

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO  
ÁREA DE DERECHO  
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

**TITULARIDAD DE LOS DERECHOS DE CONFLICTO, NEGOCIACIÓN,  
HUELGA Y CONVENCION COLECTIVA EN LA LEY ORGÁNICA DEL  
TRABAJO. UNA REFLEXIÓN ANTE LA INMINENTE REFORMA DE ESTA  
LEY**

Trabajo Especial de Grado,  
presentado como requisito  
parcial para optar al Título de  
Especialista en Derecho del  
Trabajo.

**Autor: Abg. Lilyam Gisela Pascual Kudasiewicz**

**Asesor: Abg. Marco Aurelio Alegría Marcano**

Ciudad Guayana, 05 de octubre de 2.006

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**ÁREA DE DERECHO**  
**ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

**APROBACIÓN DEL ASESOR**

En mi carácter de Asesor del Trabajo Especial de Grado, presentado por la abogada Lilyam Gisela Pascual Kudasiewicz, titular de la cédula de identidad N° 10.931.734, para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es: **TITULARIDAD DE LOS DERECHOS DE CONFLICTO, NEGOCIACIÓN, HUELGA Y CONVENCION COLECTIVA EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. UNA REFLEXIÓN ANTE LA INMINENTE REFORMA DE ESTA LEY**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Ciudad Guayana, a los cinco (05) días del mes de octubre de 2.006.

Abg. Marco Aurelio Alegría Marcano  
Profesor UCAB- Ciudad Guayana  
C.I. N° 1.892.432

***A Dios,  
quien con sus bendiciones siempre  
hace posible la realidad de mis sueños***

***A mis padres,  
estímulo en todas las tareas de mi vida***

***A mi esposo,  
por su infinita paciencia y  
colaboración***

***A mis seres queridos,  
quienes con su constante  
apoyo contribuyen a  
alcanzar mis metas***

***Al profesor Marco Aurelio  
Alegría Marcano, a quien  
siempre le estaré  
agradecida. Sin sus  
conocimientos, orientación  
y colaboración este trabajo  
no hubiese sido posible***

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
CARTA DE APROBACIÓN DEL ASESOR	iii
RESUMEN	ix
INTRODUCCIÓN	1
I. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Y LIBERTAD SINDICAL	4
A. Dos conceptos, un mismo contenido.	4
B. La Libertad Sindical desde la dogmática de los derechos humanos fundamentales.	5
1. Los rasgos de universalidad, inescindibilidad, interrelación e interdependencia de los derechos humanos fundamentales y por ende de la libertad sindical.	5
2. Concepto de libertad sindical.	9
3. Contenido esencial de la libertad sindical.	12
a. derecho al conflicto.	12
b. derecho a la negociación.	12
c. derecho a la huelga.	12
d. derecho a la convención colectiva.	12
4. La libertad sindical en el Estatuto Internacional del Trabajo y en los Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos.	12
5. Eficacia de los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos Fundamentales, en el Derecho Venezolano.	18
I.	
II. SUJETOS COLECTIVOS DEL TRABAJO.	19
A. Las organizaciones sindicales.	19
B. Otros Sujetos de Derecho Colectivo distintos del Sindicato.	21

III. DERECHOS Y SUJETOS COLECTIVOS DEL TRABAJO EN LA LEY DEL TRABAJO (derogada) Y EN EL REGLAMENTO DE 1973 (también derogado).	24
A. En la Ley del Trabajo.	24
B. En el Reglamento de la Ley del Trabajo.	26
IV. VIRAJE EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE 1990 AL SILENCIAR COMO SUJETO COLECTIVO A LAS COALICIONES DE TRABAJADORES.	28
A. Respecto del derecho a la negociación colectiva.	29
B. Respecto del derecho a la convención colectiva de trabajo.	31
C. Respecto del derecho al conflicto y del derecho a la huelga.	33
V. LA LIBERTAD SINDICAL EN EL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE ENERO DE 1999.	36
A. Respecto a la definición de libertad sindical.	37
B. Respecto al contenido de la libertad sindical.	38
C. Respecto a los sujetos titulares de la libertad sindical.	40
VI. PRECISIONES SOBRE DERECHOS COLECTIVOS EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.	45
A. Derecho a la organización sindical (Artículo 95).	46
B. El derecho a la acción sindical (Artículos 96 y 97).	48
VII. DECISIONES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO SOBRE TITULARIDAD DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJO.	53

VIII. AMBIGÜEDADES Y VACÍOS EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, SOBRE EL EJERCICIO DE DERECHOS COLECTIVOS, DE CARA A LA INMINENTE REFORMA DE ESTA LEY.	57
CONCLUSIONES.	63
RECOMENDACIONES.	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	66
ANEXOS.	69

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**ÁREA DE DERECHO**  
**ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

**TITULARIDAD DE LOS DERECHOS DE CONFLICTO, NEGOCIACIÓN,  
HUELGA Y CONVENCIÓN COLECTIVA EN LA LEY ORGÁNICA DEL  
TRABAJO. UNA REFLEXIÓN ANTE LA INMINENTE REFORMA DE ESTA  
LEY**

Autor: Abg. Lilyam Gisela Pascual Kudasiewicz  
Asesor: Abg. Marco Aurelio Alegría Marcano  
Octubre de 2.006

**RESUMEN**

En Venezuela desde la derogada Ley del Trabajo de 1936, hasta 1990, cuando se promulga la Ley Orgánica del Trabajo, los derechos propios de la libertad sindical correspondían tanto a las organizaciones sindicales como a los grupos de trabajadores no sindicalizados. La Ley Orgánica del Trabajo, modifica esta situación y silencia a las coaliciones como sujetos capaces de ejercer los derechos propios de la libertad sindical, otorgando así un trato preferente a las organizaciones sindicales. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela garantiza a todos los trabajadores, el ejercicio de esos derechos, por lo que la omisión antedicha impone una revisión y discusión de cara al actual proceso de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, que se lleva a cabo en la Asamblea Nacional, por mandato de la Disposición Transitoria Cuarta, numeral 3, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, a los fines de introducirle a la Ley ajustes necesarios para adecuarla a lo que fue esa tradición positiva de la legislación laboral de 1936, con una concepción amplia de los sujetos colectivos del derecho del trabajo, y el rico aporte contenido en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, ratificado en su reforma de 2006, todo lo cual evidencia la importancia y trascendencia de este trabajo. La investigación que se realiza es de tipo documental, con apoyo de una amplia revisión bibliográfica. El nivel con el que se aborda es del tipo descriptivo, lo que permite obtener la mayor información posible, a fin de lograr el objetivo general y los específicos formulados en este trabajo.

**Descriptores:** libertad sindical, derechos colectivos del trabajo, coaliciones, sindicatos, conflicto, huelga, negociación colectiva, convención colectiva.

## INTRODUCCIÓN

La libertad sindical ha sido reconocida universalmente como uno de los derechos humanos fundamentales. Su mención aparece, por primera vez, tanto en el Tratado de Paz de Versalles, como en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919.

La libertad sindical reclama para si un contenido esencial, -coincidente con los derechos propios del Derecho Colectivo del Trabajo-, a saber, el derecho a la negociación, el derecho a la convención colectiva, el derecho al conflicto y el derecho a la huelga, cuya titularidad pertenece por expresa disposición del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, a las organizaciones, entendidas estas en la forma mas amplia posible, es decir, toda agrupación de trabajadores o empleadores que tenga por objeto fomentar y defender sus intereses.

A propósito de la titularidad de la libertad sindical, señálese que la Constitución de 1961, no distinguía claramente a cuáles sujetos se atribuía este derecho. No obstante su omisión, la doctrina nacional estimó que la libertad sindical era igualmente un derecho de los trabajadores, por lo que llegó a considerar como inconstitucional el tratamiento que respecto al derecho a la negociación, a la convención colectiva de trabajo, al conflicto y a la huelga, le había otorgado la Ley Orgánica del Trabajo de 1990.

En efecto, en la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, operó la llamada “sindicalización” de los derechos propios de la libertad sindical, pues hasta

esa fecha, en la Ley de 1936, a la par que se mencionaban a las organizaciones sindicales como sujetos colectivos, se mencionaban también en el mismo plano de igualdad a los grupos de trabajadores no organizados sindicalmente. Igual enfoque le daba a este asunto el Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, acorde con los postulados contenidos en los instrumentos que sobre derechos humanos han sido ratificados por Venezuela, reconoce en sus artículos 95, 96 y 97, la libertad sindical para todos los trabajadores, por lo que encontrándose en la Asamblea Nacional, para su segunda discusión, el proyecto de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo se impone la necesidad de realizar los ajustes necesarios para adecuarla a lo que fue esa tradición positiva en la legislación laboral de 1936, con una concepción amplia de los sujetos colectivos del Derecho del Trabajo. En la misma dirección, ajustes que se fundamentan en los valiosos aportes que sobre libertad sindical incorporó el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, ratificado en la reforma de ese mismo Reglamento, producida en abril de 2006.

El presente trabajo se estructura en ocho capítulos, en ellos se abordan temas relacionados con la libertad sindical, su contenido esencial, su titularidad, derechos y sujetos colectivos del trabajo en la derogada Ley del Trabajo de 1936 y su Reglamento de 1973, la omisión incurrida en la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, al silenciar como sujeto colectivo a los grupos de trabajadores no organizados sindicalmente, el significativo aporte que representa para el ordenamiento jurídico laboral venezolano el Reglamento de 1999, al incluir como sujeto colectivo del Derecho del Trabajo, entre otros, a las coaliciones o grupos de trabajadores, no organizados sindicalmente,

precisiones sobre derechos colectivos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, decisiones del Ministerio del Trabajo sobre titularidad de los derechos colectivos del trabajo y finalmente la necesidad de salvar ambigüedades y vacíos presentes en la Ley Orgánica del Trabajo.

La investigación realizada es de tipo documental, sin embargo, a pesar de la amplia revisión bibliográfica, refiérase que no pudo encontrarse trabajo alguno que desarrollara de forma sistemática, detallada, amplia y exhaustiva el tratamiento que la Ley Orgánica del Trabajo le otorga a la temática planteada, lo cual lejos de desmotivar al autor, reafirmó la necesidad de indagar sobre el mismo.

Esperando haber cumplido con los objetivos propuestos, sirva este trabajo como un aporte al ordenamiento jurídico laboral venezolano.

# **CAPÍTULO I**

## **DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Y LIBERTAD SINDICAL**

### **A. Dos Conceptos, un mismo contenido**

El Derecho Colectivo del Trabajo, también denominado Derecho Sindical, es una rama del Derecho del Trabajo que atiende al conjunto de normas jurídicas, de fuente ética o derivadas de la autonomía colectiva de las partes. Como su nombre lo indica, regula las relaciones colectivas de trabajo que se suscitan entre los empleadores, actuando individualmente o en conjunto con otros empleadores, y los trabajadores, aglutinados bien sea en organizaciones sindicales u otras instancias de representación colectiva, por ejemplo, las coaliciones o grupos de trabajadores.

Significa entonces que, en presencia de tales relaciones colectivas, las organizaciones sindicales u otros sujetos plurales, comparten el poder de dirección y disciplina que inicialmente se encuentra en manos del empleador, por lo que deben manejar el conflicto que la misma relación genera, utilizando mecanismos de composición y acudiendo al régimen de la negociación colectiva como instrumento dirigido al enfrentamiento del conflicto y a su solución y a la huelga como medio típico de acción directa.

El Derecho Colectivo del Trabajo sienta sus bases en tres grandes principios fundamentales: la libertad sindical, esto es, el derecho a la organización sindical y a la acción sindical, la negociación colectiva y la huelga.

La libertad sindical es la esencia y sustancia del Derecho Colectivo del Trabajo. Sin libertad sindical, no pueden ejercerse los derechos inmanentes al Derecho Colectivo del Trabajo, a saber, el derecho a la negociación, el derecho a la convención colectiva, el derecho al conflicto y el derecho a la huelga. Por eso, hablar de Derecho Colectivo del Trabajo es hablar de libertad sindical, y a la inversa: todo cuanto pueda predicarse de libertad sindical tiene su fundamento en el Derecho Colectivo del Trabajo. Igual ocurre al distinguir o identificar los derechos propios de la libertad sindical o los derechos intrínsecos del Derecho Colectivo del Trabajo, todo lo cual conduce a afirmar que ambos conceptos son inescindibles, uno existe en tanto existe el otro.

## **B. La Libertad Sindical desde la dogmática de los derechos humanos fundamentales**

1. Los rasgos de universalidad, inescindibilidad, interrelación e interdependencia de los derechos humanos fundamentales y por ende de la libertad sindical.

El hombre es un ser llamado a vivir en sociedad, pero sabido es que esa convivencia requiere de un respeto mutuo entre sus miembros, lo cual se consigue con la existencia de normas jurídicas, normas que como se sabe son de obligatorio cumplimiento.

En la actualidad, un concepto de avanzada es el de los derechos humanos, concepto relativamente reciente, que aparece en 1945 en la Carta de las Naciones Unidas. Pese a su reciente aparición hay que reconocer que en el pasado el concepto general ya se conocía y se trataba genéricamente, como Derechos del Hombre o Derechos Naturales.

Modernamente se ha apelado al concepto de dignidad como principal atributo del ser humano. En este sentido, se dice que la dignidad del sujeto origina, como necesaria consecuencia, la posesión por parte de él, de ciertos bienes jurídicos que resultan del hecho de ser persona. Tales bienes son aquéllos conocidos como derechos de la personalidad, que convierten a su portador en titular de una pretensión genérica al respeto de los demás. Si esto es así, los Estados al ejercer su poder, se encuentran imposibilitados de menoscabar en forma arbitraria el disfrute efectivo de tales derechos, máxime cuando la razón de ser de ellos es garantizar el bien común.

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.

Las principales características, por ende no las únicas, que se les atribuyen y a las cuales se ha hecho mención en el título de este aparte son: a) Universalidad, esto es, que se extienden a todo el género humano en todo tiempo y lugar, excluyendo toda invocación de

diferencias culturales, sociales o políticas como excusa para su desconocimiento o aplicación personal, b) Inescindibilidad porque todo derecho reconocido como inherente a la persona humana queda irrevocablemente integrado a la categoría de derecho humano, categoría que en el futuro no puede perderse, y, c) Interrelación e Interdependencia, porque la vigencia de uno es precondition para la plena realización de los otros de forma tal que, la violación o desconocimiento de alguno de ellos, termina por afectar otros derechos. En el caso de referencias, por ejemplo, no podría asumirse el respeto a la libertad de reunión y asociación, y a la libertad sindical, sino existiera el derecho a constituir organizaciones sindicales u otras instancias de representación colectiva, y viceversa.

De la misma manera, pero orientado a los derechos humanos y libertades sindicales de los periodistas, señala Villasmil (2001, 181), que:

... la libertad sindical reconocida a los periodistas y a sus gremios, es tan esencial a la libertad de prensa, de expresión, de opinión y de acceso a la información, como garantizar que el Estado se abstenga de injerencias indebidas en la actividad y difusión de los medios de comunicación social. No habrá, por lo tanto, libertad de prensa sin libertad sindical de los periodistas y de sus organizaciones...

Ahora bien, reconociendo que es necesario manejar una concepción integral de los derechos humanos sin escindirlos en clasificaciones que podrían inducir a la idea errada de prelación de unos u otros, se encuentra que los mismos cobran vida en los diferentes ámbitos de la

vida social, así se tienen derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales, colectivos o de solidaridad y los también llamados derechos humanos laborales.

Es de suponer que los derechos humanos laborales son aquellos vinculados al trabajo y a los trabajadores, y se orientan a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de quienes prestan sus servicios, entiéndase trabajadores, para la 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 que, como se verá más adelante, “Los convenios básicos de la OIT sobre libertad sindical son el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (num. 87), y el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, 1949 (num. 98)” (Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 1988, p. 4), ambos suscritos por Venezuela.

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, así como tampoco es posible la materialización de éstos, sin la vigencia de aquélla, afirmándose así que la libertad sindical no es posible sin el ejercicio de los otros derechos humanos y viceversa.

Como consecuencia de esto podría decirse que la libertad sindical es la expresión de una síntesis de 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.

## 2. Concepto de libertad sindical.

La libertad sindical es un derecho humano fundamental, constituye la manifestación de uno de aquellos primeros principios inherentes a la naturaleza de la persona humana, esencialmente idéntica en todo hombre. Esto es, uno de los derechos propios de la persona. No obstante, su formulación jurídica en un ordenamiento determinado puede o no responder a esa naturaleza, ya que ello dependerá del presupuesto filosófico-político desde el cual se la considere.

Cabanellas (1986, 185), al establecer una definición de la libertad sindical en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, ha dicho lo siguiente:

...La libertad sindical puede enfocarse en dos sentidos: *colectivamente*, consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales (v.), representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; *individualmente*, se refiere a

la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora...

No muy diferente ha sido el concepto que sobre libertad sindical trae la doctrina, así pues la concibe también en dos sentidos, uno colectivo y otro individual.

La libertad sindical colectiva, se refiere a la que goza el grupo que ha decidido crear una asociación, en tanto que, la libertad sindical individual, es el derecho de cada trabajador a resolver por sí la afiliación o no a un sindicato. Trata de respetar y asegurar que la decisión del trabajador no sea viciada o condicionada de manera tal que lo obligue a afiliarse o desafilarse a una asociación profesional.

La libertad sindical individual, engloba dos aspectos: uno positivo y otro negativo. Vázquez (1981, 73), al comentar sobre este punto en el Derecho Argentino, ha señalado que el aspecto positivo consiste en “la facultad que tiene todo trabajador, sin coacción externa o autorización previa, para fundar asociaciones profesionales, así como para afiliarse a las que existen”, mientras que el aspecto negativo lo ha definido como “el derecho a no afiliarse a un sindicato (exista uno o varios) o si con anterioridad lo hizo, a renunciar a él”.

En consecuencia, la libertad sindical puede ejercerse positiva o negativamente. En la forma primera el individuo es dueño del derecho

de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común; en el segundo caso tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, pues, al ser libre de decidir su ingreso, también lo es para oponerse a ingresar.

Pero, el concepto de libertad sindical no sólo queda configurado con el derecho a la organización que se estimare conveniente (el sindicato, por ejemplo) sino, además, en el derecho, que también se tiene, de ejercer la acción sindical.

Sobre el concepto comentado, Bruzual (2000, citado por Alegría, 2005, 92), en su obra *Garantías y Derechos del Trabajo en la Constitución Bolivariana de Venezuela*, ha afirmado que:

...La libertad sindical es el conjunto de derechos, garantías y atribuciones que pueden ejercer libremente los trabajadores, patronos, y las organizaciones sindicales de cualquier grado, de conformidad con la ley para garantizar la existencia, funcionamiento y logros de los fines de la institución...

Finalmente, podría decirse que la libertad sindical es un derecho humano fundamental, consustancial del individuo, que se funda sobre los lazos establecidos entre miembros de una misma profesión o que persiguen el mismo fin. Se invoca para fundar un sindicato, para pertenecer a él si está ya fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro, y para, -cuestión muy importante-, ejercer la acción sindical.

### 3. Contenido esencial de la libertad Sindical.

La libertad sindical tiene reconocidos como contenidos esenciales, en principio, los derechos colectivos del trabajo, siendo estos, el derecho al conflicto, a la negociación, a la convención colectiva de trabajo y a la huelga, derechos estos que constituyen, por así decirlo, lo sustancial de la acción sindical. Se volverá sobre ellos en el Capítulo V, al abordar la libertad sindical en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999.

### 4. La libertad Sindical en el Estatuto Internacional del Trabajo y en los Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos.

En el ámbito internacional, dentro de los instrumentos normativos, que sancionaron el derecho de asociación y la libertad sindical, destacan los siguientes:

- Cronológicamente, el Tratado de Paz de Versalles de 1919, es el primero en afirmar el principio de la libertad sindical y como quiera que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada por aquél, incluyó en su preámbulo la afirmación de ese principio. Así se lee lo siguiente:

...Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia y miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía

universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, (...), reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de *libertad sindical*, ...

- La Declaración de Filadelfia (1944), que obró como reforma de la Constitución de la OIT, señala:

...La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y en especial, los siguientes: (...) b) la *libertad de expresión y de asociación* es esencial para el progreso constante (...).

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la OIT de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: (...) e) lograr el reconocimiento efectivo *del derecho de negociación colectiva*, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas...

- La Declaración de Principios Sociales de América, aprobada por la Conferencia Interamericana de la Guerra y de la Paz (1945),

reconoció el derecho de asociación de los trabajadores, del contrato colectivo y del derecho de huelga. Sobre ella se ha dicho:

...El antecedente que se apunta es importante pues junto con la Carta de Bogotá en 1948 son los dos únicos instrumentos internacionales americanos que al tiempo de reconocer la libertad asociativa sindical hacen lo propio con algunos contenidos suyos, por todos: la negociación colectiva y el derecho de huelga... (Villasmil, 2001 126)

- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Carta de Bogotá, 1948), reconoció el derecho de toda persona de reunirse pacíficamente con otras en manifestación pública o en asambleas transitorias en relación con sus intereses comunes de cualquier índole.

Sobre la Carta de Bogotá, Villasmil, (2001, 126), también ha señalado lo siguiente:

...Además de establecer el derecho de constituir asociaciones profesionales incluye también el de los sindicatos a formar federaciones, a gozar de personalidad jurídica, a no estar sujetos a disolución por vía administrativa y a celebrar convenios colectivos que sean obligatorios aun para los trabajadores no afiliados –la efectividad *erga omnes* de la Convención- el de la huelga y el del fuero sindical. (...)

Con todo, la Carta de Bogotá reprodujo o previó antes, según se le mire, los que resultaron luego los contenidos de la libertad sindical a partir de los convenios de la OIT...

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), reconoció el derecho de toda persona a la libertad de reunión y de asociación pacífica y declaró que nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación. Específicamente en uno de sus artículos estableció que toda persona tiene derecho de fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, 1969), quizás haya sido junto con los específicos de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio más explícito sobre libertad sindical. Reconoce detalladamente en el artículo 16, la libertad de asociación.
- La Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (1998).
- La Organización Internacional del Trabajo, ha adoptado dos convenios básicos sobre libertad sindical: a) El Convenio número 87 (1948), sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, y b) El Convenio número 98 (1949), sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

El Convenio número 87, garantiza a todos los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas (libertad sindical en sentido positivo) (Artículo 2). Sin embargo, ninguna consideración realiza sobre la libertad sindical en su aspecto negativo. En defensa de la omisión incurrida se aduce que el trabajador tiene un deber moral de participar en la acción sindical.

De acuerdo con el Convenio, estas organizaciones deben tener el derecho de redactar sus propios estatutos y reglamentos, elegir sus representantes con total libertad, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción, sin intervención de las autoridades públicas. (Artículo 3). Asimismo, no pueden ser disueltas o suspendidas por vía administrativa (Artículo 4), deben tener el derecho a formar federaciones y confederaciones, y de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores (Artículo 5).

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores no puede estar sujeta a condiciones que restrinjan estos derechos (Artículo 7). Al ejercerlos, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones deben respetar la legislación del respectivo país, pero a su vez las leyes nacionales no deben menoscabar, ni ser aplicadas de modo que dificulte el cumplimiento de las garantías dispuestas en el Convenio (Artículo 8). Todo ello, porque la finalidad general del Convenio es proteger la libertad sindical contra posibles injerencias del Estado.

