, a su directiva sindical.
5. Ejercer el derecho a la negociación colectiva y el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo.
6. En el caso de las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, el ejercicio del derecho a huelga, dentro de las condiciones previstas en esta Ley.

Prohibición De Prácticas Antisindicales

Artículo 357.- El Estado velará para que no se ejerza sobre los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales, ninguna restricción o presión en su funcionamiento, ni discriminación que atente contra el derecho a la participación democrática y protagónica de los trabajadores y las trabajadoras, que garantiza la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Prohibición De Injerencia Patronal

Artículo 358.- Los patronos y patronas no podrán:

- a) Imponer a la persona que solicita trabajo abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado;
- b) Intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores y trabajadoras;
- c) Sostener financieramente, o de cualquier otra forma, a organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras.
- d) Obstaculizar o intervenir en los actos que realicen las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras en ejercicio de su autonomía, tales como la elección de su junta directiva y las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones.
- e) Discriminar a trabajadores o trabajadoras con motivo de su afiliación sindical.

La violación de estas disposiciones será objeto de sanción de conformidad con esta Ley.

Solicitud De Afiliación

Artículo 359.- No podrá negarse a:

- a) Un trabajador o trabajadora afiliarse a un sindicato,
- b) Un sindicato afiliarse a una federación,

c) Una federación o sindicato nacional afiliarse a una confederación o central

En todos estos casos deberán cumplirse los requisitos de esta Ley y de los respectivos estatutos. La afiliación deberá hacerse efectiva dentro del término de quince días hábiles a partir de la solicitud.

Derecho De Asociación De Patronos Y Patronas

Artículo 360.- Los patronos y patronas tienen derecho de asociarse de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, esta Ley, los convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por la República.

Sección Segunda: De la Protección de la Libertad Sindical

Ámbito De La Protección

Artículo 361.- La libertad sindical, en su dimensión individual y colectiva, se protege frente a actos u omisiones de:

- a) La Administración.
- b) El patrono o patrona.
- c) La propia organización sindical en desmedro de los derechos de sus afiliados y afiliadas; y
- d) Otras organizaciones sindicales.

e) Serán nulas y sin efecto las prácticas o conductas antisindicales, cualquiera fuere el sujeto.

Prácticas Antisindicales

Artículo 362.- Se consideran conductas o prácticas antisindicales aquellas que causen alguna discriminación o lesión a los derechos de libertad sindical por razón de afiliación o de actividad sindical. Constituyen prácticas antisindicales:

1. Los actos de discriminación en relación con el trabajo, tal como imponer a quien solicite trabajo, abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado;
2. Despedir a un trabajador o trabajadora, o perjudicarlo o perjudicarla por su afiliación sindical, o por el ejercicio de actividades sindicales.
3. Los actos de injerencia indebida del patrono.
4. La negativa o dilación injustificada en el registro de organizaciones sindicales, o del trámite ante los órganos de la administración del trabajo de las diversas actividades sindicales.
5. La negativa o dilación injustificada en la afiliación de un trabajador o trabajadora a un sindicato, o de una organización sindical a una federación, confederación o central.
6. Otras que impidan o dificulten el ejercicio de la libertad sindical.

En los artículos incorporados en el presente trabajo(353-362) del Capítulo I de La Libertad Sindical, enmarcado en el Título VII Del Derecho a la Participación Protagónica de los Trabajadores, Trabajadoras y sus Organizaciones Sociales, podemos visualizar la importancia dada a la Libertad Sindical y su Autonomía, artículos claves, para el desarrollo de esta investigación, donde emergen derechos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras en concordancias con lo dispuesto en la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela. Ahí se establece la protección especial del Estado consagrada en la defensa y garantías del interés colectivo y la autonomía de las funciones sindicales.

Procedimiento Ante Prácticas Antisindicales

Artículo 363. El Inspector o Inspectora del Trabajo, al tener conocimiento de la existencia de prácticas antisindicales verificará la existencia de las mismas dentro de las setenta y dos horas siguientes de conocidos los hechos. De comprobarse la existencia de prácticas antisindicales, se ordenará inmediatamente el cese de las mismas y el Inspector o Inspectora del Trabajo tendrá cinco días para emitir la Providencia Administrativa correspondiente.

