

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

DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN VENEZUELA

Trabajo Especial de Grado para optar al
Grado de Especialista, en Derecho del
Trabajo.

Autor :Iván José Peña A.
Ci:12.670.197
Tutor: Dr. William Fuentes

Caracas, septiembre de 2006

INDICE

	pag.
RESUMEN	ii
INTRODUCCION	iii
CAPITULO I	
LA LIBERTAD SINDICAL.....	7
- Antecedentes históricos.....	7
- Desarrollo Constitucional (1947-1999).....	9
- Derecho Humano Fundamental.....	15
- Concepto y definición de libertad sindical.....	21
CAPITULO II	
MECANISMOS DE MANIFESTACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL EN VENEZUELA.....	26
- Contenido individual y colectivo de la libertad sindical.....	27
- Protección a la Libertad Sindical.....	33
CAPITULO III	
REGULACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL EN VENEZUELA.....	39
- En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	39
- En la Ley Orgánica del Trabajo.....	41
- En el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.....	44
CAPITULO IV	
EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN VENEZUELA.....	48
- Sindicalización y Negociación Colectiva. Pluralismo sindical. El paralelismo sindical como limitante al ejercicio de la libertad sindical.....	48
- Participación del Consejo Nacional Electoral en las elecciones sindicales. Limitación o no al ejercicio de la libertad sindical en Venezuela.....	54

CONCLUSIÓNiv
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....v

**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

Del ejercicio de la Libertad Sindical en Venezuela

Autor: Iván José Peña A.
Asesor: Dr. William Fuentes H.
Fecha: 21 de septiembre, 2006

RESUMEN

La Libertad Sindical ha sido reconocida universalmente como uno de los derechos humanos fundamentales, y por ende, reconocidos como tal por los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ambos ratificados por Venezuela. Adicionalmente, en nuestro país tenemos hoy en día un amplio desarrollo normativo sobre la libertad sindical, el cual tiene sus orígenes desde la Constitución de 1947, y un amplio desarrollo a lo largo de la vida democrática de Venezuela hasta la Constitución de 1999. Muchas han sido las definiciones, caracterizaciones de tal derecho, así como, su reconocimiento y desarrollo de mecanismos o medios de manifestación. La libertad sindical puede ser vista desde varios puntos de vista, pero principalmente son cuatro los enfoques que universalmente se le ha dado a tal derecho: contenido individual, colectivo, positivo y negativo. El objetivo de esta investigación es determinar el alcance de la libertad sindical en Venezuela, en que consiste, su definición, cuales son los mecanismos de manifestación, y establecer como ha sido su evolución constitucional desde la Constitución de 1947 hasta la Constitución de 1999. A través de éste estudio monográfico a nivel descriptivo y analítico se tratará de conocer el enfoque que actualmente presenta la libertad sindical en Venezuela y si presenta actualmente limitaciones al ejercicio de tal derecho.

Descriptores: Libertad Sindical, Derechos Humanos Fundamentales, Derecho Constitucional, Ley Orgánica del Trabajo

INTRODUCCIÓN

La Libertad Sindical ha sido reconocida universalmente como uno de los derechos humanos fundamentales, y por ende, reconocidos como tal por los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ambos ratificados por Venezuela. Adicionalmente, en nuestro país tenemos hoy en día un amplio desarrollo normativo sobre la libertad sindical, el cual tiene sus orígenes desde la Constitución de 1947, y un amplio desarrollo a lo largo de la vida democrática de Venezuela hasta la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

El derecho a la libertad sindical, tanto en su aspecto positivo “derecho a la libre sindicación”; como negativo “derecho a la no sindicación”, así como el expreso reconocimiento constitucional que de las organizaciones sindicales ha existido, exigió un desarrollo legal y reglamentario el cual será objeto de estudio en el presente trabajo.

La libertad sindical conlleva al derecho de los trabajadores a crear las organizaciones sindicales que consideren más convenientes para la defensa de sus intereses, y el derecho de éstas a constituir federaciones y confederaciones sindicales. También implica libertad de autoorganización del sindicato, esto es; libertad para decidir su estructura y funcionamiento interno.

Asimismo, la libertad sindical establece el derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección, así como el derecho del sindicato a integrarse en organizaciones de niveles superiores, también supone

ciertas protecciones para el afiliado ante el empresario como ante el Estado.

La libertad sindical es y seguirá siendo una de las herramientas básicas para que puede haber diálogo social. Esta libertad garantiza a los trabajadores la posibilidad de expresar sus aspiraciones, fortalecer su postura en la negociación colectiva y participar en la elaboración y aplicación de la política económica y social. Es además un requisito previo esencial para una colaboración entre trabajadores, empleadores y gobiernos, en condiciones de igualdad.

El objetivo de esta investigación es determinar el alcance de la libertad sindical en Venezuela, en que consiste, su definición, cuales son los mecanismos de manifestación, y establecer como ha sido su evolución constitucional desde la Constitución de 1947 hasta la Constitución de 1999.

CAPITULO I

LA LIBERTAD SINDICAL

Antecedentes Históricos

En el estado actual de la evolución del derecho, condicionado por las estructuras económicas y sociales en vigor, el reconocimiento a la libertad sindical se ha generalizado en casi todos los países del mundo.

Este derecho, tanto en las modernas constituciones como en las Declaraciones y en los Pactos y Convenios de carácter internacional, ha sido incluido dentro de los “derechos fundamentales”.

El reconocimiento del derecho de los trabajadores de organizarse para la defensa de sus intereses ha tenido una complicada evolución y consideración. En un primer momento este derecho era considerado un delito, pero ha sufrido ciertas transformaciones las cuales han permitido llegar al punto de ser reconocidos como derechos sociales en la legislación (Prato, 1991).

Durante la declaración de Juan Vicente Gómez se solicita el ingreso de Venezuela a la OIT, que exigía en sus requisitos que el país solicitante practicara una actividad sindical genuina. Por ello el General Gómez procedió a crear su propia Federación, carente de las bases esenciales que la sustentaran. A su vez la OIT exigía una promulgación de una Ley de Trabajo, entonces surge un Proyecto de que introdujo en 1927 y en 1928 fue aprobado por el Congreso (Arrieta, 1995).

El 23 de julio de 1928 se crea la primera Ley del Trabajo. Esta Ley no tuvo ninguna aplicación en la práctica ya que era una ley incipiente, atrasada e incompleta, aun cuando se considere, el momento histórico en que publicó, por lo que no puede sorprender, que no contuviera ninguna disposición en materia de derecho colectivo de trabajo: sindicatos, contratación colectiva y huelga (Agüero,1992).

Según Perdomo (1986) “ La Ley del Trabajo promulgada en 1936, en su título VI, estableció por primera vez, el derecho de asociación sindical en el artículo 132” (p.334).

Tal como sostiene Medina, (1999) “La Ley del Trabajo de 1936, no contenía una regulación precisa de la noción de libertad sindical, solo existían referencias relativas al derecho de asociación y a la prohibición de injerencias en la actividad sindical”(p.219).

Durante el periodo de 1948-1958 se instaura en Venezuela una Junta de Gobierno, y mas tarde una dictadura, en las cuales se clausuran las organizaciones sindicales que se habían conformado en los años anteriores.

A partir de 1958 se vuelve a un proceso de conformación y fortalecimiento de los sindicatos. Una medida fundamental para ello fue la reincorporación de Venezuela a la OIT. Que años mas tarde se llevo a cabo el III Congreso de la Confederación de trabajadores de Venezuela, que pretendía asegurar el éxito de sistema democrático esencial PATRA el logro de nuevas libertades sindicales y de una reorganización del momento sindical venezolano (Arrieta,1995)

Ya desde 1958, en general las disposiciones legales y constitucionales han ido dirigida a la consolidación de los derechos fundamentales de la libertad sindical.

Desarrollo Constitucional (1947-1999)

La libertad sindical en Venezuela la hayamos en la Constitución de 1947, en ella se consagran los contenidos esenciales del derecho colectivo del trabajo, esto es, sindicalización (Art. 42), negociación colectiva (Art. 63, ord. 8), conflicto colectivo y huelga (Art. 63, ords. 9 y 10). En consecuencia, es esta Carta Fundamental la primera que, entre nosotros, desarrolla los contenidos esenciales de la libertad sindical.

Artículo 42. Se garantizan los derechos de asociación y de sindicalización con fines lícitos; estos derechos se ejercerán conforme a las leyes.

Artículo 63. La legislación del trabajo consagrará los siguientes derechos y preceptos, aplicables tanto al trabajo manual como al intelectual o técnico, además de otros que concurran a mejorar las condiciones de los trabajadores:

8º. Contrato colectivo de trabajo, en el cual podrá incluirse la cláusula sindical.