Por su parte, el Convenio número 98, centra la atención en cuestiones relativas a las relaciones entre empleadores y trabajadores. Protege a los trabajadores contra actos de discriminación antisindical en el empleo y estipula, en particular, que las organizaciones de trabajadores deben disponer de adecuada protección contra toda injerencia por parte de los empleadores (Artículos 1 y 2). Promueve el completo desarrollo y utilización del procedimiento de negociación colectiva voluntaria (Artículo 4).

Ambos Convenios se cuentan entre los que han sido objeto del mayor número de ratificaciones.

Adicionalmente, la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado otros instrumentos normativos que regulan algunos de los contenidos esenciales de la libertad sindical: Convenio número 11, sobre el Derecho de Asociación (1921), Convenio número 84, sobre el Derecho de Asociación en Territorios no Metropolitanos (1947), Convenio número 141, sobre las Organizaciones de Trabajadores Rurales (1975), Convenio número 144, sobre Consulta Tripartita (1976), Convenio número 151, sobre Relaciones de Trabajo en la Administración Pública (1978) y Convenio número 154, sobre Fomento de la Negociación Colectiva (1981).

La Organización Internacional del Trabajo también ha adoptado diversas Recomendaciones en materia de libertad sindical. La

negociación colectiva y la solución de conflictos se consideraron por ejemplo en las Recomendaciones sobre los Contratos Colectivos y sobre la Conciliación y el Arbitraje voluntarios.

5. Eficacia de los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos Fundamentales, en el Derecho Venezolano.

Mención obligada en este punto es el artículo 23 de la Constitución de 1999, pues al sancionar el carácter constitucional de los Tratados, Pactos y Convenciones relativos a Derechos Humanos suscritos y ratificados por Venezuela, los coloca en la cúspide del ordenamiento jurídico, al lado de las normas emanadas del Poder Constituyente.

Al haber sido suscrita y ratificada por la República Bolivariana de Venezuela, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José, 1969), y entre otros los Convenios números 87 y 98 de la Organización del Trabajo, quedan tales instrumentos convertidos, por expreso mandato del dispositivo anterior, en instrumentos de rango constitucional, lo cual supone a su vez, el compromiso del Estado frente a los ciudadanos de respetar los contenidos esenciales de esos derechos, protegiéndolos y promocionándolos en un marco de libertad, igualdad, justicia, democracia y pluralismo.

## **CAPÍTULO II**

### **SUJETOS COLECTIVOS DEL TRABAJO**

Por sujeto colectivo del trabajo debe entenderse aquél que actúa en el ámbito de las relaciones colectivas, en representación de los intereses de trabajadores o empleadores, según sea el caso.

Refiéranse por tales, a nivel doctrinario, tanto las organizaciones sindicales, las federaciones y confederaciones, como los grupos de trabajadores no sindicalizados, las cámaras patronales, los colegios profesionales, los comités de empresas y cualquier otra organización de representación colectiva, sea ésta de trabajadores o de empleadores.

#### **A. Las Organizaciones Sindicales**

Son por excelencia los titulares de la libertad sindical, en consecuencia, todas las organizaciones sindicales gozan de ella. Su aparecimiento y reconocimiento fue el producto de intensas luchas y confrontaciones ocurridas y llevadas a cabo universalmente por los trabajadores, lo que condujo a su tratamiento en instrumentos internacionales, citándose por ser el mas importante en la materia de su especialidad, el Convenio número 87, aprobado por la Organización Internacional del Trabajo.

Según el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, el sindicato, es toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por

personas que, ejerciendo oficio o profesión iguales, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que así se compartan.

En Venezuela está consagrado el derecho a la libre asociación, por lo que su reconocimiento empieza por la Constitución. Así se tiene que el artículo 52 dispone lo siguiente:

“Toda persona tiene el derecho de asociarse con fines lícitos de conformidad con la ley. El Estado estará obligado a facilitar el ejercicio de este derecho.”

Pero, de manera más específica, el artículo 95 *ejusdem*, establece lo siguiente:

“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 el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley...”

La Ley Orgánica del Trabajo, en el Capítulo II, del Título VII, concede una amplia regulación a la figura del sindicato como sujeto colectivo del Trabajo, y poca atención y consideración otorga a otros sujetos. Es así como, conforme al artículo 410, los sindicatos pueden ser de patronos y de trabajadores. Estos últimos pueden ser de empresa, profesionales, de industria y sectoriales, según sea que aglutine a trabajadores de una misma empresa, de una misma profesión u oficio, o de profesiones u

oficios similares o conexos, que presten sus servicios a varios patronos de una misma rama industrial o que pertenezcan a una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, respectivamente. También, admite el sindicato de trabajadores no dependientes y el sindicato de trabajadores rurales. En igual sentido acepta la Ley que estas organizaciones sindicales puedan tener carácter local, estatal, regional o nacional y, de manera expresa, se señala que tales organizaciones sindicales deben tener carácter permanente y que no podrán ser constituidas transitoriamente para fines determinados, lo que implica un asunto de interés al considerarse el enfoque global de otros sujetos de derecho colectivo distintos de los sindicatos; es el caso, por ejemplo, de las coaliciones de trabajadores no organizados en sindicatos.

## **B. Otros Sujetos de Derecho Colectivo distintos del Sindicato**

Es éste un punto clave para la investigación que se aborda en el presente trabajo. La reflexión central sobre el punto se ubica en la afirmación de ser inadmisibles que sólo el sindicato sea considerado sujeto de derecho colectivo, sin que ello pueda implicar desmerecimiento alguno a esta histórica institución laboral.

El sindicato constituye una herramienta, un instrumento, una forma organizada utilizada por los trabajadores para la defensa de sus intereses y derechos, pero así como existe el sindicato, pudieran existir y/o coexistir con él otras herramientas, otros instrumentos, otras formas de organización, que como los sindicatos, deben ser, igualmente, titulares de la libertad sindical, de forma que por ello, puedan ejercer los derechos propios que garantiza esa misma libertad sindical, a saber: derecho al

conflicto, derecho a la negociación del conflicto, derecho a la convención colectiva, derecho a la huelga, desde luego, cumpliéndose con los requisitos que queden establecidos en el ordenamiento jurídico laboral, pero sin que estos requisitos sean de tal naturaleza que obstruya y dificulte el ejercicio pleno del derecho otorgado.

Lo que se pretende con este enfoque, es que sea válido hablar de coaliciones de trabajadores, lo que supone una forma organizada de enfrentar cualesquiera situación, como fue aceptado en la Ley del Trabajo que quedó derogada con la vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo; como también hablar del ejercicio de derechos colectivos por parte de gremios profesionales o de cámaras de comercio, industria, agricultura o cualquier rama de producción o de servicios, tal como lo hace el artículo 405 de la vigente Ley Orgánica del Trabajo.

Dicho de otro modo, absolutamente válido el planteamiento a tenor del viraje producido en la legislación laboral venezolana, con el apareamiento en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, de una normativa específica para la libertad sindical, que definió ésta, concretó su contenido y especificó quienes son sujetos del derecho colectivo y por tanto titulares de la libertad sindical, cuestión que se desarrollará en los siguientes Capítulos de este trabajo de investigación.

Cabe agregar, una normativa que fue ratificada en la muy reciente reforma operada en ese mismo Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, y mucho más todavía, si se toma debida nota que para la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela los titulares de los derechos colectivos del trabajo son los trabajadores, quienes desde

luego, -así debe entenderse-, los ejercen a través de las diversas formas organizativas que consideren convenientes para la defensa de sus intereses y derechos, el sindicato como una de ellas, pero no la única.

## **CAPÍTULO III**

### **DERECHOS Y SUJETOS COLECTIVOS DEL TRABAJO EN LA LEY DEL TRABAJO (derogada) Y EN EL REGLAMENTO DE 1973 (también derogado)**

#### **A. En la Ley del Trabajo de 1936**

La Ley del Trabajo de 1936, es el primer instrumento normativo que reconoce expresamente los derechos de asociación, de contratación colectiva y huelga, pudiendo inferirse que la inclusión de tales derechos pudo haberse debido a la colaboración que prestó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la realización de esta Ley, pues incluyó en su articulado, postulados de convenios internacionales ratificados con mucha posterioridad por Venezuela. Muestra de ello son el Capítulo IV del Título II, y los Títulos VI y VIII, denominados “Del Contrato Colectivo”, “De las Organizaciones Sindicales del Trabajo” y “De los Conflictos Colectivos”, respectivamente.

Reconoce, igualmente, como sujetos colectivos de derecho del trabajo, por tanto titulares de la libertad sindical, no solo a las organizaciones sindicales, sino a grupos de trabajadores individualmente considerados, toda vez que permite a éstos últimos la posibilidad de negociar colectivamente, celebrar contratos del mismo tipo, ejercer el derecho a huelga, y conducir los conflictos que eventualmente se presenten en la relación laboral de la cual son parte,

evidenciándose así que la actividad sindical, paradójicamente no es exclusiva de los sindicatos, sino que también puede ser ejercida por grupos o coaliciones de trabajadores.

Obsérvese el contenido de los siguientes artículos:

“... 48. El contrato colectivo de trabajo celebrado entre uno o varios grupos o sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales, (...), obliga a los patronos que hayan contratado, ya directamente o ya por medio del sindicato de que formen parte y a los trabajadores del o de los respectivos grupos o sindicatos contratantes.”

“... 50. Todo patrono que emplee trabajadores pertenecientes a sindicatos o grupos tendrá la obligación de celebrar con éstos, cuando lo soliciten, contratos colectivos, respectivamente.”

“... 52. Si firmado un contrato colectivo, un patrono se separa del sindicato o grupo patronal que celebró el contrato, éste siempre regirá la relación de aquel patrono con el sindicato o grupo o sindicatos o grupos de sus trabajadores.”

“... 53. En caso de disolución del sindicato o grupo de trabajadores que hayan sido parte de un contrato colectivo, los miembros continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en el contrato.”

“... 217. Antes de que ningún grupo de diez o más trabajadores al servicio de una empresa (...), cese colectivamente en el trabajo (...), deberán

constituir una delegación de cinco miembros que presentará el pliego de sus peticiones a la correspondiente Inspectoría del Trabajo, a fin de procurar el arreglo de la dificultad suscitada.”

Según se ha visto, las normas anteriores ponen también en manos de un grupo de trabajadores, los llamados derechos colectivos del trabajo, dentro de los cuales se citan, la negociación, el conflicto y la huelga, convirtiéndolos así en titulares de lo que se conoce como contenidos esenciales de la libertad sindical.

## **B. En el Reglamento de la Ley del Trabajo, de 1973**

El Reglamento de 1973, vigente desde el 01 de febrero de 1974, en desarrollo de las disposiciones legales, reafirma la concesión de los derechos referidos tanto a las organizaciones sindicales, federaciones y confederaciones, como a grupos de trabajadores no sindicalizados. Téngase en cuenta los Títulos VI, VII y VIII, que regulan la Libertad Sindical, los Contratos Colectivos de Trabajo, y los Conflictos Colectivos, respectivamente.

A título de ejemplo, se citan los siguientes artículos:

“... 360. El contrato colectivo de trabajo es aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las

partes. Igualmente se considera contrato colectivo de trabajo el celebrado entre un grupo de trabajadores y un patrono a los mismos fines señalados en este artículo”

“... 363. Cuando se trate de trabajadores no sindicalizados, la obligación de negociar colectivamente será exigible por el grupo cuando lo solicite, por lo menos, el setenta y cinco por ciento (75%) de los trabajadores de la empresa o de la respectiva profesión.”

“... 366. Cuando un grupo de trabajadores no sindicalizados pretenda celebrar un contrato colectivo, los interesados designarán por mayoría absoluta, de entre ellos, tres representantes para que negocien por ante las autoridades del trabajo...”

“... 373. Cuando el contrato colectivo de trabajo se celebre por un grupo de trabajadores no sindicalizados, la Inspectoría del Trabajo ante la cual fuere presentado a los efectos previstos en el artículo 46 de la Ley del Trabajo deberá identificar previamente a cada uno de los firmantes...”

Como puede apreciarse, el Reglamentista de 1973, al desarrollar las disposiciones legales y, en perfecta consonancia con éstas, deja ver, sin lugar a dudas, que tanto organizaciones sindicales como grupos o coaliciones de trabajadores son los titulares de los derechos colectivos del trabajo, colocando a ambos sujetos de representación colectiva en un mismo plano de igualdad.

## **CAPÍTULO IV**

### **VIRAJE EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE 1990 AL SILENCIAR COMO SUJETO COLECTIVO A LAS COALICIONES DE TRABAJADORES**

La Ley Orgánica del Trabajo, publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 4.240, del 20 de diciembre de 1990, dio un vuelco a lo que fue tradición positiva en el Derecho Venezolano, pues silenció a los grupos o coaliciones de trabajadores, como sujetos colectivos del derecho del trabajo.

En tal sentido opina Villasmil (1995, 13), lo siguiente:

...La Ley Orgánica del Trabajo, en lo adelante LOT, sancionó la sindicalización de la negociación y de los conflictos colectivos de trabajo. Ambos derechos, por tanto se materializan entre uno o más sindicatos y uno o mas patronos por lo que en la relación colectiva de trabajo que nace de la negociación o del conflicto una de las partes debe ser, necesariamente, la organización sindical...

Una reflexión, sobre el punto referido, pudiera conducir a la afirmación que la sanción y posterior promulgación de la Ley, le cercenó, en buena parte, a sujetos plurales distintos a las organizaciones sindicales, el ejercicio de los derechos colectivos del trabajo, esto es, el derecho a la negociación, el derecho a la convención colectiva de trabajo, el derecho al conflicto y el derecho a la huelga.

## **A. Respeto del derecho a la negociación colectiva**

Punto de partida, sobre este aspecto, es el artículo 469 de la Ley Orgánica del Trabajo, según el cual:

“...Las negociaciones y conflictos colectivos que surjan entre uno (1) o más sindicatos de trabajadores y uno (1) o más patronos, para modificar las condiciones de trabajo, para reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores de la respectiva empresa, explotación o establecimiento, se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en este Capítulo.”

Al quedar establecido que la tramitación que corresponde a las negociaciones y conflictos que surjan entre uno (1) o más sindicatos de trabajadores, y uno (1) o más patronos, es la contemplada en el Capítulo III del Título VII de la Ley mencionada, pareciera que solo ellos (los sindicatos) serían los legitimados para modificar las condiciones de trabajo, reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas y oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores; en suma, lo que la doctrina llama conflictos novatorios, de ejecución y defensivos. Se volverá sobre este punto al abordar el derecho al conflicto.

Concebida así la norma es sostenible, entonces, que se piense que el legislador le suprime a los trabajadores no sindicalizados el derecho a la negociación colectiva, por lo que en palabras de Villasmil, (1995), se “... introduce una clara incoherencia en el Sistema de Relaciones

Laborales y específicamente de los derechos colectivos” (p. 15).  
Continúa diciendo el autor citado lo siguiente:

...En efecto, a partir del Art. 92 C.N, los trabajadores tienen el derecho de huelga y según la LOT -Arts. 469, 507, etc.- no tienen por sí el derecho a la negociación colectiva que, eventualmente, pondría fin al conflicto. Así, es posible, concordando ambas normas, que el sindicato que no convocó a la huelga y que ha podido, inclusive, oponerse a ella, termine negociando el convenio que le pone fin. A disfuncionalidad semejante no exenta de contradicciones conduciría el juego concurrente de ambos dispositivos...

Y, es que se hace necesario traer a colación la abrogada Constitución (la de 1961), habida cuenta que fue al amparo de ella que se dictó la Ley Orgánica del Trabajo, cuyos artículos se comentan. Así se tiene que el artículo 90, dejó establecido lo siguiente:

“...La Ley favorecerá el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo y establecerá el ordenamiento adecuado para las negociaciones colectivas y para la solución pacífica de los conflictos...”

Sobre este particular también ha dicho Villasmil (1995, p. 15), respecto a la misma Constitución de 1961, lo siguiente:

...Con todo, el constituyente dejó imprevisto, ciertamente el asunto de la titularidad del derecho a la negociación colectiva lo que contrasta, por ejemplo, con lo sancionado respecto al derecho

de huelga a propósito del cual se reconoce la titularidad de los trabajadores...

Quizás, la imprecisión antedicha justificaba, de algún modo, el tratamiento que, sobre la titularidad de los derechos colectivos, le dio la Ley Orgánica del Trabajo.

## **B. Respetto del derecho a la convención colectiva de trabajo**

Señálese, como punto de partida en el análisis por realizar, el artículo 507 de la Ley Orgánica del Trabajo, contentiva de la definición que sobre Convención Colectiva establece la Ley.

“...507. La convención colectiva de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.”

La norma anterior, prácticamente, viene a reproducir el arriba citado artículo 360 del Reglamento de 1973, salvo por lo que respecta a la sustitución del término contrato por el de convención colectiva de trabajo, y además por la exclusión del derecho a negociar convenios colectivos de trabajo, para los grupos de trabajadores no sindicalizados.

De acuerdo con el dispositivo legal sólo tendrá el atributo para negociar en representación de los trabajadores, la organización sindical respectiva, en cuyo caso lo hará en desmedro, como ya se ha dicho, de otros sujetos colectivos, por ejemplo, las coaliciones o grupos de trabajadores.

Carballo (2001, 286), al tratar este punto ha dicho lo siguiente:

...En conclusión, las coaliciones o grupos de trabajadores carecen, ex LOT (art. 507), de la cualidad requerida para celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin perjuicio del derecho de dicho sujeto de actuar en el ámbito de la negociación colectiva de la cual, como resulta obvio, no podría derivar una convención sino un acuerdo o pacto colectivo (art. 396 LOT, en concordancia con los artículos 34, 133 Parágrafo Primero, 196, 206, 490 y 525 *ejusdem*)...

En otro orden de ideas debe señalarse que aun cuando las coaliciones o grupos de trabajadores carecen por Ley, de la cualidad requerida para celebrar convenciones colectivas de trabajo, por vía de excepción les está permitida la reforma *in peius* de las mismas.

Con relación a esto ha dicho Carballo (2001, 286), también lo siguiente:

...Por su parte, la norma prevista en el artículo 525 de la LOT prevé la posible reforma *in peius* de la negociación colectiva, razón por la cual estamos en presencia de una evidente excepción a la sindicalización de la negociación de tales

instrumentos que impone el artículo 507 *eiusdem* y así en circunstancias de crisis económica que “pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa” y en ausencia de una organización sindical que represente los intereses de los trabajadores involucrados, podría celebrar la coalición una convención colectiva de trabajo...

No obstante, es criterio de quien escribe, que si por mandato del artículo 507 de la Ley Orgánica del Trabajo sólo las organizaciones sindicales, federaciones y confederaciones pueden celebrar convenciones colectivas de trabajo, podría verse truncada la posibilidad que una coalición negocie la reforma de la misma, pues al existir la organización sindical que *ad initio* negoció la convención, sería ella quien en todo caso negociaría su reforma. Obsérvese lo particular de la situación.

### **C. Respeto del derecho al conflicto y del derecho a la huelga**

No ha sido muy diferente, a los anteriores, el trato que la Ley Orgánica del Trabajo le ha dado a estos derechos. El contenido de los artículos 469 y 497 dan cuenta de ello. El primer dispositivo, obliga a sustanciar por los trámites previstos en ese Capítulo, los conflictos colectivos que surjan entre uno (1) o más sindicatos de trabajadores y uno (1) o más patronos, y ¿es qué, acaso, esos mismos conflictos no pudieran suscitarse entre categorías de sujetos distintos a las organizaciones sindicales?

El segundo dispositivo, también atribuye los derechos *in comento* a las organizaciones sindicales, toda vez que, para iniciar el procedimiento de huelga, es necesario que, tanto el sindicato, como la federación o

confederación que la plantee, represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, explotación o establecimiento, involucrados en el conflicto.

A propósito de ello, obligada revisión merece el artículo 494 del mismo texto legal. En efecto, si se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo, ¿cómo se explica que éstos, por sí, puedan tener el derecho, cuando a su vez se les exige que, para que puedan iniciar el procedimiento respectivo, es necesario que el sindicato, la federación o confederación que la plantee, represente a la mayoría de los trabajadores? En el caso planteado, ¿No se les estará cercenando el derecho de huelga a trabajadores no sindicalizados? Una interpretación literal conducirá a la afirmativa, máxime si se impone, como ya se dijo, el inicio del procedimiento por parte del sindicato, la federación o confederación que represente a la mayoría de los trabajadores.

No obstante lo expuesto, debe señalarse la evidente incoherencia que existe en el articulado de la Ley Orgánica del Trabajo, pues si bien es cierto que pareciera haberse atribuido a los sindicatos, el monopolio de las negociaciones, de los conflictos y de la huelga, no es menos cierto que en otras tantas normas legales, los mismos derechos sean concedidos directamente a los trabajadores. Entre otros se citan los artículos 133, párrafo primero, 396, 470, 471 y 525 de la Ley en estudio.

Al respecto el profesor Alegría (2005, 46) ha opinado lo siguiente:

...Tal falta de mención en la LOT de estos grupos de trabajadores incidió para que se creyera que la LOT sólo reconocía como sujeto colectivo a la organización sindical. Pero si hurgamos bien en la Ley nos encontramos con una disposición muy determinante como la contenida en el artículo 396, que expresa: "A tales fines, El Estado garantiza a los trabajadores, y a las organizaciones que ellos constituyan el derecho a negociar colectivamente y a solucionar pacíficamente los conflictos...". Véase que lo dispuesto es muy claro al hablar tanto de los trabajadores, como de las organizaciones por ellos creadas.

Siendo así podríamos ahora ver con más detenimiento lo establecido en el artículo 469, ya citado. Lo que se está estableciendo es que esas negociaciones y conflictos colectivos, entre un sindicato y un patrono, deberán tramitarse de conformidad con lo previsto en el Capítulo III de la LOT, todo lo cual implicaría que las negociaciones y conflictos en las que actúen como sujetos colectivos los grupos de trabajadores no estarían obligados a regirse por esa normativa. Es decir, sencillamente, por ninguna en lo específico...

De todo lo anterior se desprende el trato de práctico silencio que la Ley Orgánica del Trabajo de 1991 le otorgó a los grupos de trabajadores no organizados sindicalmente o a las llamadas coaliciones de trabajadores.

## **CAPÍTULO V**

### **LA LIBERTAD SINDICAL EN EL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE ENERO DE 1999**

El 25 de enero de 1999, fue publicado en la entonces Gaceta Oficial de la República de Venezuela (N° 5.292 Extraordinaria), el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual dedicó todo el título III a la regulación de la libertad sindical. Dicho título fue estructurado en cuatro capítulos denominados así: Capítulo I, Disposiciones Fundamentales, Capítulo II, Del régimen jurídico de las organizaciones sindicales, Capítulo III, De la acción sindical, Capítulo IV, De la tutela de la libertad sindical.

En Gaceta Oficial N° 38.426 del 28 de abril de 2006, apareció publicada la reforma de ese Reglamento. Esta reforma, no obstante haber modificado algunas de sus disposiciones, y agregado otras, mantuvo incólumes el contenido de los artículos 142, 143 y 144 del texto de 1999 (derogado), con la salvedad que merece el último de ellos. Sobre esto se volverá a comentar más adelante.