El incumplimiento de la orden será sancionado conforme a las previsiones establecidas en esta Ley y no tendrá apelación ante la instancia judicial hasta luego de su cumplimiento.

Procedimiento Ante Negativa De Afiliación

Artículo 364. Si se niega a un trabajador o trabajadora la afiliación que haya solicitado a un sindicato, la de un sindicato a una federación, o de una federación o sindicato nacional a una confederación o central, habiendo

cumplido los requisitos de esta Ley y de los estatutos respectivos ó hayan transcurrido más de treinta días después de hecha la solicitud sin recibir respuesta, el interesado o la interesada podrá recurrir ante la Inspectoría del Trabajo, a fin que se examine si efectivamente se han cumplido los requisitos para la afiliación.

El Inspector o Inspectora del Trabajo notificará de la solicitud a la organización sindical y esta deberá presentar sus defensas en el lapso de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la solicitud.

Si el Inspector o Inspectora del Trabajo ordena la afiliación, el o la solicitante gozará inmediatamente de los derechos que emanan de ella, y asumirá las obligaciones correspondientes.

Sección Tercera: De Las Organizaciones Sindicales

Objeto

Artículo 365. Las organizaciones sindicales tienen carácter permanente y tienen por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, del conjunto del pueblo, de la independencia y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados y afiliadas.

Las organizaciones sindicales no estarán sometidas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento que los establecidos en esta Ley y en sus estatutos, a objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones y garantizar los derechos de sus afiliados y afiliadas.

Principio De Pureza

Artículo 366. No podrá constituirse una organización sindical que pretenda representar, conjuntamente, los intereses de trabajadores y trabajadoras y de patronos y patronas, ni que tenga afiliados indistintamente a patronos y patronas y a trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras de dirección no podrán constituir sindicatos de trabajadores y trabajadoras o afiliarse a éstos.

Atribuciones Y Finalidades De Los Sindicatos De Trabajadores Y Trabajadoras

Artículo 367. Las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:

1. Garantizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de sus afiliados y afiliadas para su desarrollo integral y el logro de una sociedad justa y amante de la paz basada en la valoración ética del trabajo.
2. Contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo.
3. Ejercer control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo.
4. Promover entre sus afiliados la responsabilidad con las comunidades y el medio ambiente.

5. Proteger y defender los intereses de sus afiliados y afiliadas en el proceso social de trabajo.

6. Representar a sus afiliados y afiliadas en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo y, especialmente, en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

7. Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento.

8. Proteger y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados y afiliadas, mejorando las condiciones materiales, morales e intelectuales y el interés supremo del trabajo como hecho social y proceso generador de riqueza para su justa distribución.

9. Representar y defender a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, aunque no sean miembros de la organización sindical, en el ejercicio de sus derechos y la protección de sus intereses individuales o colectivos, en sus relaciones con el patrono o patrona y en los procedimientos administrativos. En el caso de los procedimientos judiciales podrán ejercer la representación de los trabajadores y trabajadoras, con la debida asistencia jurídica.

10. Supervisar y defender el cumplimiento de todas las normas destinadas a garantizar la seguridad social y el proceso social de trabajo, a los trabajadores y las trabajadoras, especialmente las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los trabajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre.

11. Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices.

12. Crear fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte y a la recreación o al turismo.

13. Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama profesional, industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permita promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines.

14. Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores.

15. Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo para concientizar a los trabajadores en la lucha activa contra la corrupción, consumo y distribución de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para su salud física y mental, y para la sociedad. Las que señalen sus estatutos o resuelvan sus afiliados y afiliadas, para el mejor logro de sus finalidades, en el marco de la Constitución y las leyes.

