UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE GRADO

Presentado para optar al título de:

LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES

(INDUSTRIÓLOGO)

ALGUNOS ASPECTOS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN CUANTO AL ORDENAMIENTO JURIDICO VENEZOLANO, EN EL DMC. PERIODO: 2009-2012

Realizado por:

Fátima Da Corte Madrid y Alexandra Rodríguez Pedroza

Profesor guía:

Gustavo Saturno

Presentado para optar al título de:

RESULTADO DEL EXAMEN:

Este Trabajo de Grado ha sido evaluado por el Jurado Examinador y ha obtenido la calificación de :_____( ) puntos.

Nombre:_____Firma:_____

Nombre:_____Firma:_____

Nombre:_____Firma:_____

Caracas, _____de _____de_____

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

RELACIONES INDUSTRIALES

ALGUNOS ASPECTOS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN CUANTO AL ORDENAMIENTO JURIDICO VENEZOLANO, EN EL DMC. PERIODO: 2009-2012

Tesista: Fátima Da Corte Madrid

Tesista: Alexandra Rodríguez Pedroza

Tutor: Gustavo Saturno

Caracas, Septiembre 2015

DEDICATORIA

Gracias a Dios, por siempre guiarme y permitirme estar en el lugar indicado, para aprender cada día y crecer como ser humano

A mis padres, Elizabeth y Antonio, quienes siempre han creído en mí, en mis capacidades, y que me han apoyado y brindado su amor incondicionalmente para alcanzar lo que me propongo. Gracias infinitas!

A mi hermano, José Antonio, quien ha sido más que mi hermano, mi mejor amigo, quien ha escuchado mis anécdotas de todo mi recorrido académico y me ha brindado su apoyo en todo momento….

A mis familiares más cercanos, tíos, primos y madrina, por estar pendientes de mí en la ejecución de mis proyectos.

A personas especiales, únicas e incondicionales, a mi novio Petter Materano y amigo Nelson Bautista, quienes estuvieron a mi lado, dándome ánimos durante mi carrera profesional, como en la culminación de este estudio…

A mi compañera de tesis y amiga, Alexandra Rodríguez, quien mantuvo el compromiso, el esfuerzo, paciencia y conocimiento necesario para llevar a cabo el presente proyecto, y por habernos estado apoyando mutuamente en todo momento…

A mis buenos compañeros y amigos de la carrera, quienes me ayudaron y acompañaron en incontables oportunidades a construir mi profesión, les agradezco su comprensión y su apoyo…

A TODOS ¡MUCHAS GRACIAS!

Fátima Da Corte

DEDICATORIA

A Dios grande, por permitirme llegar hasta este punto y cumplir con una de mis metas y sueños, a quien cada día me lleno de muchas fuerzas y energías para emprender cada tarea.

A mi madre, quien me apoyo incansablemente en todos los aspectos, que momento a momento, comprendió cada situación y me dio alientos para continuar.

A mi familia, que estuvo pendiente de mis pasos de saber cómo evolucionaba y por quienes me motivaba a seguir con más ganas como ejemplo.

A mis amigos, quienes están presentes en este largo recorrido.

Alexandra Rodríguez

AGRADECIMIENTOS

Queremos reconocer, la gestión de quienes contribuyeron en la realización de este trabajo de investigación:

A nuestro tutor Gustavo Saturno, por haber creído en nuestra propuesta de investigación y asesorarnos durante el desarrollo de este proyecto, para que finalmente lo plasmáramos en las páginas siguientes.

Al Investigador Gustavo García, quien con su experiencia y conocimiento nos guió en la selección y desarrollo de nuestro tema de investigación.

A los representantes sindicales entrevistados, por en creer en nosotras y darnos un trato cordial en todo momento, permitiéndonos llevar a cabo el levantamiento de información.

A nuestros supervisores directos en el trabajo, por apoyarnos, brindándonos la flexibilidad de horario y que necesitábamos para poder seguir realizando este estudio...

Fátima Da Corte y Alexandra Rodríguez

INDICE

pág.

DEDICATORIA iv

AGRADECIMIENTOS iv

INDICE v

Resumen viii

INTRODUCCION 9

CAPITULO I 13

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 13

CAPITULO II 24

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION 24

Objetivo General de la Investigación 24

Objetivos Específicos 24

CAPITULO III 25

MARCO TEORICO 25

1.-Prohibición de prácticas antisindicales 26

2.- El movimiento sindical 26

2.1.- Libertad sindical 27

2.2.- La organización sindical 28

3.- Derecho Colectivo del Trabajo 29

3.1.- Afiliación sindical 29

3.2.- Convenio colectivo 30

3.3.- Mora sindical 33

3.4.- Derecho a Huelga 35

CAPITULO IV 37

MARCO METODOLOGICO 37

1.- Tipo de estudio y diseño de la investigación 37

2.- Definición conceptual de la variable 38

3.-Determinación del área de estudio 38

3.1- Unidad de estudio 38

3.2- Unidad de análisis 39

3. 3- Población y muestra 39

3.4- Técnicas de recolección de datos 40

3.5- Validación del instrumento para el levantamiento de información 41

3.6- Operacionalización de la variable 42

Justificación de la investigación 44

Viabilidad de la investigación 45

CAPITULO V 46

EXPOSICION DE RESULTADOS 46

1.- Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS) 48

2.- Huelgas sindicales 50

3.- Elecciones sindicales (mora electoral) 52

4.- Negociación colectiva (discusión del Contrato Colectivo) 55

CAPITULO VI 59

ANALISIS DE RESULTADOS 59

1.- Análisis de resultados correspondientes a la Afiliación Sindical, Registro Nacional de Organizaciones Sindicales 60

2.- Análisis de resultados correspondientes a las Huelgas Sindicales 63

3.- Análisis de resultados correspondientes a las Elecciones Sindicales (mora electoral) 67

4.- Análisis de resultados correspondientes a la Negociación colectiva (discusión del Contrato Colectivo) 71

CAPITULO VII 76

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 76

Recomendaciones 77

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 79

ANEXO 83

ANEXO A: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN UTILIZADO EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN. 83

ANEXO B: BOLETA DE AFILIACIÓN SINDICAL SUMINISTRADA A PARTIR DE LAS ENTREVISTAS. 85

ANEXO C: BOLETA DE INSCRIPCION EN EL REGISTRO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALESSUMINISTRADA A PARTIR DE LAS ENTREVISTAS. ... 87

ALGUNOS ASPECTOS DE LA LIBERTAD SINDICAL EN CUANTO AL ORDENAMIENTO JURIDICO VENEZOLANO, EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE CARACAS. PERIODO: 2009-2012

Resumen

En la actualidad, la libertad sindical es un tema de gran interés, por el hecho de constituir un derecho humano laboral, vulnerable a la gestión política del Estado, que abarca desde la discusión de intereses entre las partes (patrono y trabajador), como el derecho a exigir el cumplimiento de las mismas. La intención de esta investigación es determinar de qué manera el ordenamiento jurídico venezolano, ha garantizado la protección a la actividad sindical, específicamente, en el proceso de afiliación sindical, mora electoral, la negociación colectiva y la huelga. El contexto país, el sistema político, las condiciones laborales, la modificación de la Ley Orgánica del Trabajo, justifica el interés del presente estudio descriptivo y de tipo documental. La población utilizada para el estudio, fueron algunas organizaciones sindicales del Distrito Metropolitano de Caracas (DMC). La metodología para recolectar la información consistió en entrevistas, y en la revisión y análisis del contenido de estudios y publicaciones previas, en un período de tiempo determinado. El estudio tiene como propósito informar sobre la situación actual de las organizaciones sindicales en los aspectos anteriormente mencionados, y se propone a contribuir con las investigaciones posteriores sobre la libertad sindical en Venezuela. En este sentido breve, resulta indispensable mencionar que el resultado obtenido luego de realizar la investigación y de estar en contacto directo con la realidad sindical del país, fue el hecho de que actualmente el ordenamiento jurídico venezolano no garantiza el ejercicio de la libertad sindical.

Palabras claves: sindicato, libertad sindical, derechos laborales, afiliación sindical, mora electoral, huelga, negociación colectiva.

INTRODUCCION

La libertad sindical es un derecho humano fundamental, cuyo fin más importante es permitirles a los trabajadores que se organicen, para la defensa de sus derechos laborales.

La historia del sindicalismo venezolano, ha venido de la mano de constantes luchas por parte de los trabajadores, orientadas principalmente a la defensa de sus intereses, para obtener mejores condiciones laborales, por el hecho de tener que afrontar también la injerencia del Estado, que en muchas ocasiones se ha dedicado a la tarea de restar libertad a sus acciones, cuando su objetivo debería ser garantizar los derechos y la autonomía de las organizaciones fundadas por los trabajadores.

En este sentido, es importante hacer referencia a la normativa internacional que Venezuela que ha ratificado con los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Donde se establece el derecho de los trabajadores y empleadores de poder constituir sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas, formulando un programa de acción, que les permita discutir y defender sus intereses; el objetivo principal es que los trabajadores disfruten de un derecho colectivo para obtener mejoras en sus condiciones laborales sin perjudicar a la organización o a la población en general.