9º. Conciliación para resolver los conflictos entre patronos y trabajadores.

10. Derecho de huelga, salvo en los servicios públicos que determine la Ley.

Es en la Constitución de la República de 1947; donde se destinó un capítulo a la regulación del derecho del trabajo, impulsando un extraordinario desarrollo constitucional de los derechos de los trabajadores, tanto en el plano individual como en el colectivo; tales como:

1. Derecho de sindicalización.
2. Deber de trabajo y, al tiempo, derecho al trabajo.
3. Principio de tutela de los trabajadores a través de la injerencia del estado en la fijación de sus condiciones de empleo, restringiendo así la eficacia de la autonomía de la voluntad de las partes en la esfera del contrato de trabajo.
4. Estabilidad en el empleo.
5. Enseñanza técnica a los trabajadores.
6. Promoción de modalidades de fijación de salario familiar, esto es, aquel que atiende las cargas familiares del trabajador.
7. Desarrollo a través de la ley, de los siguientes institutos y políticas de tutela de los trabajadores:
 - Fuero a los dirigentes de organizaciones sindicales de trabajadores: “estabilidad en el trabajo para los miembros de las directivas de los sindicatos de trabajadores, salvo los casos de retiro plenamente justificados”.
 - Contrato colectivo de trabajo y la posibilidad de incorporar a su texto, la cláusula sindical.
 - Deber del Estado de ofrecer a los interlocutores sociales instancias idóneas para la conciliación de los

intereses contrapuestos en los conflictos colectivos de trabajo.

- Derecho a huelga, salvo en los servicios públicos que se determinen legalmente.

Por lo que se puede afirmar que es esta carta fundamental la primera que desarrolla los contenidos esenciales de la libertad sindical.

Posteriormente, la Constitución de 1953 mantuvo dentro de sus disposiciones el derecho de sindicalización. Así pues, el artículo 35 estableció:

Artículo 35.- Se garantiza a los habitantes de Venezuela:

10. El derecho de reunión, el de asociación y el de sindicalización, conforme a las leyes;
11. La libertad y la protección del trabajo, conforme a las leyes;

No siendo sino la Constitución de la Republica de 1961 donde se brindo un espacio privilegiado a las organizaciones sindicales dando reconocimiento a la libertad sindical, a la garantía de la reserva legal en materia de constitución y funcionamiento de las organizaciones sindicales, consagrando a el derecho a la negocian colectiva y al ejercicio de la huelga, integración de los sindicatos de trabajadores en proceso de dialogo y concertación social., tal como se puede observar de los artículos que a continuación se citan:

Art. 70. Todos tienen el derecho de asociarse con fines lícitos, en conformidad con la ley.

Art. 72. El Estado protegerá las asociaciones, corporaciones, sociedades y comunidades que tengan por objeto el mejor cumplimiento de los fines de la persona humana y de la convivencia social, y fomentará la organización de cooperativas y demás instituciones destinadas a mejorar la economía popular.

Art. 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.

Art. 91. Los sindicatos de trabajadores y los de patronos no estarán sometidos a otros requisitos, para su existencia y funcionamiento, que los que establezca la ley con el objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones propias y garantizar los derechos de sus miembros. La ley protegerá en su empleo, de manera específica, a los promotores y miembros directivos de sindicatos de trabajadores durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para asegurar la libertad sindical.

Art. 92. Los trabajadores tienen el derecho de huelga, dentro de las condiciones que fije la ley. En los servicios públicos este derecho se ejercerá en los casos que aquélla determine.

Art. 109. La ley regulará la integración, organización y atribuciones de los cuerpos consultivos que se juzguen necesarios para oír la opinión de los sectores económicos privados, la población consumidora, las organizaciones sindicales de trabajadores, los colegios de profesionales y las universidades, en los asuntos que interesan a la vida económica.

La Constitución de la República de Venezuela que estuvo vigente hasta el 30 de diciembre de 1999 contemplaba en uno de sus artículos el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos, así como la protección a los directivos de organizaciones sindicales.

En lo referente a la libertad sindical no aparecía, por lo menos expresamente, consagrada en el texto constitucional. Sin embargo el análisis concordado de sus artículos 70 sobre el derecho de asociación, 72 pluralismo democrático, 90 derecho de negociación colectiva, amparo al convenio colectivo y preferencia por las relaciones colectivas de trabajo, 91 sobre sindicalización y 109 dialogo y concertación social; permitían descubrir los elementos constitutivos de la libertad sindical y, en consecuencia, proclamar su reconocimiento al mas alto nivel de nuestro derecho positivo.

Finalmente en la constitución de la Republica de 1999 (CRBV) en su artículo 95 se contempla una multiplicidad de normas contentivas de la libertad sindical, que reproducen, en su mayoría, materia contentiva en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT). Tal como se observan: el Derecho de Organización y afiliación sindical; prohibición de suspensión o disolución sindical en sede administrativa; protección contra conductas sindicales; inamovilidad de promotores y dirigentes sindicales; régimen eleccionario; responsabilidad de directivos sindicales; fomento de las relaciones colectivas y solución de conflictos, derecho a la negociación colectiva y huelga.

Artículo 95. Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que

estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozan de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

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

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

Artículo 97. Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.

Tal como sostiene Villasmil (2003) “la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 (CRBV) se sancionan, a ese rango, los derechos colectivos de organización o de constitución de sindicatos, incluido

el de afiliarse o no a ellos, con lo que la libertad sindical negativa, por vez primera entre nosotros, se constitucionaliza (Art. 95); el fuero sindical de promoventes y directivos de los sindicatos (Art. 95); el derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, incluida su influencia erga omnes (Art.96); y, entre otros, el derecho de huelga de los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado, dentro de las condiciones que fije la ley (Art. 97)..”(p.74)

Para el Autor, es desde la Constitución de 1947 y hasta la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela donde se ha podido observar un desarrollo legal de los principios y valores que internacionalmente han sido considerados como manifestación propia de la libertad sindical. No quedando duda que, su mayor desarrollo legal lo observamos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Derecho Humano Fundamental

La existencia de un conjunto de derechos que son esenciales a la dignidad y a la vida humana, y que se está dotado de ellos con el simple hecho de tener dicha condición, no es nueva. La importancia, actualidad y vigencia de los derechos humanos ha venido cobrando desde hace algunos años importancia en el ámbito del derecho de l trabajo.

El fenómeno sindical como hecho social ha tenido desde sus orígenes una tendencia hacia la internacionalización. Lo que ha traído como consecuencia un proceso de reconocimiento y regulación del fenómeno sindical por el derecho, lo que significó la regulación normativa del sindicato y

sus formas de acción, la elaboración de una teoría jurídica a la libertad sindical, y la categorización de la misma como un libertad fundamental.

La libertad sindical ha sido reconocida universalmente como uno de los derechos humanos fundamentales. Sus primeras menciones aparecen, por primera vez, en el preámbulo de la Constitución de la Organización del Trabajo en 1919, se reitera en la Declaración de Filadelfia de 1944, se desarrolla, entre otros, en los Convenios Nos. 87 (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948) y 98 (Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949) de la mencionada organización, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogotá, 1948), El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, 1966). Adicionalmente tenemos la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Costa Rica, 1979), y más recientemente, La Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en 1998, donde se adoptó la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, conforme a la cual, todos los miembros de la organización tiene la obligación de respetar, promover y hacer realidad su contenido.

Como se observa, la libertad sindical se incluye en lo más importantes instrumentos internacionales que se ocupan de los derechos humanos, lo que le asigna una consideración universal como uno de ellos, aún cuando se le regula en las legislaciones internas con disímiles denominaciones y alcances.

Por otra parte, esta el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual le otorga el carácter de constitucional a los tratados, pactos y convenios relativos a derechos humanos suscritos y

ratificados por la República. En este sentido, la República Bolivariana de Venezuela es parte de los siguientes tratados y convenios internacionales:

- a) Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A(III) de 10 de diciembre de 1948;
- b) Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) del 22 de noviembre de 1969;
- c) Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, en su Resolución 2200 A (XXI):
- d) El convenio 87 sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización;
- e) El Convenio 98 sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva; entre otros.

No cabe duda que el tema de la libertad sindical como derecho humano fundamental es indiscutible, sin dejar a un lado que la libertad sindical ha permitido que los sindicatos sean interlocutores sociales válidos, en tanto y cuanto, mantengan su independencia y autonomía en su organización y línea de acción.