Atribuciones Y Finalidades De Las Organizaciones De Patronos Y Patronas

Artículo 368. Las organizaciones sindicales de patronos y patronas tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:

1. Promover entre sus afiliados la responsabilidad con los trabajadores y trabajadoras, las comunidades y el medio ambiente.
2. Proteger y defender los intereses generales de sus asociados y asociadas.
3. Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje;
4. Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo;
5. Representar y defender a sus miembros y a los patronos y patronas que lo soliciten, en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales, en los procedimientos administrativos, judiciales, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos para la representación; y, en sus relaciones con los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones sindicales;
6. Garantizar la producción y distribución de los bienes y servicios a precios justos conforme a la ley, para satisfacer las necesidades del pueblo, y promover el desarrollo armónico de la economía nacional con el fin de generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población y fortalecer la soberanía económica del país.
7. Promover y estimular entre sus afiliados y afiliadas valores éticos, morales, humanistas que permitan una justa distribución de la riqueza, una conciencia

productiva nacional, el desarrollo sustentable al servicio de la sociedad, la seguridad alimentaria de la población. y colocar los supremos intereses de la nación y del pueblo soberano, por encima de los intereses individuales, particulares o gremiales.

8. Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger los derechos humanos de los trabajadores, las trabajadoras, la familia, la maternidad y la paternidad, y las normas destinadas a proteger la salud y seguridad en el trabajo.

9. Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permitan promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines.

10. Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores.

11. Responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que les soliciten, de conformidad con las leyes.

12. Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo dirigidas a la lucha activa contra la corrupción, el uso indebido de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para la salud física y mental, y para la sociedad.

13. Las que señalen sus estatutos o resuelvan sus asociados, para el mejor logro de sus fines, en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes.

Atribuciones Sindicales De Otras Organizaciones Sociales

Artículo 369. Las cámaras de comercio, industria, agricultura o cualquier rama de producción o de servicios, sus federaciones y confederaciones con personalidad jurídica, podrán ejercer las atribuciones que en esta Ley se reconocen a las organizaciones sindicales de patronos y patronas, siempre que se hayan inscrito en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y cumplan con las obligaciones establecidas en esta Ley para las organizaciones sindicales.

Los colegios profesionales, podrán ejercer las atribuciones que en esta Ley se reconocen a las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, siempre que se hayan inscrito en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y cumplan con las obligaciones establecidas en esta Ley para las organizaciones sindicales.

Derecho De Afiliación

Artículo 370. Las personas en situación de desempleo, pensionados, pensionadas, jubilados o jubiladas podrán afiliarse a organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, si así lo establecen sus estatutos, pero no podrán constituir organizaciones sindicales propias. Lo establecido en el presente artículo no impide que las personas en situación de desempleo, pensionados, pensionadas, jubilados o jubiladas creen asociaciones u otro tipo de organizaciones colectivas para la defensa de sus intereses.

Clases De Sindicatos De Trabajadores Y Trabajadoras

Artículo 371. Los sindicatos de trabajadores y trabajadoras pueden ser de entidad de trabajo, profesionales, de industria o sectoriales:

a) Son sindicatos de empresa los integrados por trabajadores y trabajadoras de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma entidad de trabajo, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones.

b) Son sindicatos profesionales, de artes u oficios los integrados por trabajadores y trabajadoras de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas entidades de trabajo. Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios en forma no dependiente.

c) Son sindicato de industria los integrados por trabajadores y trabajadores al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama industrial.

d) Son sindicatos sectoriales los integrados por trabajadores y trabajadoras al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aún cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama.

Los sindicatos sectoriales o profesionales podrán crear comités sindicales en cada una de las entidades de trabajo donde tengan trabajadores afiliados y trabajadoras afiliadas.

Sección Quinta: Del Funcionamiento De Las Organizaciones Sindicales

Obligaciones

Artículo 388. Las organizaciones sindicales están obligadas a:

1. Comunicar al Registro Nacional de Organizaciones

Sindicales dentro de los treinta días siguientes, las modificaciones introducidas en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes.

2. Remitir, dentro de los tres primeros meses de cada año, al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, informe detallado de su administración de acuerdo a lo establecido en esta Ley debidamente aprobada en Asamblea General.

3. Remitir dentro de los tres primeros meses de cada año, al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, la nómina completa de sus afiliados y afiliadas, con las indicaciones señaladas en la sección precedente.

4. Comunicar al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, el acta de totalización, adjudicación y proclamación de la Junta Directiva emanada de la Comisión Electoral de la organización sindical así como los cambios que se realicen en la composición de la junta directiva, dentro de los treinta días siguientes a la emisión de la misma.

5. Comunicar al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, la decisión de disolver y liquidar la organización sindical de acuerdo a lo establecido en

los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes; dentro de los treinta días siguientes a la decisión.