En tales instrumentos se establece el derecho de los trabajadores y empleadores de poder constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas y formular un programa de acción, que les permita defender sus intereses. El objetivo principal es que los trabajadores ejerzan sus derechos sindicales de forma expedita y eficaz, sin la injerencia del Estado o de los empleadores, para alcanzar mejoras en sus condiciones laborales.

No obstante, en los últimos años, varios informes de la OIT, han revelado que nuestro país ha incumplido con esos dos Convenios. Se ha dicho, por ejemplo, que nuestra Constitución de 1999 y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, promulgada en el año 2012, a través de un Decreto-Ley, emanado del Presidente de la

República, se entrometen en la vida de las organizaciones sindicales y que hemos carecido de un Diálogo Social sincero y eficaz, para su redacción.

Por ejemplo, el artículo 293.6 de la Constitución, establece que el Poder Electoral tiene como función “organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señale la ley”.

Esto viola flagrantemente la autonomía representativa prevista en el Convenio 87 de la OIT, el cual versa que las organizaciones sindicales tienen derecho a elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades, sin la injerencia del Estado.

El hecho que la Constitución de la República establezca, de forma obligatoria, que el Poder Electoral deba participar en las elecciones sindicales, significa que le está asignando atribuciones que no le corresponden, debido a que dicha labor debe ser definida y realizada, propiamente, por el sindicato, sin injerencias que influyan en el desarrollo de sus estatutos.

En este sentido, el Artículo 95 de la Constitución establece que los integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales, están obligados a hacer declaración jurada de bienes, como si se tratasen de funcionarios públicos, cuando lo cierto es que la organizaciones sindicales son entes de derecho privado, que defienden intereses categorizados, si bien colectivos, no por ello difusos o de la colectividad.

De igual forma, la LOTTT también contiene muchos artículos que limitan el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores, como los artículos 367 y 368, que establecen una extensa lista de atribuciones y finalidades de los sindicatos y de las organizaciones de los empleadores, cuando lo cierto es que eso invade la autonomía institucional, ordenando a que sean las propias organizaciones sindicales, las que establezcan tales atribuciones y finalidades en sus propios estatutos.

El artículo 402 de la LOTTT, limita la acción de los dirigentes sindicales, cuyo período de gestión se encuentre vencido (mora electoral), cuando lo cierto es que éste es un aspecto que debiera formar parte de la autonomía institucional de los sindicatos, y estar regulados, así, en sus propios estatutos.

Esta disposición, en conjunto con lo establecido en el artículo 293.6 de la Constitución, antes citado, ha dificultado la gestión de los dirigentes sindicales, que estando a la espera de trámites ante el CNE para la culminación de sus procesos electorales, no pueden representar a sus organizaciones.

Finalmente, ha habido otras leyes en la que se ha limitado, por ejemplo, el derecho a la huelga de los trabajadores. Tal es el caso de la Ley para la Defensa de las Personas en el Acceso de los Bienes y Servicios, en la que se ha establecido la prestación continua e ininterrumpida de los servicios públicos esenciales, así como la pena de prisión para quien impida la producción, fabricación, acopio, transporte, distribución y comercialización de bienes de primera necesidad. O la Ley Orgánica de Seguridad de la Nación, en la que se ha establecido pena de prisión para quienes perturben las zonas de paz, o la Ley Orgánica del Sistema económico Comunal, en la que se ha establecido prisión para quienes alteren el normal desenvolvimiento de las unidades socio-productivas, etc.

Éstas, entre otras tantas situaciones, han perjudicado a las organizaciones sindicales y obstaculizando la negociación y aprobación de los convenios colectivos de trabajo, dejando a los trabajadores sin poder optar por mejoras en sus condiciones laborales.

Dicho escenario se ha acentuado en los últimos años, con el incremento del número de organizaciones sindicales carentes de autonomía por la injerencia continua del Estado.

El respeto a los derechos sindicales es un proceso que se logra con el compromiso del Estado, empleados y empresarios, para poder constituir organizaciones comprometidas, autónomas e independientes que puedan trabajar en el proceso de reivindicación laboral y que promuevan los derechos fundamentales para alcanzar una plena justicia social en su actuar sindical.

De esta manera, resulta oportuno realizar un estudio, donde se analizan estos hechos, con el fin de ahondar específicamente las circunstancias que atraviesa la realización de una negociación colectiva de trabajo, el registro de una huelga, el procedimiento para la afiliación de los sindicatos en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, la situación de mora

electoral de los sindicatos ubicados específicamente en el Distrito Metropolitano de Caracas. A manera de contribuir a la compresión del movimiento sindical en Venezuela.

La investigación se encontrara estructurada de la siguiente forma:

Capítulo I, presenta, una introducción a la evolución del proceso de la libertad sindical en Venezuela, así como el objetivo general y el específico de la investigación.

Capítulo II, Objetivo General y Objetivos Específicos de la investigación

Capítulo III, está comprendido por bases teóricas e investigaciones previas, específicamente en materia sindical.

Capítulo IV, presenta la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación.

Capítulo V y VI, plantea la exposición de resultados del estudio y el análisis de los mismos.

Capítulo VII, conclusiones y recomendaciones luego de realizado el estudio.

CAPITULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Como punto de partida de este capítulo, según Villasmil (2007), se debe asumir que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela hace pleno reconocimiento de la libertad sindical y de la autonomía colectiva, como derechos fundamentales, siendo éste un derecho complejo por el distinto rol que puede asumir el Estado ante situaciones laborales. Así mismo, el derecho a la libertad sindical "…reclama, prioritariamente, el de una acción sindical sin injerencias indebidas." (Villasmil, H; pag. 102).

De esta manera Villasmil (2007), plantea que es oportuno dar un orden al contenido que implica la libertad sindical:

1) En el ámbito individual

1A) La libertad sindical positiva (derecho a la afiliación sindical, Convenio 87, Art.2);

1B) La libertad sindical negativa (derecho a la desafiliación sindical o a no afiliarse). Disposición no incluida, al menos a texto expreso, en los convenios específicos sobre libertad sindical pero pacíficamente admitida por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, dentro de los derechos que surgen de dichos convenios, y;

1C) El derecho al ejercicio de la actividad o acción sindical

1) En el ámbito colectivo

2A) La libertad sindical frente al Estado, que reclama como contenidos mínimos:

2A1. El derecho de constituir sindicatos sin autorización previa (Convenio 87, Art. 2) y el de organizarlo libremente (Convenio 87, Art. 3), lo que incluirá el derecho a dirigir su gestión y actividad y, así mismo, a formular su programa de acción.

2A2. La facultad federativa nacional e internacional y el reconocimiento y garantía de iguales derechos para las organizaciones sindicales de primero y segundo grado (Convenio 87, Art 5).

2A3. La autonomía o autarquía sindical que se manifiesta: en la prohibición de la disolución del sindicato por vía administrativa, (Convenio 87, Art. 4); en el poder disciplinario del sindicato (Convenio 87, Art.3); el derecho a la elección de sus autoridades sin injerencia alguna (Convenio 87, Art 3) y con la elección de su forma y estructura, incluido el derecho a elaborar sus propios estatutos y reglamentos administrativos (Convenio 87, Art. 3).

2A4. El derecho a la personalidad jurídica sin condiciones limitativas (Convenio 87, Art. 7).

2A5. El derecho a la pluralidad sindical o al menos a que tal opción sea legislativamente posible, lo que en modo alguno se opone al reconocimiento y a la legitimidad excluyente del sindicato más representativo a fines determinados.

2A6. El derecho al libre ejercicio de la actividad sindical, que al menos incluirá:

I) El derecho de negociación colectiva: fomento de los procedimientos de negociación voluntaria de contratos colectivos (Art. 4 del Convenio 87);

II) El de la huelga, no sancionado de modo expreso en los convenios específicos sobre libertad sindical, pero reconocido por la Comisión de Expertos a partir de la interpretación conjunta de los artículos 3,8 y 10 del Convenio 87 y en la Carta Social Europea (Art. 6) aprobada en el marco del Consejo de Europa (1961), en lo que constituyó el primer reconocimiento expreso del derecho de huelga en un texto internacional europeo.

III) El de participación institucional y en el seno de la empresa, incluida la protección de los representantes de los trabajadores contra actos que les perjudiquen (Convenio 135).

2B) La libertad sindical ante el empleador y/o las organizaciones patronales, que reclama como contenidos mínimos:

2B1. El reconocimiento del fuero sindical (Convenio 98, Art. 1).

2B2. La protección contra las prácticas desleales, actos de injerencia y discriminación antisindical (Convenio 98, Art. 2).

2B3. El reconocimiento de las “cláusulas sindicales” que el Convenio 98 no prohíbe si bien no se pronuncia sobre ello de modo expreso.

2B4. El principio de pureza que garantizaría contra los sindicatos “mixtos” entendiendo por ellos los que, bajo una misma organización, afiliarán patronos y empleadores.