La estructura normativa de la libertad sindical, constituye un derecho inherente e intransferible de la clase trabajadora, y está integrado por una serie de principios que no admiten posiciones teóricas, sino materialización práctica, contundente y entre ellas podemos señalar: la libertad de asociación sindical, derecho de asociación, derecho de afiliación, libertad de no afiliación, libertad de desafiliación y libertad de acción sindical, entre otros.

La premisa para el ejercicio de la libertad sindical, así como de los otros derechos fundamentales, es la existencia de un modelo democrático de relaciones laborales, inserto en un sistema político abierto y pluralista. Es ésta la idea que subyace en la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1970 sobre los Derechos Sindicales y su relación con las libertades civiles.

Tal como cita Villasmil (2003), la Resolución de la OIT sobre los Derechos Sindicales y su Relación con las Libertades Civiles del 25 de junio de 1970, reconoce:

que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles.” (p.74)

Sin perjuicio de lo señalado, parecería que existen algunas diferencias de naturaleza, de esencia, entre el derecho a la libertad sindical y los demás que se incluyen bajo la denominación genérica de “fundamentales”.

Cuando se alude al derecho a la vida, o al derecho a la libertad personal, o al derecho a la libre expresión de pensamiento, o al de la igualdad, se dice que ellos son “Inherentes a la persona humana”, que son anteriores a toda forma de asociación política; que el estado no hace otra cosa que reconocer y proclamar su existencia; que su respeto y reconocimiento debe ser independiente a la forma de organización social que adopte una determinada comunidad; que sólo en la medida en que tales

derechos sean reconocidos y amparados, será posible al individuo vivir conforme a su “condición humana”.

Sobre la base de lo expresado, cabe que nos preguntemos en qué medida es posible extender tales calificaciones al derecho a la libertad sindical.

Por de pronto, así como no es posible concebir ningún tipo de organización social, en la cual resulte innecesario el reconocimiento y la protección del derecho a la vida, o a la libre expresión de pensamiento, o a la intimidad, o a la igualdad, sí que podríamos imaginar formas de organización social, modos de estructurar los procesos económicos, que tornen innecesaria la existencia de asociaciones de empleadores y trabajadores, en cuyo beneficio este derecho ha sido reconocido y declarado. Lo que es absolutamente necesario poner de relieve, es que bajo las actuales condiciones de organización social y económica, resulta indispensable el reconocimiento y la adecuada protección del derecho a la libertad sindical.

Es verdad que en mas de alguna situación, se ha utilizado la expresión “libertad sindical” para aludir, no a los derechos de las asociaciones profesionales de empleadores o trabajadores, sino a los derechos propios de sus integrantes, de los miembros de tales asociaciones. Lo que sucede es que la práctica ha demostrado que la protección a la libertad sindical obliga a reconocer algunos derechos especiales, a quienes integran la organización profesional, por ejemplo, el denominado fuero sindical de los dirigentes. Sin embargo estos derechos no pueden ser confundidos con el derecho a la libertad sindical, ya que sólo tienen el carácter de instrumentales pues, lo sirven, lo amparan, lo protegen, pero son

diferentes al derecho a la libertad sindical, en su esencia, y en cuanto al sujeto activo de los mismos.

Como afirma Carballo (1999) "... la regulación de la libertad sindical por parte de los mas emblemáticos instrumentos universales de derechos humanos, supone el reconocimiento de que en el estadio actual del pensamiento jurídico, dicha libertad es catalogada como inherente a la persona humana, de rango prenormativo y, por ende, inalienable frente a los poderes del estado"(p.143).

Tal como señaló Arismendi, (2002, p.34) "La libertad sindical ha sido reconocida universalmente como uno de los derechos humanos fundamentales. Su mención aparece, por primera vez, en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, se reitera en la Declaración de Filadelfia de 1944, se desarrolla, entre otros, en los Convenios 87 y 98 de la mencionada organización, amén de tener expresa recepción en la Declaración Universal de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogota, 1948)" el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales, adoptado por la Organización de la Naciones Unidas (ONU) en 1966; El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la ONU en 1966; La IX Conferencia Internacional Americana sancionó en 1948 tres documentos: La Carta de Bogota (Constitución de la Organización de Estados Americano), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y La Carta Internacional Americana de Garantía Sociales, siendo este ultimo donde se incluye el derecho de los sindicatos a formar federaciones, a gozar de personalidad jurídica, a no estar sujetos a disolución administrativa y a celebrar convenios colectivos que sean obligatorios aun para los trabajadores no afiliados, reconociendo así el derecho de huelga y el derecho al fuero sindical.

Luego, se ratificó La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) adoptada por la Organización de Estados Americanos en 1969 estableciendo el derecho de asociación con fines laborales; El Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Mantero, 1998, p.87), firmado en Roma en 1950 por los estados miembros del Consejo de Europa; La Carta Social Europea del año 1961; El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, suscrito en 1977; la Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales de los Trabajadores, firmada en 1989; La Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Costa Rica en 1979 y, la mas recientemente, La Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en 1998, adoptó la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, conforme a la cual, todos los miembros de dicha organización, aun cuando no hubieren ratificado los convenios que se ocupan de la materia, tienen la obligación de “respetar, promover y hacer realidad” su contenido (Arismendi, 2002, p.34).

Visto las consideraciones arribas expuestas, el Autor comparte el criterio reiterados por los autores arriba citados, al considerar la libertad sindical como un derecho humano fundamental.

Concepto y definición de la libertad sindical

La Libertad Sindical es un concepto que dentro de la doctrina nacional e internacional ha sido enfocada desde distintos puntos de vista. De allí entonces que el interés de revisar los conceptos que han dado diversos

autores. El análisis de tales conceptos nos llevará al menos a poder señalar, cuáles son las características fundamentales de tal concepto.

En este orden de ideas, para Rivas, (1985, p.1.146) la expresión “libertad sindical puede entenderse en diversos sentidos, siendo los principales los tres siguientes: (a) la libertad que tiene los ciudadanos de constituir sindicatos (Derecho general de asociación profesional), (b) la libertad que tiene cada persona de afiliarse a un sindicato, previo el cumplimiento de ciertos requisitos, o permanecer ajena a toda vinculación sindical (Derecho individual de sindicación), (c) la libertad que tienen los sindicatos de gobernarse a sí mismo (autarquía sindical)”

Para el tratadista mexicano, Santos, (1987) la libertad sindical es “en su concepción más amplia entendemos a la libertad sindical como un derecho personal de los trabajadores para formar sindicato, sindicarse o no, así como también la potestad de asociación sindical, ya para autoorganizarse o actuar con independencia”(p.93).

El tratadista español Sala (1989), sostiene que “La libertad sindical es un concepto ambivalente. La libertad sindical se predica tanto de los trabajadores individualmente considerados, como de los sindicatos ya constituidos. En el primer caso se habla de libertad sindical individual y en el segundo de libertad sindical colectiva, o mejor, de autonomía sindical”(p.40).

Alonso, (1991), tal vez el más conocido de los especialistas españoles, al tocar el tema de la libertad sindical expresa: “La libertad sindical comprende el derecho extinguirlos con procedimientos democráticos”. “ El derecho fundacional alcanza más allá del contrato de fundación en sí mismo, esto es, del acuerdo de asociación , a la formulación

autónoma de las reglas organizativas y de funcionamiento, esto es, de los estatutos y reglamentos del sindicato creado, derecho que se atribuye no a los trabajadores individualmente, sino colectivamente a las organizaciones sindicales creadas, en el ejercicio de la libertad sindical”(p.606).

El profesor de Derecho del Trabajo francés Javillier, (1996) se refiere a la libertad sindical en los siguientes términos: “Ella constituye un elemento indispensable de todo sistema de relaciones profesionales entre empleadores y asalariados, y también de toda democracia política. Su estudio debe ser pues minucioso y sus diferentes elementos, individual (de adherir) y colectivo (de agruparse); positivo (ser miembro) y negativo (de no serlo), merecen una larga reflexión con el objeto de que sean articulados de la manera mas pertinente. Conviene también tomar conocimiento de las diferentes concepciones de la libertad sindical que se practican a lo largo del mundo” (p.383).

Ojeda (1998) la define como “el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la ordenación de las relaciones productivas” (p.34)

Como afirma Arismendi (2001), la libertad sindical:

...es un derecho humano fundamental y por ende, los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ambos ratificados por nuestro país, tienen rango constitucional y se colocan en la cúspide del ordenamiento jurídico. Luego cualquier norma constitucional menos ventajosa debe ceder ante sus disposiciones. Las leyes que se dicten en la materia, si fueren necesarias, tienen que respetar el contenido esencial de los Convenios y en todo caso desarrollarlos para hacer mas expeditos su goce y ejercicio. Las decisiones que adopten los órganos creados

para vigilar el cumplimiento de los Convenios, en especial el Comité de Libertad Sindical, deben ser acatados por las autoridades (p.43).