6. Suministrar a los funcionarios y a las funcionarias competentes del trabajo las informaciones que les soliciten en lo pertinente a sus obligaciones legales.

7. Cumplir las demás obligaciones que les impongan la Constitución y demás leyes de la República.

Sección Novena: Del Fuero Sindical O Inamovilidad Laboral

Definición De Fuero Sindical O Inamovilidad Laboral

Artículo 418. Los trabajadores y las trabajadoras que gocen de fuero sindical o inamovilidad laboral, de acuerdo con lo establecido en este Capítulo, no podrán ser despedidos, despedidas, trasladados, trasladadas, desmejorados ni desmejoradas en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector o Inspectora del Trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral, se considerará nulo y no genera efecto alguno, si no se han cumplido los trámites establecidos en esta Ley, independientemente de las razones esgrimidas para justificar el despido, traslado o desmejora.

La protección especial del Estado consagrada en virtud del fuero sindical se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.

Protegidos Por Fuero Sindical

Artículo 419. Gozarán de fuero sindical:

1. Los trabajadores y las trabajadoras solicitantes del registro de una organización sindical desde el momento de la solicitud, hasta quince días después de registrada la misma o de haberse negado su registro.
2. Los trabajadores y las trabajadoras que se adhieran a la solicitud de registro de una organización sindical desde su adhesión, hasta quince días después de registrada la misma, o de haberse negado su registro.
3. Los primeros y las primeras siete integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen menos de ciento cincuenta trabajadores y trabajadoras desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.
4. Los primeros y las primeras nueve integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen entre ciento cincuenta y mil trabajadores y trabajadoras desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.
5. Los primeros y las primeras doce integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen más de mil trabajadores y trabajadoras desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.

6. Los primeros y las primeras cinco integrantes de la junta directiva de la seccional de una entidad federal cuando se trate de un sindicato nacional que tenga seccionales en entidades federales desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la seccional.

7. Los trabajadores y las trabajadoras de una organización sindical que realice elecciones sindicales desde el momento de la convocatoria, hasta la proclamación de la junta directiva.

8. Los trabajadores y las trabajadoras que han sido postulados o postuladas a una elección sindical hasta sesenta días después de proclamada la junta directiva.

9. Los trabajadores y las trabajadoras durante la tramitación y negociación de una convención colectiva de trabajo o de un pliego de peticiones a partir del día y hora en que sea presentado por ante la Inspectoría del Trabajo, hasta el término de su negociación o sometimiento a arbitraje.

10. Los trabajadores y trabajadoras durante la tramitación y negociación de una reunión normativa laboral hasta el término de su negociación.

11. Los trabajadores y las trabajadoras durante el ejercicio de una huelga, tramitada conforme a lo previsto en la Ley.

Protegidos Por Inamovilidad

Artículo 420. Estarán protegidos y protegidas por inamovilidad laboral:

1. Las trabajadoras en estado de gravidez, desde el inicio del embarazo hasta dos años después del parto.
2. Los trabajadores desde el inicio del embarazo de su pareja, hasta dos años después del parto.
3. Los trabajadores y trabajadoras que adopten niños o niñas menores de tres años, gozarán de inamovilidad por el lapso de dos años desde la fecha en que el niño o la niña sea dado o dada en adopción.
4. Las trabajadoras y trabajadores con hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo.
5. Los trabajadores y trabajadoras durante la suspensión de la relación de trabajo.
6. En los demás casos contenidos en esta Ley, otras leyes y decretos.

Definición De Términos

Democracia: Es una forma de organización de grupos de personas, cuya característica predominante es que la titularidad del poder reside en la totalidad de sus miembros, haciendo que la toma de decisiones responda a la voluntad colectiva de los miembros del grupo. En sentido estricto la democracia es una

forma de gobierno, de organización del Estado, en la cual las decisiones colectivas son adoptadas por el pueblo mediante mecanismos de participación directa o indirecta que le confieren legitimidad a los representantes

Derechos Humanos: Son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos [1] que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna. Son independientes de factores particulares como el estatus, sexo, orientación sexual, etnia o nacionalidad; y son independientes o no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente, por lo que se consideran fuente del Derecho, en concreto la denominada derecho natural.