2C) La libertad sindical ante otras organizaciones sindicales, con al menos dos contenidos:

2C1. El derecho a la pluralidad sindical.

2C2. El derecho a la negociación de las cláusulas sindicales de garantía, seguridad o promoción.

Otros agrupamientos de los contenidos de la libertad sindical distinguen entre los derechos de autorganización que incluirán el de la actividad conflictual (autotutela) y el de la producción – unilateral o convenida con el grupo contrapuesto- de preceptos dotados de relevancia negocial (autonomía colectiva) y las actividades que manifiestan la representación de interés. (Villasmil, H; pág. 124,125).

En este sentido, el aspecto más importante de la libertad sindical es la organización de los empleados para la protección y defensa de sus derechos, ya que están facultados para ejercerlo dentro de la empresa, industria o sector que represente, desde el momento en que se

afilian; como de tomar la decisión de abstenerse si se trata de no realizar acciones que atenten contra la libertad sindical, como es el hecho de verse obligado a entregar documentación exigida por el Estado; pues esto transgrede contra la libertad de constituirse de forma libre.

No obstante, la Comisión de Expertos de la Conferencia de La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, ha registrado múltiples reclamos que han efectuado organizaciones como la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS), respecto a violaciones de sus derechos gremiales y sindicales, por parte de grupos violentos, que han actuado, dicen, conjuntamente con el apoyo gubernamental.

En el año 2002, por ejemplo, dicha Comisión recolectó información sobre el anteproyecto de reforma de la ley orgánica del trabajo, que finalmente fue promulgada en el año 2012, y expresó algunas reservas sobre ciertos artículos, por ser violatorios a la libertad y autonomía sindical.

Así, recomendó la derogación de artículos como el 408 y 409 de la LOT (hoy 367 y 368 LOTTT), pues lo estimó como un acto anti democrático, el establecer una larga lista de atribuciones y funciones de las organizaciones sindicales, cuando lo cierto es que eso forma parte de su autonomía normativa y, por ende, debe ser objeto de regulación en sus propios estatutos.

Por su parte, el informe de la misma Comisión del año 2004, sostuvo que “el Gobierno no realiza consultas con los principales interlocutores sociales o al menos no lo hace de manera significativa ni intenta llegar a soluciones compartidas”.

En este sentido, es evidente que no existe en nuestro país un diálogo social entre las partes, que intervienen en la relación laboral, tan necesaria para llegar a negociaciones y acuerdos que beneficien a todos. En efecto, hasta ahora solo una parte de los tres actores (el Gobierno) ha tomado las decisiones relevantes y necesarias para el actuar en cuanto a las actividades sindicales.

Cabe señalar que durante ese año 2004, en Venezuela se promulgó una nueva ley orgánica del Poder Electoral, cuyo artículo 33 establecía que "el Consejo Nacional Electoral (CNE) es el órgano indicado para la organización de las elecciones de sindicatos respetando su autonomía e independencia".

Al entrar en vigencia dicho artículo, se le otorgaron competencias al CNE, para realizar la publicación de los candidatos electos, declarar la nulidad de la elección, y los reclamos de las organizaciones sindicales, estando esto reñido con las disposiciones del Convenio 87 de la OIT y de las leyes venezolanas adoptadas con el fin de respetar la libre asociación sindical.

Ante dichas acusaciones, el Gobierno expuso ese mismo año ante la OIT, que se habían renovado la plantilla correspondiente a la directiva sindical de más de 2.800 organizaciones, por la vía de las elecciones realizadas bajo la normativa que la rige, por lo que difícilmente podía decirse que hubiesen muestras fidedignas de la injerencia del Gobierno en el accionar de las organizaciones sindicales.

No obstante, en el año 2005, el informe de la Comisión de Expertos de la OIT, volvió a decir que la directiva de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), había quedado limitada, por múltiples actos de injerencia del Estado. Ante tal situación, la CTV resultaba perjudicada al igual que sus organizaciones afiliadas, al estársele violando su derecho a elegir libremente a los representantes sindicales y a organizar sus actividades correspondientes de forma autónoma.

Para el mismo año, mediante una resolución publicada el 28 de enero, el CNE declaró la nulidad del proceso electoral de la Confederación (CTV), resultando ésta una muestra indiscutible de la violación por parte del Gobierno a los derechos de la organización, en áreas relevantes como la toma de decisiones, que constituyen el umbral para llegar a las soluciones y acuerdos necesarias para conseguir mejoras en las condiciones económicas y laborales de los trabajadores.

Por su parte, la Comisión de Expertos en el año 2007, hizo hincapié en la información sobre la ejecución de elecciones sindicales, donde un elevado número de sindicatos se encontraban en situación de mora electoral, escenario en que la dirigencia sindical que opera

se encontraba fuera del tiempo establecido por la Ley del Trabajo, por no cumplir con los requisitos de tal ley, ocasionando que los sindicatos no fuesen reconocidos oficialmente y se les coartase la libertad de ejecutar efectivamente los procesos de negociación colectiva y huelga. Dicha situación, según lo que estableció el referido informe, debía ser solventada lo antes posible, para dejar en claro el papel del CNE en las elecciones sindicales. Debido a estas violaciones a la libre acción democrática del CNE, diversas organizaciones sindicales no realizaron sus elecciones en el tiempo obligatorio establecido, quedando en situación de mora electoral, sin poder actuar y ejercer sus acciones de forma libre.

Para el año 2008, la Comisión de Expertos, mencionada anteriormente, hizo un llamado a través de su informe al Ejecutivo Nacional venezolano, para que trabajase en la elaboración de una Mesa de Diálogo Social, de carácter tripartita, nacional, que garantizase que las opiniones de los que participaran fueran escuchadas, y se llegase así a soluciones efectivas y equitativas, respetando de esta manera la libre actividad sindical.

La Confederación Sindical Internacional informó, referente a la situación de la negociación colectiva, que desde el año 2006 había existido poco avance del Gobierno en materia sindical (Comisión de Expertos, 2009).

Para el año 2011, la Organización Internacional del Trabajo, seguía a la espera de que Venezuela le participase el adelanto tan esperado en materia de diálogo social, al igual que las estadísticas sobre convenciones colectivas; lo que prueba la precaria situación del ámbito sindical en Venezuela, durante esos años.

En tal sentido, esta situación terminó por afectar el trabajo y, con ello, un derecho irrenunciable y de carácter esencial para los ciudadanos de una nación, pues se ha obstaculizado el derecho de los trabajadores a buscar mejores condiciones de empleo y de libre asociación, a través del ejercicio de sus derechos individuales y colectivos.

Cabe recordar, en ese sentido, que el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, establece que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre

elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo".

Por su parte, los Artículos 2 y 3 del Convenio 87 de la OIT, establecen que "los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas". Y esas organizaciones "tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción". Por eso, "las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

En tal sentido, todo empleador y trabajador tiene derecho a formar parte de una organización sindical, bien sea de la entidad de trabajo al que pertenece, sectorial, profesional o de industria sin intervención alguna del Estado, asegurando de esta manera que puedan desarrollar sus actividades con plena libertad y autonomía.

Ya en la historia de Venezuela, se habían registrado varias violaciones e injerencia por parte del Estado en el ejercicio de la libertad sindical. Por ejemplo, en el año 1955, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denunció violaciones a la libertad sindical en Venezuela, causando el retiro de la Nación de la OIT en el año 1957, durante el mandato de una Junta de Gobierno, a pesar de que había sido miembro fundador de la OIT.

En 1958, al ser derrocado el régimen dictatorial de Pérez Jiménez, se retomó la democracia como punto de inicio para el proceso de restauración sindical, comenzando por la solicitud de reincorporación del país en la Organización Internacional del Trabajo.

Así, de una tasa de afiliación del 17% se pasó a una de 45%, sobrepasando el margen de actividades rutinarias del movimiento sindical. En efecto, según un estudio realizado en el año 2009, a partir de 1961 "es considerado el momento estelar del sindicalismo en Venezuela" (Díaz, 2009:4), pues se logró el fortalecimiento de las agrupaciones sindicales. El movimiento

sindical fue mucho más de un crecimiento numérico, también llevaron a cabo actividades en el área remunerativa extendiendo su acción al área social y política.

El presidente Raúl Leoni (1964-1969) en alguna ocasión expresó la gran satisfacción por la solidez del movimiento obrero y la mejoría de los niveles de empleo y económicos.

El panorama planteado anteriormente empezó a cambiar según Díaz (2009), durante la gestión del presidente Luis Herrera Campins (1979-1984) y Jaime Lusinchi (1984-1989), cuando la economía venezolana inició y consolidó un estado progresivo de agotamiento, hecho que impactó a la estructura del mercado de trabajo, originando como consecuencia el deterioro de las bases del movimiento sindical.

La degradación del movimiento sindical, se originó, principalmente, por la disminución de los puestos de trabajo y la creciente informalización del empleo, afectando ambos aspecto en la disminución de la tasa de sindicalización.