Medina de Vega, citado Lucca y Torrealba (1999) considera la libertad sindical como:

“el derecho atribuido a todo los ciudadanos, trabajador o empresario de crear sindicatos, o ingresar en los existentes, y de pertenecer o no a ellos, se incluye igualmente el derecho de autonomía sindical, esto es el derecho de los sindicatos a producir la defensa de los intereses de sus miembros, del modo más efectivo sin injerencia alguna” (p.32)

Se destacan dos aspectos fundamentales de la libertad sindical, el individual y el colectivo, según se trate del ejercicio por parte de los trabajadores o de los grupos profesionales.

La libertad sindical individual, tal como afirma Vázquez (1981) puede concebirse como “el derecho de cada trabajador a resolver por sí la adhesión o no a un sindicato” (pg.73).

Esta facultad que tiene todo trabajador de, sin coacción externa o autorización previa, para fundar asociaciones profesionales, así como, para afiliarse a la que existen es lo que la doctrina ha llamado como el aspecto positivo de la libertad sindical. En este sentido, el Estado debe garantizar y asegurar la posibilidad de que los trabajadores constituyan asociaciones profesionales, sin necesidad de cumplir con otros requisitos distintos a los establecidos en la Ley.

Por otra parte, existe también el aspecto negativo de a libertad sindical individual, y ésta radica, tal como lo afirma Vázquez (1981) en “el derecho a

no afiliarse a un sindicato (exista uno o varios) o si con anterioridad se lo hizo, a renunciar a él" (pag.77).

Por otra parte, la libertad sindical colectiva, se refiere a la que goza el grupo de trabajadores que ha dispuesto crear una asociación profesional, teniendo la posibilidad de crear sus estatutos, administrarse, organizarse y, por supuesto , de ejercer acciones sindicales.

La libertad sindical carece de efectividad o vigencia real si no se apoya en el goce pleno de los derechos individuales propios de una concepción humanista, que asegure la potencialidad de las acciones del hombre en un sistema democrático. Es imposible concebir la libertad sindical si los derechos humanos complementarios como son libertad física o moral, libertad de expresión, libertad de reunión. Por tanto, el autor concluye que la libertad sindical es una libertad compleja, la cual no es autosuficiente ya que requiere necesariamente para su subsistencia la presencia de otras libertades civiles y políticas.

Vistos lo anterior, el Autor considera apropiado definir la libertad sindical como el derecho humano fundamental constitucionalmente reconocido por medio del cual los trabajadores desde el ámbito individual como colectivo procuran el respeto y mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

CAPITULO II

MECANISMOS DE MANIFESTACION DE LA LIBERTAD SINDICAL EN VENEZUELA

El derecho de libre sindicación tiene dos vertientes claramente diferenciadas. Una vertiente o plano individual, que hace referencia a la relación que une al trabajador con la organización sindical, y un plano colectivo que se refiere a la propia organización como sujeto en sus relaciones internas y externas, de actuación como sindicato.

La libertad sindical individual, tal como afirma Vásquez (1981) puede concebirse como “el derecho de cada trabajador a resolver por sí la adhesión o no a un sindicato” (pg.73).

Esta facultad que tiene todo trabajador de, sin coacción externa o autorización previa, para fundar asociaciones profesionales, así como, para afiliarse a la que existen es lo que la doctrina ha llamado como el aspecto positivo de la libertad sindical. En este sentido, el Estado debe garantizar y asegurar la posibilidad de que los trabajadores constituyan asociaciones profesionales, sin necesidad de cumplir con otros requisitos distintos a los establecidos en la Ley.

El autor Van Der Laat (1988) enumera los siguientes contenidos:

“El derecho a afiliarse a esas asociaciones; el derecho de constituir sindicatos sin autorización previa; el derecho de organizar libremente el sindicato; el derecho de los sindicatos de obtener personalidad jurídica; el derecho de los sindicatos a no ser disuelto administrativamente; el derecho de constituir

federaciones y confederaciones, el de afiliarse a entidades internacionales y de gozar de adecuada protección” (p.254)

Contenido individual y colectivo de la libertad sindical:

La libertad sindical individual positiva comprende la pluralidad de situaciones de que son titulares los trabajadores individualmente considerados, en su relación con la organización sindical de la que forman parte, y que se reconocen como derechos o facultades correspondientes a los mismos. De forma previa, este derecho garantiza que cualquier trabajador pueda formar un sindicato, es decir, participar como individuo en la formación de un sindicato. Ante un panorama sindical constituido, la libertad sindical positiva implica el acto del trabajador individual de afiliarse a un sindicato y, por añadidura, de afiliarse al sindicato de su elección, opción que es más relevante en sistemas sindicales como el nuestro de pluralismo sindical. La afiliación supone la aceptación del programa y la estructura del sindicato elegido, y la obligación de contribuir económicamente al mismo mediante la erogación de una cuota o cotización. Además, la libertad individual positiva supone la acción de participar en las actividades y en la toma de decisiones del sindicato en cuanto afiliado, especialmente en la elección de sus órganos de dirección.

En este sentido, Rivas (1985), denomina a la libertad sindical individual positiva como “la facultad que tiene toda persona de ingresar a un sindicato, al sindicato de su preferencia, siempre que cumpla los requisitos exigidos al efecto en relación con la edad, vinculación a la categoría profesional o actividad representada por la asociación escogida y no esté afiliado a otro sindicato” (p.1.157).

Este tipo de derechos se reconocen expresamente en el art. 417 y 418 LOT en lo relativo a la libertad de fundación, así como en el artículo 400 LOT relacionado al derecho de los trabajadores a afiliarse al sindicato de su elección, con la sola condición de observar los estatutos del mismo, o el derecho de los trabajadores ya afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro del sindicato, tal como lo expresa el artículo 433 LOT. La importancia de los estatutos sindicales como límite y garantía de estos derechos individuales positivos de sindicación se conecta con la exigencia en de los artículos 95 CRBV, 434 LOT y 128 RLOT relativos a la democracia interna en los sindicatos, y se refleja en el requisito puesto por el RLOT de que los estatutos sindicales contengan precisiones que inequívocamente aseguren su estructuración democrática.

Por otra parte, existe también el aspecto negativo de a libertad sindical individual, y ésta radica, tal como lo afirma Vázquez (1981) en “el derecho a no afiliarse a un sindicato (exista uno o varios) o si con anterioridad se lo hizo, a renunciar a él” (pag.77).

La faceta individual de la libertad sindical tiene también una dimensión negativa que se configura explícitamente al mismo nivel de tutela que las actuaciones de adhesión o de participación en la organización y acción sindical. La libertad sindical individual negativa implica que ningún trabajador puede verse obligado a afiliarse a un sindicato, como lo establece el artículo 401 LOT, y que puede asimismo apartarse del sindicato que ha elegido, abandonarlo y desafiliarse.

Rivas (1958), define a la libertad sindical individual negativa como “la facultas que tiene el hombre de no sindicalizarse, ósea, de permanecer

extraño a toda asociación profesional, así como de separarse del sindicato a que hubiere ingresado, si fuere el caso” (p.1157).

Por otra parte, la libertad sindical colectiva, se refiere a la que goza el grupo de trabajadores que ha dispuesto crear una asociación profesional, teniendo la posibilidad de crear sus estatutos, administrarse, organizarse y, por supuesto, de ejercer acciones sindicales.

La dimensión colectiva de la libertad sindical se refiere al conjunto de derechos y facultades que corresponden al sindicato como sujeto colectivo, y que permiten hablar, diferenciadamente, de una libertad sindical colectiva de organización y una libertad sindical colectiva de actuación.

El primer aspecto es el relativo al derecho de darse sus propios estatutos 401 LOT (autarquía sindical). El artículo 404 LOT garantiza el derecho de fundación de sindicatos sin autorización previa, sino con el simple cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley. El derecho a establecer y regular su propia administración interna y fondos sindicales 437 LOT. El derecho a constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales o afiliarse a las mismas artículo 463 LOT. En todas estas prescripciones se encuentra una exigencia de autonomía organizativa del sindicato que le inmuniza de cualquier intervención por parte del poder público o del poder privado del empresario que persiguiera orientar o condicionar sus opciones organizativas, es decir, dotarse de un preciso esquema organizativo, de un ideario y de un programa de acción tal como libremente se decida por el mismo sindicato.