Derechos Laborales: Derechos del trabajador reconocidos en el ámbito de la empresa y fuera de ella exigibles frente al empresario. Son derechos básicos de los trabajadores, con el contenido y alcance que disponga su normativa específica.

Libertad Sindical: Derecho fundamental reconocido en nuestro texto constitucional que se configura además como un principio básico de nuestro sistema de relaciones laborales.

Libertad Sindical Colectiva: Derechos sindicales reconocidos a los sindicatos y que comprenden (art. 2.2 LOLS): A) Derecho a auto organización, b) Derecho de federación, confederación y afiliación a organizaciones internacionales, c) Derecho a no ser suspendidos y disueltos sino por resolución judicial firme basada en incumplimiento graves, d) derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa y fuera de ella.

Libertad Sindical Individual: Derechos sindicales reconocidos a los trabajadores individuales y que comprenden (art. 2.1 LOLS): a) Derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, b) derecho a afiliarse al sindicato ya constituido, c) derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes en el sindicato, d) derecho a la actividad sindical que garantiza a los afiliados una serie de derechos para su actuación en el seno de las empresas.

Liderazgo: Etimológicamente liderazgo sería sinónimo de dirección. Aquel que ejerce poder de influencia en las conductas del grupo a la de "jefe-líder" como aquel que: ejerce influencia en las conductas del grupo, percibe con éxito las expectativas de los miembros de grupo sobre su propio comportamiento como líder, los miembros del grupo le perciben como líder y le atribuyen este rol.

Sindicalismo O Movimiento Sindical: El movimiento sindical es la parte del movimiento obrero que no tiene entre sus objetivos directos la representación política, sino la laboral. No obstante, la separación entre ambos tipos de actividad es bastante difusa a lo largo del desarrollo de la historia y la organización colectiva de los trabajadores, en dirección a la defensa de sus intereses y de mejores condiciones de trabajo, frente a los empleadores, las organizaciones empresariales y los gobiernos.

Tratado: Género literario perteneciente a la didáctica, que consiste en una exposición integral, objetiva y ordenada de conocimientos sobre una cuestión o tema concreto; para ello adopta una estructura en progresivas subdivisiones denominadas apartados.

Organización Internacional del Trabajo (OIT): Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

Convenios Internacionales de Trabajo: Son acuerdos suscritos entre los miembros de la OIT, que tienen carácter de pactos tratado internacionales, relativos a todos los aspectos de la relaciones de trabajo, cuyo aplicación y vigencia en cada país está supeditado a la firma, ratificación y su inserción en la legislación nacional.

Administración Pública: Funciones propias del estado que propende a la realización de sus fines.

Organización Sindical: Órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras para la defensa de sus derechos derivados de la relación de trabajo.

Fuero Sindical: Es la protección especial del Estado consagrada en virtud del derecho a la libertad sindical, que se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía del ejercicio de las funciones sindicales.

Actividad Sindical: Acciones que realizan las organizaciones sindicales a través de su miembros y representantes.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico corresponde a la aplicación de los métodos que se emplearan en la investigación planteada, tal como lo afirma el siguiente metodólogo: Según Balestrini (2002), El marco metodológico, es la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros técnicas y protocolos que serán, empleados en una investigación planteada.

Según Fidias, Arias (2006) la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, critica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales impresas, audiovisuales o electrónicas.

Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos. Por lo tanto el presente trabajo muestra este carácter ya que se recaudaron datos, documentos, análisis críticos e interpretativos de todos los archivos obtenidos durante el proceso de recolección de las fuentes documentales que dieron vida al presente trabajo.

3.1. Tipo de Investigación

El presente estudio corresponde a una investigación de tipo documental y descriptiva, ya que la estrategia utilizada por el autor para recolectar datos, se corresponde a una investigación documental según definición de Finol y Nava (1996) citado pro Morales, C. (2011) donde señala que la investigación documental es:

“El proceso sistemático de búsqueda, selección, lectura, registro, organización, descripción, análisis e interpretación de datos extraídos de fuentes documentales existentes en torno a un problema, con el fin de encontrar respuestas a interrogantes planteadas en cualquier área del conocimiento humano. Es una indagación bibliográfica, debido a que puede incluir una amplia gama de fenómenos, ya que no solo tiene que basarse en los hechos a los cuales él investigador tiene acceso de un modo directo, sino que puede extenderse para abarcar una experiencia mayor.”