Este proceso negativo para el movimiento sindical en los años 80, se acentuó con un proyecto de ajuste estructural de la economía, durante el segundo mandato del presidente Carlos Andrés Pérez (1989-1994). Aunque se intentó salir de la crisis que venía desarrollándose desde inicios de su mandato, las manifestaciones y las huelgas nunca cesaron. Para mayo de 1989 se convocó por parte de la Central de Trabajadores de Venezuela (CTV) un paro nacional, con el fin de expresar rechazo a las medidas económicas que se estaban implantando.

A lo largo de la década de los 90 “la ineficiencia, la corrupción y la impunidad en medio del crecimiento alarmante de la pobreza, llevaron a la pérdida de credibilidad de todos los organismos sindicales tradicionales”.

A partir del triunfo electoral de Hugo Chávez (1998) “los sindicatos en Venezuela, viven una etapa de desconcierto y confusión, principalmente la mayor organización sindical del país la C.T.V. que no atinó a darse una política coherente ante la nueva y compleja realidad que vive el país.” (Díaz, 2009:7). “El movimiento sindical venezolano acostumbrado

a negociar con la clase política (amiga) ahora se encuentra que la nueva clase política en el poder tiene una concepción militarista que no dialoga sino impone.” (Díaz, 2009:7).

Una de las propuestas del nuevo gobierno, fue reformar la constitución nacional, la cual contempla en su artículo 293, numeral 6, que a través del Consejo Nacional Electoral (CNE) el Estado podrá intervenir en los procesos electorales de las organizaciones sindicales, vulnerando de esta manera al principio de autonomía representativa, mutilando el derecho a elegir libremente a sus representantes.

La existencia de esta política restrictiva también pretende hacerlo con el derecho a la contratación colectiva. Según el informe de PROVEA, publicado en el artículo sobre los "Derechos de los Trabajadores” (2000), la Comisión de Funcionamiento y Reestructuración del Sistema Judicial en la resolución número 124, los artículos 5, 9 y 13 violan los derechos a la libertad sindical, estabilidad y contratación colectiva de los trabajadores, previstos en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que supone el diálogo entre empleador y trabajador para acordar las condiciones de trabajo.

La situación laboral en Venezuela también se ha caracterizado por un alto nivel de conflictividad, que se produce mediante la expresión de numerosas protestas y huelgas, ante la inconformidad por el incumplimiento de las cláusulas contractuales. Para el año 2000 PROVEA registró en su informe anual, 1.263 manifestaciones pacíficas, 54 de las cuales fueron reprimidas o impedidas por funcionarios de seguridad del Estado. Esta cifra supera a las registradas durante el último año de mandato del presidente Carlos Andrés Pérez, donde se registraron 1.099 conflictos.

Es importante acotar que el derecho a la huelga ha estado, históricamente restringido en nuestro país, en las distintas leyes y reglamentos laborales y constitucionales, que se promulgaron a partir de 1936. Con ello, el Estado ha tratado siempre de evitar que los trabajadores pudiesen ejercerlo, trayendo como consecuencia que durante la vigencia de la normativa legal aplicable, los organismos respectivos no se registraran huelgas.

Según una apreciación cuantitativa de la crisis que atravesaba el movimiento sindical venezolano, los trabajadores que pueden constituir o afiliarse a un sindicato según Rolando Díaz "perspectivas sindicales 2010", representan apenas el 25% de los ocupados y sólo 10% de estos trabajadores se encuentra amparados por contratación colectiva. En años anteriores, para el año 2008, la tasa de sindicalización no sobrepasaba al 11%.

Actualmente, existe un registro nacional de organizaciones sindicales que "Desde el lado de los trabajadores y de las empresas, se ve como un proceso innecesario. La libertad sindical y el funcionamiento de las relaciones de trabajo no se desenvolverán mejor con este mecanismo" (Lucena, 2013). Resulta que el nuevo registro ocasiona responsabilidades adicionales para los trabajadores y empleados que en vez de coadyuvar para su mejor desarrollo, limitan y retrasan su libre acción, ocasionando un mayor control y entremetimiento del Estado en las situaciones internas de los sindicatos.

La clase trabajadora se organiza para defenderse contra la impunidad que tanto les impide el libre ejercicio sindical, sin embargo, la puesta en marcha de la Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), establece que la afiliación al registro nacional de organizaciones sindicales implica que el sindicato debe consignar una serie de recaudos ante esta organización, constituyendo la justificación de datos relevantes, obstaculizando el libre ejercicio sindical, que en un Estado de plena Democracia permanecen exclusivamente a la disposición del sindicato para sus propias gestiones, constituyendo así un irrespeto a la libre actividad sindical.

Con base a lo establecido en el artículo 418 de la LOTTT, los militantes de los sindicatos gozan de protección por parte del Estado de sus condiciones laborales en casos especiales, por lo tanto, los intentos por ser desmejorados quedan en efecto totalmente nulos, esta protección se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo. Debido a esto, se generan ciertas dudas hacia el efectivo cumplimiento de esta protección, debido a las constantes denuncias que realizan los trabajadores por hechos de violación a sus derechos sindicales.

En efecto, el referido artículo, expone lo siguiente:

Gozarán de fuero sindical:

1. Los trabajadores y las trabajadoras solicitantes del registro de una organización sindical desde el momento de la solicitud, hasta quince días después de registrada la misma o de haberse negado su registro.
2. Los trabajadores y las trabajadoras que se adhieran a la solicitud de registro de una organización sindical desde su adhesión, hasta quince días después de registrada la misma, o de haberse negado su registro.
3. Los primeros y las primeras siete integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen menos de ciento cincuenta trabajadores y trabajadoras desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.
4. Los primeros y las primeras nueve integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen entre ciento cincuenta y mil trabajadores y trabajadoras desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.
5. Los primeros y las primeras doce integrantes de la junta directiva en las entidades de trabajo que ocupen más de mil trabajadores y trabajadoras desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la organización sindical.
6. Los primeros y las primeras cinco integrantes de la junta directiva de la seccional de una entidad federal cuando se trate de un sindicato nacional que tenga seccionales en entidades federales desde el momento de su elección hasta tres meses después del cese de sus funciones como integrante de la junta directiva de la seccional.
7. Los trabajadores y las trabajadoras de una organización sindical que realice elecciones sindicales desde el momento de la convocatoria, hasta la proclamación de la junta directiva.
8. Los trabajadores y las trabajadoras que han sido postulados o postuladas a una elección sindical hasta sesenta días después de proclamada la junta directiva.
9. Los trabajadores y las trabajadoras durante la tramitación y negociación de una convención colectiva de trabajo o de un pliego de peticiones a partir del día y hora en que sea presentado por ante la Inspectoría del Trabajo, hasta el término de su negociación o sometimiento a arbitraje.
10. Los trabajadores y trabajadoras durante la tramitación y negociación de una reunión normativa laboral hasta el término de su negociación.
11. Los trabajadores y las trabajadoras durante el ejercicio de una huelga, tramitada conforme a lo previsto en la Ley. (Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, Gaceta Oficial número: 6.076).

En definitiva, la situación de la organización sindical en Venezuela se ha caracterizado, por atravesar constantes luchas por la defensa de sus derechos y la promoción por parte del Estado de acciones represivas a las organizaciones sindicales.

A título de ejemplo, en la publicación de la noticia sobre el "Caso Rubén González" (2012), Secretario General del Sindicato de Trabajadores de CVG Ferrominera Orinoco C.A.,

PROVEA dejó constancia de las violaciones a la libertad sindical en es caso, pues Rubén González fue encarcelado, por el sólo hecho de ejercer su derecho a la libertad sindical y la representación de su sindicato.

Dado lo anteriormente expuesto, de manera más específica se plantean las siguientes interrogantes sobre algunos aspectos de la libertad sindical:

- ¿Hasta qué grado ha garantizado el Estado la afiliación sindical específicamente en sindicatos públicos del Distrito metropolitano de Caracas (DMC)?
- ¿Hasta qué grado ha garantizado el Estado el proceso de Registro Nacional de Organizaciones Sindicales específicamente en sindicatos públicos del Distrito metropolitano de Caracas (DMC)?
- ¿Hasta qué grado ha garantizado el Estado el derecho a huelga, específicamente en sindicatos públicos del Distrito metropolitano de Caracas (DMC)?
- ¿Cuántas organizaciones sindicales públicas han permanecido activas en sus funciones, desde el año 2009 al 2012, específicamente del Distrito metropolitano de Caracas (DMC)
- ¿Cuántos convenios colectivos se firmaron en el periodo de tiempo desde al año 2009 a 2012?
- ¿Hasta qué grado el Estado ha garantizado el cumplimiento de los convenios colectivos?

Constituyendo la información previa, punto de partida para el presente trabajo de investigación, surge a continuación la siguiente interrogante:

¿Cómo el ordenamiento jurídico venezolano ha garantizado la protección a la actividad sindical específicamente en el proceso de Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, huelga, mora electoral y de la negociación colectiva, desde el año 2009 hasta el año 2012, específicamente en las organizaciones sindicales públicas del Distrito Metropolitano de Caracas (DMC)?