Resulta oportuno señalar, algunos aspectos del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, al que le cupo el mérito de plasmar, en normas jurídicas, aspectos de la libertad sindical hasta ese momento no tratados en la legislación laboral patria, lo que de suyo representó, para el ordenamiento jurídico laboral venezolano, un aporte valioso y significativo.

## **A. Respeto a la definición de libertad sindical**

Hállase en el artículo 142 (112 del Reglamento vigente) la siguiente definición sobre libertad sindical:

“...la libertad sindical constituye el derecho de los trabajadores y los empleadores a organizarse, en la forma que estimaren conveniente y sin autorización previa, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, y de ejercer la acción o actividad sindical sin más restricciones que las surgidas de la ley.”

Por su parte, el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, concibe la libertad sindical como el derecho de todos los trabajadores y empleadores, de constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin discriminación alguna, sin autorización previa y sin injerencia de la autoridad pública. Nótese que cuando el Convenio alude a organizaciones, lo hace en la forma más amplia posible; en efecto, a tenor de su artículo 10, el término organización significa “toda organización de trabajadores o empleadores que tenga por objeto fomentar y defender intereses de los trabajadores o empleadores.”

Como puede observarse, la definición que sobre libertad sindical establece el Reglamento, se halla en sintonía con la orientación que sobre la materia traza tanto la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela como el ya citado Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, por cierto, de rango constitucional y cuando reconoce el derecho a asociarse o agruparse, en la forma que estimen conveniente para sus intereses, significa que el derecho de organización

podrá ejercerse a través de sindicatos, coaliciones, colegios profesionales, cámaras patronales y cualquier otra organización de representación colectiva de los intereses de trabajadores y empleadores.

## **B. Respeto al contenido de la libertad sindical**

Por contenido esencial de la libertad sindical debe entenderse esa parte suya, sin la cual tal concepto pierde su peculiaridad. El artículo 143 (113 del Reglamento vigente), a más de concretar el contenido de la libertad sindical, la asume como un derecho humano fundamental, tal como es consagrada en los más importantes tratados, pactos y declaraciones del Derecho Social Internacional, como en las Constituciones de muchos países, entre ellas, la venezolana.

Conforme a lo dispuesto en ese artículo 143 (113 en el nuevo Reglamento), la libertad sindical comprende:

a) En su esfera individual, el derecho a:

- I Organizarse en la forma que estimaren conveniente a sus intereses.
- II Afiliarse a sindicatos y demás organizaciones de representación colectiva.
- III No afiliarse o separarse del sindicato, u otra forma de representación colectiva, cuando así lo estimaren conveniente y

sin que ello comporte lesiones o perjuicios de cualquier naturaleza.

IV Elegir y ser elegidos como representantes sindicales.

V Ejercer la actividad sindical.

b) En su esfera colectiva, el derecho de las organizaciones sindicales y demás instancias de representación colectiva a:

I Constituir federaciones o confederaciones sindicales, incluso a nivel internacional, en la forma que estimaren conveniente.

II Afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales, incluso a nivel internacional, sin autorización previa, y a separarse de las mismas si lo consideraren conveniente.

III Redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su programa de acción.

IV Elegir sus representantes.

V No ser suspendidas ni disueltas por las autoridades administrativas.

VI Ejercer la actividad sindical que comprenderá, en particular, el derecho a la negociación colectiva, el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo y la participación en el diálogo social y en la gestión de la empresa; para las organizaciones de trabajadores,

además, el ejercicio de la huelga y la participación en la gestión de la empresa, dentro de las condiciones pautadas por la ley.

Dado que la libertad sindical engloba una amplia gama de derechos y garantías debe señalarse que la enumeración de los contenidos referidos, lo es a título enunciativo y no restrictivo o taxativo, por lo que no se agota en ellos, sino más bien los trasciende.

### **C. Respeto a los sujetos titulares de la libertad sindical**

Encuéntrese aquí el significativo aporte del Reglamento de 1999, al ampliar los sujetos colectivos del trabajo e incorporar como tales a nuevos actores en el ámbito laboral.

Puede decirse, que si bien los sindicatos han sido por excelencia los titulares de la libertad sindical, toda vez que política y jurídicamente han sido reconocidos como los mas importantes instrumentos organizativos de los trabajadores y, en el específico caso venezolano, en las Constituciones de 1947, 1961 y 1999, no debe negarse tal condición a otros sujetos, como por ejemplo a las coaliciones o grupos de trabajadores no sindicalizados, máxime cuando ellos representan la forma más originaria de organización utilizada por los trabajadores.

En Venezuela, las coaliciones o grupos de trabajadores, tuvieron recepción en la legislación del trabajo, prácticamente, hasta 1990. Conforme al régimen derogado, estas organizaciones podían exigir negociar colectivamente, siempre y cuando representaran el setenta y

cinco por ciento (75%) de los trabajadores de la empresa o de la respectiva profesión y cumplieran otros requisitos de acuerdo con el Reglamento de 1973, también derogado. Empero podría decirse que, si bien la Ley Orgánica del Trabajo, en algunas de sus disposiciones, previó la participación de las coaliciones o grupos de trabajadores, por ejemplo, en los artículos 34, 133 párrafo primero, 470 y 525, atribuyó también el monopolio de las negociaciones y conflictos a las organizaciones sindicales.

Es el Reglamento el que vino a mitigar el inexcusable silencio de la ley, pues incluyó en el artículo 144 (114 del Reglamento vigente), como sujeto colectivo del Derecho del Trabajo, entre otros, a las coaliciones o grupos de trabajadores no organizados sindicalmente, reconociéndoles ser titulares de la libertad sindical. Sin embargo, el Reglamento sucumbe cuando sin solidez, tratándose del derecho a la convención colectiva distingue entre dos figuras, la del convenio para los sindicatos y la del acuerdo para los grupos de trabajadores no organizados sindicalmente, cuando a ambas debería dárseles el mismo tratamiento.

Con relación al reconocimiento de los grupos de trabajadores como titulares de la libertad sindical, Parra (2003, 625), señala lo siguiente:

... Puede llamar la atención el hecho de que el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), sólo haga referencia a las organizaciones de trabajadores y no a los trabajadores no sindicalizados. Pero hay que recordar, que la Recomendación 91 de la OIT sobre los contratos colectivos (1951) si contempla la participación de éstos en la celebración de contratos colectivos (...)

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, en sintonía con lo previsto en esos instrumentos, ha recomendado al Gobierno venezolano la modificación del artículo 507 de la LOT por definir la convención colectiva sin hacer referencia a los trabajadores no sindicalizados. No obstante, los Convenios y Recomendaciones citados y el mismo Comité, dejan a salvo la preferencia que se debe dar a las organizaciones sindicales en la negociación colectiva, advirtiendo que la negociación directa con los trabajadores ignorando a las organizaciones representativas cuando ellas existen, puede ir en detrimento del principio de estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores...

Otros de los sujetos colectivos previstos en el viejo y sabio artículo 144, son los Colegios Profesionales y las Cámaras Patronales, a los cuales el artículo 405 de la Ley Orgánica del Trabajo les otorgó la posibilidad de ejercer las mismas atribuciones conferidas por la misma Ley a los sindicatos (de trabajadores y de patronos), pero con el único requisito de registrarse previamente en el Ministerio del Trabajo.

Pese a ese reconocimiento que, en consonancia con la Ley Orgánica del Trabajo, había otorgado el artículo 144 del texto derogado, los Colegios Profesionales aparecen suprimidos en el nuevo Reglamento, específicamente en los artículos 114 (correspondiente al derogado 144) y 156 (correspondiente al derogado 184), con lo cual el Reglamentista inadvertió, sin fundamento alguno, la previsión que sobre ellos se encuentra en el artículo 405 de la Ley Orgánica del Trabajo.

En efecto, el mencionado artículo, tal como se refirió, reconoce como sujeto colectivo del Derecho del Trabajo, por tanto, titulares de la

libertad sindical, a los Colegios Profesionales, siempre que como tales, se acojan a los requisitos que el mismo artículo establece, a saber, que se hallen debidamente constituidos y cumplan con el registro en el Ministerio del Trabajo. Como señala Alegría (2005, 47), “Queda a la discrecionalidad de esos gremios ejercer o no la facultad de poder actuar con las funciones propias de un sindicato (de trabajadores o patronal) en representación de sus miembros”.

Como quiera que los Colegios Profesionales, de conformidad con el artículo 10 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, representan una modalidad de organización y como quiera que su reconocimiento, tácito, como sujeto colectivo del trabajo les viene dado *ex artículo* 405, mal pudo el Reglamentista haberles quitado tal carácter, excediéndose así en sus facultades reglamentarias. Ante este desacierto y en atención al principio de jerarquía de las normas jurídicas habrá de seguirseles permitiendo a esos colegios profesionales ejercer las atribuciones de los organismos sindicales, esto es, reconocerles como sujetos o titulares de libertad sindical, hasta tanto se produzca una reforma en la legislación laboral que establezca lo contrario.

Por lo demás, y con relación al requisito de afiliación al respectivo colegio, señálese que durante la vigencia de la Constitución de 1961, era obligatoria la colegiación para el ejercicio de las profesiones universitarias que señalara la Ley, sin embargo tal situación se modificó en la Constitución vigente, toda vez que dejó a la Ley, la determinación de las profesiones que requieran título, las condiciones de ejercicio, incluyendo la colegiación. Por tanto, tratándose de una norma programática se requerirá, en consecuencia, de la promulgación de la

ley respectiva, por lo que hasta tanto ello no ocurra, seguirá siendo obligatoria la colegiación.

Finalmente el Reglamentista contempla en el artículo comentado que otras organizaciones de representación colectiva de los trabajadores y patronos detentan la condición de sujetos colectivos del Derecho del Trabajo y por tanto titulares de la libertad sindical.

Puede decirse que el contenido del artículo 144, guarda relación absoluta, con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en cuyo artículo 2 se preceptúa que los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, las cuales son muy variadas tal como se ha visto.

## **CAPÍTULO VI**

### **PRECISIONES SOBRE DERECHOS COLECTIVOS EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

En Venezuela, a diferencia de la experiencia mexicana, la constitucionalización de los derechos colectivos del trabajo (1947) ocurrió después de su reconocimiento legal. En efecto, fue la Ley del Trabajo de 1936, el primer instrumento normativo que sancionó los llamados contenidos esenciales de la libertad sindical, a saber, el derecho de sindicación, el derecho a la negociación colectiva, el derecho al conflicto y el derecho a la huelga; y, pese a que la Constitución de 1953 los suprimió, reaparecieron en la Constitución de 1961.

Refiérase, además, que la Constitución de 1947, sólo se limitó a realizar una enunciación de los derechos laborales, en tanto que la de 1961, en su artículo 90, -norma rectora del punto en referencia- dejó señalado lo siguiente:

“...90. La ley favorecerá el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo y establecerá el ordenamiento adecuado para las negociaciones colectivas y para la solución pacífica de los conflictos. La convención colectiva será amparada, y en ella se podrá establecer la cláusula sindical, dentro de las condiciones que legalmente se pauten.”

Como puede apreciarse la disposición anterior se limitó a establecer la primacía de las relaciones colectivas de trabajo por sobre las individuales, mas ninguna referencia hizo respecto, por ejemplo, a la titularidad del derecho a la negociación colectiva.

Es la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) la que de forma amplia y completa, expresa y contundente, produce la constitucionalización de estos derechos propios del derecho colectivo del trabajo y propios de la libertad sindical. Quizás la crítica que merezca sea que no colocó en su justo sitio el concepto de libertad sindical, pero no obstante, se refirió a su contenido de forma minuciosa. A tal conclusión se llega con la sola lectura de los artículos 95, 96 y 97 de su texto.

A continuación se hará una referencia general al contenido de estos artículos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, vinculados con el derecho colectivo del trabajo y la libertad sindical.

#### **A. Derecho a la organización sindical (Artículo 95)**

La Constitución es tajante: “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 el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley.....”, pero también la misma Constitución, en su artículo 52 dejó establecido que “Toda persona tiene derecho a asociarse, con fines lícitos, de

conformidad con la ley. El Estado está obligado a facilitar el ejercicio de ese derecho”.

Pues bien, una interpretación ajustada a los principios de participación democrática, protagónica, pluralista, a nivel de los trabajadores, en su lucha por conquistar mejores condiciones de trabajo y bienestar integral, no puede conducir a la simple aceptación de que sea el sindicato el único instrumento para el desarrollo de esas luchas. Es sí, el sindicato, una estructura y herramienta básica, universalmente aceptada y cargada de historia, pero no la única. De suyo, resulta que, felizmente, así ocurre.

Significativo resulta poner énfasis en la afirmación constitucional al señalar que los trabajadores deciden libremente el tipo de organización sindical que más les garantice la mejor defensa de sus derechos e intereses y, en ese sentido, las que resultaren o estimaren como las más convenientes.

Desde luego, planteada de este modo la situación, resulta más que evidente que los trabajadores, para garantizar sus luchas, actuando libremente y conforme a lo que la conveniencia les indique, podrían organizarse en sindicatos, pero también desde cualesquiera otra modalidad, tal como puede ofrecerla la organización de esos mismos trabajadores en coaliciones orientadas para la consecución de objetivos concretos, por ejemplo: la negociación de una situación conflictiva, la negociación de condiciones de trabajo a través de una convención colectiva de trabajo, que no el simple acuerdo colectivo del que más adelante se hará referencia especial.

Todo lo anterior, debe repetirse, hállese inserto en la definición que el Reglamento de 1999, en el artículo 142, hace de la libertad sindical, recogida en los mismos términos por el nuevo Reglamento en su artículo 112, es decir: el derecho de los trabajadores a organizarse en la forma que estimaren conveniente; lo que también se evidencia en el derogado artículo 144 del Reglamento (hoy, en el nuevo Reglamento, artículo 114), cuando le otorga carácter de sujeto de derecho colectivo de trabajo y por tanto titulares de la libertad sindical, tanto a sindicatos, como a grupos o coaliciones de trabajadores no adscritos a algún sindicato en particular.

## **B. El derecho a la acción sindical (Artículos 96 y 97)**

Estos dos artículos recogen, en esencia, el derecho a la solución de conflictos laborales, el derecho de negociación, el derecho a la convención colectiva y el derecho de huelga, dejando categóricamente establecido que la titularidad de esos derechos recae en los trabajadores y las trabajadoras, tanto del sector público como del sector privado.

Respecto a la negociación colectiva debe entenderse lo que por tal asume el Convenio número 154, de la Organización Internacional del Trabajo, en su artículo 2. Así se tiene:

“...2. A los efectos del presente convenio, la expresión “negociación colectiva” comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”

Conforme al citado artículo 96 y conforme también al artículo 2 del Convenio número 154 de la Organización Internacional del Trabajo, la titularidad del derecho general a la negociación, y el específico de celebrar convenciones colectivas de trabajo, corresponde a todos los trabajadores y trabajadoras, implicando una diferencia con el criterio de la Ley Orgánica del Trabajo, que en palabras del profesor Humberto Villasmil, sindicalizó el derecho a la celebración de la convención colectiva de trabajo y lo atribuyó únicamente, por lo que atañe al débil jurídico de la relación contractual, a las organizaciones sindicales de primero, segundo y tercer grado, con lo cual silenció este derecho a los grupos de trabajadores no sindicalizados, reconocido en la derogada Ley del Trabajo de 1936 y su Reglamento de 1973.

Otro aspecto, que resulta necesario mencionar, es el distinto trato que reciben las coaliciones de trabajadores en cuanto a negociar condiciones de trabajo. Se dijo ya que la Ley Orgánica del Trabajo (1990), reserva a los sindicatos la negociación colectiva dirigida a la celebración de convenciones colectivas de trabajo, cuestión que creó una situación de indefinición respecto de las coaliciones de trabajadores no organizados sindicalmente, hasta que el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, solventó el asunto, con cierta timidez, al crear para estas

coaliciones de trabajadores la figura del “acuerdo colectivo”, distinta al convenio colectivo de trabajo.

Por supuesto, este tratamiento, estando a las puertas de una reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, por mandato constitucional, resulta necesario someterlo a revisión, habida cuenta de lo que dispone la misma Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 96, el cual atribuye a los trabajadores la titularidad del derecho a la convención colectiva, sin ningún distingo, y lo que dispone, igualmente, el artículo 2 del ya referido Convenio número 154, de la OIT, sobre el fomento de la negociación colectiva, que fuere ratificado por Venezuela.

Con relación al derecho de huelga (Artículo 97), la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, al igual que la de 1961, no contiene un concepto de huelga, simplemente se limita a enunciar el derecho y con ello, remite toda la regulación a la reserva legal. Este artículo 97, al dejar concretado que el derecho de huelga corresponde a los trabajadores y trabajadoras, tanto del sector público como del privado, confiriéndole a ellos la titularidad del derecho, obliga a pasarse por lo previsto en el artículo 475 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Ciertamente, esta disposición legal (artículo 475), en franca actitud inconstitucional, sindicalizó el derecho, al establecer que el procedimiento conflictivo comienza con la presentación de un pliego de peticiones en el cual el sindicato (obsérvese que se limita al sindicato) expone sus planteamientos “para que el patrono tome o deje de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo; para que celebre una convención colectiva o se de cumplimiento a la que se tiene pactada”.

Nada dice en relación a las coaliciones de trabajadores no organizados en sindicatos.

Por su incoherencia con el artículo anterior, obligada referencia merece, también, la inserción del artículo 470 de la ley, pues si éste prohíbe -en empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, donde presten servicio diez (10) o mas trabajadores- la suspensión de las labores, antes de haberse agotado los procedimientos de negociación y conciliación previstos en el Capítulo donde se encuentra inserto, con relación al *ut supra* citado artículo 475, ¿cómo podrán ver materializado su derecho a la huelga, trabajadores de empresas en las que, por el número de ellos, no sea suficiente para la constitución de un sindicato, por ejemplo, en aquéllas cuya nómina esté conformada por quince (15) trabajadores?

Una interpretación cónsona con el texto constitucional, sería la de reiterarle a los trabajadores de empresas, cuya nómina no exceda de veinte (20), el ejercicio del derecho constitucional de huelga, haciendo sujetar el cumplimiento o no de los procedimientos de negociación y conciliación previstos, al número de los que se encuentren interesados en el conflicto.

El Reglamento de 1999, en consonancia con la entonces Constitución de 1961, pretendió salvar esta situación y, aún reconociéndose el avance operado en el tratamiento del asunto, reconoció el derecho a los trabajadores, pero de manera excepcional. Dispone el artículo 204 (correspondiente al 176 en el nuevo Reglamento), lo siguiente:

“...204. Los titulares del derecho de huelga son los trabajadores, quienes la ejercerán por intermedio de sus organizaciones sindicales o de una coalición, en aquellas empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados o cuando su número fuere insuficiente para constituir una Organización sindical.”

De acuerdo con la norma, los trabajadores residualmente tendrían derecho a ejercer el derecho de huelga a través de una coalición si en la empresa no hubiere trabajadores sindicalizados. Ante este planteamiento cabría preguntarse ¿Quedaría garantizado este derecho para todos los trabajadores? o por el contrario, ¿Se haría nugatorio su ejercicio por la existencia de un sindicato? Reflexiones resultantes de esas interrogantes habrán de ser determinantes en la reforma por venir de la comentada Ley Orgánica del Trabajo, máxime cuando deba partirse, para esas precisiones, de la norma constitucional vigente establecida en el artículo 97.

## **CAPÍTULO VII**

### **DECISIONES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO SOBRE TITULARIDAD DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJO**

Mediante Resolución número 2661<sup>1</sup>, de fecha 10 de marzo de 2003, el Ministerio del Trabajo ratificó la decisión emanada de la Inspectoría del Trabajo en Barcelona, Estado Anzoátegui, la cual si bien reconocía la condición de sujetos colectivos del trabajo a las coaliciones de trabajadores, les desconocía legitimidad para negociar una Convención Colectiva de Trabajo por Rama de Actividad.

En esa oportunidad el Ministerio del Trabajo adujo lo siguiente:

1. Las coaliciones de trabajadores como sujetos colectivos del derecho del trabajo, tienen derecho a desarrollar la actividad sindical, pero con algunos matices y particularidades que las diferencian de las organizaciones sindicales formalmente estructuradas –valga decir, legalmente inscritas en el Ministerio del Trabajo.
2. Las coaliciones de trabajadores tienen el derecho a la negociación colectiva, toda vez que se les permite negociar y suscribir con su empleador acuerdos colectivos. Sin embargo, este mecanismo tiene algunas limitantes, por cuanto solo podrán negociar acuerdos

---

<sup>1</sup> Véase el texto completo de la Resolución, en los anexos.

colectivos en caso de que en la empresa, explotación o faena, no existiere una organización sindical o en caso de que no exista el número de trabajadores suficientes –mínimo legal- para la constitución de ésta. Además de lo anterior, la coalición debe representar a la mayoría absoluta de los trabajadores.

3. La existencia dentro de esas empresas de organizaciones sindicales, excluía a las coaliciones de trabajadores toda posibilidad de negociar una convención colectiva de trabajo.

Los argumentos anteriores evidencian el marcado trato preferencial que se le otorga a las organizaciones sindicales, por sobre las coaliciones o grupos de trabajadores no organizados en sindicato, todo lo cual conduce a las siguientes reflexiones:

- Hasta tanto no se produzca una reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, a las coaliciones de trabajadores, les estará vedada –*ex artículo 528-*, la posibilidad de negociar una convención colectiva de trabajo por rama de actividad. En consecuencia poco importa que en atención al artículo 164 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, representen a la mayoría de los trabajadores. Por cierto, con relación a este punto el Ministerio del Trabajo en Resolución número 3001, de fecha 17 de noviembre de 2003, sostuvo lo siguiente:

...Ahora bien, al ya existir en la empresa reclamada el SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE TRABAJADORES PROFESIONALES, TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS DE LA INDUSTRIA DE LA MADERA, AFINES Y CONEXOS DE VENEZUELA, **la presencia de esta**

**organización sindical excluye per se la posibilidad de existencia conjunta con una Coalición de Trabajadores, con lo cual ésta última se deslegitima ante la presencia del sindicato, es decir, su existencia queda al margen de la ley,** por lo que no es posible la implementación del referéndum sindical, como ya se dijo antes, por la falta de legitimación de la COALICIÓN DE TRABAJADORES DE ARBOREA CONSULTORES AMBIENTALES, C.A.- SINCRUDOS DE ORIENTE, C.A., puesto que la norma prevista en el artículo 145 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, establece como requisito de procedencia para la realización del referéndum sindical, la existencia de sujetos colectivos “legitimados” y siendo que el Inspector del mérito, al dictar el auto de fecha 26 de noviembre de 2001, incurrió en el vicio de falso supuesto de derecho, al aplicar erróneamente el artículo 145 indicado, es por lo que este Despacho Ministerial haciendo uso de la facultad que le otorga el artículo 82 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, revoca el referido auto y así se decide... (Destacado personal).<sup>2</sup>

- La preeminencia de los sindicatos por encima de las coaliciones de trabajadores u otras formas plurales de organización, es violatoria tanto de los artículos 95, 96 y 97 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como de los postulados contenidos en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.
  
- Prohibirle a las coaliciones de trabajadores el derecho en esa forma, equivale a desconocer la calificación de sujetos colectivos del trabajo que apropiadamente y en consonancia con los Convenios *supra* referidos, reconoció el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1999, ratificado en su reforma de abril de 2006.

---

<sup>2</sup> Véase el texto completo de la Resolución, en los anexos.