La autarquía sindical, tal como la define Rivas (1958)

es el poder de autodeterminación de los sindicatos, es decir, la facultad que tienen éstos para gobernarse a si mismos y perseguir con plena autonomía, sus fines específicos, libres de toda ingerencia indebida de parte del Estado, de las empresas y de cualesquiera otras entidades que pudieran intervenir en el desenvolvimiento de su vida y actividad (p.1154).

Naturalmente que en un sistema de libertad sindical es importante fijar el sistema por el cual el sindicato adquiere personalidad jurídica y capacidad de obrar, sin que en consecuencia en este mecanismo se puedan insertar intervenciones lesivas de la autonomía sindical. En el ordenamiento jurídico venezolano, en los artículos 420, 421 y 425 LOT establece el procedimiento de depósito de los estatutos seguidos de publicidad de los mismos como mecanismo normal para que el sindicato nazca a la vida jurídica como tal asociación. La norma garantiza expresamente la no injerencia patronal y prohíbe cualquier intervención de los poderes públicos que restrinja o condicione este derecho de fundación. Se prohíbe así "la interferencia pública, la indebida intromisión estatal en el funcionamiento del sindicato, coartando, condicionando o controlando de cualquier forma su libertad de organizarse y de formular su programa de acción.

La libertad sindical colectiva implica un derecho al libre ejercicio de la actividad sindical, en la empresa o fuera de ella, y que se resuelve en una serie de medios de acción muchos de ellos regulados como derechos de manera separada de la libertad sindical. El artículo 113 RLOT Literal b (vi), enumerará cuales son estos derechos de actividad comunes a cualquier sindicato, con independencia de su representatividad. El ejercicio de la actividad sindical, en efecto, comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, el ejercicio del derecho de huelga, el planteamiento de

conflictos individuales y colectivos y la participación en la gestión de la empresas.

A ello habría que añadir el ejercicio del derecho de reunión sindical y el derecho a la protección de los representantes sindicales por su actuación sindical, y más en general, un derecho del sindicato a actuar en procedimientos administrativos y judiciales en defensa de sus afiliados.

En lo que se refiere al contenido de la libertad sindical y su alcance, el Autor interpretando en su conjunto la (CRBV), la (LOT) y el (RLOT), distingue:

a) Para el trabajador, la libertad sindical comprende:

- el derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o extinguirlos por procedimientos democráticos.
- el derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección, observando sus estatutos, o a separarse del sindicato al que estuviera afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- el derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- el derecho a la actividad sindical.

b) Las organizaciones sindicales tienen derecho a:

- Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.
- Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.
- No ser suspendidos ni disueltos sino mediante resolución firme de la autoridad judicial, fundada en incumplimiento grave de las leyes.
- El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella. La cual comprende: (i) el derecho a la negociación colectiva; (ii) planteamiento de conflictos colectivos; (iii) participación en el diálogo social y en la gestión de la empresa; (iv) la huelga.

Tal como ya se señaló, la libertad sindical es un concepto ambivalente. Por una parte es un derecho individual que faculta a trabajadores y empleadores para constituir los organismos que estimen conveniente, para afiliarse, desafiliarse o no afiliarse a ellos, y para solicitar su disolución cuando lo estimen pertinente.

También constituye un derecho de carácter colectivo, pues una vez constituida la organización, ésta puede regir su destino soberanamente, lo que se denomina genéricamente autonomía o autarquía sindical.

Igualmente con base a los textos legales arriba antes identificados, el autor señalar que, la libertad sindical como derecho individual se concreta en:

- a) Una libertad sindical positiva, consistente en la facultad de constituir sindicatos y de afiliarse a los ya constituidos; y
- b) Una libertad sindical negativa, que se concreta en el derecho a no sindicarse, o a abandonar al sindicato al cual ya se estaba afiliado.

Protección de la libertad sindical:

Si la libertad sindical se entiende como un derecho subjetivo, no bastará con que un ordenamiento jurídico permita o no la situación, sino que además será necesario protegerla contra quienes traten de no respetarla, es decir, habrá que asegurar su efectividad. La experiencia demuestra que los sujetos potencialmente atentadores del derecho a la libertad sindical individual, son el Estado, los empresarios u organizaciones empresariales y los propios sindicatos.

La conquista de la libertad sindical, tendrá una escasa trascendencia social, si el sindicato en sus relaciones con el estado, no disfruta de una independencia o autonomía efectiva, entendiéndose por tal, la libertad de organización y funcionamiento independiente del Estado, esto es la libertad para elegir los instrumentos organizativos idóneos, a objeto de satisfacer el interés de los sujetos que hacen uso de la libertad sindical.

De esta manera, la libertad sindical ha de completarse con el reconocimiento por parte del Estado, de una autonomía o independencia del sindicato mismo, es decir, de la organización ya constituida. Tal autonomía o

independencia y las formas específicas en que ella se exterioriza, constituyen la expresión colectiva del derecho a la libertad sindical.

Es por todo esto que, para que la libertad sindical no sean sólo palabras, la CRBV y la LOT han establecido mecanismos necesarios para proteger su ejercicio frente a todas aquellas entidades o personas que puedan entorpecerlo. Es por todo ello, que la CRBV establece en su artículo 95 el fuero sindical.

Artículo 95. Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozan de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones. (Subrayado nuestro)

El fuero sindical protege contra toda posibilidad de despido, traslado, o desmejora de las condiciones de trabajo impuestos sin causa justificada tanto a los promotores y fundadores de los sindicatos mientras dura el proceso de su constitución, como a los miembros de las juntas directivas de los mismos mientras dura su mandato y hasta cierto tiempo después.

La LOT establece en su artículo 449, lo siguiente:

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. El despido de un trabajador amparado por fuero sindical se considerará irrito si no han cumplido los trámites establecidos en el artículo 453 de esta Ley.

La inamovilidad 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.

A saber los trabajos que gozan de fuero sindical son aquellos que actúan como promotores fundadores del sindicato, como los miembros de la junta directiva del mismo ya constituido, En tal sentido, los artículos 450 y 451 establecen:

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.

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.

Adicionalmente, la LOT en sus artículo 443, contempla una protección ante cualquier conducta patronal que valla en detrimento del ejercicio de la libertad sindical:

Los patronos no podrán:

- a) Imponer a la persona que solicita trabajo, como condición de admisión a su servicio, abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado; y
- b) Intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores o en alguno de los actos que deben realizar los sindicatos de

trabajadores en ejercicio de su autonomía, como la elección de su junta directiva, las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones y otras de igual naturaleza. La violación de estos preceptos se sancionará en la forma prevista por esta Ley.

Por otra parte, la LOT establece algunas conductas prohibidas al patrono, el artículo 443 contempla:

Los patronos no podrán:

- a) Imponer a la persona que solicita trabajo, como condición de admisión a su servicio, abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado; y
- b) Intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores o en alguno de los actos que deben realizar los sindicatos de trabajadores en ejercicio de su autonomía, como la elección de su junta directiva, las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones y otras de igual naturaleza.

La violación de estos preceptos se sancionará en la forma prevista por esta Ley.

Asimismo, establece una prohibición a las autoridades administrativas de ordena la disolución de un Sindicato.

EL artículo 462 establece:

Ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de un sindicato. Cuando existan razones suficientes, los interesados en la disolución de un sindicato podrán solicitarla ante el Juez de Primera Instancia del Trabajo de la jurisdicción. La decisión de éste podrá apelarse para ante el Juez Superior del Trabajo.

La decisión definitivamente firme que ordene la disolución de una organización sindical se notificará al Ministerio del ramo a efecto de que se haga la cancelación del registro.

Para el Autor, la libertad sindical para su pleno ejercicio debe gozar con la debida protección legal, para evitar así su vulnerabilidad mediante cualquier conducta proveniente del patrono y/o del Estado.

CAPITULO III

REGULACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL EN VENEZUELA

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

La libertad sindical esta íntimamente relacionada con el derecho de asociación, el se encuentra reflejada en el artículo 52 (CRBV) en el cual se establece: “Toda persona tiene el derecho de asociarse con fines lícitos, de conformidad con la ley. Es estado estará obligado a facilitar el ejercicio de ese derecho”

Por otra parte, y ya de forma específica su artículo 95 una amplia garantía para el funcionamiento de las organizaciones sindicales:

Artículo 95. Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozan de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés

personal, serán sancionados de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaración jurada de bienes.

En este sentido, los preceptos contenidos en el artículo arriba citado, contempla la regulación de la tutela de la libertad sindical, constituyéndose en elementos clave para el aseguramiento de la actuación sindical frente a la injerencias o lesiones de poderes públicos y particulares.

Asimismo, se puede observar que la acción sindical que contempla el ejercicio de la libertad sindical, tiene su base constitucional en el artículo 96 y 97 de la (CRBV).