CAPITULO II
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

Objetivo General de la Investigación

- Determinar de qué manera el ordenamiento jurídico venezolano ha garantizado protección a la actividad sindical específicamente en el proceso de Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, huelga, mora electoral y de la negociación colectiva, desde el año 2009 hasta el 2012 específicamente en los sindicatos del Distrito metropolitano de Caracas (DMC).

Objetivos Específicos

- Analizar cómo se desarrolló el proceso de registro en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, durante el período comprendido desde el año 2009 hasta el año 2012, en los sindicatos públicos del Distrito metropolitano de Caracas (DMC).
- Analizar el proceso de huelgas registradas durante el periodo comprendido desde el año 2009 hasta el año 2012, en los sindicatos públicos del Distrito metropolitano de Caracas (DMC).
- Analizar el proceso de mora electoral en los sindicatos, durante el período comprendido entre el año 2009 hasta el año 2012, en los sindicatos públicos del Distrito metropolitano de Caracas (DMC).
- Analizar el proceso de la negociación colectiva en los sindicatos, durante el período comprendido entre el año 2009 hasta el año 2012, en los sindicatos públicos del Distrito metropolitano de Caracas (DMC).

CAPITULO III
MARCO TEORICO

A continuación se destacan algunos aspectos teóricos que describen los temas abordados en esta investigación, es decir, este capítulo es una revisión de los elementos conceptuales fundamentales que conforman la base para el entendimiento y análisis de la problemática que plantea este estudio frente a la situación sindical en Venezuela.

De la Garza (2001) afirma que los estudios historiográficos centrados en la democratización y luchas políticas de los sindicatos, han sido sustituidos a consecuencia de la reestructuración productiva, tanto para los sindicatos como para sus estrategias, estos nuevos estudios pasaron por dos etapas:

- En la primera se puso el acento en las derrotas sindicales de finales de los años ochenta (80) frente a la reestructuración de las empresas.
- En la segunda, en los años noventa (90), en los casos de negociaciones exitosas para los sindicatos.

Es decir, los estudios más recientes han dejado de hacerse como los historiográficos. Se ha reutilizado el concepto de corporativismo para relacionarlo con la interacción entre sindicato y empresa dentro de procesos productivos con el sistema de relaciones industriales.

Según De la Garza (2001) hay dos formas de corporativismo: el del societal y el del Estado, y sus características formales se pueden enumerar de la siguiente manera:

- Hay una gran monopolización de los representantes de los trabajadores en una gran corporación o Central.
- Hay mecanismos para erradicar las organizaciones paralelas competitivas que pueden estar pautadas por la Ley.
- Incorporación obligatoria de los obreros a sindicalizarse, “close shop”

- Continua mediación estatal, pero empujando al monopolio sindical.
- Control unitario del Liderazgo.

Así mismo, se puede decir que en el estudio de las organizaciones laborales "sindicatos", y sus transformaciones, hay elementos internos "endógenos" referidos al discurso sindical, que muchas veces responde a criterios y mentalidades propios de épocas anteriores y no dan respuesta a los cambios que hoy presentan las nuevas organizaciones. Linares Soto, (2006) indica que los cambios violentos o no, que ha sufrido la sociedad en el orden político, económico, social y cultural, hacen que el sistema de relaciones laborales cambie, ya que la solidaridad de la fábrica fue desplazada por valores individuales. Por lo tanto, un discurso sindical errado ya no es válido para estas realidades, es obsoleto, fuera de contexto y, por lo tanto, no es aceptado por los interlocutores, ni por los mismos afiliados, a parte de las diferentes "maneras" tecnocráticas o de regulaciones para acotar estas actividades.

También, las políticas de ajuste económico dadas en la última década del siglo XX y principios del siglo XXI, son las que han mermado la caída de la organización sindical en Venezuela entre otras razones. Linares Soto (2006).

1.-Prohibición de prácticas antisindicales

El artículo 357 de la Ley Orgánica del Trabajo contempla que:

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

El artículo garantiza a los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales, la defensa de su actividad autónoma para el amparo de sus intereses y los procedimientos administrativos, respetando el marco de la Constitución.

2.- El movimiento sindical

"La libertad sindical no se agota en el derecho a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales o en el derecho de abstenerse de inscribirse o fundar un sindicato…" (Richter, 2012, p.1).

2.1.- Libertad sindical

La libertad sindical es “un derecho humano, cuyo aspecto más importante es la posibilidad de organizarse para la defensa de los derechos laborales. Es un derecho de las personas, que abarca a las trabajadoras y trabajadores asalariados, a los autónomos o independientes, a las personas desempleadas y a las jubiladas y jubilados.” (Manual para la acción sindical, 2013, p.9).

La Organización Internacional del Trabajo en el Convenio número 87, sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, contempla en el artículo 3 que:

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

Con respecto el ordenamiento jurídico venezolano la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela estipula bajo el artículo 95 que:

> 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 gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones. Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal. Serán sancionados de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaraciones juradas de bienes.

De igual forma, se contempla el derecho a la sindicación en la Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT) resaltado en el artículo 353, el cual estipula que:

> Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de

> conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, su pensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho.

En este sentido, la Libertad sindical permite a las organizaciones sindicales realizar su cronograma de acción "donde se pueden prever todos los mecanismos y herramientas necesarias para garantizar los derechos laborales ya establecidos y mejorar las condiciones de trabajo" (Manual para la acción sindical, 2013, p.9).

2.2.- La organización sindical

Hoy en día se puede hablar de un movimiento obrero organizado y dinámico, ubicado en el acontecer político y social, donde representa la clase obrera y su participación en el progreso de la sociedad (Cisternas, 1970).

Cisternas (1970), expuso que estas asociaciones de trabajadores o empleadores reciben el nombre de sindicatos. La unión de los sindicatos, su acción conjunta y los resultados de ella, constituye una fuerza que se conoce como movimiento sindical.

Según Villasmil (2007) "La asociación sindical es una organización de derecho privado que tiene por objeto la ruleta de intereses colectivos de grupos o de categorías, como tales diferenciales de los intereses generales o públicos".

Es importante señalar que las organizaciones sindicales tendrían ciertas finalidades y atribuciones, como: Proteger y defender los intereses profesionales o generales de sus asociados (Villasmil, 2007).

Así mismo, según lo anteriormente expuesto, Villasmil (2007) plantea que los sindicatos "tutelan intereses colectivos y, por lo tanto intereses de categorías, por lo que el derecho colectivo ratifica su contenido normativo, incluso con eficacia frente a terceros…"

Según la Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT), en el artículo 365:

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

Dicho esto, la organización sindical se convierte por excelencia en una herramienta que pueden tener los trabajadores para la defensa de sus intereses tanto remunerativos como profesionales (Arrieta, 1995).

> Aunado a lo anteriormente planteado "El Estado velará para que no se ejerza sobre los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales, ninguna restricción o presión en su funcionamiento, ni discriminación que atente contra el derecho a la participación democrática y protagónica de los trabajadores y las trabajadoras, que garantiza la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela". (Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, Gaceta Oficial número: 6.076. Mayo 2012).

3.- Derecho Colectivo del Trabajo

Busca garantizar la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, a través de normativas o regulaciones, utilizadas para ahondar y mejorar la democracia y la soberanía nacional.

3.1.- Afiliación sindical

En el ámbito internacional el convenio número 87 de la organización internacional del trabajo:

> No permite restringir el derecho a la sindicación y no somete a requisitos legales para la inscripción. El convenio no excluye ni a las fuerzas armadas ni a la policía, sino que deja a la legislación nacional determinar hasta qué punto se aplicarán a esos cuerpos armados las garantías previas en este texto jurídico (artículo 9). (Manual para la acción sindical, 2013, p.17).

En Venezuela el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo es el Órgano competente en materia laboral, por lo tanto el encargado de mantener un Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.

El funcionario del Trabajo que ordene el registro deberá hacerlo previa verificación de que la misma no violenta el principio de legalidad. También deberá complementar los requisitos de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, donde se determina en uno de ellos la motivación suficiente, bajo los artículos 49 y 50 (Villasmil, 2007).

El procedimiento para el registro de las organizaciones sindicales, según la ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, en el artículo 386 constituye lo siguiente:

> Los interesados e interesadas en el registro de una organización sindical presentarán los documentos indicados ante el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales de acuerdo al ámbito territorial de la organización sindical que se proyecta.
>
> Si la documentación presenta deficiencias u omisiones en lo que se refiere a lo establecido en los artículos precedentes, el funcionario o funcionaria de registro lo comunicará a los y las solicitantes dentro de los treinta días siguientes a la solicitud, orientándolos en la forma de subsanar las deficiencias, siendo esta la única oportunidad de hacer observaciones sobre deficiencias u omisiones.
>
> Los y las solicitantes tienen un lapso de treinta días para corregir las deficiencias indicadas.
> Si la documentación no tiene deficiencias o éstas son subsanadas correctamente dentro del lapso establecido, se procederá al registro de la organización sindical dentro de los treinta días siguientes y se entregará a los y las solicitantes la boleta donde consta el registro.