- La posibilidad que tienen las coaliciones de trabajadores para ejercer su derecho a la negociación y celebrar un “acuerdo colectivo de trabajo”, se limita a la inexistencia de un sindicato. En todo caso su legitimación para negociar, si las condiciones se dieran, sería para la celebración de acuerdos colectivos, mas no de convenciones colectivas de trabajo.

## **CAPÍTULO VIII**

### **AMBIGÜEDADES Y VACÍOS EN LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, SOBRE EL EJERCICIO DE DERECHOS COLECTIVOS, DE CARA A LA INMINENTE REFORMA DE ESTA LEY**

De las consideraciones realizadas en los Capítulos anteriores, se desprenden, -tratándose del ejercicio de los derechos colectivos del trabajo-, ambigüedades y vacíos presentes en la Ley Orgánica del Trabajo, también inconsistencias y falta de adecuación con normas constitucionales y normas contenidas en pactos y convenios internacionales en materia laboral.

Ponerlos de bulto, o sobre el tapete, resulta trascendente, más aún si se parte de la posibilidad que se presenta para su estudio, consideración y modificación, ahora cuando se halla la Asamblea Nacional abocada a la discusión del Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo<sup>3</sup>.

En efecto, el proceso de discusión del Proyecto de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, que surge por mandato de la Disposición Transitoria Cuarta, Numeral 3 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se encuentra en etapa avanzada, luego de haberse operado el 17 de junio de 2003, su aprobación en primera discusión y remitida a la Comisión de Asuntos Sociales, donde se halla en la actualidad, sometida a intensa discusión en la elaboración del informe consiguiente que será pasado

---

<sup>3</sup> Véase el texto completo del Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, en los anexos.

a la plenaria de la Asamblea para ser sometida a la segunda y última discusión.

Desde luego, oportunidad esta brillante para hacerle llegar a esa instancia observaciones que puedan ser consideradas, analizadas y hasta recogidas por el cuerpo legislador. Todavía más si se toma en cuenta que, a pesar que el Proyecto incorpora aspectos relevantes, todavía adolece de inconsistencias superables.

Para dar inicio al presente Capítulo se dejan concretadas, de forma muy resumida, las principales ambigüedades, vacíos e inconsistencias detectadas en la Ley Orgánica del Trabajo, referidas al ejercicio de los derechos colectivos del trabajo y que aluden al asunto fundamental de la titularidad de esos mismos derechos, es decir, al asunto de los sujetos colectivos del derecho del trabajo. A saber:

- El artículo 469 al hablar de negociaciones y conflictos colectivos y su tramitación conforme lo establece el Capítulo III del Título VII de la misma Ley, las refiere sólo a aquellas negociaciones y conflictos que surjan entre uno (1) o más sindicatos de trabajadores y uno (1) o más patronos. Para nada menciona a otros sujetos colectivos, entre los cuales es obligante referir a las coaliciones de trabajadores no organizados sindicalmente.
- El artículo 475 al exponer que el procedimiento conflictivo se inicia con la presentación de un pliego de peticiones, lo centra en la presentación que deba hacer el sindicato, no otro sujeto colectivo, como bien pudiera ser, entre otros, la coalición de trabajadores no organizados sindicalmente.

- El artículo 507 al definir la convención colectiva de trabajo afirma que es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra. Obsérvese, entonces, la exclusión de otros sujetos colectivos, como bien pudiera ser, entre otros, la coalición de trabajadores no organizados sindicalmente.
  
- El artículo 528 al plantearse la Reunión Normativa Laboral afirma que ésta puede ser convocada o reconocida para conocer de una convención colectiva entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos. Véase la exclusión que esta norma hace de otros sujetos colectivos, como bien pudiera ser, entre otros, la coalición de trabajadores no organizados sindicalmente.
  
- El Proyecto deja intocado el punto sobre Reunión Normativa Laboral, con lo cual deja sin modificar que son los sindicatos quienes pueden ser parte de ese mecanismo dirigido a la negociación de una convención colectiva por rama de actividad económica.

De seguidas apréciase el enfoque que se encuentra contenido en el Proyecto de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, que en la actualidad debate la Asamblea Nacional.

- El Proyecto inserta un nuevo artículo a la Ley relativo a la libertad sindical, cuyo texto es del tenor siguiente:

“...Se consideran sujetos colectivos del derecho del trabajo y, por tanto, titulares de la libertad sindical, las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado; las coaliciones o grupos de trabajadores; los colegios profesionales y las cámaras patronales, y las demás organizaciones de representación colectiva de los intereses de trabajadores y empleadores”.

Excelente que así sea, por cuanto que ello coloca el asunto en el camino correcto, ese que dejó abierto el Reglamentista de 1999, pero donde hay que poner los puntos sobre las íes es en el aparte único de ese mismo artículo incorporado que señala: “No podrán existir coaliciones o grupos de trabajadores en aquellas empresas en las cuales se haya constituido un sindicato”.

- El Proyecto modifica el artículo 507 de forma de dejar igual el que corresponde a los sindicatos suscribir convenios colectivos pero incorporando lo que el Reglamento de 1999 estableció, esto es, que “en la empresa que no tuviere trabajadores sindicalizados, no existiere sindicato o el número de trabajadores fuere insuficiente para constituir una organización sindical, podrá celebrarse acuerdos colectivos de trabajo entre la coalición de trabajadores y el empleador, siempre que sean aprobados por la mayoría absoluta de los trabajadores interesados. Los acuerdos colectivos establecerán su ámbito de validez”.

Como puede observarse, el mismo esquema: convenios colectivos tratándose de sindicatos; acuerdos colectivos tratándose de coaliciones de trabajadores. Entonces, ¿cómo queda la norma constitucional consagrada en el artículo 96 de la Constitución de la República

Bolivariana de Venezuela que le otorga la titularidad del derecho a la convención colectiva a los trabajadores, sin hacer ninguna distinción, sean del sector público, sean del sector privado; más también, estén o no sindicalizados?

- El Proyecto modifica el artículo 473 estableciendo que la negociación para celebrar una convención colectiva, solicitada por el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa o establecimiento, se regirá por las disposiciones contenidas en el Capítulo IV del Título VII, pero agrega que cuando en una empresa sólo exista un sindicato aunque no alcance la mayoría absoluta de los trabajadores, dicha organización podrá celebrar convenios colectivos que beneficien a dichos trabajadores, siendo que el mismo artículo indica que en ningún caso se coartará el derecho del sindicato o coalición de trabajadores a presentar el pliego de peticiones cuando lo juzgue conveniente.

Este dispositivo debe revisarse cuidadosamente. Véase la siguiente situación. Supóngase una empresa de doscientos trabajadores en la cual existe un sindicato que afilia 30 trabajadores y exista una coalición de trabajadores organizados que ha logrado comprometer a ciento cincuenta trabajadores (mucho más que la mayoría absoluta), entonces, conforme a la norma ¿quién lleva a cabo el proceso de negociación colectiva? Y lo que de ese proceso salga es un convenio colectivo o es un acuerdo colectivo.

- El Proyecto modifica el artículo 514 que determina la obligación del patrono a negociar y celebrar una convención colectiva que represente la mayoría absoluta de los trabajadores bajo su dependencia, pero agrega

que cuando en una empresa exista un solo sindicato, que no logre representar a la mayoría absoluta de los trabajadores, el patrono estará obligado a negociar y celebrar un convenio colectivo con éste.

Obsérvese que el artículo, nada dice de la coalición de trabajadores, o de la situación que se crea cuando ésta coexiste con el sindicato, situación similar a la anteriormente analizada.

- Con relación al procedimiento conflictivo, es de hacer notar, que el Proyecto hace un trato adecuado al dejar afirmado que “el procedimiento conflictivo comenzará con la presentación de un pliego de peticiones en el cual el sindicato, o la coalición de trabajadores, según el caso, expondrá sus planteamientos...” Véase la feliz inclusión en el dispositivo de la coalición de trabajadores.

## CONCLUSIONES

En la Ley del Trabajo de 1936, la “sindicalización” de los derechos propios de la libertad sindical no existía. Prácticamente, en el mismo nivel se mencionaban, tanto a las organizaciones sindicales como a los grupos de trabajadores no organizados sindicalmente. El mismo tratamiento daba el Reglamento de 1973.

La Ley Orgánica del Trabajo de 1990, en algunas disposiciones, restringe esa posibilidad, y confiere la titularidad de los derechos propios de la libertad sindical, a las organizaciones sindicales, poniéndose de manifiesto el viraje operado en esta Ley, respecto de la Ley del Trabajo que ella derogó.

Es el Reglamento de 1999, el instrumento que vino a mitigar el inexcusable silencio de la Ley, al incluir en sus disposiciones como sujeto colectivo del Derecho del Trabajo, entre otros, a las coaliciones o grupos de trabajadores no organizados sindicalmente, reconociéndoles en consecuencia ser titulares de la libertad sindical.

A pesar del significativo aporte que representó para el ordenamiento jurídico laboral venezolano, el Reglamento de 1999, se desvanece cuando sin solidez y tratándose del derecho a la convención colectiva distingue entre dos figuras: la del convenio para los sindicatos y la del acuerdo para los grupos de trabajadores no organizados sindicalmente, cuando a ambas figuras debería otorgársele el mismo tratamiento.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, al referirse a la titularidad de los derechos propios de la libertad sindical, señala que todos los trabajadores tienen el derecho a la negociación colectiva voluntaria, a la celebración de convenios colectivos de trabajo y a la huelga, por lo que necesariamente se impone la adecuación de algunos artículos de la Ley Orgánica del Trabajo al mandato contenido en el texto constitucional.

Encontrándose en la Asamblea Nacional el proyecto de reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, aprobado en primera discusión y no obstante la intención del legislador de incorporar a las coaliciones o grupos de trabajadores no organizados sindicalmente, como sujetos colectivos del Derecho del Trabajo, nuevamente incurre en desatinos al modificar el artículo 507 de la legislación vigente y distinguir, -como ocurrió en el referido Reglamento de 1999-, entre dos figuras, la del acuerdo para las coaliciones o grupos de trabajadores y la del convenio para las organizaciones sindicales, cuando a ambas, esta vez, por expresa previsión del constituyente, debería dárseles el mismo tratamiento, como también respecto de otras pretendidas modificaciones como las operadas en los artículos 473 y 514 que, en el fondo, conducen a una visión distorsionada de las coaliciones de trabajadores como sujetos colectivos del trabajo, al igual que los sindicatos.

Adicionalmente se impone la adecuación de algunas disposiciones contenidas en el recién reformado Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, publicado en Gaceta Oficial N° 38.426, de fecha 28 de abril de 2006, que inapropiadamente se aprobó antes que la Ley, cuyo contenido se supone, desarrolla.

## RECOMENDACIONES

La autora de esta investigación se permite formular las siguientes recomendaciones:

1. Elevar a conocimiento de la Asamblea Nacional y, específicamente a la Comisión de Asuntos Sociales, donde se elabore el informe respectivo para la segunda discusión del proyecto de Ley de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, las reflexiones contenidas en esta investigación, para fines de su consideración y apreciación.
2. Exhortar a la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Andrés Bello, para la adopción de iniciativas que contribuyan al estudio de aspectos, como los tratados en esta investigación, de forma que, sus resultados sean tramitados como aportes de la Universidad en el proceso de elaboración de las leyes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegría, M. (2005). ***Derecho Colectivo del Trabajo***: Sindicatos, Conflictos, Negociación, Convenios y Seguridad Social. Caracas: Editorial CEC, S.A.
- Alfonzo, R. (2006). ***Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*** (14ª. ed.). Caracas: Editorial Melvin, C.A.
- Alonso, M., y Casas, M. (1995). ***Derecho del Trabajo*** (14ª. ed.). Madrid: Edición de la Universidad Complutense de Madrid.
- Araujo, J. (1974). ***Comentarios a La Ley del Trabajo***. Caracas: Italgráfica, S.R.L.
- Arismendi, L. (2001). Libertad sindical y elecciones sindicales en la Constitución de 1999. ***Libro Homenaje a Fernando Parra Aranguren***. (pp. 27-45). Caracas: Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas Universidad Central de Venezuela.
- Asamblea Nacional (2006). ***Anteproyecto de la Ley Orgánica del Trabajo***. <http://www.asambleanacional.gov.ve>. [Consulta: 22 de feb. 2006]
- Cabanellas, G. (1981). ***Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual***. (20ª. ed., vol. 5.). Buenos Aires: Editorial Heliasta, S.R.L.
- \_\_\_\_\_, G. (1989). ***Tratado de Derecho Laboral***: Derecho de los Conflictos Colectivos (3ª. ed., vol. 1.). Buenos Aires: Editorial Heliasta, S.R.L.
- \_\_\_\_\_, G. (1989). ***Tratado de Derecho Laboral***: Derecho Normativo Laboral (3ª. ed., vol. 3.). Buenos Aires: Editorial Heliasta, S.R.L.
- Caldera, R. (1960). ***Derecho del Trabajo*** (2ª. ed.). Buenos Aires: Editorial Florida 340.
- Carballo, C. (2000). ***Derecho Laboral Venezolano***: Ensayos. Caracas: Publicaciones UCAB.

- \_\_\_\_\_, C. (2003). El régimen de la libertad sindical en la Constitución de la República. ***El Derecho Constitucional y Público en Venezuela***. (pp. 123-154). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Cáribas, A. (1999). ***Comentarios al Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo***. Caracas: Paredes Editores, S.R.L.
- Constitución de la República de Venezuela. (1961). ***Gaceta Oficial*** 3.251 (Extraordinaria), Septiembre 12 de 1983.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). ***Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela***, 36.860, Diciembre 30 de 1999.
- Convenio de la OIT N° 87 (1948). ***Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación***.
- Convenio de la OIT N° 98 (1949). ***Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva***.
- Espinoza, A. (2000). ***Los Derechos Laborales***. Caracas: Editorial Buchivacoa, C.A.
- Hernández, O. (Comp.). (1999). ***Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*** (2ª. ed.). Barquisimeto: Tipografía y Litografía Horizonte, C.A.
- Jáñez, T. (1992). ***El Trabajo de Investigación en Derecho***: Una Orientación Metodológica. Caracas: Publicaciones UCAB.
- Ley del Trabajo. (1936). ***Gaceta Oficial*** 3.219, (Extraordinaria), Julio 12 de 1983.
- Ley Orgánica del Trabajo. (1997). ***Gaceta Oficial*** 5.152, (Extraordinaria), Junio 19 de 1997.
- Ministerio del Trabajo (2003). ***Resoluciones Nros. 2661 y 3001. Consultoría Jurídica***. <http://www.mintra.gov.ve>.
- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (1988). ***La Libertad Sindical***: Manual de Educación Obrera (2ª. ed.). Suiza.

Parra, F. (2003). Estudios sobre Derecho del Trabajo. **Libro Homenaje a José Román Duque Sanchez**. (pp. 620-631). Caracas. (Tribunal Supremo de Justicia, N° 9).

Reglamento de la Ley del Trabajo. (1973). **Gaceta Oficial** 1.631, (Extraordinaria), Diciembre 31 de 1973.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (1999). **Gaceta Oficial** 5.292, (Extraordinaria), Enero 25 de 1999.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006). **Gaceta Oficial** 38.426, Abril 28 de 2006.

Vázquez, A. (1981). **El Sindicato en el Derecho Argentino**. Buenos Aires: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Desalma S.R.L.

Villasmil, H. (1995). **Apuntamientos de Derecho Colectivo del Trabajo: Negociaciones y Conflictos**. Caracas: Paredes Editores S.R.L.

\_\_\_\_\_. (2001). **Estudios de Derecho del Trabajo**. Caracas: Publicaciones UCAB.

\_\_\_\_\_. (2003). **Fundamentos de Derecho Sindical Venezolano**. Caracas: Publicaciones UCAB.

Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) (1997). **Manual para la elaboración del trabajo especial de grado en el área de derecho para optar al título de especialista**. Caracas.

Witker, J. (1994). **La Investigación Jurídica**. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

## **ANEXOS**



DESPACHO DE LA MINISTRA

N° \_\_\_\_\_

N° 2661

Caracas, 10/03/03  
192° y 143°

## RESOLUCIÓN

I

En fecha 28 de julio de 2000, fue consignado por ante el Ministerio del Trabajo, un proyecto de Reunión Normativa Laboral constante de (226) folios útiles, por los ciudadanos Jairo Díaz Moreno, Mario García Farrera, Juan Cedeño, Raiza Quijada y Daniel Santaella, titulares de las cédulas de identidad Nos. 12.307.733, 2.999.270, 3.015.980, 5.997.245 y 8.477.509, respectivamente, con el carácter de Asesores Jurídicos Laborales, Asesor Laboral y Asistente Laboral, respectivamente, en representación de la coalición de trabajadores de las empresas Petrozoata, C.A.; Sincrudos de Oriente, C.A.; Operadora Cerro Negro, C.A.; Fertinitro, C.A. y Petrolera Ameriven, C.A., para su debida tramitación por la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo Sector Público (folios 286 al 296).

En fecha 07 de agosto de 2000, la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo Sector Público, dicta auto mediante el cual se declara incompetente para tramitar la solicitud de Reunión Normativa Laboral, introducida por la coalición de trabajadores al Servicio de las Empresas Sincrudos de Oriente C.A. (SINCOR); Petrolera Zuata, C.A. (PETROZOATA) y Operadora Cerro Negro, C.A. (OCN); en la Rama Industrial Construcción General de las Fases de las Facilidades de Producción y/o Gasoducto y/o Oleoducto y Plantas de los Proyectos de las Asociaciones Estratégicas del Petróleo Bituminoso de la Faja Petrolera del Orinoco, fundamentando su decisión en las consideraciones siguientes:

“a) Que la Reunión Normativa Laboral es una especie del género Convención Colectiva de Trabajo, que se suscribe para fijar las condiciones de trabajo de una determinada rama de actividad y la cual, está regulada en el Capítulo V, Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo.

b) Que no establece en alguna de las empresas con las que se aspira negociar, si la República de Venezuela o algún otro ente público, detenta más del cincuenta por ciento (50 %) de las acciones de las mismas, lo que devendría o originaría la competencia de este Despacho.

c) Que la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo Sector Público, como su nombre lo indica tiene competencia para tramitar procedimientos a escala nacional, sin embargo, la solicitud in comento, tiene escala local, por lo cual debería tramitarse en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción en la cual estará su ámbito espacial de validez...” (Folios 129 al 131)

En fecha 16 de agosto de 2000, mediante escrito consignado por ante la Inspectoría Nacional del Trabajo y Asuntos Colectivos del Trabajo Sector Público, por el ciudadano Mario García Farrera, inscrito en el Inpreabogado bajo el N° 10.659, actuando en representación de la coalición de trabajadores de las empresas antes identificadas, en el cual dice: “Solo a los fines de la celeridad procesal y acogiéndonos al pronunciamiento de este Despacho de fecha 07-08-2000, en nombre de mi representados, renuncio al Recurso de Apelación, contra el precitado pronunciamiento, renuncio al lapso de apelación y pido sean remitidos los recaudos contentivos de Proyecto Normativo Laboral al Inspector del Trabajo competente...” (Folio 316).

El 03 de octubre de 2001, la Inspectoría del Trabajo en Barcelona, Estado Anzoátegui, da entrada mediante Auto de esa misma fecha, al expediente contentivo de la solicitud de Reunión Normativa Laboral presentado por la coalición de trabajadores de las empresas Sincrudos de Oriente C.A. (SINCOR), Petrolera Zuata C.A. (PETROZUATA), Fertilizantes Nitrogenados (FERTINITRO), Petrolera Ameriven, Operadora Cerro Negro (OCN), para ser discutida conciliatoriamente con las empresas Sincrudos de Oriente, C.A. (SINCOR); Petrolera Zuata, C.A. (PETROZUATA); Fertilizantes Nitrogenados (FERTINITRO); Petrolera Ameriven, Operadora Cerro Negro (OCN) (folio 349).

En fecha 23 de octubre de 2001, la Inspectoría del Trabajo del mérito, con fundamento en los artículos 529 y 530 de la Ley Orgánica del Trabajo, emitió auto en el cual señala:

“1.- Con respecto a la legitimidad del sujeto colectivo solicitante:

“En primer lugar corresponde analizar si el sujeto colectivo (coalición de trabajadores) de las empresas mencionadas cumple con los requisitos exigidos por la Ley Orgánica del Trabajo para solicitar la convocatoria para la negociación y suscripción de una Reunión Normativa Laboral o Convención Colectiva por Rama de Actividad (...). Que el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo en sus artículos 164 y siguientes, estableció la posibilidad de negociar Acuerdos Colectivos sobre condiciones de trabajo con grupos o coaliciones de trabajadores, bajo algunas circunstancias, en empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados o el número de estos no fuere suficiente para constituir un sindicato.

2.- Que por ante esta Inspectoría del Trabajo en Barcelona, consta la constitución y registro de varias organizaciones sindicales que agrupan mayoritariamente a los trabajadores de las empresas Sincrudos de Oriente C.A. (SINCOR), Petrolera Zuata C.A. (PETROZUATA), Fertilizantes Nitrogenados (FERTINITRO), Petrolera Ameriven, y Operadora Cerro Negro (OCN); y consta asimismo, que dichas organizaciones sindicales han ejercido efectivamente su derecho a la negociación colectiva, siendo reconocidas estas organizaciones por sus respectivos patronos (...) como los representantes de la mayoría de sus trabajadores, discutiendo y depositando por ante esta Inspectoría del Trabajo Actas Convenios y Convenciones Colectivas de Trabajo en varias oportunidades, siendo estos hechos notorios.

3.- En vista de lo anterior, es forzoso concluir que el sujeto colectivo (coalición de trabajadores) de las empresas Sincrudos de Oriente C.A. (SINCOR), Petrolera Zuata C.A. (PETROZUATA), Fertilizantes Nitrogenados (FERTINITRO), Petrolera Ameriven y Operadora Cerro Negro (OCN), no cumple con los requisitos exigidos por el artículo 164 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo para solicitar la convocatoria para la negociación y suscripción de una Reunión Normativa Laboral o Convención Colectiva por Rama de Actividad.

4.- Con respecto al cumplimiento de las condiciones y requisitos exigidos por los artículos 529 y 530 de la Ley Orgánica del Trabajo para solicitar la convocatoria para la negociación y suscripción de una Reunión Normativa Laboral o Convención Colectiva por Rama de Actividad: La solicitud presentada incumple con lo ordenado en el literal b) del artículo 529, ya que

no acompaña la nómina de los trabajadores que prestan servicio a los patronos a convocar, ni prueba de que dichos trabajadores están afiliados a la organización sindical solicitante, cuestión imposible ya que los solicitantes no son un sindicato.

5.- La solicitud incumple también lo ordenado por el literal b) del artículo 530, ya que la organización solicitante, además de no ser un sindicato, y por las razones explicadas en el numeral anterior, no representa a la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la rama o actividad de que se trata, en escala regional. Que por estas razones, y de conformidad con lo dispuesto en el Parágrafo Único del artículo 531 de la LOT, que esta Inspectoría del Trabajo de Barcelona Estado Anzoátegui, luego de verificar la falta de cualidad del sujeto solicitante y de verificar el incumplimiento de los extremos y requisitos establecidos en los artículos 529 y 530 de la LOT, niega la solicitud de convocatoria presentada por el denominado Sujeto Colectivo (Coalición de trabajadores) de las empresas prenombradas..." (folios 350 al 352).