Y cuenta con perfil descriptivo ya que se llega a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos variables.

3.2 Tipo de Estudio

La presente investigación es de Tipo Descriptivo, Camacho (2003) citando a Arias (2009) señala “que la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.75), en ésta investigación se describe la evolución, alcance y limitaciones en el ejercicio sindical en el ámbito laboral

3.3. Diseño de la investigación

En cuanto al diseño de la investigación, se establece bajo un diseño documental. Es importante señalar que los diseños se refieren a los aspectos operativos de la investigación y buscan dar respuesta a la pregunta de investigación de la forma más idónea posible. Para Hurtado, J (2007), el diseño documental “es el obtenido a través de documentos” (p.148).

En relación a los documentos que permiten desarrollar la investigación Arias, F (2006), “establece que va depender de la fuente de donde proceda esa información, el cual es el soporte material o digital en el que se encuentra registrada y conservada la información” (p.27). Tomando como referencia el autor antes mencionado, es importante reflejar que el mismo, estructura esas fuentes en un cuadro de clasificación, entre los cuales se encuentra las fuentes impresas como publicaciones no periódicas (libros, folletos, tesis,..), las publicaciones periódicas (prensa, revista, boletines y las fuentes electrónicas tomadas de internet, de documentos digitalizados y los que se encuentran en una base de datos.

Para el presente trabajo de investigación, ambas fuentes son de mucha importancia ya que, les permitirá a los autores poder recopilar la suficiente información y de esa manera, lograr los objetivos planteados.

3.4. Fases Metodológicas de la Investigación:

Según Sabino (1992). “La fase metodológica de la investigación documental, es el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información, y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones, y otros”.

Fase I: Interpretar como la relación entre patrono y trabajadores afecta el correcto funcionamiento de los sindicatos

En estas fases, se realizó un exhaustivo análisis sobre las relaciones intrapersonales y laborales, de los patronos con sus trabajadores y viceversa, cada una de las relaciones que mantienen, y como ello afecta de manera positiva o negativa, dependiendo de cómo sea dicha relación. Para ello se estudió la Ley Orgánica Del Trabajo, Trabajadores y Las Trabajadoras y cada una de sus leyes que tratan sobre los Sindicatos.

Fase II: Definir los principios y garantías constitucionales que regulan la actividad sindical dentro del Territorio Nacional.

En esta fase, se pudo revisar innumerables artículos referidos con la actividad sindical, todas y cada una de las leyes venezolanas que tratan a los trabajadores. Se analizaron a fondo la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y La Ley Orgánica Del Trabajo, Trabajadores y Las Trabajadoras.

El desarrollo de esta fase se culmina el estudio que da lugar al conocimiento de la situación actual que tienen los sindicatos en Venezuela al considerar los factores de equilibrio en los procesos de negociación y estabilidad laboral, como evento trascendental entre la cuarta y la quinta república con una breve síntesis sobre la marginalización del movimiento sindical en la última década.

Fase III: Identificar cuáles son las limitaciones que tienen los sindicatos para ejercer sus funciones según lo que establece la ley

Para terminar, en esta tercera fase, se pudo revisar innumerables artículos referidos con los Sindicatos, pasando por todos los requisitos para su

constitución, los límites y alcances según La Ley, como también las legislaciones nacionales e internacionales que lo regulan, de manera que, estableciéndose así el derecho comparado en los Sindicatos y actividades Sindicales en el ámbito internacional.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Como resultado de la investigación efectuada, a través del análisis sobre la situación de los alcances y limitaciones del ejercicio sindical en el ámbito laboral en Venezuela y su incidencia en los Factores de Equilibrio en los procesos de Negociación y Estabilidad Laboral fundamentada en la política venezolana; queda claro que a pesar de que los sindicatos no son parte del estado, estos necesitan mantener una relación abierta con el ejecutivo a fin de lograr las metas propuestas en pro de la lucha de los trabajadores. A pesar de ello, la libertad sindical ha jugado un rol democrático consciente, lleno de desconcierto y confusiones cuyos ideales están sumergidos en espacios divididos gracias al imponente y autoritaria forma de implementar las políticas sociales por parte de la presidencia de la Republica, legado dejado por el fallecido Presidente Hugo Chávez al actual Presidente Nicolás Maduro.