Actualmente según un artículo publicado por "Actualidad Laboral" donde el presidente de la Alianza Nacional Independiente Carlos Navarro, indico que el 31 de diciembre del año 2013

> …vence el plazo otorgado a los sindicatos para inscribirse en el Registro de Organizaciones Sindicales, según la Ley del Trabajo.
>
> Los representantes sindicales han reportado dificultades para registrarse y temen que el próximo año tengan dificultades para asistir a los trabajadores.
>
> Según Navarro, estos artículos representan un atropello contra la libertad sindical. Aseguró que la lucha de los sindicalistas no será sólo a nivel nacional, sino que incorporaran en ella a organismos regionales y acudirán a la OIT a introducir la queja en el comité de libertad sindical. Actualidad Laboral (17, Enero del 2014).

Para los dirigentes sindicales significa una violación al derecho a libertad sindical, contemplado en la Constitución y en el Convenio 87 de la OIT.

3.2.- Convenio colectivo

Es oportuno considerar la definición planteada por parte de la Organización Internacional del Trabajo, aprobada en la Trigésima cuarta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que expone por convenio colectivo:

> Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado por un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores

> interesados, debidamente elegidos y autorizados por los últimos, de acuerdo con la legislación nacional. (Ginebra, 1951).

Según Arrieta (1995) en "Venezuela la Contratación Colectiva en cuanto tal empieza sino con la segunda Ley del Trabajo (1936)." Esto significa que anteriormente no podía llevarse a cabo acuerdos entre patrono y trabajadores.

La finalidad de la negociación colectiva es la regulación de las condiciones de trabajo, establecimiento de medios para la solución de los conflictos laborales y, en general la protección de los trabajadores y el interés colectivo de los mismos (Salas, 1987).

La Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT) en materia relacionada con los Convenios Colectivos de trabajo, estipula bajo su artículo 431 que:

"Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadores, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado…"

En cuanto a los efectos que causa la convención colectiva la LOTTT contempla en el artículo 432, que:

> Las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de aplicación de la convención, aun para aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que no sean integrantes de la organización sindical…

Sobre el ámbito de aplicación de un convenio colectivo basándose en la Ley Orgánica del Trabajo, Richter (2012) explica que:

> La LOTTT señala que las estipulaciones beneficiarán a todos los trabajadores de la entidad de trabajo, excepto a los representantes del patrono, que les corresponda autorizar y participar en su discusión. Ello implica que otros trabajadores de dirección se beneficiarían de la convención colectiva. Al eliminar la figura de trabajador de confianza también se amplía la cobertura de la convención colectiva. Solo se conserva la posibilidad de excluir a los trabajadores de dirección en la convención colectiva acordada en una reunión normativa laboral (Artículo 467).
>
> En el caso de los empleados públicos solo los funcionarios de carrera tienen derecho a la negociación colectiva (Artículo 6).
>
> Las empresas que tengan centros de trabajo en distintas localidades pueden celebrar una convención colectiva para cada centro o una que abarque a todos, dándole ámbito de

> aplicación nacional. Además se prevé la posibilidad de celebrar una convención colectiva que sea aplicable a todos los trabajadores y trabajadores de un grupo de empresas (Artículo 436).
>
> Para el sector público se mantiene el régimen especial de negociación, aunque ahora se definen expresamente los entes descentralizados, tales como las contralorías estadales y municipales, como sujetos de esas normas (Artículo 442). (Richter, 2012, p.5-6).

Dicho esto, es importante aportar información sobre la situación actual de los convenios colectivos, para enriquecer la base teórica de la investigación, tomando el enfoque realizado por Bonilla, García y Lauriño (2013) donde señalan que "Desde 2003, estos acuerdos han perdido peso e importancia disminuyendo o debilitándose cualitativa y cuantitativamente" (p. 58).

La negociación colectiva debe ser un proceso constante donde se le permita a la organización sindical prepararse ante los posibles y diversos cambios que pueden ocurrir, tanto en el proceso productivo como en las necesidades que posean los (Richter, 2012).

3.2.1.- Duración de la convención colectiva

En conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo bajo el artículo 435, se estipula que:

> La convención colectiva de trabajo tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres años ni menor de dos años, sin perjuicio que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores.
>
> Vencido el período de una convención colectiva de trabajo, las estipulaciones económicas, continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya.

Richter (2012) explica respecto a lo que la LOTTT expone que una vez vencida la una convención colectiva permite que…

> se celebre una "acta convenio" para prorrogar su duración hasta por la mitad del período que fue pactada, es decir, si la convención colectiva tenía una duración de tres años, el acta convenio puede prorrogarla por año y medio más (Artículo 435). Ello atenta contra la función establecida en la propia ley que pone en cabeza de la negociación colectiva lograr la justa distribución de la riqueza y el desarrollo de la persona. Esa prórroga violenta el principio de progresividad de los derechos laborales previsto en la Constitución. (p.6).

Dicho supuesto es incoherente, no se puede cumplir porque actualmente en Venezuela existe restricción de precios y costos, siendo así una muestra incuestionable del incumplimiento de las libertades sindicales que presenta el país.

3.3.- Mora sindical

Según el manual para la acción sindical (2013)

> La intervención estatal en la vía interna de las organizaciones sindicales ha tenido su máxima expresión en la organización de los procesos electorales. Desde la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en 1999 que previó la organización y supervisión de los procesos electorales por parte del CNE, el movimiento sindical ha enfrentado serios obstáculos para efectuar sus procesos electorales. Muchas veces la famosa mora sindical ocurre por la imposibilidad de cumplir con todos los requisitos que impone el CNE (p.48).

Con respecto a lo estipulado en la Ley Orgánica del Trabajo en el artículo 400 sobre las elecciones sindicales, plantea que:

> En las elecciones de los sindicatos participaran los afiliados y afiliadas al sindicato. En las elecciones de la junta directiva de las federaciones participarán los y las integrantes de los sindicatos afiliados. En las elecciones de la junta directiva de una confederación o central participarán los y las integrantes de los sindicatos afiliados a las federaciones que la integran.

Así mismo, la LOTTT en su artículo 401 estipula que:

> La junta directiva de un sindicato ejercerá sus funciones durante el tiempo que establezcan los estatutos de la organización, pero en ningún caso podrá establecerse un período mayor a tres años.
>
> En las federaciones y confederaciones o centrales el período de la junta directiva podrá ser de hasta cinco años.

En este sentido, con base a la convocatoria a las elecciones, la Ley Orgánica del Trabajo bajo el artículo 402 contempla que:

> …La no convocatoria a elecciones sindicales por parte de los integrantes de una junta directiva a la que se le haya vencido el período para la cual fue electa es contraria a la ética sindical, al ejercicio de la democracia sindical y a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
>
> Los y las integrantes de la junta directiva de las organizaciones sindicales cuyo período haya vencido de conformidad con esta Ley y en sus estatutos, no podrá realizar, celebrar o representar a la organización sindical en actos jurídicos que excedan la simple administración, por tal razón, no podrán presentar, tramitar, ni acordar convenciones colectivas de trabajo, pliegos de peticiones con carácter conciliatorio o conflictivo ni actas convenio…

Del mismo modo, en el proceso electoral estará presente la comisión electoral para la revisión respectiva de sus actividades y las asambleas respectivas para dar cumplimiento al proceso. Según el Artículo 407 de la LOTTT la comisión sindical es:

> …la máxima autoridad de la organización sindical en lo que se refiere al proceso electoral y estará encargada de su planificación y desarrollo de acuerdo a lo establecido en sus estatutos.
>
> La comisión electoral sindical llevara un registro de todas sus actuaciones y decisiones. Dejará constancia en actas de la inscripción de candidatos y candidatas, de la instalación y cierre de las mesas de votación, de los escrutinios y totalización de los votos, de la adjudicación de los cargos de acuerdo a los resultados electorales y de la proclamación de las nuevas autoridades sindicales.
>
> Durante el proceso electoral, el poder electoral velará por su normal desarrollo y a solicitud de los interesados o interesadas, intervenir con la Comisión Electoral para solventar situaciones que pudieran afectar el proceso.
>
> Al finalizar el proceso de votación la comisión electoral sindical entregará al Poder Electoral la documentación relativa al proceso realizado, a los fines de la publicación de resultados.
>
> Para reclamos de naturaleza electoral, los afiliados interesados y las afiliadas interesadas acudirán ante la comisión electoral sindical quién atenderá y responderá a dicho reclamo.

Al apreciar lo anteriormente expuesto, se evidencia la cantidad de trámites en cuanto a la elección de los miembros y limitaciones sobre el libre ejercicio de las actividades sindicales, que coartan la realización de una elección sindical que permita a los trabajadores lograr organizarse para coadyuvar en el desarrollo y mejora de los derechos laborales de la organización, tal es una situación que merma la autonomía sindical y el no cumplir los requisitos de la LOTTT no debería ocasionar la no inscripción del mismo, ya que dichos recaudos en un estado pleno de derecho deben ser opcionales..