En fecha 10 de enero de 2002, la ciudadana Raysa M. Quijada, suficientemente identificada en autos, se da por notificada de la decisión del 23 de octubre de 2001 precedentemente aludida, y de acuerdo a lo señalado en el artículo 95 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, interpuso recurso jerárquico contra ésta, sin realizar argumentos de hecho o de derecho que sustenten el interés de sus representados en negociar la Reunión Normativa Laboral que aspiran a suscribir con las empresas ya citadas (folios 353-355).

## II

Este Despacho, sobre la base de los hechos narrados con antelación pasa a examinar el recurso planteado en los siguientes términos:

En fecha 23 de octubre de 2001, la Inspectoría del Trabajo en Barcelona, Estado Anzoátegui, dictó auto, fundamentándose en los artículos 529 Literal b) y 530 de la Ley Orgánica del Trabajo y 164 de su Reglamento, mediante el cual negó la solicitud de convocatoria a Reunión Normativa Laboral, presentada por la ciudadana Raysa M. Quijada, y otros, en representación de la coalición de trabajadores de las empresas Petrozoata, C.A.; Sincrudos de Oriente, C.A.; Operadora Cerro Negro, C.A.; Fertinitro, C.A. y Petrolera Ameriven, C.A.

Es menester indicar, que el artículo 528 de la Ley Orgánica del Trabajo, define a la convención colectiva de trabajo por rama de actividad, como el acuerdo celebrado entre uno o varios patronos o sindicatos patronales a través o en una Reunión Normativa Laboral, especialmente convocada o reconocida por el Ministerio del Trabajo como tal, con la finalidad de establecer el marco regulatorio según el cual los operarios prestarán sus servicios al ente empleador.

En consecuencia, la solicitud de Reunión Normativa Laboral debe llenar ciertos extremos legales, los cuales se explanan, entre otros, en el artículo 529 de la Ley Orgánica del Trabajo, a saber:

- a) Expresar claramente y con precisión la rama de actividad de que se trate y el alcance local, regional o nacional que pretenda dársele a la convención colectiva;
- b) Determinar, cuando la formulen organizaciones sindicales de trabajadores, los patronos requeridos a negociar, y acompañarla de la nómina de los trabajadores que presten servicios a esos patronos y estén afiliados a las organizaciones sindicales solicitantes;
- c) Determinar, cuando la formule uno o varios patronos, el o los sindicatos de trabajadores requeridos a negociar colectivamente e ir acompañada de la nomina de los trabajadores al servicio de los patronos interesados; y
- d) Acompañar el pliego de peticiones que servirá de base a las discusiones de la Reunión Normativa Laboral.

En el caso de marras, la solicitud de Reunión Normativa Laboral partió de la iniciativa de un grupo de trabajadores reunidos en torno a una coalición. Esta figura, como sujeto colectivo, es titular de la libertad sindical, la cual pueden ejercer en los términos y condiciones de la Ley Orgánica del Trabajo –ex artículo 145 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo-

En otras palabras, las coaliciones de trabajadores como sujetos colectivos del derecho del trabajo tutelares de la libertad sindical, tienen derecho a desarrollar la actividad sindical, pero con algunos matices y particularidades que las diferencian de las organizaciones sindicales formalmente estructuradas –valga decir, legalmente inscritas por ante el Ministerio del Trabajo-.

En la situación que nos ocupa, nos interesa estudiar el alcance que pueden tener las coaliciones de trabajadores en materia de negociación colectiva, y

muy concretamente, en lo relativo a la posibilidad de negociar y suscribir convenciones colectivas de trabajo a nivel centralizado -por rama de actividad- o a nivel descentralizado -a nivel de una empresa-.

De manera general, las coaliciones de trabajadores tienen el derecho a la negociación colectiva, toda vez que se les permite negociar y suscribir con su empleador acuerdos colectivos -ex artículo 164 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo-. Sin embargo, este mecanismo tiene algunas limitantes, por cuanto sólo podrán negociar acuerdos colectivos en caso de que en la empresa, explotación o faena, no existiere una organización sindical o en caso de que no exista el número de trabajadores suficientes - mínimo legal- para la constitución de ésta. Además de lo anterior, debemos acotar que la coalición debe representar a la mayoría absoluta de los trabajadores.

Ahora bien, en el procedimiento administrativo bajo análisis, la Inspectoría del Trabajo de Barcelona, Estado Anzoátegui procedió a verificar en sus archivos que en existen organizaciones sindicales que agrupan a trabajadores al servicio de las empresas Sincrudos de Oriente, C.A. (SINCOR); Petrolera Zuata, C.A. (PETROZOATA); Fertilizantes Nitrogenados (FERTINITRO); Petrolera Ameriven y Operadora Cerro Negro (OCN).

De los hechos descritos precedentemente, se colige que la coalición de trabajadores de las empresas prenombradas no cumplía con los extremos a que se contrae el artículo 164 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, para solicitar la convocatoria para la negociación y suscripción de una Reunión Normativa Laboral, por cuanto, además de la existencia en el seno de esas empresas de sindicatos de trabajadores válida y legalmente constituidos, las coaliciones de trabajadores no pueden negociar convenciones colectivas de trabajo en modo alguno, por carecer de cualidad para ello. Así se decide.

Con base en los razonamientos expuestos, este Ministerio, en uso de sus facultades legales, declara SIN LUGAR el recurso jerárquico planteado por la coalición de trabajadores las empresas Petrozoata, C.A.; Sincrudos de Oriente, C.A.; Operadora Cerro Negro, C.A.; Fertinitro, C.A. y Petrolera Ameriven, C.A., y confirma el Auto dictado por la Inspectoría del Trabajo en Barcelona, Estado Anzoátegui, en fecha 23 de octubre de 2001.

Contra la presente decisión, los interesados que consideren vulnerados sus derechos, podrán recurrir de la misma, por ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, dentro de los seis (6) meses

siguientes después de su notificación, de conformidad con el artículo 134 de la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia.

Bájese el expediente.

Notifíquese a las partes.

MARÍA CRISTINA IGLESIAS  
MINISTRA DEL TRABAJO

FJLS/EDS/NMC.-



DESPACHO DE LA MINISTRA

N° \_\_\_\_\_

N° 3001

Caracas, 17-11-03  
193° y 144°

## RESOLUCIÓN

I

En fecha 16 de julio de 2001, comparece por ante la Inspectoría del Trabajo de El Tigre, Estado Anzoátegui, la ciudadana Raysa Mercedes Quijada, titular de la Cédula de Identidad N° 5.997.245, en su carácter de asesora laboral de la COALICIÓN DE TRABAJADORES DE ARBOREA CONSULTORES AMBIENTALES, C.A.- SINCRUDOS DE ORIENTE, C.A, a fin de presentar pliego de peticiones para ser discutido conciliatoriamente con la empresa ARBOREA -CONSULTORES AMBIENTALES, C. A. por incumplimiento del convenio suscrito con la empresa matriz, a saber, SINCRUDOS DE ORIENTE, C. A. (SINCOR) (folios 1 al 62).

En esa misma fecha, el Inspector del Trabajo de El Tigre, Estado Anzoátegui dicta auto, mediante el cual se inhibe de conocer del referido pliego, por considerar que se encuentra incurso dentro del supuesto contenido en el ordinal 2° del artículo 36 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos el cual establece:

Artículo 36 de la Ley Orgánica del Trabajo:

*“Los funcionarios administrativos deberán inhibirse del conocimiento del asunto cuya competencia les esté legalmente atribuida (...omissis...) 2° Cuando tuvieren amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de las personas interesadas que intervengan en el procedimiento.” (Folio 63).*

En fecha 14 de agosto de 2001, el Coordinador de la Zona Oriental y

Nororiental dicta auto, en el cual declara con lugar la inhibición propuesta por el Inspector de El Tigre, Estado Anzoátegui, y remite el expediente a la Inspectoría del Trabajo en Cumaná, Estado Sucre, para que sea dicha dependencia la encargada de conocer la causa (folio 71).

En fecha 14 de septiembre de 2001, el Inspector del Trabajo de Cumaná, Estado Sucre dicta auto, en el cual da inicio al procedimiento, ordena la remisión del pliego de peticiones a las empresas ARBOREA CONSULTORES AMBIENTALES, C.A y SINCRUDOS DE ORIENTE, C.A. (SINCOR), requiere a las partes la designación de los integrantes de la Junta de Conciliación y decreta la inamovilidad de los trabajadores de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 506 de la Ley Orgánica del Trabajo (folios 78 al 79).

En fecha 9 de octubre de 2001, comparece por ante la Inspectoría del mérito el representante legal de la empresa ARBOREA CONSULTORES AMBIENTALES, C.A., y expone: *"...me doy por notificado (...) y declaro que la fecha fijada por esta Inspectoría para la realización del acto de la constitución de la junta de conciliación, es el día 22 de octubre de 2001..."* (Folios 86 al 87).

En fecha 22 de octubre de 2001, oportunidad esta fijada para que tenga lugar el acto de constitución de la Junta de Conciliación; comparecen por ante la Inspectoría de la causa, por una parte la representación de los trabajadores y por la otra la empresa mercantil ARBOREA CONSULTORES AMBIENTALES, C.A., no compareciendo a este acto la empresa SINCRUDOS DE ORIENTE, C.A. En este estado se procedió al nombramiento de los miembros de la Junta de Conciliación, la cual quedó constituida de la siguiente forma: por la parte laboral son designados miembros principales: Ángel Segundo Mejía y Luis Celestino Vásquez, titulares de las cédulas de identidad Nros 11.658.730 y 4.395.751, respectivamente, suplente Juan Bautista Cedeño, titular de la cédula de identidad N° 3.015.980 y asesor laboral Raysa Quijada, titular de la cédula de identidad N° 5.997.245; por la parte patronal son designados miembros principales: Miguel Antonio Castillo Lagrange y Marcos Antonio Paraco Daniel, titulares de las cédulas de identidad N° 6.976.290 y 6.385.644, respectivamente, suplente Edgar Antonio Villarroel, titular de la cédula de identidad N° 10.942.700 y asesor laboral Miguel Ángel Andrés Martínez, titular de cédula de identidad N° 6.252.268.

Luego de designados los miembros de la Junta, la representación de los trabajadores expuso: *"Constituida la Junta de Conciliación (...) se acordó de*

*manera conjunta reunirnos el día jueves primero de noviembre de 2001 a las 10; a.m.” Seguidamente, la parte patronal expone: “Estoy totalmente de acuerdo con la exposición antes descrita por la representación laboral.” (Folio 93).*

En fecha 01 de noviembre de 2001, oportunidad esta fijada para que tuviera lugar el acto de discusión del pliego de peticiones con carácter conciliatorio; comparecen en este acto los miembros de la junta conciliadora; en este estado, la parte patronal consiga escrito, constante de dos (02) folios útiles, en el cual opone el siguiente alegato:

*“...Estando en la oportunidad válida para la primera reunión del pliego conciliatorio (...) para que sea aclarada (...) si la COALICION DE ARBOREA tiene el carácter invocado (...) o por el contrario carece de la condición necesaria para representar a los trabajadores (...) Plasmado el artículo 145 (...) es que alego la falta de REPRESENTATIVIDAD, por parte de la coalición (...) debido a que los trabajadores (...) están legalmente afiliados al SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE TRABAJADORES, PROFESIONALES TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS DE LA INDUSTRIA DE LA MADERA, AFINES Y CONEXOS DE VENEZUELA, a la C.,T.V (...) todo según se evidencia de ACTA de inscripción y las respectivas planillas de afiliación de cuarenta y cinco (45) trabajadores, de los sesenta y tres (63) trabajadores que laboran en la empresa en esa fecha lo que representa al setenta y dos por ciento (72%) de los trabajadores (...) la COALICIÓN ARBÓREA (...) desde sus inicios careció de REPRESENTATIVIDAD (...) tanto para la elección de la Mesa Directiva, como en el Acta de Ratificación (...) sólo firmaron 26 (...) esta representatividad que logró suscribir el acta apenas alcanza a representar vagamente un treinta y ocho por ciento (38%) de los trabajadores (...).”*

Seguidamente la representación de los trabajadores expone:

*“impugnamos a todo evento, las pretensiones de la empresa (...) de desconocer la coalición de trabajadores presentantes del pliego (...) de acuerdo al artículo 201 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (...) Por lo antes expuesto es cosa juzgada...” (Folios 99, 105 al 106).*

En fecha 15 de noviembre de 2001, Comparece la representación laboral ante la Inspectoría del mérito, y consigna escrito en el que opone la extemporaneidad del alegato interpuesto por la parte patronal, con base a lo establecido en el artículo 201 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (folios 218 al 224).

En fecha 26 de noviembre de 2001, el Inspector del mérito dicta auto en el

cual ordena realizar un Referéndum Sindical con base a lo establecido en los artículos 145 y 219 y siguientes del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (Folio 226). Así mismo, solicita a la empresa consigne la nómina de los trabajadores para el dieciséis de julio del dos mil uno; fecha en que se presentó el Pliego de Peticiones.

En fecha 07 de Enero de 2002, la ciudadana Raysa Quijada, antes identificada, interpone recurso de apelación contra el anterior auto, por considerar que el mismo no se encuentra ajustado a derecho (folio 228).

## II

Examinados como han sido los autos este Despacho pasa a decidir, con fundamento en la siguiente consideración:

### ADMISIBILIDAD DEL RECURSO INTERPUESTO

La apelación interpuesta por la recurrente, viene a constituir en sede administrativa un recurso jerárquico, tanto es así que la doctrina patria denomina “jerárquico impropio” a la apelación en el ámbito administrativo, y se interpone para ante el superior jerárquico dentro de la misma organización.

De igual modo, el reglamentista utilizó indistintamente la denominación de recurso jerárquico o de apelación, en los artículos 264 (vigente para el momento en que ocurrieron los hechos) y 265 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Así pues, este artículo -264 RLOT- preveía que en los procedimientos administrativos laborales, sólo se podía ejercer el recurso jerárquico o de apelación en contra de la decisión, salvo que la Ley disponga lo contrario, verbigracia artículos 453 y 456 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Al interpretar esta norma se aprecia de su propio texto que en aquellos procedimientos previstos en la Ley Orgánica del Trabajo que no sean conflictos intersubjetivos entre particulares, debe aplicarse primeramente la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (LOPA) a las situaciones no previstas en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.

Siguiendo el precepto normativo, encontramos que el artículo 86 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, dispone:

*“Todo recurso administrativo deberá intentarse por escrito y en él se observarán los extremos exigidos por el artículo 49.*

***El recurso que no llenare los requisitos exigidos, no será admitido. Esta decisión deberá ser motivada y notificada al interesado...” (Negrillas nuestras)***

De la norma en comento se infiere que el recurso debe intentarse mediante un escrito que reúna los extremos exigidos en el artículo 49 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. Así, en ese escrito debe especificarse el organismo al cual está dirigido el recurso; la identificación del interesado o, en su caso, de la persona que actúe como su representante, con expresión de nombres y apellidos, domicilio, nacionalidad, estado civil, profesión, número de cédula de identidad o pasaporte en su caso; dirección del lugar donde deben hacerse las notificaciones, y los hechos, razones y pedimentos correspondientes, expresando con toda claridad cuál es la materia objeto del recurso. No basta, por tanto, un documento donde simplemente se diga “apelo” de tal decisión, sino que el particular está obligado a indicar, con precisión, cuáles son sus argumentos y sus razones para fundamentar el recurso. Además, debe también hacerse referencia a los anexos que acompañan al escrito del recurso, si los hay, y así mismo a cualquier otra circunstancia que exijan las normas legales y reglamentarias. El documento por último, debe estar firmado expresamente por los interesados.<sup>1</sup>

Todos estos requisitos del artículo 49 ejusdem, se exigen como condiciones de admisibilidad del recurso, por lo que el incumplimiento de estos requisitos formales, acarrearía la inadmisibilidad del mismo.

En el caso bajo análisis, se observa que la representación de la prenombrada coalición solamente se limitó a exponer “apelo la decisión con la urgencia del caso ante el Superior Jerárquico por considerar que el auto dictado y emitido por el Inspector del Trabajo Dr. ANTONIO LARA no se encuentra ajustado a Derecho...” sin expresar las razones y alegatos de la apelación, por lo que la impugnación efectuada se encuentra inmotivada, resultando forzoso para este Despacho declarar inadmisibile la apelación, en acatamiento del mandato del legislador y así se decide.

#### APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE AUTOTUTELA ADMINISTRATIVA

Como principio legal, doctrinario y jurisprudencialmente reiterado, la Administración Pública puede, y en determinados supuestos, debe (está obligada) proceder a revisar de oficio sus actos (potestad de revisión), para ajustarlos al Principio de Legalidad Administrativa, así como a los criterios de oportunidad y conveniencia (mérito).

Esta obligación de la Administración no queda agotada con el incumplimiento de los requisitos de fondo y de forma que le imprimen validez a los actos dictados por ella, sino que adicionalmente, y gracias al Principio del Control de la Legalidad o Autotutela Administrativa, tiene una tácita obligación de vigilancia sobre su propia actuación, y en esta misma medida, de corregir o enmendar los vicios, irregularidades en que hubiere incurrido, aún por omisión.

Entendida así, la revisión de oficio está consagrada en el Título IV, Capítulo I de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, y para el caso que nos ocupa, específicamente la disposición del artículo 83, constituye parte importante de la función administrativa del Estado de Derecho; por esta razón encontramos que existen determinadas categorías a través de las cuales se desarrolla esta potestad de revisión de oficio de los actos administrativos, que son: 1º) La convalidación (potestad convalidatoria); 2º) La revocación (potestad revocatoria y anulatoria); 3º) La reposición (en casos de vicios en el procedimiento) y; 4º) La corrección de errores materiales (potestad correctiva por razones de hecho).

Con base a lo antes expuesto, este Despacho Ministerial en aplicación al Principio de Control de la Legalidad o Autotutela Administrativa, procede a conocer el fondo del asunto planteado y lo hace en los términos siguientes:

En el caso bajo análisis, se observa que el Inspector del mérito en razón del alegato opuesto por la representación patronal, como es, la falta de representatividad de la mencionada coalición de trabajadores, “*debido a que los trabajadores de la (sic) ARBOREA CONSULTORES AMBIENTALES, C.A., están legalmente afiliados al SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE TRABAJADORES PROFESIONALES, TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS DE LA INDUSTRIA DE LA MADERA, AFINES Y CONEXOS DE VENEZUELA...*”, ordena realizar un referéndum sindical.

Al respecto, el artículo 145 del Reglamento de La ley Orgánica del Trabajo, señala lo siguiente:

**“Artículo 145 Representatividad.- Cuando se exigiere al empleador negociar colectivamente o se ejerciere el derecho al conflicto, la organización sindical solicitante o, en su defecto, el sujeto colectivo legitimado, deberá representar a la mayoría absoluta de los trabajadores interesados. A estos fines, si el empleador negare la referida representatividad, el Inspector del Trabajo competente la determinará a través del procedimiento de referéndum**

*sindical previsto en la Sección Quinta del Capítulo III del presente Título o, cuando ello no fuere posible o resultare inconveniente, por cualquier otro mecanismo de constatación siempre que garantice imparcialidad y confidencialidad.” (Subrayado y negrillas nuestras)*

Así pues, si bien el referéndum sindical pareciera ser el procedimiento idóneo en este caso para determinar la representatividad negada, dado que existen dos sujetos colectivos, sin embargo el mismo no es procedente, toda vez que la COALICIÓN DE TRABAJADORES DE ARBOREA CONSULTORES AMBIENTALES, C.A. SINCRUDOS DE ORIENTE, C.A, carece de legitimidad para representar a estos trabajadores, en virtud de que existe en la empresa un sindicato legalmente constituido, el cual es suscriptor de la convención colectiva objeto del presente pliego, por lo que la referida coalición no puede coexistir conforme a lo previsto en el artículo 164 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual señala lo siguiente:

**“Artículo 164.** En las empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados o el número de éstos fuere insuficiente para constituir una organización sindical, podrá celebrarse acuerdos colectivos sobre condiciones de trabajo entre el grupo o coalición de trabajadores y el empleador, siempre que sean aprobados por la mayoría absoluta de los trabajadores interesados...” (subrayado nuestro).

El alcance de la norma antes transcrita ha sido tratado por este Despacho en Resolución N° 2661, de fecha 07 de marzo de 2003, en la cual se expresa lo siguiente:

*“...De, manera general, las coaliciones de trabajadores tienen el derecho a la negociación colectiva, toda vez que se les permite negociar y suscribir con su empleador acuerdos colectivos –ex artículo 164 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo-. Sin embargo, este mecanismo tiene algunas limitantes, por cuanto sólo podrán negociar acuerdos colectivos **en caso de que en la empresa, explotación o faena, no existiere una organización sindical** o en caso de que no exista el número de trabajadores suficientes – mínimo legal- para la constitución de ésta...” (Negrillas nuestras).*

Ahora bien, al ya existir en la empresa reclamada el SINDICATO ÚNICO NACIONAL DE TRABAJADORES PROFESIONALES, TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS DE LA INDUSTRIA DE LA MADERA, AFINES Y CONEXOS DE VENEZUELA, la presencia de esta organización sindical excluye *per se* la posibilidad de existencia conjunta con una Coalición de Trabajadores, con lo cual ésta última se deslegitima ante la presencia del sindicato, es decir, su existencia queda al margen de la ley, por lo que no es

posible la implementación del referéndum sindical, como ya se dijo antes, por la falta de legitimación de la COALICIÓN DE TRABAJADORES DE ARBOREA CONSULTORES AMBIENTALES, C.A.- SINCRUDOS DE ORIENTE, C.A, puesto que la norma prevista en el artículo 145 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, establece como requisito de procedencia para la realización del referéndum sindical, la existencia de sujetos colectivos “legitimados” y siendo que el Inspector del mérito, al dictar el auto de fecha 26 de Noviembre de 2001, incurrió en el vicio de falso supuesto de derecho, al aplicar erróneamente el artículo 145 indicado, es por lo que este Despacho Ministerial haciendo uso de la facultad que le otorga el artículo 82 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, revoca el referido auto y así se decide.

### III

Por los razonamientos expuestos, este Ministerio, en uso de sus facultades legales, declara: a) **INADMISIBLE** el recurso de apelación interpuesto por la ciudadana RAYSA MERCEDES QUIJADA, antes identificada. b) **REVOCA** el auto de fecha 26 de noviembre del 2001, en cual se ordena realizar el referéndum sindical y c) **REPONER** la causa al estado de decidir la defensa o alegato opuesto por la representación patronal.

Por último, este Despacho cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, que de conformidad con lo establecido en el artículo 134 de la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia, podrán recurrir de la presente decisión por ante la jurisdicción contencioso administrativa, en el término de seis (6) meses contados a partir de la notificación de la presente decisión.

Bájese el expediente.

Notifíquese a las partes.

**MARIA CRISTINA IGLESIAS**

**Ministra del Trabajo**

---

<sup>1</sup> Allan R. Brewer Carías. El Derecho Administrativo y la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, pág 334

Labor Legislativa:

Título: Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo. Presentado por los diputados Luis Franceschi, José Salamat Khan, Nicolás Maduro y Ángel Rodríguez

Período de Gobierno:

Período Legislativo:

No. de Expediente: 283

Entrada en Cuenta: 27/05/2003

Objeto: La República Bolivariana de Venezuela, en su condición de Estado comprometido en lograr la plena vigencia de todos los derechos humanos, especialmente de aquellos de naturaleza laboral y sindical, ha decidido realizar una reforma a la Ley Orgánica del Trabajo para adecuarla a los tratados internacionales sobre derechos humanos, especialmente a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y al mandato constitucional contenido en la disposición transitoria cuarta, numeral tercero de nuestra Carta Magna.