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

Artículo 97. Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.

Por otra parte, esta el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual le otorga el carácter de constitucional a los tratados, pactos y convenios relativos a derechos humanos suscritos y ratificados por la República. En este sentido, la República Bolivariana de Venezuela es parte de los siguientes tratados y convenios internacionales

que son particulares en materia de libertad sindical como son: (i) El convenio 87 sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización; y (ii) El Convenio 98 sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva; entre otros.

Para el autor, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela plasma de una manera mas amplia el derecho a la libertad sindical, incorporando la denominada democracia sindical.

En la Ley Orgánica del Trabajo.

En relación a la libertad sindical individual tenemos que la LOT establece:

a) libertad de constituir sindicatos; de afiliarse a uno ya establecido; la libertad de no constituirse en sindicato ni pertenecer a uno ya constituido.

Artículo 400

Tanto los trabajadores como los patronos tienen el derecho de asociarse libremente en sindicatos y éstos, a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones.

Artículo 401

Nadie podrá ser obligado ni constreñido directa o indirectamente a formar parte o no de un sindicato.

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos y a elegir libremente a los integrantes de su junta directiva; a programar y organizar su administración y a establecer pautas para realizar su acción sindical.

Los estatutos de los sindicatos determinarán el ámbito local, regional o nacional de sus actividades.

Artículo 403

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

En relación a la libertad sindical colectiva la Ley Orgánica del Trabajo establece:

b) el derecho de establecer sus propios estatutos; de constituir federaciones o confederaciones; el derecho de elegir sus propios dirigentes; de no ser disuelta por ninguna autoridad administrativa; el derecho de ejercer acciones sindicales como: (i) negociación colectiva, (ii) planteamiento de conflictos colectivos; (iii) huelga.

Artículo 401

Nadie podrá ser obligado ni constreñido directa o indirectamente a formar parte o no de un sindicato.

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos y a elegir libremente a los integrantes de su junta directiva; a programar y organizar su administración y a establecer pautas para realizar su acción sindical.

Los estatutos de los sindicatos determinarán el ámbito local, regional o nacional de sus actividades.

Artículo 400

Tanto los trabajadores como los patronos tienen el derecho de asociarse libremente en sindicatos y éstos, a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones.

Artículo 433

La elección de las juntas directivas y de los representantes de los trabajadores deberá hacerse en forma directa y secreta, bajo pena de nulidad.

Artículo 437

Los fondos sindicales no podrán ser destinados sino a los fines previstos en los estatutos. La violación de este precepto se sancionará en la forma prevista por la Ley.

Artículo 462

Ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de un sindicato. Cuando existan razones suficientes, los interesados en la disolución de un sindicato podrán solicitarla ante el Juez de Primera Instancia del Trabajo de la jurisdicción. La decisión de éste podrá apelarse para ante el Juez Superior del Trabajo.

La decisión definitivamente firme que ordene la disolución de una organización sindical se notificará al Ministerio del ramo a efecto de que se haga la cancelación del registro.

Artículo 469

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.

Artículo 494

Se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo.

Para el autor, la Ley Orgánica del Trabajo regula claramente los preceptos mas característico de la libertad sindical en el plano individual como colectivo.

En el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo

Asimismo, la libertad sindical esta regulada en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), el cual inicia con el Título III denominado De La Libertad Sindical, y un Capítulo I de Disposiciones Fundamentales, donde se plasman los principios fundamentales, una definición de libertad sindical (Art. 112); los contenidos de dicho derecho (Art. 113); titulares del mismo (Art. 114); la noción y medida de la representatividad de los órganos de representación (Art.115); la negociación colectiva (Art.116). En este sentido, se observa que el (RLOT) establece en su artículo 112 lo siguiente:

La libertad sindical constituye el derecho de los trabajadores y trabajadoras y los patronos y patronas 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 sugeridas por la ley.

La definición transcrita permite destacar los dos (2) elementos constitutivos de la libertad sindical: el primero, el elemento *organizativo*, referido al derecho de las personas a asociarse o agruparse, en la forma que estimen conveniente a sus intereses y sin que su ejercicio pudiese condicionarse a la obtención de previa autorización; y el segundo, el elemento de actividad sindical, es decir, el ejercicio (potencial o efectivo) de actos tendentes a defender y promover los intereses grupales o de clase. Este segundo *plano* de la libertad sindical, susceptible de ejercerse en clave individual (cuando su titular es el trabajador o el empleador individualmente considerado) o colectiva (cuando su titular es un sujeto colectivo del derecho del trabajo -sindicato, coalición, colegio profesional, cámara de comercio o industria, *etcétera*: negociar colectivamente, plantear un conflicto colectivo y ejercer la huelga, participar en la gestión de la empresa o en los procesos de

diálogo y concertación social, *etcétera*), viene a advertir, en definitiva, que aquélla no se agota en el mero derecho de asociación en sindicatos sino que ello sólo supone un instrumento para alcanzar, con mayor probabilidad de éxito, la tutela y promoción de sus intereses comunes.

Dentro de su contenidos esenciales, el artículo 113 del Reglamento de la Ley Orgánica del trabajo, establece

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

La acción sindical, tal como lo expresa Villasmil (2003), es “cuanto menos, tan esencial a la libertad sindical como el derecho de organización o de asociación, con lo que los contenidos que conforman a la dicha acción sindical-v.gr, la huelga, negociación colectiva, participación institucional y en la empresa, etc. No guardan diferencias de rango o protección respecto del derecho de constitución o de organización de sindicatos, admitido como lo está por la doctrina del Tribunal Constitucional Español (TCE) que el “derecho de acción o de actividad” es un contenido esencial de la libertad sindical, entre otras razones por ser ella, en puridad, la fuente material del derecho colectivo del trabajo, incluido el de libertad sindical.” (p.109)

Para el autor, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo amplía y desarrolla los preceptos supra-constitucionales, constitucionales y legales intrínsecos de la libertad sindical en el plano individual como colectivo.

CAPITULO IV

EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN VENEZUELA

Sindicalización y Negociación Colectiva. Pluralismo sindical. El paralelismo sindical como limitante al ejercicio de la libertad sindical.

Para el derecho laboral la libertad sindical tiene además un carácter instrumental al igual que la ley laboral, destinada a tutelar al trabajador individual en su posición de desventaja dentro de la relación de trabajo.

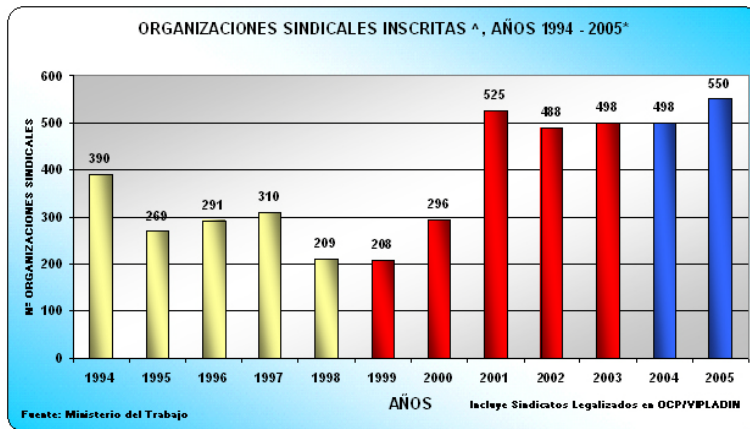
Aunque desde una perspectiva sustancial la libertad sindical es un derecho trascendental en toda democracia como vía de participación ciudadana por medio de los cuerpos intermedios, la libertad sindical asume a su vez en materias laborales importantes perfiles adjetivos en cuanto instrumento de tutela de la parte débil del contrato de trabajo.

El pleno ejercicio de la libertad sindical asegura un cumplimiento más adecuado de las leyes laborales, de los contratos colectivos y mejoras en las condiciones socioeconómicas de los trabajadores materias contempladas por nuestro legislador como fines de los sindicatos en el artículo 408 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Todas estas consideraciones hacen necesario dar una vista a como ha sido llevado a cabo el ejercicio de la libertad sindical en Venezuela.

A tales fines, es importante destacar que, en cuanto al ejercicio del derecho de sindicalización, es decir, el derecho de los trabajadores

individualmente considerados de constituir sindicatos, establecido en el artículo 400 de la Ley Orgánica del Trabajo, tenemos que en Venezuela según datos públicos suministrados por el Ministerio del Trabajo, desde el año 1999 hasta el año 2005 ha habido un mayor auge en cuanto a organizaciones sindicales inscritas.