Dicho esto, según Guerrero (2013) en su artículo publicado en “el diario de los Andes”, la mora electoral…

> …..consiste en dejar vencer el periodo de la directiva sindical y abandonar al sindicato a la más grave ficción institucional, en virtud de inhabilitarlo para desarrollar sus competencias innatas como lo es la negociación colectiva y los conflictos sindicales, al quedar como entelequias que ejercen sólo actos de simple administración al no poder dichos sindicatos presentar, tramitar, ni acordar convenciones colectivas de trabajo, pliegos de peticiones ni actas convenio, aspectos esenciales del derecho laboral.

El argumento previamente expuesto, evidencia un acto injusto, debido a que el no cumplir con los requisitos de la ley nacional no puede ocasionar una inscripción derogada para su actuar sindical, debido a que los trabajadores sin autorización previa deben constituir las organizaciones profesionales que consideren convenientes.

En línea con lo antes mencionado, la parálisis sindical según Marín (2011) con respecto a las elecciones, los priva del derecho a negociar una convención colectiva de trabajo y a reclamar por el cumplimiento del mismo, a su vez también libera a los empleadores de su obligación de negociar y responder ante una convención colectiva de trabajo ya que no puede hacerlo ante el sindicato en mora. Los atrasos electorales son frecuentes por inactividad de los propios sindicatos y por las complicadas reglas para la renovación obligatoria de sus directivas, impuesto por el órgano antes mencionado CNE y el gobierno (Recuperado el 1 de Diciembre del año 2013).

Esto se traduce en un inconveniente para el libre ejercicio de las funciones de los sindicatos de trabajadores, porque no facilita el hecho de que la organización se constituya de forma autónoma para la defensa de sus intereses.

3.4.- Derecho a Huelga

El derecho a huelga está siendo amenazado por un conjunto de acciones tomadas por el Gobierno, dirigidas a criminalizar y restringir su ejercicio. Nuevas instancias militarizadas fueron creadas por el Estado para desafiar la conflictividad social y generó un nuevo impulso el cual es la figura de las milicias obreras. (Informe anual PROVEA, 201, p. 168)

En este sentido, con base a la protección a dicho derecho, el Artículo 486 de la LOTTT establece lo siguiente:

> Se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores y trabajadoras interesados e interesadas en un conflicto colectivo de trabajo. Se permitirá la presencia colectiva de trabajadores y trabajadoras en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga.
>
> El derecho a la huelga podrá ejercerse en los servicios públicos cuando su realización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones.

El ejercicio de la huelga es un proceso legal, constituye el respeto al derecho de asociación de los trabajadores, es el medio por el cual los empleados alcanzan reivindicaciones económicas, se acude a este procedimiento luego que los trabajadores ya han intentado formas de negociación, procesos legales de solución de problemas o de conciliación con las partes que intervienen en el conflicto, sin éxito alguno.

3.4.1.- Requisitos para ejecución de la huelga

Para llevar a cabo una huelga, la Ley exige bajo el artículo 487 los siguientes requisitos:

> Para que los trabajadores y las trabajadoras inicien la huelga se requiere:
> A) Que haya sido presentado un pliego de peticiones conforme a esta ley
> B) Que hayan sido fijados los servicios mínimos indispensables y los servicios públicos esenciales que no serán afectados por la paralización de labores.
> C) Que hayan transcurrido al menos ciento veinte horas desde el momento de la admisión del pliego de peticiones.

Tales requisitos descritos previamente garantizan la legalidad del proceso de huelga, para que los sindicatos puedan demandar las prácticas anti sindicales, mediante los recursos administrativo que establece la ley y accionar para buscar soluciones.

3.4.2.- Protección del ejercicio del derecho a huelga

El artículo 489 de la LOTTT contempla que:

> El tiempo de servicio de un trabajador o una trabajadora, no se considerará interrumpido por su ausencia al trabajo con motivo de la huelga en un conflicto colectivo.
>
> La entidad de trabajo o entidades de trabajo donde se desarrolla una huelga ni podrán contratar a trabajadores ni trabajadoras, ni trasladar a trabajadores o a trabajadoras desde otros centros de trabajo para realizar las labores de los y las que participan en la huelga.
>
> Los trabajadores y trabajadoras durante el ejercicio de su derecho a huelga estarán protegidos de fuero sindical conforme a esta Ley, desde la introducción del pliego de peticiones.

En línea con la legislación laboral, gozarán de protección los trabajadores que realicen una huelga, así como las organizaciones sindicales, ante objetos de acciones anti sindicales que limiten o imposibiliten el ejercicio de sus derechos en defensa de sus intereses, así como el resguardo de su libre desenvolvimiento en la organización donde desempeñe sus labores.

CAPITULO IV
MARCO METODOLOGICO

Según Jáñez (2005), la "investigación científica o ciencia como actividad o en actividad, es la dedicación propia del hombre de ciencia, la cual brota de aquel atributo esencial al homo sapiens…" (p.83).

Es este sentido, es importante exponer el enfoque metodológico del presente estudio, para mantener la objetividad y el respeto por las contribuciones ajenas, incentivando la inquietud a seguir buscando lo incógnito, manteniendo el método a fin de canalizar la búsqueda y hallazgos.

1.- Tipo de estudio y diseño de la investigación

Se trata de una investigación realista-materialista según Sánchez (2007), ya que se basa en estudiar el

> …Derecho como una ciencia social, el mismo va de la mano con la Sociología Jurídica, presentándose totalmente dependiente de la sociedad, por lo que la norma jurídica debe ser evaluada en su funcionamiento en la práctica social. Tiene como finalidad evaluar el funcionamiento del Derecho, en donde la labor del investigador será evaluar los hechos sociales, políticos, económicos, entre otros, que dan nacimiento a la norma. (p.26).

El diseño de la investigación se basa en proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con las teorías utilizadas (Sabino, 2000), es decir, la manera en cómo se dará la respuesta a las interrogantes. Este estudio utiliza un diseño de investigación tipo documental que se ocupa del estudio de problemas ya planteados a nivel teórico, mediante el análisis de la muestra en diversos periodos en el tiempo, en este caso consiste en un estudio de tipo transaccional.

Se dice que es una investigación de tipo documental ya que "…se apoya en la recopilación de antecedentes cuyas fuentes de consulta suelen ser bibliográficas, iconográficas, fonográficas y algunos medios magnéticos." (Sánchez, N. pag.58) Con el fin de ampliar la información y conocimientos del fenómeno en estudio, en este caso, algunos aspectos de la libertad sindical.

Así mismo, se pretende indagar con esta investigación cómo el Estado venezolano protege el proceso de afiliación sindical, mora electoral sindical, negociación colectiva de trabajo y el registro de una huelga, en lo que participa organizaciones sindicales ubicadas en el Distrito Metropolitano de Caracas.

2.- Definición conceptual de la variable

El estudio está comprendido por una única variable: Protección a la actividad sindical, en los aspectos anteriormente planteados.

Es importante destacar que la palabra protección según el diccionario de la real academia española hace referencia a la "acción y efecto de proteger". Diccionario de la Real Academia española (17 de Enero del 2014).

El Decreto Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) respecto a la protección de la actividad sindical bajo el artículo 353, establece que "… Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadores están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho" (Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, Gaceta Oficial Número: 6.076. Mayo 2012).

3.-Determinación del área de estudio

3.1- Unidad de estudio

Debido a las dificultades presentadas para pautar entrevistas con los sindicatos públicos de la Gobernación del Estado Miranda, nos vimos en la necesidad hacer cambios en la unidad de estudio, sin cambiar la finalidad y esencia del mismo, a las organizaciones sindicales (públicas) del Distrito Metropolitano de Caracas. Así mismo, con dicho cambio, se pudo ampliar la visión de la investigación.

La unidad de estudio tomada para esta investigación, está representado por organizaciones sindicales que se encuentran ubicadas en el Distrito Metropolitano de Caracas, las cuales conforman la población seleccionada para el estudio, el Sindicato de empleados públicos del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (SEPIVIC), Sindicato de Obreros del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (SODIVIC), Federación

Nacional de Trabajadores del Petróleo, del Gas, Similares (FUTPV), Corriente Autónoma Revolucionaria en Defensa de los Trabajadores (CECURA), Sindicato Participativo de los Trabajadores del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales del Distrito Capital y Estado Miranda (SIPTRAIVSS-CAPITAL), sindicato de trabajadores del Metro de Caracas (SITRAMECA), Sindicato Unitario del Magisterio del Estado (SINAFUM), Federación de la Industria Eléctrica de Venezuela (FETRAELEC), Sindicato Nacional de trabajadores de Museos (SINTRAMUSEOS), Federación de Trabajadores de la Industria Químico Farmacéutico (FETRAMECO). De esta manera, se intentó recoger la máxima información sobre el tema en investigación.

3.2- Unidad de análisis

Según lo anteriormente expuesto se puede decir que, la unidad de análisis fueron las siguientes organizaciones: el Sindicato de empleados públicos del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (SEPIVIC), Sindicato de Obreros del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (SODIVIC), Federación Nacional de Trabajadores del Petróleo, del Gas, Similares (FUTPV), Corriente Autónoma Revolucionaria en Defensa de los Trabajadores (CECURA), Sindicato Participativo de los Trabajadores del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales del Distrito Capital y Estado Miranda (SIPTRAIVSS-CAPITAL), Sindicato de trabajadores del Metro de Caracas (SITRAMECA), Sindicato Unitario del Magisterio del Estado (SINAFUM), Federación de la Industria Eléctrica de Venezuela (FETRAELEC), Sindicato Nacional de trabajadores de Museos (SINTRAMUSEOS), Federación de Trabajadores de la Industria Químico Farmacéutico (FETRAMECO).