Discusiones:

Fecha de la 1º Discusión : 17/06/2003

Fecha de aprobación de la 1º Discusión : 17/06/2003

INFORME 1º DISCUSIÓN:

**PROYECTO DE LEY DE REFORMA DE LA  
LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO  
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La República Bolivariana de Venezuela es un Estado comprometido en lograr la plena vigencia de todos los derechos humanos, especialmente de aquellos de naturaleza laboral y sindical. Su Constitución reconoce expresamente estos derechos fundamentales, estableciendo los principios de igualdad y no discriminación, interdependencia, indivisibilidad y desarrollo progresivo, especialmente de aquellos conocidos como derechos humanos económicos y sociales; asimismo, la nueva Carta Magna, de conformidad con su artículo

23, otorga rango supraconstitucional a los tratados internacionales en materia de derechos humanos, entre ellos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), particularmente los Convenios números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182 de esta organización internacional pública. En la actualidad el Estado venezolano se encuentra en un proceso de adecuación de toda su legislación e instituciones a los fines de ajustarlos a los contenidos de la nueva Constitución Política y a los compromisos internacionales de la República, con el objeto de asegurar el pleno disfrute y ejercicio de los derechos humanos para todos. Se trata de un proceso dirigido a superar la exclusión social estructural que afectó a cientos de miles de personas, producida por las políticas públicas ejecutadas por gobiernos anteriores. En tal sentido, La Disposición Transitoria Cuarta de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece en el numeral 3, una reforma integral en cuanto a las siguientes instituciones: Prestaciones Sociales, Prescripción de las Acciones relativas a las Prestaciones Sociales y Regulación y Reducción de la Jornada Laboral en los términos previstos en los acuerdos y convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por la República. ( Violación de los convenios 87 y 98 sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva). Este es el objeto y la finalidad de la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en sus artículo 95, 96 y 97 reconoce expresamente los derechos de todos los trabajadores sin distinción alguna a la libre sindicación, a la libertad sindical, a la protección adecuada contra los actos de discriminación e injerencia antisindical y a las negociaciones colectivas voluntarias. Adicionalmente, confiere rango supraconstitucional a los tratados internacionales sobre derechos humanos, entre ellos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) que reconocen derechos inherentes a la dignidad de la persona, entre ellos, el Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio N° 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. Asimismo, ordena a todos los órganos del Estado, incluidos los cinco Poderes Públicos (Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Ciudadano y Electoral), así como de los tres niveles público territoriales (República, Estados y Municipios), la ejecución inmediata y directa de estos tratados internacionales después de ratificados por la República, sin necesidad de que sean desarrollados mediante leyes o actos administrativos. En otras palabras, se trata de obligaciones de ejecución y respeto inmediato.

Desde su origen, la Ley Orgánica del Trabajo (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° Ext. 4.240 de fecha 20 de diciembre de 1990) incluyó dentro de sus normas diferentes regulaciones que menoscaban y violaban los derechos humanos laborales y sindicales de los trabajadores y

trabajadoras, reconocidos expresamente en los Convenios N° 87 y N° 98. Dichas normas vulneraban, entre otros, los derechos humanos a la libre sindicación, a la libertad sindical, de huelga, a la protección adecuada contra los actos de discriminación e injerencia antisindical y a las negociaciones colectivas voluntarias.

Antes de aprobarse el Proyecto de la Ley Orgánica del Trabajo, diversas organizaciones, corrientes y movimientos sindicales denunciaron que ésta contenía artículos que vulneraban abiertamente los derechos humanos de los trabajadores. Normas que imponían obstáculos insalvables y restricciones arbitrarias al ejercicio de los derechos laborales de naturaleza colectiva, despojando a los trabajadores de sus herramientas más importantes para la defensa de sus intereses frente a los patronos, tales como la libertad de asociarse y organizarse, el derecho de huelga y las negociaciones colectivas. Sin embargo, a pesar de la solidez académica de estas críticas y de los aportes presentados por estos sectores, el extinto Congreso de la República hizo caso omiso de las mismas, aprobando la nueva Ley Orgánica del Trabajo, mientras la Confederación de Trabajadores de Venezuela (C.T.V.) guardaba un silencio sobre la materia.

La Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), fue uno de los primeros órganos internacionales que advirtió a las autoridades del Gobierno Nacional y del extinto Congreso de la República, acerca de los artículos de la Ley Orgánica del Trabajo que menoscababan las libertades fundamentales de los trabajadores y trabajadoras. Durante años esta instancia internacional incluyó en sus informes serias y contundentes observaciones dirigidas a las autoridades nacionales, a los fines de que fueran reformados con rapidez los contenidos de esta ley que vulneraban los derechos humanos laborales y sindicales.

Posteriormente, fue el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) el órgano que, al momento de conocer reiteradas denuncias presentadas por las organizaciones sindicales, advirtió al Gobierno Nacional y al extinto Congreso de la República sobre la gravedad de las normas de la Ley Orgánica del Trabajo que violentaban abiertamente los derechos fundamentales de los trabajadores, y acerca de la urgente necesidad de modificarlas a los fines de ajustarlas a los compromisos internacionales del Estado derivados del Convenio N° 87 y N° 98. Desde esta perspectiva, una de las denuncias más sólidas presentada ante este Comité fue la reclamación incoada por la Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción (FEDECAMARAS), en la cual se exigía la urgente reforma de diversos artículos de la Ley

Orgánica del Trabajo, en virtud de que contravenían los derechos humanos laborales y sindicales tanto de patronos como de trabajadores, conocido como el Caso número 1.612 del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

De forma paralela, en el ámbito nacional las organizaciones de derechos humanos, de naturaleza no gubernamental, también denunciaron constantemente que la Ley Orgánica del Trabajo contenía normas que violentaban gravemente las libertades fundamentales de los trabajadores, reconocidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 31.256 del 14 de junio de 1977), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la Organización de Naciones Unidas (Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° Ext. 2.146 del 28 de enero de 1977), así como de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). Inclusive, las organizaciones de derechos humanos presentaron estas críticas y propuestas de reformas a la Ley Orgánica del Trabajo en las reuniones preparatorias de trabajo del "Primer Encuentro de las ONGs con el Ejecutivo Nacional", convocado por la Presidencia de la República entre los años 1996 y 1997. Allí presentaron sus observaciones a la Ley Orgánica del Trabajo, identificando con precisión los artículos que menoscababan los derechos fundamentales de los trabajadores y proponiendo posibles alternativas para modificar las normas cuestionadas. Particularmente conviene recordar la contundencia de las opiniones y peticiones formuladas por la coalición Foro por la Vida, que agrupa a organizaciones no gubernamentales de promoción y defensa de los derechos humanos.

Todos estos organismos internacionales y organizaciones sociales nacionales exigían la reforma de diversos artículos de la Ley Orgánica del Trabajo que vulneraban los derechos humanos laborales y sindicales. Sin embargo, paradójicamente a nivel interno, las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, así como las asociaciones empresariales silenciaron las recomendaciones formuladas por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) en la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo aprobada con su aval en el año 1997.

La República Bolivariana de Venezuela, a través de la Asamblea Nacional y del Poder Ejecutivo Nacional, reconoce que existe una mora de más de doce años con los derechos humanos laborales y sindicales de los trabajadores y trabajadoras, especialmente aquellos de naturaleza colectiva. Considera que desde la aprobación de la Ley Orgánica del Trabajo en el año 1990 se han violado los compromisos internacionales del Estado derivados del Convenio

Nº 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y del Convenio Nº 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de la Organización Internacional del Trabajo, toda vez que esta ley contiene normas abiertamente incompatibles con estos tratados internacionales. Advierte que en muchas y reiteradas oportunidades los órganos formales de control de esta organización internacional han solicitado la reforma de esta ley a los fines de adecuarla a los contenidos mínimos de los derechos a la libre sindicación, de libertad sindical, a la protección adecuada contra los actos de discriminación e injerencia antisindical y a las negociaciones colectivas voluntarias. Y, finalmente, ha podido observar que ésta también ha sido una exigencia reiterada de las organizaciones de derechos humanos nacionales, así como de las organizaciones, corrientes y movimientos sindicales autónomos y libres.

Por estas razones, la República Bolivariana de Venezuela, en su condición de Estado comprometido en lograr la plena vigencia de todos los derechos humanos, especialmente de aquellos de naturaleza laboral y sindical, ha decidido realizar una reforma a la Ley Orgánica del Trabajo para adecuarla a los tratados internacionales sobre derechos humanos, especialmente a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y al mandato constitucional contenido en la disposición transitoria cuarta, numeral tercero de nuestra Carta Magna.

Para lograr este cometido, el Gobierno Nacional solicitó y aceptó voluntariamente que la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) designara una Misión de Contactos Directos, para facilitar el proceso de adecuación de la Ley Orgánica del Trabajo a los contenidos del Convenio Nº 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y del Convenio Nº 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. La Misión de Contactos Directos estuvo invitada en el territorio nacional durante los días 6 al 10 de mayo del 2002, tiempo que se empleó para realizar diversas reuniones con representantes de la Asamblea Nacional y del Poder Ejecutivo Nacional, así como con múltiples actores sociales, lo que permitió comprender con mayor precisión los contenidos y alcances de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. El equipo técnico de esta Misión de Contactos Directos brindó información valiosa, confiable y directa acerca de las normas que deben ser modificadas, a los fines de ajustarlas a los compromisos internacionales de la República. La contribución de la Misión de Contactos Directos debe valorarse de forma positiva dentro del marco de la cooperación técnica internacional.

El Proyecto de Ley de Reforma a la Ley Orgánica del Trabajo se circunscribe a modificar los artículos de esta ley que han sido cuestionados por la

Organización Internacional del Trabajo, las organizaciones de derechos humanos nacionales y las organizaciones, corrientes y movimientos sindicales autónomas y libres, a los fines de adecuarlos al Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y al Convenio N° 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de la Organización Internacional del Trabajo. Adicionalmente, parece conveniente también adaptar las disposiciones referidas con la representación de los trabajadores en la gestión de la empresa, previstas en el Título X de la Ley Orgánica del Trabajo, a los fines de adecuarlas a los compromisos internacionales de la República, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y, especialmente, con el Decreto de la Asamblea Nacional Constituyente publicado en la Gaceta Oficial N° 36.904 del 02 de marzo del 2000. Demás está decir que por la naturaleza de las modificaciones propuestas, la Reforma Parcial a la Ley Orgánica del Trabajo no generará ningún gasto o inversión adicional de recursos públicos.

La República Bolivariana de Venezuela se encuentra en una etapa crucial, que requiere del esfuerzo del Poder Legislativo para elaborar leyes que protejan y beneficien a la comunidad nacional, en ocasiones debe reformar las existentes, para adaptarlas a la realidad jurídica y social que vivimos. La novísima Ley Orgánica Procesal del Trabajo nos obliga a actualizar la Ley Orgánica del Trabajo, con el fin de acoplar la leyes sustantivas y adjetivas, como debe ser. Del mismo modo, se hace necesario atender los compromisos contraídos por la República, adecuando nuestra ley sustantiva a los convenios suscritos y ratificados con los organismos internacionales del trabajo.

En este orden de ideas, nuestra Constitución garantiza la protección del trabajo como hecho social y por ende de los trabajadores como actores principales de ese hecho, obligando a la Ley a disponer lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales del los trabajadores. Atendiendo a lo anteriormente señalado, conforme a lo dispuesto en nuestra Constitución en su artículo 89, los Diputados de la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral, presentamos a la consideración de la Asamblea Nacional el presente proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, que permitirá abrir un diálogo amplio y sincero, con las organizaciones más representativas de trabajadores, así como de empleadores, las organizaciones no gubernamentales sobre derechos humanos y de protección integral de los niños, y adolescentes, y cualesquiera otras instituciones públicas o privadas interesadas.

En razón a lo expuesto con anterioridad, se sugiere la modificación de los artículos de la Ley Orgánica del Trabajo, en los siguientes términos:

PRIMERO: Se modifica el artículo 7° en la forma siguiente:

Artículo 7. No estarán comprendidos en las disposiciones de esta Ley los miembros de los cuerpos armados, pero las autoridades respectivas, dentro de sus atribuciones, establecerán, por vía reglamentaria, los beneficios de que deberá gozar el personal que allí presta servicios, los cuales no serán inferiores a los de los trabajadores regidos por esta Ley en cuanto sea compatible con la índole de sus labores.

Se entenderá por cuerpos armados los que integran la Fuerza Armada Nacional y los servicios policiales, quienes se encuentran directamente vinculados a la defensa y la seguridad de la Nación y al mantenimiento del orden público.

SEGUNDO: Se modifica el artículo 8° en la forma siguiente:

Artículo 8. Los funcionarios públicos nacionales, estatales o municipales se regirán por las normas sobre la función pública, en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones y régimen jurisdiccional; y gozarán de los beneficios acordados por esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.

Los funcionarios públicos que desempeñen cargos de carrera tendrán derecho a organizarse sindicalmente, a la negociación colectiva voluntaria, a la solución pacífica de los conflictos y a la huelga, de conformidad con lo previsto en el Título VII de esta Ley, en cuanto sea compatible con la índole de los servicios que prestan y a las exigencias de la Administración Pública.

Los obreros al servicio de los órganos y entes públicos estarán amparados por las disposiciones de esta ley.

TERCERO: Se modifica el artículo 26 en la forma siguiente:

Artículo 26. Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, preferencia sexual, raza, color de piel, estado civil, credo, filiación política, filiación o actividad sindical, o condición social, por resultar contraria a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las tendentes

a la protección de los niños, niñas, adolescentes, ancianos, ancianas y personas con discapacidad.

En las ofertas de trabajo y en los contratos individuales de trabajo no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo.

Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales. El Estado procurará prestar servicios que propendan a la rehabilitación del ex recluso.

CUARTO: Se modifica el artículo 34 en la forma siguiente:

Artículo 34. El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igualo mayor al diez por ciento (10%) de los trabajadores de una empresa que tenga más de cien (100) trabajadores, o al veinte por ciento (20%) de una empresa que tenga más de cincuenta (50) trabajadores, o a diez (10) trabajadores de la que tenga menos de cincuenta (50) dentro de un lapso de tres (3) meses, o aún mayor si las circunstancias le dieran carácter crítico.

Cuando se realice un despido masivo, el Ministro del ramo podrá, por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial, ordenando la reincorporación de los trabajadores y el pago de salarios caídos.

El patrono podrá ocurrir al procedimiento pautado en el Capítulo III del Título VII.

QUINTO: Se inserta un nuevo artículo, relativo a la reducción de personal, cuyo texto será del tenor siguiente:

Artículo XX. Cuando el patrono pretendiese una reducción de personal basándose en la existencia de circunstancias económicas, o de progreso, o modificaciones tecnológicas, deberá presentar ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción correspondiente, un pliego de peticiones que será tramitado a través del procedimiento conflictivo establecido en el Título VII, Capítulo III de esta Ley.

De la solicitud del patrono se notificará al sindicato o sindicatos al que estén afiliados los trabajadores involucrados en dicho proceso, y de no existir organización sindical, la notificación se practicará directamente a los propios trabajadores. En caso de no llegarse acuerdo entre las partes, se someterá a arbitraje.

Los alegatos de reducción de personal no procederán cuando la solicitud se haga en un momento en que los trabajadores de la empresa estén ejerciendo sus derechos de organización sindical y negociación colectiva o la tramitación de un conflicto de trabajo.

SEXTO: Se modifica el artículo 60 en la forma siguiente:

Artículo 60. Para la resolución de un caso determinado en materia del trabajo se aplicarán en el orden indicado:

a) Los tratados, pactos y convenciones internacionales sobre derechos humanos, suscritos y ratificados por la República, especialmente los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de derechos humanos, en la medida en que contengan normas más favorables para los trabajadores a las establecidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la legislación o reglamentación respectiva;

b) Las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias de carácter imperativo;

c) La convención colectiva de trabajo, acuerdo colectivo de trabajo o laudo arbitral, si fuere el caso;

d) El contrato de trabajo;

e) Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y los demás tratados internacionales sobre relaciones de trabajo y seguridad social suscritos y ratificados por la República;

f) Los principios que inspiran la legislación en materia del trabajo, tales como los contenidos explícita o implícitamente en declaraciones constitucionales y en las recomendaciones adoptadas en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia y la doctrina nacionales;

g) La costumbre y el uso, en cuanto no los contraríen las disposiciones legales ni los principios a que se refiere el literal anterior;

h) Los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo;

i) Las normas y principios generales del Derecho; y,

j) La equidad.

SÉPTIMO: Se modifica el artículo 61 en la forma siguiente:

Artículo 61. Todas las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse dos (02) años, contados desde la terminación de la prestación de los servicios.

OCTAVO: Se modifica el artículo 62 en la forma siguiente:

Artículo 62. La acción para reclamar las prestaciones sociales, así como la indemnización por accidentes o enfermedades profesionales prescribe a los diez (10) años, contados a partir de la fecha de la terminación de la relación laboral o del accidente o constatación de la enfermedad.

NOVENO: Se modifica el artículo 63 en la forma siguiente:

Artículo 63. En los casos de terminación de la relación de trabajo, el lapso de dos (2) años para reclamar las cantidades que puedan corresponder a los trabajadores por concepto de su participación en los beneficios del último año de servicio, se contará a partir de la fecha en la cual sea exigible tal beneficio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 180 de esta Ley.

DÉCIMO: Se modifica el artículo 125 en la forma siguiente:

Artículo 125. Si el patrono persiste en su propósito de despedir al trabajador, deberá pagarle adicionalmente a lo contemplado en el artículo 108 de esta Ley, los salarios que hubiere dejado de percibir durante el procedimiento, y una indemnización equivalente a:

1) Diez (10) días de salario si la antigüedad fuere mayor de tres (3) meses y no excediere de seis (6) meses;

2) Treinta (30) días de salario por cada año de antigüedad o fracción superior de seis (6) meses.

Adicionalmente el trabajador recibirá una indemnización sustitutiva del preaviso previsto en el artículo 104 de esta Ley, en los siguientes montos y condiciones:

a) Quince (15) días de salario, cuando la antigüedad fuere mayor de un (1) mes y no exceda de seis (6) meses;

b) Treinta (30) días de salario, cuando fuere superior a seis (6) meses y menor de un (1) año;

c) Cuarenta y cinco (45) días de salario, cuando fuere igualo superior a un (1) año;

d) Sesenta (60) días de salario, cuando fuere igualo superior a dos (2) años y no mayor de diez (10) años; y

e) Noventa (90) días de salario, si excediere del límite anterior.

El salario de base para el cálculo de esta indemnización no excederá de diez (10) salarios mínimos mensuales.

PARÁGRAFO ÚNICO. Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabajadores o sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común.

UNDÉCIMO: Se modifica el artículo 126 en la forma siguiente:

Artículo 126. Si el patrono, al hacer el despido, pagare al trabajador la indemnización a que se refiere el artículo anterior, no habrá lugar al procedimiento de estabilidad previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

DUODÉCIMO: Se inserta un nuevo artículo, inherente la Protección del Salario, cuyo texto es del siguiente tenor:

Artículo XXX. El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos al trabajador con ocasión de la relación de trabajo, son deudas de valor por constituir obligaciones alimentarias y gozarán de privilegio preferente sobre cualquier otra deuda. La protección especial de estos créditos se regirá por los artículos siguientes.

DÉCIMO TERCERO: Se modifica el artículo 158 en la forma siguiente:

Artículo 158. Los créditos pendientes de los trabajadores hasta un equivalente al salario de los últimos seis (6) meses, y por prestaciones sociales hasta un equivalente a noventa (90) días de salario normal, se pagarán de preferencia a todo otro crédito.

DÉCIMO CUARTO: Se modifica el artículo 195 en la forma siguiente:

Artículo 195. Salvo las excepciones previstas en esta Ley, la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44)

horas semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de exceder de siete (7) horas diarias, ni de treinta y cinco (35) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 1/2 ) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana.

Se considera como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.

Se considera como jornada nocturna la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m.

Se considera como jornada mixta la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos.

Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna.

PARAGRAFO UNICO. El Ejecutivo Nacional podrá, mediante resolución especial, determinar aquellas labores en las cuales podrá permitirse la prolongación de la jornada nocturna, pagándose dicha prolongación como trabaja extraordinario nocturno.

DÉCIMO QUINTO: Se modifica el artículo 207 en la forma siguiente:

Artículo 207. Ningún patrono podrá obligar a los trabajadores a laborar horas extraordinarias.

Cuando sea necesaria la prolongación de la jornada ordinaria para la prestación de servicios en horas extraordinarias, se requerirá permiso del Inspector del Trabajo. La duración del trabajo en horas extraordinarias estará sometida a las siguientes limitaciones:

La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez (10) horas diarias, salvo los casos previstos por el Capítulo II de este Título; y

Ningún trabajador podrá trabajar más de diez (10) horas extraordinarias por semana, ni más de cien (100) horas extraordinarias por año.

DÉCIMO SEXTO: Se modifica la denominación del Capítulo I del Título V de la Ley, que pasará a identificarse como:

Capítulo I

## Del Trabajo de los Niños, Adolescentes y de los Aprendices

DÉCIMO SÉPTIMO: Se modifica el artículo 249 en la forma siguiente:

Artículo 249. Se prohíbe el trabajo de los niños y adolescentes en minas, en talleres de fundición, en labores que acarreen riesgos para la vida o para la salud, y en faenas superiores a sus fuerzas, o que impidan o retarden su desarrollo físico y normal.

DÉCIMO OCTAVO: Se modifica el artículo 250 en la forma siguiente:

Artículo 250. Se prohíbe el trabajo de los niños y adolescentes en labores que puedan perjudicar su formación intelectual y moral, o en de tales de licores.

No se considerarán de tales de licores, para el mencionado efecto, los hoteles, restaurantes, comedores de buques y aeronaves y demás establecimientos y lugares análogos.

DÉCIMO NOVENO: Se modifica el artículo 251 en la forma siguiente:

Artículo 251. Los niños y adolescentes menores de dieciséis (16) años no podrán trabajar en espectáculos públicos, en películas, en teatros, en programas de radio o televisión, en mensajes comerciales de cine, radio, televisión y publicaciones de cualquier índole, sin la autorización de su representante legal y del Consejo de Protección del Niño y el Adolescente. En el caso de niños y adolescentes menores de catorce (14) años, el Consejo de Protección del Niño y el Adolescente, para permitir las actividades mencionadas, deberá efectuar el estudio de cada caso, fijará límites a la duración diaria del esfuerzo y señalará las condiciones indispensables para que el menor no sufra perjuicios en su salud física y moral.

VEGÉSIMO: Se modifica el artículo 252 en la forma siguiente:

Artículo 252. Ningún adolescente podrá ser admitido al trabajo sin que esté provisto de un certificado expedido por los servicios médicos oficiales que acredite su capacidad mental y física para las labores que deberá realizar. Este certificado será expedido gratuitamente por los servicios médicos del Ministerio del ramo, donde éstos existieren, o en su defecto, por los del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social.