Los sindicatos representados por la principal central obrera del país denominada Central de Trabajadores de Venezuela (CTV), viene siendo golpeada desde el año 1998 por el fenómeno Chávez, quien por demás ordeno la creación de una central obrera paralela a fin de otorgar el toque final divisionista y así debilitar mucho más a los sindicatos. Queda entonces, entre juicio la libertad y la autonomía sindical en el país, hasta que no puedan unificar criterios de lucha, los cuales deben ser todos por los derechos de los trabajadores y no por sostener una ideología como sostén de un gobierno.

Ahora bien, uno de los principios consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y normado bajo ley orgánica de LOTTT, es la protección del trabajo indicando que la Estabilidad es una protección de carácter general y permanente, según la cual los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de un (1) mes de servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa, la justa causa es cualquiera de las previstas en el artículo 79 de la LOTTT y artículo 38 del Reglamento de la LOT.

Este contexto garantiza la seguridad social dentro del trabajo formal, pero en verdad la realidad hoy por hoy es otra al considerar el alto índice inflacionario que está caracterizando a nuestro país. Este incremento inflacionario representa una amenaza para más de 14 millones de personas activas quienes representan la fuerza de trabajo en el País. Cada vez son menos venezolanos que cuentan con empleo. Durante los últimos 12 meses la población activa perdió a 396.697 trabajadores (INE) en comparación con el año anterior, existiendo una caída de empleo según el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el campo formal como informal de 440.456 puestos de trabajo en el año 2015.

Podemos apreciar que el trabajo ha perdido en gran manera su razón de ser y la intervención del estado en las negociaciones salariales particulares, ha alejado de premiar la productividad y el conocimiento, que generan sociedades altamente productivas y escolarizadas, aunado a la crisis económica y política que atraviesa el País, marcado por un crecimiento acelerado y un sistema de controles estatales, que han mermado el valor esencial de la existencia de una estabilidad laboral.

En consecuencia el empleo formal y esa estabilidad laboral institucionalizada en nuestra Constitución, está perdiendo valor para muchos venezolanos, lo que

resulta en un análisis exhaustivo del tema de las políticas laborales y económicas regidas por el estado en pro de mejorar la incidencia en los procesos de negociación y estabilidad laboral dentro de la Libertad y autonomía sindical en Venezuela.

Pero no hay que olvidar que ambos están subordinados a los intereses de la clase trabajadora ahora llamada clase trabajadora, en lo cual está implícito una distorsión conceptual, ya que generaliza la condición del trabajo hacia todas las personas que son fuentes de producción pero no obtienen salario fijo. No hay otra forma de verlo, la libertad sindical es un derecho humano fundamental y reconocido internacionalmente, a pesar de la competencia eterna de los partidos políticos de dominar las organizaciones sindicales.

Finalmente, para concluir la investigación con la situación de los alcances y limitaciones del ejercicio sindical en el ámbito laboral en Venezuela y su incidencia en los Factores de Equilibrio en los Procesos de Negociación y Estabilidad Laboral en el actual escenario político, donde al final de la década de los noventa surgieron una serie de acontecimientos que limitaron de una forma directa esa de la que gozaba el Movimiento Sindical Venezolano, en ese sentido, el panorama de lucha sindical está sometido al divisionismo por la fuerza política dominante con un socialismo disfrazado de beneficios al trabajador que aún no llega a la mesa de discusión entre la Central obrera y el ejecutivo. Las empresas básicas más importantes ahora estatizadas están al borde del colapso, porque hoy más que en ningún otro momento de la historia de la Libertad y autonomía sindical en Venezuela se ha irrespetado la lucha por la estabilidad social del trabajador.

Desde el punto de vista del investigador, es difícil cambiar las ideologías establecidas por gobiernos con tendencias socialistas, conociendo que la

democracia ha ido en aumento dada las libertades y autonomías que ella ofrece. Sin embargo, es motivo de análisis el poder investigar en nuestras sociedades contemporáneas los beneficios que traen ciertos regímenes de tales tendencias socialistas con el propósito de ir mejorando progresivamente nuestra condición de libertad y autonomía sindical. Logrando en el Derecho comparado un instrumento de eficacia global para el colectivo en general que permita con el estudio a realizar exigirles a los gobiernos de turno ver al Derecho del Trabajo como un Derecho Humano Fundamental.