ORGANIZACIONES SINDICALES INSCRITAS ^,
AÑOS 1994 -2005

AÑOS	TOTAL INSCRITAS
1994	390
1995	269
1996	291
1997	310
1998	209
1999	208
2000	296
2001	525
2002	488
2003	498
2004	498
2005	550
TOTAL	4.532

*Incluye Federaciones, Confederaciones y Colegios Profesionales
Fuente: Ministerio del Trabajo

Como puede observarse, la constitución de nuevos sindicatos ha tenido una activación notable desde el año 2001.

Por otra parte, en el campo colectivo de la libertad sindical, se puede observar que el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, el cual es un medio de manifestación de la acción sindical, establecida en el artículo 469 de la Ley Orgánica del Trabajo, no ha tenido el empuje tan marcado como el derecho de la sindicalización, es decir, el ejercicio de ambos derechos no ha manifestado un crecimiento proporcional en los mismo años.

La convención colectiva de trabajo es celebrada entre uno o varios sindicatos legitimados de trabajadores y patronos, con la finalidad de mejorar las condiciones de prestación del servicio y tiene en Venezuela una amplia regulación.

En este sentido y según datos públicos del Ministerio del Trabajo, la totalización de convenciones colectivas de trabajo homologadas desde 1999 hasta el 2005 son las siguientes:



CONVENIONES COLECTIVAS DE TRABAJO
HOMOLOGADAS , AÑOS 1999 - 2005

AÑOS	TOTAL
1999	491
2000	753
2001	741
2002	640
2003	535
2004	834
2005	564
TOTAL	4.558

FUENTE: INSPECTORÍAS DEL TRABAJO

Desde el punto de vista del Autor, el aumento en las organizaciones sindicales constituidas en el país, ha sido impulsada de manera estratégica como política de Estado, no teniendo el mismo impulso la celebración de convenciones colectivas. En tal sentido, a esta situación se le puede dar como justificación que, la constitución de nuevos sindicatos no esta atada a la creación o formación de nuevos centros de empleos, sino mas bien, esta relacionada al surgimiento de una nueva clase sindical paralela en aquellos centros de trabajo donde ya existía la presencia sindical, la cual pudiéramos denominar paralelismo sindical.

El paralelismo sindical tiene su fundamento en el pluralismo político (multiplicidad de posiciones políticas), y éste a su vez se encuentra plasmado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 2, el cual establece:

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

Por su parte, el artículo 402 de la Ley Orgánica del Trabajo contempla:

El Estado velará para que no se ejerza sobre los sindicatos, federaciones, y confederaciones ninguna especie de restricción o de presión en su funcionamiento, ni de discriminación que atente contra el pluralismo democrático garantizado por la Constitución.

Para el Autor, la existencia de estas dos normas, hacen viable la aparición del pluralismo sindical, y por ende del paralelismo sindical, entendiendo a éste como la coexistencia de dos o mas sindicatos en un mismo centro de trabajo, con diversidades y multiplicidades de visiones y puntos de vistas.

El Autor considera que, el movimiento sindical venezolano como institución atraviesa una de las mayores fracturas de su historia. El movimiento sindical venezolano se encuentra dividido en dos grandes centrales obreras. CTV Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), nacida el 14 de noviembre de 1947, cuando los delegados del II Congreso

Sindical Nacional decidieron reconstituir la antigua CVT bajo un nuevo nombre. Y por otra Parte, UNT, nacida el 17 de octubre de 2003, con gran arraigo y favoritismo con el gobierno de turno.

Es opinión del autor, los sindicatos como principio deben ser asociaciones de trabajadores ligados por un interés económico común que busca, ante todo, la representación, defensa y promoción de ese interés. Pudiendo complementarse en el sentido que, las Organizaciones Sindicales no sólo pueden tener un interés económico común sino también otros: educacionales, culturales, recreativos y sociales en general. Sin embargo, hay aquellos que se han orientado hacia otras motivaciones como por ejemplo que actúan con fines políticos, buscando el derrocamiento de un gobierno o el afianzamiento de otro que les conviene, no hacen sino desnaturalizar o corromper lo propio del Sindicato, debilitando de paso la posibilidad de obtener esa finalidad económica que es su principal misión.

La fractura o división que presenta la masa obrera en la actualidad, originada por factores ajenos a los esencialmente laborales, que ha originado el surgimiento del paralelismo sindical, en opinión del Autor debilita a la masa trabajadora como fuerza ante el ejercicio de la libertad sindical, haciéndolas menos homogéneas a la hora de ejercer el derecho a la libertad sindical, como por ejemplo el derecho a plantear un conflicto colectivo, una negociación colectiva o para el ejercicio del derecho a huelga. La diversidad y la pluralidad de sindicatos pudiera hacer inviable el ejercicio de acciones sindicales, dado a que posiblemente se encuentren divididos no luciendo una como una fuerza homogénea posible de ejercer presión ante el patrono para el logro del respeto o mejoramiento de sus condiciones.

Participación del Consejo Nacional Electoral en las elecciones sindicales. Limitación o no al ejercicio de la libertad sindical en Venezuela.

Han sido muchos las lecturas que se han dado a la participación del Poder Electoral en las elecciones de las Juntas Directiva de los sindicatos. Muchos la consideran como una intromisión a la actividad sindical, violando así el derecho a la libertad sindical, al derecho que tienen los sindicatos de elegir libremente las autoridades que los representen. Otros consideran que la participación del Poder Electoral en las elecciones sindicales, dan la las mismas una certeza jurídica, que garantiza el verdadero ejercicio de la democracia sindical. Sea cual sea la postura, lo cierto es que la base Constitucional para tal participación se encuentra en el artículo 293 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el cual establece:

“Artículo 293. El Poder Electoral tienen por función:

.....

6. Organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señale la ley. Así mismo, podrán organizar procesos electorales de otras organizaciones de la sociedad civil a solicitud de éstas, o por orden de la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia. Las corporaciones, entidades y organizaciones aquí referidas cubrirán los costos de sus procesos eleccionarios.”

Asimismo, el Consejo Nacional Electoral dictó en fecha 20 de diciembre de 2004, la Resolución N° 041220-1710, sobre las Normas Para

La Elección De Las Autoridades De Las Organizaciones Sindicales. Dichas Normas en su artículo 1 establece:

Las presentes Normas tienen por objeto desarrollar la atribución constitucional asignada al Consejo Nacional Electoral para organizar los procesos de la elección de las autoridades de las organizaciones sindicales. A los fines de las presentes Normas, se entenderán por organizaciones sindicales a los sindicatos de base, a las federaciones, confederaciones y centrales debidamente inscritas y constituidas ante el Ministerio del Trabajo.

Por otra parte, el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece:

Artículo 95. Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozan de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios

derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaración jurada de bienes. (subrayado nuestro)

Asimismo, el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo dispone expresamente en sus artículos 3 y 8 lo siguiente:

“...Artículo 3

1.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2.- Las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.
(subrayado nuestro)

Artículo 8

1.- Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2.- La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio...” (Subrayado nuestro)

Como se puede observar existe base legal para sostener o mantener cualquier criterio, en relación si considerar la participación del Consejo

Nacional Electoral en las elecciones sindicales como violatorio o no al derecho de la libertad sindical.

Sin embargo, cabe señalar que la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en fecha 19 de junio de 2006, expuso el siguiente criterio:

Así, advierte la Sala que el artículo 293 numeral 6 del Texto Fundamental no revela una colisión con lo dispuesto en los artículos 95, 23 de la Carta Magna, ni con lo señalado en los artículos 3 y 8 del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo; por el contrario, de la lectura de las normas en referencia, se observa que la atribución que el constituyente otorgó al Poder Electoral para “...*Organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos expuestos en la ley...*”, se encuentra ajustada a una de las obligaciones intrínsecas del Estado, como es, la de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos y garantías de los integrantes de las organizaciones sindicales y de la colectividad en general, y así es expresamente reconocido por el artículo 3 del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, al permitir la intervención de las autoridades en los procesos comiciales internos de dichas organizaciones siempre que la misma no constituya *per se* una limitación o entorpecimiento a ese derecho.

Por lo tanto, la participación del Consejo Nacional Electoral en las elecciones de las organizaciones sindicales, debe ser entendida no como una injerencia que vulnera el contenido de su actividad social -tal y como se señala en el presente recurso-, sino como la participación de un órgano especializado que, por disposición constitucional, está llamado a coadyuvar en la celebración de las elecciones de los mismos, a los fines de asegurar la transparencia e imparcialidad que deben estar presentes en todo proceso de esta naturaleza; y así se declara.

Como se puede observar Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia mantiene el criterio que, la participación del Consejo Nacional Electoral en las elecciones de la Junta Directiva de los sindicatos, no se deben entender como una intromisión sino como la participación de un organismo que coadyuva a la celebración de las elecciones.