VIGÉSIMO PRIMERO: Se modifica el artículo 253 en la forma siguiente:

Artículo 253. Los adolescentes trabajadores serán sometidos periódicamente a examen médico. En caso de que la labor que realicen menoscabe su salud o dificulte su desarrollo normal, no podrán continuar desempeñando dicha labor, y el patrono, además de los gastos de recuperación, deberá facilitarles un trabajo adecuado.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Se modifica el artículo 255 en la forma siguiente:

Artículo 255. Cuando se trate de labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia, los adolescentes menores de diez y seis (16) años podrán permanecer en su trabajo hasta un límite de ocho (8) horas diarias, pero tendrán derecho dentro de ese período a un descanso mínimo de una (1) hora.

VIGÉSIMO TERCERO: Se modifica el artículo 256 en la forma siguiente:

Artículo 256. Los adolescentes que presten servicios en labores domésticas gozarán diariamente de un descanso continuo no menor de doce (12)-horas.

VIGÉSIMO CUARTO: Se modifica el artículo 257 en la forma siguiente:

Artículo 257. La jornada de trabajo de los adolescentes solo podrá prestarse en las horas comprendidas entre las seis (6:00) de la mañana y las siete (7:00) de la noche.

Parágrafo Único: Por razones especiales podrán autorizarse excepciones a la prohibición del trabajo nocturno del adolescente, cuando se juzgue conveniente por el Consejo de Protección del Niño y el Adolescente en colaboración con el Inspector del Trabajo.

VIGÉSIMO QUINTO: Se modifica el artículo 258 en la forma siguiente:

Artículo 258. No se podrá establecer diferencia en la remuneración del trabajo de los adolescentes respecto de los demás trabajadores, cuando la labor de éstos se preste en condiciones iguales a las de aquellos.

VIGÉSIMO SEXTO: Se modifica el artículo 259 en la forma siguiente:

Artículo 259. No se podrá estipular la remuneración de los adolescentes por unidad de obra, a destajo o por piezas. En caso de infracción, el Inspector del Trabajo fijará el monto de la remuneración, tomando en cuenta la índole

de trabajo que realice el adolescente y los tipos de salarios corrientes en la localidad.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Se modifica el artículo 260 en la forma siguiente:

Artículo 260. El derecho a las vacaciones anuales se ejercerá por los adolescentes que trabajan, en los meses de vacaciones escolares. Cuando no coincida el derecho a las mismas con uno de esos períodos, el patrono adelantará su concesión hasta por un término de tres (3) meses. Si todavía así no fuere posible, podrá retrasarse el otorgamiento hasta por un (1) mes más del término previsto en el artículo 230 de esta Ley.

VIGÉSIMO OCTAVO: Se modifica el artículo 261 en la forma siguiente:

Artículo 261. Los patronos que empleen adolescentes estarán obligados a concederles las facilidades adecuadas y compatibles con las necesidades del trabajo para que puedan cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional.

VIGÉSIMO NOVENO: Se modifica el artículo 262 en la forma siguiente:

Artículo 262. Toda persona que emplee adolescentes en el servicio doméstico estará en la obligación de notificarlo al Consejo de Protección del Niño y el Adolescente ya la Inspectoría del Trabajo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la contratación, y aquellos deberán cerciorarse de que el adolescente reciba la educación debida y de que la prestación del servicio se cumpla en condiciones satisfactorias.

TRIGÉSIMO: Se modifica el artículo 265 en la forma siguiente:

Artículo 265. Toda empresa, explotación o establecimiento industrial o comercial que contrate adolescentes deberá llevar un libro de registro con indicación de los siguientes datos:

- a) Nombres de los adolescentes;
- b) Fecha de nacimiento;
- c) Nombre de los padres o del representante legal;
- d) Residencia;
- e) Naturaleza de la labor;

- f) Horario de trabajo;
- g) Salario;
- h) Certificado de aptitud;
- i) Grado de instrucción;
- j) Escuela a que asiste el adolescente; y
- k) Cualquier otro que el Ejecutivo determine en el Reglamento de esta Ley o por Resoluciones especiales.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Se modifica el artículo 266 en la forma siguiente:

Artículo 266. Las relaciones laborales de los adolescentes sometidos a formación profesional se regirán por las disposiciones de esta Ley y de su reglamentación.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Se modifica el artículo 267 en la forma siguiente:

Artículo 267. Se considerarán aprendices los adolescentes sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajen y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de cursos de formación para dicho oficio.

TRIGÉSIMO TERCERO: Se modifica el artículo 268 en la forma siguiente:

Artículo 268. Cuando el patrono, en virtud de disposiciones legales, deba contratar adolescentes como aprendices, la relación de trabajo se mantendrá por el tiempo del aprendizaje salvo que las partes decidan continuarla, caso en el cual ésta se convertirá en una relación de trabajo por tiempo indeterminado y producirá todos sus efectos desde la fecha en que se inició el aprendizaje hasta su terminación.

TRIGÉSIMO CUARTO: Se modifica el artículo 270 en la forma siguiente:

Artículo 270. Los patronos que empleen aprendices deberán notificarlo al Consejo de Protección del Niño y el Adolescente ya la Inspectoría del Trabajo, con señalamiento de sus nombres, edades, ocupaciones, horario de trabajo, salario que devenguen y demás datos pertinentes.

TRIGÉSIMO QUINTO: Se modifica el artículo 272 en la forma siguiente:

Artículo 272. Las disposiciones consagradas en esta Ley no menoscaban las contenidas en la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente y Reglamento del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, ni las atribuciones inherentes a los funcionarios allí previstos.

TRIGÉSIMO SEXTO: Se modifica el artículo 273 en la forma siguiente:

Artículo 273. La infracción de las disposiciones protectoras del trabajo de los niños y adolescentes contenidas en esta Ley podrá ser denunciada por cualquier ciudadano, ante el Ministerio del ramo del trabajo, el Consejo de Protección del Niño y el Adolescente o la autoridad civil.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: Se modifica la denominación del Capítulo IX del Título V de la Ley de la Ley, que pasará a identificarse como:

Capítulo IX

Del Trabajo de los Discapacitados

TRIGÉSIMO OCTAVO: Se modifica el artículo 375 en la forma siguiente:

Artículo 375. Las personas con discapacidad tienen derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y para la sociedad.

Se entenderá por persona discapacitada toda persona cuyas posibilidades de aprendizaje y de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo están substancialmente reducidas a causa de una deficiencia física o mental.

TRIGÉSIMO NOVENO: Se modifica el artículo 376 en la forma siguiente:

Artículo 376. El Ejecutivo Nacional establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas deberán conceder empleo a personas con discapacidad, de acuerdo con las posibilidades que ofrezca la situación social y económica.

CUATRIGÉSIMO: Se modifica el artículo 377 en la forma siguiente:

Artículo 377. El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de personas con discapacidad, a las

que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores con discapacidad ya las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación.

CUATRIGÉSIMO PRIMERO: Se modifica el artículo 378 en la forma siguiente:

Artículo 378. El Ministerio del ramo del trabajo establecerá programas de formación y concientización, en coordinación con las organizaciones sindicales de trabajadores y de patronos, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o la institucionalidad rectora que lo sustituya, así como con cualquier otro órgano o ente público o privado encargado de atender a los trabajadores con discapacidad.

Estos programas tendrán por objeto la planificación, organización, coordinación y supervisión de la inserción laboral de personas con discapacidad y la reinserción de las personas rehabilitadas de accidentes y enfermedades.

CUATRIGÉSIMO SEGUNDO: Se inserta un nuevo artículo, relativo a la libertad sindical, para iniciar el Capítulo I del Título VII de la Ley, cuyo texto es del tenor siguiente:

Artículo XXX. La libertad sindical es el derecho de los trabajadores y los patronos de constituir libremente organizaciones sindicales, así como de afiliarse o no a ellas, en la forma que estimaren conveniente y sin autorización previa, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, y de ejercer la acción o actividad sindical sin más restricciones que las derivadas de la ley.

CUATRIGÉSIMO TERCERO: Se inserta un nuevo artículo, relativo a la libertad sindical, posterior al anterior, cuyo texto es del tenor siguiente:

Artículo XXX .Contenidos esenciales: La libertad sindical comprende:

a) En su esfera individual, el derecho a:

i) Organizarse en la forma que estimaren conveniente a

sus intereses.

ii) Afiliarse a sindicatos y demás organizaciones de representación colectiva.

iii) No afiliarse o separarse del sindicato, u otra organización de representación colectiva, cuando así lo estimaren conveniente y sin que ello comporte lesiones o perjuicios de cualquier naturaleza.

iv) Elegir y ser elegidos como representantes sindicales; y

v) Ejercer la actividad sindical.

b) En la esfera colectiva, el derecho de las organizaciones sindicales y demás instancias de representación colectiva a:

i) Constituir federaciones o confederaciones sindicales, incluso a nivel internacional, en la forma que estimaren conveniente.

ii) Afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales, incluso a nivel internacional, sin autorización previa, ya separarse de las mismas si lo consideraren conveniente.

iii) Redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su programa de acción.

iv) Elegir sus representantes.

v) No ser suspendidas ni disueltas por las autoridades administrativas; y

vi) Ejercer la actividad sindical que comprenderá, en particular, el derecho a la negociación colectiva, el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo y la participación en el diálogo social y en la gestión de la empresa; para las organizaciones de trabajadores, además, el ejercicio de la huelga y la participación en la gestión de la empresa, dentro de las condiciones pautadas por la ley.

CUATRIGÉSIMO CUARTO: Se inserta un nuevo artículo, relativo a la libertad sindical, cuyo texto es del tenor siguiente:

Artículo XXX. Se consideran sujetos colectivos del derecho del trabajo y, por tanto, titulares de la libertad sindical, las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado; las coaliciones o grupos de trabajadores; los colegios profesionales y las cámaras patronales, y las demás organizaciones de representación colectiva de los intereses de trabajadores y empleadores.

No podrán existir coaliciones o grupos de trabajadores en aquellas empresas en las cuales se hayan constituido un sindicato.

CUATRIGÉSIMO QUINTO: Se modifica el artículo 398, en la forma siguiente:

Artículo 398. Las convenciones colectivas de trabajo prevalecerán sobre toda otra norma, contrato o acuerdo, en cuanto beneficien a los trabajadores. Se favorecerá su extensión a los trabajadores no incluidos en las organizaciones que las celebren.

Las convenciones colectivas dejarán sin efecto los acuerdos colectivos suscritos previamente por las coaliciones o grupos de trabajadores.

CUATRIGÉSIMO SEXTO: Se modifica el artículo 404, en la forma siguiente:

Artículo 404. Los trabajadores, incluyendo los adolescentes trabajadores, podrán constituir sindicatos o formar parte en los ya constituidos y participar en la dirección y administración sindical.

PARÁGRAFO ÚNICO: Los trabajadores extranjeros legalmente residenciados con más de cinco (5) años de permanencia en el país, podrán formar parte de la junta directiva de los sindicatos y ejercer cargos de representación sindical.

CUATRIGÉSIMO SÉPTIMO: Se modifica el artículo 418, en la forma siguiente:

Artículo 418. Cuarenta (40) o más trabajadores que ejerzan una misma profesión, oficio o trabajo, o profesiones, oficios o trabajos similares o conexos, o presten servicio en empresas de una misma rama industrial, comercial o de servicio, podrán constituir, según el caso, un sindicato profesional, de industria o sectorial, en la jurisdicción de una Inspectoría de Trabajo.

Cuando se trate de sindicatos regionales o nacionales se requerirá para constituirlos ciento cincuenta (150) trabajadores.

Los trabajadores no dependientes podrán formar parte de los sindicatos profesionales, sectoriales o de industria constituidos e igualmente podrán formar sus propios sindicatos con un número de cuarenta (40) o más de la misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, de una misma rama o actividad.

CUATRIGÉSIMO OCTAVO: Se modifica el artículo 419, en la forma siguiente:

Artículo 419. Cuatro (4) o más patronos que ejerzan una misma industria o actividad, o industrias o actividades similares o conexas, podrán constituir un sindicato de patronos.

CUATRIGÉSIMO NOVENO: Se modifica el artículo 425 en la forma siguiente:

Artículo 425. El Inspector del Trabajo recibirá los documentos que le hayan sido presentados con la solicitud de registro de un organismo sindical y dentro de los treinta (30) días siguientes ordenará el registro solicitado. Si encontrare alguna deficiencia lo comunicará a los solicitantes, quienes gozarán de un término de treinta (30) días para corregirla. Subsana la falta, el Inspector procederá al registro.

Si los interesados no subsanan la falta en el plazo señalado en este artículo, el Inspector se abstendrá del registro. La decisión del Inspector será recurrible ante el Ministro del ramo y la de éste para ante la jurisdicción laboral, mediante el procedimiento contencioso- administrativo, ambas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que la junta directiva electa haya sido notificada de la respectiva resolución.

La inscripción la hará el Inspector del Trabajo en un registro llevado al efecto.

QUINCUAGÉSIMO: Se modifica el artículo 429 en la forma siguiente:

Artículo 429. La inscripción de un sindicato inviste a la respectiva organización de personalidad jurídica para todos los efectos relacionados con esta Ley y solamente podrá ser revocada por la jurisdicción laboral, mediante el procedimiento contencioso administrativo.

QUINCUAGÉSIMO PRIMERO: Se modifica el artículo 433, en la forma siguiente:

Artículo 433. La elección de las juntas directivas de las organizaciones sindicales y de los representantes de los trabajadores deberá hacerse en forma democrática, mediante el sufragio directo y secreto de sus afiliados, bajo pena de nulidad. Los cuerpos colegiados serán electos por representación proporcional.

De conformidad con lo establecido en sus respectivos estatutos, las organizaciones sindicales podrán solicitar la cooperación técnica y el apoyo logístico del Poder Electoral, para que organice las elecciones de sus juntas

directivas y demás representantes de los trabajadores, así como de cualquier otro órgano sindical que estimen conveniente, respetando su autonomía e independencia, con observancia de los Tratados Internacionales suscritos por Venezuela sobre la materia. Las elecciones así realizadas surtirán plenos efectos jurídicos después de presentadas las actas correspondientes ante la Inspectoría del Trabajo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo, las elecciones realizadas sin la participación del Poder Electoral, que cumplan con lo establecido en los respectivos estatutos sindicales, surtirán plenos efectos jurídicos después de presentadas las actas correspondientes ante la respectiva Inspectorías del Trabajo.

QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO: Se modifica el artículo 434, en la forma siguiente:

Artículo 434. Conforme al principio constitucional de alternabilidad democrática, la junta directiva de una organización sindical ejercerá sus funciones durante el tiempo que establezcan los estatutos de la organización, pero en ningún caso podrán establecerse un período mayor de tres (3) años.

QUINCUAGÉSIMO TERCERO Artículo 53. Se modifica el artículo 449 en la forma siguiente:

Artículo 449. Los trabajadores que gocen de fuero sindical de acuerdo con lo establecido en esta Sección, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo. Será nulo e irritó, por contrario a la Constitución, el despido de un trabajador amparado por fuero sindical realizado sin haberse cumplido los trámites establecidos en la presente Ley.

En el caso de que un trabajador que goce de fuero sindical sea despedido, trasladado o desmejorado, y tal situación constituya una violación de derechos constitucionales, existiendo el temor fundado de que se ocasionen daños a dicho trabajador ya su familia, o a la organización sindical de que se trate, podrá solicitar al Inspector del Trabajo, como medida preventiva, que ordene la reincorporación a su puesto de labores o el restablecimiento de las condiciones anteriores, por el tiempo que dure el procedimiento de reenganche o reposición; a tales efectos el trabajador deberá consignar pruebas suficientes que constituyan presunción grave de tales circunstancias y de la violación del derecho que se reclama. Cuando el Inspector encontrare deficientes las pruebas producidas para acordar la medida, mandará a ampliarlas sobre el punto de la insuficiencia, determinándolo. Si por el

contrario hallase suficiente las pruebas, acordará la medida solicitada y procederá a su ejecución. En ambos casos dicha decisión deberá dictarse en el mismo día o en el siguiente en el que se haga la solicitud, y no será recurrible.

La inamovilidad laboral 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.

**QUINCUAGÉSIMO CUARTO:** Se modifica el artículo 450 en la forma siguiente:

Artículo 450. La notificación formal que cualquier número de trabajadores, suficiente para constituir un sindicato, haga al Inspector del Trabajo de la jurisdicción de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación hasta la de la inscripción del sindicato gozarán de inamovilidad. El Inspector notificará al patrono o patronos interesados el propósito de los trabajadores de constituir el sindicato. La falta de notificación acarreará al funcionario Inspector responsabilidad, de acuerdo con el artículo 636 de esta Ley, pero no afectará el derecho de los trabajadores a la inamovilidad. Esta durará desde la notificación hasta diez (10) días continuos después de la fecha en que se haga o se niegue el registro del sindicato. La solicitud formal de registro del sindicato y la presentación de los documentos constitutivos tendrá que hacerse en un plazo no mayor de treinta (30) días continuos a partir de la fecha en que se haya informado al Inspector del propósito de constituir el sindicato. El lapso total de inamovilidad no podrá exceder de tres (3) meses.

Los trabajadores que se adhieran a un sindicato en formación, gozarán también de inamovilidad a partir de la fecha en que notifiquen al Inspector su adhesión.

**QUINCUAGÉSIMO QUINTO:** Se modifica el artículo 451 en la forma siguiente:

Artículo 451. Gozarán también de inamovilidad hasta un número de siete (7) en las empresas que ocupen menos de quinientos (500) trabajadores, nueve (9) en las empresas que ocupen entre quinientos (500) y mil (1000) trabajadores, y doce (12) en las empresas que ocupen más de mil (1000) trabajadores, los miembros de la junta directiva del sindicato desde el momento de su elección hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fueron electos. Los estatutos del sindicato respectivo

determinarán cuales son los cargos de la junta directiva amparados por el fuero sindical.

De cada elección se participará inmediatamente al Inspector del Trabajo, con la copia auténtica del acta de elección, a fin de que éste haga al patrono o patronos la notificación correspondiente.

PARÁGRAFO ÚNICO. Cuando un sindicato nacional tenga seccionales en entidades federales, los miembros de la junta directiva de la seccional de una entidad federal, hasta un número de cinco (5), gozarán de la inamovilidad.

QUINCUAGÉSIMO SEXTO: Se modifica el artículo 453 en la forma siguiente:

Artículo 453. Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical, o trasladarlo o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, solicitará la autorización correspondiente del Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el sindicato, en escrito que determine el nombre y domicilio del solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador a quien se pretende despedir, trasladar o desmejorar, y las causas que se invoquen para ello. El Inspector citará al trabajador para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil después de su citación para que dé contestación a la solicitud de despido, y en ese acto oír las razones y alegatos que haga el trabajador o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. Si el trabajador o el patrono no comparecen a la hora fijada se les concederá una hora de espera. La no comparecencia del patrono al acto de la contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud de despido, a menos que justifique el motivo de caso fortuito O fuerza mayor que haya impedido su asistencia.

En caso de no lograrse la conciliación, se abrirá una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles, de los cuales los tres (3) primeros serán para promover las pruebas y los cinco (5) restantes para su evacuación. La no comparecencia del trabajador se entenderá como un rechazo de la solicitud de las causales invocadas por el patrono. Serán procedentes todas las pruebas de conformidad con lo establecido en el Título VI de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. En caso de que se desconozca un documento se hará el cotejo por un experto nombrado de común acuerdo por las partes o, en su defecto, por el Inspector cuyo costo correrá a cargo del patrono si resultare contrario al planteamiento de éste, o del Ministerio del ramo en cualquier otro caso.

El segundo día hábil después de la terminación del lapso de evacuación de pruebas se oirán las conclusiones de las partes, y dentro de los diez (10) días siguientes el Inspector dictará providencia administrativa. Esta providencia administrativa será irrecurrible en vía administrativa, pero ella no privará a las partes de ventilar ante los tribunales de la jurisdicción ordinaria con competencia en materia laboral los derechos que les correspondan.

**QUINCUAGÉSIMO SÉPTIMO:** Se modifica el artículo 455 en la forma siguiente:

Artículo 455. Cuando de este interrogatorio resultare controvertida la condición de trabajador de quien solicita el reenganche o la reposición, el Inspector abrirá seguidamente una articulación de ocho (8) días hábiles para las pruebas pertinentes; de los cuales, los tres (3) primeros serán para la promoción y los cinco (5) siguientes para su evacuación. Serán procedentes todas las pruebas de conformidad con lo establecido en el Título VI de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

**QUINCUAGÉSIMO OCTAVO:** Se inserta un nuevo artículo, inherente al procedimiento de calificación de falta, cuyo texto es del siguiente tenor:

Artículo XXX. Cuando se le impute al trabajador en goce de fuero sindical faltas graves de conformidad con lo establecido en el artículo 102 de esta Ley, y exista el temor fundado de que éste puede incurrir nuevamente en ellas, el patrono podrá solicitar al Inspector del Trabajo, como medida preventiva, que autorice el traslado de dicho trabajador a otro sitio de trabajo e incluso a un cargo distinto al que ocupe, o la separación del trabajador de su puesto de trabajo. El Inspector ordenará lo conducente, por el tiempo que dure el procedimiento de calificación de falta, sin que en ningún caso ello afecte los derechos patrimoniales del trabajador. A tales efectos el patrono deberá consignar pruebas suficientes que constituyan presunción grave de tales circunstancias. Cuando el Inspector encontrare deficientes las pruebas producidas para acordar la medida, mandará a ampliarlas sobre el punto de la insuficiencia, determinándolo. Si por el contrario hallase suficiente las pruebas, acordará la medida que estime conveniente y procederá a su ejecución. Dicha decisión deberá dictarse en el mismo día o en el siguiente en el que se haga la solicitud, y no será recurrible.

**QUINCUAGÉSIMO NOVENO:** Se modifica el artículo 456 en la forma siguiente:

Artículo 456. El Inspector decidirá la solicitud de reenganche dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento de la articulación. Dicha

decisión será irrecurrible en vía administrativa, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales de la jurisdicción ordinaria con competencia en materia laboral, en cuanto fuere

pertinente.

**SEXAGÉSIMO:** Se modifica el artículo 457 en la forma siguiente:

Artículo 457. Si el patrono, en el curso del procedimiento de calificación para el despido, despidiere al trabajador antes de la decisión del Inspector, éste ordenará la suspensión del procedimiento hasta que se produzca el reenganche.

**SEXAGÉSIMO PRIMERO:** Se inserta un nuevo artículo 459, inherente al procedimiento de reenganche o reposición y pago de salarios caídos, cuyo texto es del siguiente tenor:

Artículo XXX. Cuando el trabajador que sea despedido, trasladado o desmejorado, consigne pruebas suficientes que hagan sólidamente presumir que goza de fuero sindical, que mantiene una relación de trabajo con su patrono y que ha sido sometido por éste a una conducta o práctica antisindical, persistiendo el temor fundado de que tal situación puede constituir una violación de derechos constitucionales y ocasionar daños a dicho trabajador ya su familia, así como a la organización sindical de que se trate; el afectado podrá solicitar al Inspector del Trabajo, como medida preventiva, que ordene la reincorporación a su puesto de labores o el restablecimiento de las condiciones anteriores, por el tiempo que dure el procedimiento de reenganche o reposición.