4.2 Recomendaciones

1. Propiciar encuentros formativos con el fin de lograr la promoción y fortalecimiento de la libertad sindical en Venezuela
2. Activar diversos procesos legales y de diálogo social para lograr el fortalecimiento de sus derechos laborales
3. Promover espacios para rescatar el diálogo entre los patronos y trabajadores
4. Incrementar los puestos de trabajo y cómo eliminar condiciones precarias de empleo.
5. Activar diversos procesos legales y de diálogo social para lograr el fortalecimiento de sus derechos laborales, pues se ven afectados en su libertad sindical y el derecho el huelga.
6. promover su profundización para estimular una participación más activa y protagónica que destierre en la práctica las limitaciones normativas del Estatuto del Personal Judicial, concientizándolos sobre la aplicación de la disposición contenida en el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en cuanto a la colisión de este con los preceptos constitucionales y los Convenios OIT (87 y 98).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ✓ Balestrini, Mirian (2002). Como Se Elabora Un Proyecto De Investigación. BL Consultores Asociados. Caracas Venezuela.
- ✓ Los Sindicatos En La República Bolivariana De Venezuela... Análisis Estructural Funcionalista. Tesis. SOC. Ricardo Pérez

- ✓ Los Sindicatos Y La Situación Político-Estructural. Disponible En: Historiacritica.Uniandes.Edu.Co/View.Php/11/Index.Php?Id=11 Schütt., Kurt-Peter. La Situación De Los Sindicatos En Venezuela. Disponible En: [Www. Library.Fes.De/Pdf-Files/Iez/05242.Pdf](http://Www.Library.Fes.De/Pdf-Files/Iez/05242.Pdf)
- ✓ Libertad Sindical En Venezuela. Einstein Alejandro Morales Galito. Disponible En: [Http://Www.Monografias.Com/Trabajos51/Libertad-Sindical/Libertad-Sindical.Shtml](http://Www.Monografias.Com/Trabajos51/Libertad-Sindical/Libertad-Sindical.Shtml)
- ✓ Iturraspe, Francisco. El Movimiento Sindical Venezolano En La Época De La Mundialización: La Transición Del “Punto Fijismo” Al “Bolivarianismo”. Disponible En: Bibliotecavirtual.Clacso.Org.Ar/Ar/Libros/Garza3/Iturraspe.Pdf
- ✓ Ermida, Oscar. Y Villavicencio, Alfredo. (1991) Sindicatos En Libertad Sindical (ADEC-ATC).
- ✓ Albuquerque, Rafael (2003) Libertad Y Autonomía Sindicales. Www.Bibliojuridica

- ✓ Mujica, Javier. El Convenio 87° De La OIT -50 Años No Son Nada- En El Volumen Colectivo Libertad Sindical -50 Años Del Convenio 87 De La Organización Internacional Del Trabajo-, (CEDAL), Lima. 1999, Pág. 69
- ✓ Nikken, Pedro (1994). EL Concepto De Los Derechos Humanos, En El Volumen Colectivo Estudios Básicos De Derechos Humanos – Tomo I, Edit.(IIDH), San José De Costa Rica
- ✓ Los Sindicatos En Venezuela: De La Negociación A La Confrontación. ROLANDO DÍAZ IDEGES20 09. Disponible En: [Http://Es.Scribd.Com/Doc/28264508/](http://Es.Scribd.Com/Doc/28264508/) Los Sindicatos En Venezuela De La Negociación A La Confrontación

- ✓ Balestrini Mirian (2002). El Marco Teórico Del Proyecto De Investigación. (3ª. Ed.)
- ✓ Villasmil, R. (2006). Fundamentos Del Derecho Sindical. Caracas: UCAB
- ✓ Arias, Fidia. (1999). El Proyecto De Investigación. Guía Para Su Elaboración. (3º Edición) O R I A L E D I C I O N E S Caracas. Venezuela.
- ✓ Constitución De La República Bolivariana De Venezuela. (24 Mar 1999).
- ✓ Ley Orgánica Del Trabajo, Las Trabajadoras Y Los Trabajadores. (07 Mayo 2012). GACETA N° 6.076 EXTRAORDINARIO DEL 07 DE MAYO 2012.