Para el Autor, la participación del Consejo Nacional Electoral en la elecciones de la Junta Directiva vulnera el derecho a la libertad sindical, dado que, con base a lo expresado en el desarrollo del presente trabajo, dentro de los contenidos esenciales de la libertad sindical, se establece el derecho que tienen sus integrantes de elegir y ser elegidos como representantes sindicales, sin mas limitaciones que las establecidas en sus estatutos. Asimismo, la participación del Consejo Nacional Electoral como órgano rector del proceso electoral de los sindicatos, ha traído como consecuencia que, por la demora en la convocatoria a elecciones y por el conjunto de recaudos solicitados a los sindicatos por el Consejo Nacional Electoral, no se puedan celebrar contratos colectivos, o no se puedan presentar pliegos, o realizar cualquier acto que no sea considerado de simple administración. Creando esta situación un verdadero menoscabo al ejercicio de la libertad sindical, encontrándose limitados dicho ejercicio por formalidades ajenas al desarrollo interno de los sindicatos y a la voluntades de los trabajadores.

CONCLUSIONES

- La libertad sindical es una libertad compleja, la cual no es autosuficiente ya que requiere necesariamente para su subsistencia la presencia de otras libertades civiles y políticas.
- Es un derecho fundamental del hombre reconocido universalmente.
- La libertad sindical carece de efectividad real si no se apoya en el goce pleno de los derechos individuales propios de una concepción humanistas, que asegure la potencialidad de las acciones del hombre en un país democrático.
- La libertad sindical es compleja ya que requiere para subsistir la existencia de otros derechos civiles y políticos, como por ejemplo; el derecho de asociación, el derecho de libertad de expresión, de pensamiento, etc.
- El derecho de libre sindicación tiene dos vertientes claramente diferenciadas. Una vertiente o plano individual, que hace referencia a la relación que une al trabajador con la organización sindical, y un plano colectivo que se refiere a la propia organización como sujeto en sus relaciones internas y externas, de actuación como sindicato.

- Es desde la Constitución de 1947 y hasta la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela donde se ha podido observar un desarrollo legal de los principios y valores que internacionalmente han sido considerados como manifestación propia de la libertad sindical. No quedando duda que su mayor desarrollo normativo lo observamos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
- La libertad sindical la defino como un derecho humano fundamental constitucionalmente reconocido por medio del cual los trabajadores desde el ámbito individual como colectivo procuran el respeto y mejoramiento de sus condiciones de trabajo.
- La libertad sindical como derecho individual se concreta en : (i) en una libertad sindical positiva, consistente en al facultad de constituir y de afiliarse a los sindicatos ya constituidos; (ii) la libertad sindical negativa, que se concreta en el derecho a no sindicarse, o a abandonar al sindicato al cual ya se estaba afiliado.
- La libertad sindical para su pleno ejercicio debe gozar con la debida protección legal, para evitar así su vulnerabilidad mediante cualquier conducta proveniente del patrono y/o del Estado.
- El auge en el crecimiento del numero de organizaciones sindicales constituidas en el país, ha sido impulsada de manera

estratégica como política de Estado, no teniendo el mismo impulso la celebración de convenciones colectivas. En tal sentido, a esta situación se le puede dar como justificación que, la constitución de nuevos sindicatos no está atada a la creación o formación de nuevos centros de empleos, sino más bien, esta relacionada al surgimiento de una nueva clase sindical paralela en aquellos centros de trabajo donde ya existía la presencia sindical.

- El paralelismo sindical ha sido un fenómeno socio-político que no favorece el ejercicio de la libertad sindical, dado que el mismo implica necesariamente una fractura o división dentro de la masa trabajadora.
- El movimiento sindical venezolano como institución atraviesa una de las mayores fracturas de su historia. El movimiento sindical venezolano se encuentra dividido en dos grandes centrales obreras. CTV Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), nacida el 14 de noviembre de 1947, por una parte; y por la otra, UNT, nacida el 17 de octubre de 2003, con gran arraigo y favoritismo con el gobierno de turno.
- La participación del Consejo Nacional Electoral en las elecciones de la Junta Directiva vulnera el derecho a la libertad sindical, dado que, con base a lo expresado en el desarrollo del presente trabajo, dentro de los contenidos esenciales de la libertad sindical, se establece el derecho que tienen sus integrantes de elegir y ser elegidos como representantes

sindicales, sin mas limitaciones que las establecidas en sus estatutos. Asimismo, la participación del Consejo Nacional Electoral como órgano rector del proceso electoral de los sindicatos, ha traído como consecuencia que, por la demora en la convocatoria a elecciones y por el conjunto de recaudos solicitados a los sindicatos por el Consejo Nacional Electoral, no se puedan celebrar contratos colectivos, o no se puedan presentar pliegos, o realizar cualquier acto que no sea considerado de simple administración. Creando esta situación un verdadero menoscabo al ejercicio de la libertad sindical, encontrándose limitados dicho ejercicio por formalidades ajenas al desarrollo interno de los sindicatos y a la voluntades de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Agüero, E. (1992). **La Convención Colectiva en la Ley Orgánica del Trabajo**. XVIII Jornada “J.M. Domínguez Escobar”. Barquisimeto.
- Arismendi, L. (2002) Separata del tomo I libro homenaje a Fernando Parra Aranguren **Libertad Sindical y Elecciones Sindicales en la Constitución de 1.999**. Caracas: Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la UCV.
- Arrieta, J. (1995) **El Movimiento Sindical en Venezuela I**. Centro Gusmilla. Caracas: Curso de Formación Sociopolítica.
- _____. (1995) **El Movimiento Sindical en Venezuela II**. Centro Gusmilla. Caracas: Curso de Formación Sociopolítica.
- Alonso, M. “Derecho del Trabajo” Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Derecho. Sección Publicaciones, Madrid, España, 1991, pág. 606.
- Carballo, C. (1999). **El Régimen de las Organizaciones Sindicales en la Constitución de la Republica**. Caracas: Fondo José Agustín Catala.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial de la República de Venezuela, (Extraordinaria), N° 5.453, 17 de noviembre de 1999.
- Hernández, R. et al. (1998). **Metodología de la Investigación** (2da ed.). México: McGraw-Hill.
- Javillier, J. “Droit du Travail”. Quinta edición. Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence. Paris, France, 1996, pág. 383.
- Mantero, O. (1998). **Derecho Sindical**. Montevideo: Fondo de Cultura Universitaria.
- Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial de la República de Venezuela (Ordinaria), N° 5.152, 19 de junio de 1997.

- Morales, L., Araque T. La Evolución de la Libertad Sindical en la Legislación Venezolana desde 1928 hasta 1999. Trabajo de grado no publicado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Ojeda, A. (1998). Compendio de Derecho Sindical. Editorial Tecnos. Madrid, España.
- Parra, F. (1999). **Antecedentes del Derecho del Trabajo en Venezuela 1830- 1928**. (facsimile de la edición de 1965 por la Universidad del Zulia) Caracas: Fondo Nacional José Agustín Catala.
- Parra, F. (2003). **Estudios Sobre Derecho del Trabajo**, Tribunal Supremo de Justicia. Colección Libros Homenajes N° 9. Caracas.
- Prato, M. (1991). **La Ley Orgánica del Trabajo Consagra y Consolida los Convenios de la OIT ratificados por Venezuela en materia de libertad Sindical**. Trabajo de Grado. Universidad Católica Andres Bello. Caracas.
- Perdomo, R. (1988). **Metodología Pragmática de Investigación. Con Aplicaciones en las Ciencias Jurídicas**. Mérida: Consejo de Publicaciones ULA.
- Perdomo, J. (1986). **Anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo**. Revista de la Facultad de Ciencias Políticas y Jurídicas. UCV. Caracas.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial de la República de Venezuela, (Ordinaria), N°5.292, 25 de enero de 1999.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial de la República de Venezuela, (Ordinaria), N°38.426, 28 de abril de 2006.
- Sala, T. **Derecho Sindical**. Editorial Tirant lo Blanch, 1989, Valencia, España, Pág 40.
- Santos, H. **Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo**. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. 1° edición, 1987, México, pág. 93.
- Van Der Laat, B (1988) Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales N°111-112. Sucre, Caracas.

Villasmil, H. (1995). ***Apuntamientos de derecho Colectivo del trabajo: Negociación y Conflictos***. Caracas: Paredes.

_____. (2003). ***Fundamentos de Derecho Sindical Venezolano***, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Sentencia, Tribunal Supremo de Justicia, Sala Constitucional, de fecha 19 de junio de 2006.