**SEXAGÉSIMO SEGUNDO:** Se inserta un nuevo artículo, inherente al procedimiento de reenganche o reposición y pago de salarios caídos, cuyo texto es del siguiente tenor:

Artículo XXX. La providencia administrativa que dicte el Inspector del Trabajo en el procedimiento de reenganche o reposición, según los casos, deberá acatarse imperativamente.

Su incumplimiento dará lugar a la imposición de la multa correspondiente por parte del funcionario del trabajo; sin perjuicio de que el afectado pueda ejercer la acción de amparo constitucional, a los fines de restituir la situación jurídica infringida.

**SEXAGÉSIMO TERCERO:** Se modifica el artículo 465 en la forma siguiente:

Artículo 465. El Ministro del ramo, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes a la fecha en que hubiere recibido la solicitud, hará el registro de la federación o confederación o pondrá en conocimiento de los solicitantes las deficiencias que hubiere encontrado. Los interesados dispondrán de un plazo de quince (15) días continuos para corregir las deficiencias o alegar lo que juzgue conveniente. El Ministro dentro de los quince (15) días siguientes resolverá lo conducente.

Contra la resolución negativa se podrá recurrir ante el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, a través del procedimiento contencioso-administrativo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

**SEXAGÉSIMO CUARTO:** Se modifica el artículo 470 en la forma siguiente:

Artículo 470. En una empresa, establecimiento, explotación o faena en que presten servicio más de diez (10) trabajadores, no podrán interrumpirse las labores, de parte de los trabajadores, antes de que se hayan agotado los procedimientos de negociación y conciliación previstos en las disposiciones de este Capítulo.

**SEXAGÉSIMO QUINTO:** Se modifica el artículo 473, en la forma siguiente:

Artículo 473. Al tener conocimiento de que está planteada o por plantearse un conflicto, petición, controversia o diferencia de naturaleza colectiva, el Inspector del Trabajo procurará abrir una etapa de negociaciones entre el patrono o patronos y el sindicato o sindicatos respectivos y podrá participar en ellas personalmente o por medio de un representante, para interesarse en armonizar sus puntos de vista e intereses.

La negociación para celebrar una convención colectiva, solicitada por el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa, o establecimiento se regirá por las disposiciones contenidas en el Capítulo IV de este Título. Cuando en una empresa sólo exista un sindicato, aunque no alcance la mayoría absoluta de los trabajadores, dicha organización podrá celebrar convenios colectivos que beneficien a dichos trabajadores.

En ningún caso se coartará el derecho del sindicato o coalición de trabajadores a presentar el pliego de peticiones cuando lo juzgue conveniente.

Dos o más organizaciones sindicales podrán actuar conjuntamente a los fines de obligar al empleador a negociar colectivamente o para ejercer el derecho al conflicto.

SEXAGÉSIMO SEXTO: Se modifica el artículo 475, en la forma siguiente:

Artículo 475. El procedimiento conflictivo comenzará con la presentación de un pliego de peticiones en el cual el sindicato, o la coalición de trabajadores, según el caso, expondrá sus planteamientos para que el patrono tome o deje de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo; para que se celebre una convención colectiva o acuerdo colectivo, según corresponda, o se dé cumplimiento al respectivo instrumento que se encontrare vigente entre las partes.

SEXAGÉSIMO SÉPTIMO: Se modifica el artículo 494, en la forma siguiente:

Artículo 494. Se entiende por huelga cualquier modalidad de suspensión colectiva de las labores, así como cualquier otra medida que altere el normal desenvolvimiento del proceso productivo, concertada por los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo de trabajo para la defensa y promoción de sus intereses.

La huelga, como contenido esencial de la libertad sindical, consagrada a los trabajadores, se ejercerá a través de sus organizaciones sindicales o las coaliciones de trabajadores, según sea el caso, que los representen en las condiciones previstas en la presente Ley.

SEXAGÉSIMO OCTAVO: Se modifica el artículo 496, en la forma siguiente:

Artículo 496. El derecho de huelga podrá ejercerse en los servicios públicos esenciales sometidos a esta Ley, cuando su paralización no coloque en peligro la vida, la salud y la seguridad de la población o de una parte de ella, o no cause perjuicios irreparables a las instituciones. En estos casos, la no prestación de servicios mínimos indispensables, determinará la ilicitud de la huelga.

SEXAGÉSIMO NOVENO: Se modifica el artículo 507, en la forma siguiente:

Artículo 507. La convención colectiva de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones

conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.

En la empresa que no tuviere trabajadores sindicalizados, no existiere sindicato o el número de trabajadores fuere insuficiente para constituir una organización sindical, podrá celebrarse acuerdos colectivos de trabajo entre la coalición de trabajadores y el empleador, siempre que sean aprobados por la mayoría absoluta de los trabajadores interesados. Los acuerdos colectivos establecerán su ámbito de validez.

SEPTUAGÉSIMO: Se modifica el artículo 514, en la forma siguiente:

Artículo 514. El patrono está obligado a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo con el sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores bajo su dependencia. Si éstos realizan actividades correspondientes a profesiones diferentes, el sindicato profesional, para ejercer el derecho a que se refiere este artículo, deberá representar la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva profesión.

Cuando en una empresa exista un solo sindicato, que no logre representar a la mayoría absoluta de los trabajadores, el patrono estará obligado a negociar y celebrar un convenio colectivo con éste.

SEPTUAGÉSIMO PRIMERO: Se modifica el artículo 519 en la forma siguiente:

Artículo 519. Las partes convocadas para la negociación de una convención colectiva sólo podrán formular alegatos u oponer defensas sobre la procedencia o improcedencia de las negociaciones en la primera reunión que se efectúe de conformidad con la convocatoria. Vencida esa oportunidad no podrán formular nuevos alegatos u oponer otras defensas. El Inspector del Trabajo decidirá dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes sobre su procedencia. Contra la decisión del Inspector del Trabajo se interpondrá Recurso Jerárquico por ante el Ministro del ramo. El lapso para su interposición será de diez (10) días hábiles. Si el Ministro no decidiere dentro del lapso previsto en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos o lo hiciere en forma adversa, cualquiera de las partes podrá recurrir dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes ante el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, la que decidirá en forma breve y sumaria.

PARAGRAFO UNICO: Si el Inspector del Trabajo declarare improcedente los alegatos o defensas opuestos por el patrono, el recurso interpuesto por éste no suspenderá las negociaciones.

SEPTUAGÉSIMO SEGUNDO: Se modifica el artículo 521, en la forma siguiente:

Artículo 521. La convención colectiva o el acuerdo colectivo de trabajo, según el caso, será depositado en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción para tener plena validez. La convención colectiva celebrada por una federación o confederación será depositada en la Inspectoría Nacional del Trabajo. A partir de la fecha y hora de su depósito surtirá todos sus efectos legales, sin perjuicio de la obligación del Inspector del Trabajo de verificar su conformidad con las normas de orden público que rigen la materia, así como de impartir la correspondiente homologación.

SEPTUAGÉSIMOTERCERO: Se modifica el artículo 523, en la forma siguiente:

Artículo 523. La convención colectiva tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres (3) años ni menor de dos (2) años, sin perjuicio de que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores.

La duración de los acuerdos colectivos celebrados entre un grupo o coalición de trabajadores y un patrono no excederán de dos (2) años.

SEPTUAGÉSIMO CUARTO: Se modifica la denominación del Título VIII de la Ley, que pasará a identificarse como:

### TÍTULO III

#### DE LA RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTES DE TRABAJO

#### Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

SEPTUAGÉSIMO QUINTO: Se modifica el artículo 571, en la forma siguiente:

Artículo 571. En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca discapacidad absoluta y permanente para el trabajo, la víctima tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario de dos (2) años. Esta indemnización no excederá de la cantidad equivalente a veinticinco (25) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.

SEPTUAGÉSIMO SEXTO: Se modifica el artículo 572, en la forma siguiente:

Artículo 572. En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca discapacidad absoluta y temporal para el trabajo, la víctima del accidente tendrá derecho a una indemnización igual al salario correspondiente a los días que hubiere durado la incapacidad. Esta indemnización no excederá del salario correspondiente a un (1) año.

SEPTUAGÉSIMO SÉPTIMO: Se modifica el artículo 573, en la forma siguiente:

Artículo 573. En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca discapacidad parcial y permanente, la víctima del accidente tendrá derecho a una indemnización que se fijará teniendo en cuenta el salario y la reducción de la capacidad de ganancias causadas por el accidente, según el Reglamento.

Esta indemnización no excederá del salario de un (1) año, ni de la cantidad equivalente a quince (15) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.

SEPTUAGÉSIMO OCTAVO: Se modifica el artículo 574, en la forma siguiente:

Artículo 574. Si la enfermedad o el accidente producen discapacidad parcial y temporal, la víctima tendrá derecho a una indemnización que se fijará teniendo en cuenta el salario, la reducción de la capacidad causada por el accidente y los días que dure la incapacidad.

Esta indemnización no excederá del salario correspondiente a un (1) año.

SEPTUAGÉSIMO NOVENO: Se modifica el artículo 577, en la forma siguiente:

Artículo 577. Las víctimas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales tendrán además derecho a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica que sea necesaria como consecuencia de tales accidentes o enfermedades. En caso de muerte, el patrono estará obligado a sufragar los gastos de entierro.

La obligación de cubrir estos gastos no será inferior de la cantidad equivalente a cinco (5) salarios mínimos y no se descontará de las indemnizaciones que deban pagarse conforme a los artículos anteriores.

OCTOGÉSIMO: Se inserta un nuevo artículo, posterior al actual 589, con el siguiente texto:

Artículo XXX. Cada Inspectoría del Trabajo tendrá adscrita una Unidad de Supervisión, que ejercerá las funciones de inspección del cumplimiento de la normativa sobre condiciones de trabajo, empleo, seguridad social, higiene y seguridad industrial, de los niños, niñas y adolescentes, de las normas protectoras de la maternidad y de la familia; y se servirá de los profesionales y técnicos, de conformidad con lo establecido en el artículo 595 de esta Ley.

OCTOGÉSIMO PRIMERO: Se inserta un nuevo artículo, posterior al artículo 590, con el siguiente texto:

Artículo XXX. Las inspecciones que adelante la Unidad de Supervisión serán ejecutadas atendiendo a:

La planificación de actividades que, conforme a sus políticas, diseñe el Ministerio del Trabajo;

Las denuncias que fueren presentadas con indicación detallada de las presuntas violaciones;

Los hechos que por su gravedad y la inminencia del riesgo que comporta a la vida y salud de los trabajadores, ameriten la actuación de oficio del funcionario. En este caso, el acto supervisorio deberá ser debidamente motivado y sometido a la consideración del superior inmediato, a los fines de determinar si el funcionario actuó con base en las circunstancias descritas.

OCTOGÉSIMO SEGUNDO: Se inserta un nuevo artículo, posterior al anterior, con el siguiente texto:

Artículo XXX. Si en el desarrollo de una inspección, fuere constatado el incumplimiento de obligaciones relativas a la seguridad e higiene en el trabajo que pudieren causar, de modo inmediato, un daño grave a la vida o salud de los trabajadores, el funcionario adscrito a la Unidad de Supervisión, podrá requerir el cumplimiento de la normativa correspondiente y ordenar la suspensión o paralización de las labores estrictamente afectadas por el riesgo, hasta tanto se compruebe que éste ha cesado, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar.

PARÁGRAFO PRIMERO: La orden de suspensión o paralización de las labores deberá motivarse suficientemente e indicar el riesgo detectado, su inmediatez y el ámbito estricto de las actividades que afecte.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En todo caso, la orden de suspensión o paralización de las labores deberá ser notificada de inmediato al jefe de la Unidad de Supervisión, quien podrá hacerla cesar si la estimare improcedente.

PARÁGRAFO TERCERO: La interrupción de las labores, ordenadas de conformidad con lo previsto en este artículo, no liberará al patrono del pago del salario y demás obligaciones pecuniarias que deba asumir con ocasión de la relación de trabajo.

OCTOGÉSIMO TERCERO: Se modifica el artículo 593, en la forma siguiente:

Artículo 593. Cada Inspectoría del Trabajo estará a cargo de un Inspector, quien ejercerá la representación de aquélla en todos los asuntos de su competencia y cumplirá las instrucciones que le trasmitirá el Ministro del ramo. Además del Inspector, cada Inspectoría tendrá el personal con la jerarquía que determine el Ejecutivo Nacional, así como con la dotación de recursos.

OCTOGÉSIMO CUARTO: Se modifica el artículo 595, en la forma siguiente

Artículo 595. En el ejercicio de sus funciones, las Inspectorías del Trabajo se servirán de abogados y de personal médico, paramédico, de ingeniería, de relaciones industriales, contaduría y administración, psicología, economía, estadística, de seguridad industrial y otras profesiones en cuanto lo considere necesario el Ministerio del ramo.

OCTOGÉSIMO QUINTO: Se modifica el artículo 613, en la forma siguiente:

Artículo 613. Los Directores Laborales serán elegidos por los trabajadores por votación universal, directa y secreta en la forma prevista para la elección de las juntas directivas de las organizaciones sindicales y deberán, en el momento de su elección, ser trabajadores activos del organismo o empresa de que se trate y haber trabajado en él o ella durante un lapso no menor de tres (3) años.

Cuando el organismo de desarrollo económico o social del sector público o la empresa respectiva, tengan menos de tres (3) años de funcionamiento, los Directores Laborales elegidos deberán estar prestándole servicio desde el inicio de las actividades.

OCTOGÉSIMO SEXTO: Se modifica el artículo 627, en la forma siguiente:

Artículo 627. Al patrono que no pague a sus trabajadores en moneda de curso legal; no cumpla con su deber de informar a sus trabajadores, por escrito, discriminadamente y al menos una vez al mes, las asignaciones salariales y las deducciones correspondientes; pague en lugares prohibidos; descuenta, retenga o compense del salario más de lo que la ley permite; o pague un salario inferior al mínimo fijado, se le impondrá una multa no menor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a cuatrocientos cincuenta (450) unidades tributarias.

OCTOGÉSIMO SÉPTIMO: Se modifica el artículo 628, en la forma siguiente:

Artículo 628. Al patrono que no fije anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, o no los ponga en lugares visibles en el respectivo establecimiento o en cualquier otra forma aprobada por la Inspectoría del Trabajo, se le impondrá una multa no menor del equivalente a cincuenta (50) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias.

OCTOGÉSIMO OCTAVO: Se modifica el artículo 629, en la forma siguiente:

Artículo 629. Al patrono que infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y al trabajo nocturno, o las disposiciones relativas a los días hábiles, se le impondrá una multa no menor del equivalente a cincuenta (50) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias.

OCTOGÉSIMO NOVENO: Se modifica el artículo 630, en la forma siguiente:

Artículo 630. Al patrono que no pague correctamente a sus trabajadores la participación en los beneficios, o la bonificación o prima de navidad que les corresponda, se le impondrá una multa equivalente no menor de doscientos cincuenta (250) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a seiscientas (600) unidades tributarias.

NONAGÉSIMO: Se modifica el artículo 631, en la forma siguiente:

Artículo 631. Cualquier infracción a las disposiciones relativas a los trabajadores domésticos hará incurrir al patrono infractor en el pago de una multa no menor del equivalente a cincuenta (50) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias.

NONAGÉSIMO PRIMERO: Se modifica el artículo 632, en la forma siguiente:

Artículo 632. En caso de infracción a las disposiciones relativas a la maternidad y la familia, se le impondrá al patrono una multa no menor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a mil (1000) unidades tributarias.

NONAGÉSIMO SEGUNDO: Se modifica el artículo 633, en la forma siguiente:

Artículo 633. En caso de infracciones relativas a las condiciones de higiene y seguridad industrial, se le impondrá al patrono infractor una multa no menor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias, ni mayor del equivalente de quinientas (500) unidades tributarias, y se le notificará que debe subsanar la incorrección a la mayor brevedad posible. Si no obedeciere esta notificación en el término que prudencialmente se le fijare, incurrirá en una multa no menor del equivalente a trescientas cincuenta (350) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a seiscientas (600) unidades tributarias.

NONAGÉSIMO TERCERO: Se modifica el artículo 634, en la forma siguiente:

Artículo 634. Al patrono que infrinja las disposiciones sobre el porcentaje de trabajadores extranjeros se le impondrá una multa no menor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a quinientas (500) unidades tributarias.

NONAGÉSIMO CUARTO: Se modifica el artículo 635, en la forma siguiente:

Artículo 635. Al patrono que no diere cuenta de un accidente de trabajo, dentro de los cuatro (4) días continuos de ocurrido éste, a la respectiva Inspectoría del Trabajo o al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, según sea el caso, se le impondrá una multa no menor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias, ni mayor del equivalente de quinientas (500) unidades tributarias.

NONAGÉSIMO QUINTO: Se modifica el artículo 636, en la forma siguiente:

Artículo 636. Al Inspector del Trabajo que no dé cumplimiento dentro de los lapsos legales a sus obligaciones relativas al registro de organizaciones sindicales o a la tramitación de los pliegos conflictivos se le impondrá una multa equivalente a cincuenta (50) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a ciento cincuenta (150) unidades tributarias.

NONAGÉSIMO SEXTO: Se modifica el artículo 637, en la forma siguiente:

Artículo 637. El patrono que viole las garantías legales que protegen la libertad sindical, será sancionado con una multa no menor del equivalente a doscientos cincuenta (250) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a quinientas (500) unidades tributarias.

NONAGÉSIMO SÉPTIMO: Se modifica el artículo 639, en la forma siguiente:

Artículo 639. Al patrono que desacate la orden de reenganche definitivamente firme de un trabajador amparado por inamovilidad laboral, emanada de un funcionario competente, se le impondrá una multa no menor del equivalente a doscientos cincuenta (250) unidades tributarias, ni mayor del equivalente a quinientas (500) unidades tributarias.

NONAGÉSIMO OCTAVO: Se modifica el artículo 647, en la forma siguiente:

Artículo 647. El procedimiento para la aplicación de las sanciones estará sujeto a las normas siguientes:

a) El funcionario de inspección que verifique que se ha incurrido en una infracción levantará un acta circunstanciada y motivada que servirá de iniciación al respectivo procedimiento administrativo y que hará fe, hasta prueba en contrario, respecto de la verdad de los hechos que mencione;

b) Dentro de los cuatro (4) días hábiles de levantada el acta, el funcionario notificará al presunto infractor o presuntos infractores, remitiendo para ello sendas copias certificadas del acta;

c) Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de la notificación, el presunto infractor o presuntos infractores podrán formular ante el funcionario de inspección los alegatos que juzgue pertinente. Si éstos se hicieren verbalmente, el funcionario los reducirá a escrito en acta que agregará al expediente, la cual será firmada por el funcionario y el exponente si sabe y puede hacerlo. Si notificado el presunto infractor, no concurriere dentro del lapso señalado en este literal, se le tendrá por confeso, se dará por terminada la averiguación y se decidirá dentro de los dos (2) días hábiles siguientes;

d) Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo previsto en el ordinal anterior, el presunto infractor o presuntos infractores

podrán promover y hacer evacuar las pruebas que estimen conducentes, conforme al Derecho Procesal;

e) Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del lapso previsto en el literal anterior, el funcionario de inspección dictará una resolución motivada, declarando al presunto infractor o presuntos infractores incurso o no en las infracciones de que se trate. En caso de que los declare infractor o infractores, les impondrá en la misma resolución la sanción correspondiente, y expedirá la planilla de liquidación a fin de que consigne el monto de la multa dentro de un término de cinco (5) días hábiles, más el de distancia ordinaria entre el domicilio del multado y la respectiva oficina recaudadora. El Ministro que tenga a cargo el ramo del trabajo adicionalmente podrá decidir publicar en los medios de comunicación impresos o audiovisuales los nombres de los infractores en aquellos casos en que lo considere oportuno;

f) El multado debe dar recibo de la notificación y de la planilla a la cual se refiere el literal anterior, y si se negare a ello se le notificará de conformidad con el artículo 52 de esta Ley o mediante autoridad civil que deje constancia de la notificación ;

g) Si el multado no pagare la multa dentro del término que hubiere fijado el funcionario, éste solicitará de oficio la intervención del Ministerio Público a los fines de aplicar la conversión de la multa en arresto. El Tribunal de Primera Instancia en lo Penal de la residencia del multado, será competente para aplicar los arrestos a que hubiere lugar. En todo caso, el multado podrá hacer cesar el arresto haciendo el pago correspondiente;

h) Si el multado persistiere en la infracción de las disposiciones de la Ley, el Inspector del Trabajo, sin perjuicio de la sanción que le haya sido impuesta, podrá imponer nuevas multas no inferiores al monto de la anterior, hasta el efectivo cumplimiento del acto administrativo de ejecución que haya ordenado, de conformidad con el artículo 80 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos".

**PARAGRAFO UNICO:** El procedimiento en los literales b) c) d) y e) previsto en este artículo, no será aplicable cuando resultaren descatadas las órdenes de reenganche definitivamente firmes dictadas por el Inspector del Trabajo, con ocasión del procedimiento de Fuero Sindical previsto en los artículos 454 y siguientes de esta Ley, debiendo el funcionario imponer directamente la sanción respectiva.

**NONAGÉSIMO NOVENO:** Se modifica el artículo 639, en la forma siguiente:

Artículo 653. En todos los casos en que en esta Ley se establezca una indemnización estimada en el equivalente a cierto número de salarios mínimos, se entenderá que se hace referencia al salario mínimo mensual vigente en la Capital de la República.

CENTÉSIMO: Se inserta un nuevo artículo del siguiente tenor:

Artículo XXX. Cuando la multa impuesta sea superior a trescientos cincuenta (350) unidades tributarias, la autoridad competente podrá adicionalmente ordenar la publicación, en diarios de amplia circulación, de un aviso oficial identificando al sancionado y la infracción cometida, cuyo costo estará a cargo de aquel.

CENTÉSIMO PRIMERO: Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 11, 52, 53, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 397, 407, 408, 655, en virtud de la derogatoria derivada de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, así como por colidir con el Convenio. número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

CENTÉSIMO SEGUNDO: Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de los sus artículos 247, 248, 254, 263 y 264 en virtud de la derogatoria expresa contenida en el artículo 684 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.266 Extraordinario, de fecha 2 de octubre de 1998.

CENTÉSIMO TERCERO: Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de su artículo 612, en virtud de la derogatoria expresa mediante Decreto Constituyente publicado en la Gaceta Oficial N° 36.904 de fecha 02 de marzo del 2000.

CENTÉSIMO CUARTO: Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de artículo 645, por colidir con el artículo 7, numeral 7 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica".

CENTÉSIMO QUINTO: Se suprime del texto de la Ley Orgánica del Trabajo el contenido de su artículo 674, en virtud de la derogatoria expresa del artículo 132 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, publicada en la Gaceta Oficial N° 37.600, de fecha 30 de diciembre de 2002.

CENTÉSIMO SEXTO: De conformidad con lo previsto en, el artículo 5° de la Ley de Publicaciones Oficiales, imprímase a continuación el texto íntegro de la Ley Orgánica del Trabajo de fecha 19 de junio de 1997, publicada en la Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario de fecha 19 de junio de 1997, con las reformas aquí acordadas, y en el correspondiente texto único corrijase la numeración siguiendo el orden correlativo correspondiente y sustitúyanse las firmas, fechas y demás datos a que hubiere lugar.

[www.asambleanacional.gov.ve](http://www.asambleanacional.gov.ve)