3. 3- Población y muestra

Según Salkind (1991) la población es un grupo de posibles participantes en el cual se desea generar los resultados del estudio. Partiendo de dicha definición, la población es el conjunto de organizaciones sindicales ubicadas en el Distrito Metropolitano de Caracas anteriormente mencionadas.

De dicha población, se procedió a elegir una muestra representativa, es decir, se seleccionarán trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales, quienes aportaron la

información necesaria a la investigación, de manera de que se pueda generalizar acerca de la situación de la población (Salkind, 1999).

Dichos dirigentes fueron: José Olivo y Jesús Escobar (SODIVIC), Jesús Acosta (SEPIVIC), José Bodas (FUTPV), Orlando Chirinos (CECURA), Williams Rangel y Rafael Alvarado (SIPTRAIVSS-CAPITAL), Orlando Marcano (SITRAMECA), Orlando Pérez (SINAFUM), Esteban Alvarado (FETRAELEC), Marcos Castillo (SINTRAMUSEOS), Marcela Máspero (FETRAMECO).

3.4- Técnicas de recolección de datos

Según Castro (200) las técnicas de recolección de datos hacen referencia a la forma en cómo se obtendrán los datos necesarios de la investigación. Entre las técnicas más comunes están: observación directa, encuesta, análisis documental y de contenido.

Para esta investigación se utilizaran las técnicas de:

- Entrevista: tal como expone Sánchez (2007) la entrevista "se puede considerar como un encuentro entre personas, cara a cara, cuyo propósito es conferenciar formalmente con respecto a algún tema.

  Es la relación que existente entre el investigador y su objeto de estudio por intermedio de individuos o grupos, a fin de obtener testimonios orales." (p.30).

Debido a la escasa documentación bibliográfica se considero oportuno recurrir a dicha técnica de recolección de información anteriormente mencionada. El tipo de entrevista que se utilizó fue semi-estructurada ya que las preguntas formuladas fueron elaboradas con antelación de manera que pudiera servir de guía en el momento de la entrevista. De igual forma, en el transcurso de la misma se especificaban dichas preguntas o surgían nuevas a fin de recabar mayor información. El tipo de pregunta utilizada fue de respuesta abierta, permitiendo al entrevistado dar una explicación más amplia del tema en estudio.

Como se intentaba reunir la mayor cantidad y calidad de información y no una representativa estadística, las personas entrevistadas fueron seleccionadas según su intervención en la entrevista permitiendo así una visión más amplia.

- Análisis documental: consiste según Arias (1999) en describir los elementos de un documento.
- Análisis de contenido: según Castro (2003) se utiliza para la comprensión de datos como fenómeno simbológico permitiendo un análisis más directo.
- Investigación hemerográfica: esta se basó en la revisión de periódicos de circulación local y nacional.

3.5- Validación del instrumento para el levantamiento de información

En este sentido, es importante resaltar que las preguntas formuladas para realizar la entrevista, fueron validas el día 23 de Agosto de 2015, vía e-mail, por el especialista en materia sindical Héctor Lucena. Dicho especialista acoto, que las preguntas eran razonables para lo que se pretendía estudiar sobre libertad sindical en Venezuela.

3.6- Operacionalización de la variable

VARIABLE	DIMENSION	SUB-DIMENSION	INDICADORES
Protección a la actividad sindical	**Afiliación sindical:** Derecho que poseen los trabajadores a unirse, para la defensa de sus derechos e intereses.	-Normativa legal -Requisitos -Proceso	Afiliación sindical y registro sindical en el periodo comprendido entre el año 2009 y el año 2012, en el Distrito Metropolitano de Caracas.

VARIABLE	DIMENSION	SUB-DIMENSION	INDICADORES
Protección a la actividad sindical	**Mora electoral en los sindicatos:** Es el incumplimiento de los requisitos exigidos por el CNE.	-Normativa legal -Requisitos -Proceso	Número de sindicatos que cumplen con los requisitos ante el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales para encontrarse en plena vigencia para ejercer sus funciones, en el Distrito Metropolitano de Caracas.
	Negociación colectiva: "…La negociación colectiva es un proceso voluntario en el cual los empleadores y los trabajadores discuten y negocian sus relaciones, en los términos y condiciones de trabajo particulares." (OIT, 2010).	-Normativa legal -Requisitos -Proceso	Convenios colectivos firmados en el periodo comprendido entre el año 2009 y el año 2012.

VARIABLE	DIMENSION	SUB-DIMENSION	INDICADORES
Protección a la actividad sindical	**Huelga:** "Interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta" (RAE, 2012).	-Normativa legal -Requisitos -Proceso	Cantidad de huelgas registradas en el periodo comprendido entre el año 2009 y el año 2012.

Justificación de la investigación

La presente investigación está orientada específicamente sobre algunos aspectos importantes de la libertad sindical, particularmente la situación por la cual atraviesa el proceso de afiliación sindical, mora electoral de los sindicatos y de la negociación colectiva de trabajo, se encuentra altamente justificada debido a la cantidad de casos registrados sobre violación a los derechos de constitución de los sindicatos, los casos de negociaciones colectivas que no llegan a ser concluidos y otras tantas violaciones a la libertad sindical en Venezuela, constituyendo estos los procesos que aprueban el beneficio de estudiar las causas de dichos aspectos que tanto perjudican el proceso de sindicación y a partir de la investigación a los aspectos antes mencionados realizar conclusiones y aportes positivos sobre el tema de libertad sindical en Venezuela. Se buscó determinar mediante este estudio las fallas en el cumplimiento de la libertad sindical. Se inquiere en el proceso de ampliación y documentación del panorama actual sobre el movimiento sindical venezolano, beneficiando de esta manera primordialmente a los trabajadores pertenecientes a un sindicato y posteriores investigaciones.

Viabilidad de la investigación

Los recursos e información necesarios para esta investigación no son de alto costo pero si de dificultosa accesibilidad, ya que fue necesario el acercamiento con diversos dirigentes sindicales sin tomar en cuenta su pertenencia a algún partido político, siendo un proceso dificultoso para hallar el contacto con cada dirigente seleccionado, para la obtención de información y la veracidad de las cifras oficiales o ausencia de la publicación de dicha información, por el tema de la polarización en el país y el sesgo político que obstaculiza su aporte a una entidad privada como lo es la Universidad Católica Andrés Bello, a la cual pertenecen las estudiantes encargadas de la presente investigación, catalogada tal ente, de opositor al Gobierno y a los intereses del mismo.

Para superar dicha dificultad fue necesario el contacto con un empleado relacionado al departamento de recursos humanos o un área cercana a los trabajadores a entrevistar, que propicien el acercamiento con el dirigente sindical de la organización y a su vez garantice la confidencialidad de la información que la persona entrega.

CAPITULO V
EXPOSICION DE RESULTADOS

Este capítulo de la investigación, posterior a la revisión de la normativa vigente, artículos, investigaciones y textos, coadyuvaron a la presentación de resultados sobre el cumplimiento de aspectos relacionados al ordenamiento jurídico venezolano, en cuanto a la libertad sindical, es decir, se pudo exponer información relevante acopiada en las entrevistas realizadas.

Las diez (10) entrevistas realizadas nos permitieron ampliar el panorama con respecto a la situación sindical que hoy en día se vive en Venezuela, independientemente de la tendencia política a la que pertenezca la(s) organización(es) sindical(es).

En este sentido, es importante exponer en forma cronológica cuando iniciaron actividades cada una de las organizaciones sindicales entrevistadas, para conocimiento y mayor entendimiento de la información que posteriormente se presenta.

Para el año 1961, con base a lo expuesto por el directivo de la organización, el señor Esteban Alvarado, con el objetivo de lograr la reivindicación de los trabajadores de la electricidad de caracas, se crea la (FETRAELEC) en función de los intereses y derechos de los trabajadores de este sector.

A la fecha del año 1967, con el fin de reivindicar todos los derechos de los trabajadores de la industria farmacéutica, se instaura la Federación de Trabajadores de la Industria Químico Farmacéutico (FETRAMECO), según opiniones de la dirigente de la federación Marcela Máspero.

Para Noviembre del año 1971, según Jesús Acosta Presidente del Sindicato de empleados públicos del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (SEPIVIC) inician actividades, resaltando que son la organización sindical número uno (1) del Estado Miranda y

el número nueve (9) a nivel nacional, teniendo el primer contrato colectivo discutido en la administración pública.

Para la época del 23 de agosto del año 1978, 300 trabajadores recogieron sus firmas con el fin de atender las demandas diarias de los trabajadores, con el objetivo de convertirlas en soluciones, que se traduzcan en avances para la empresa del transporte en la ciudad de caracas, argumenta Orlando Marcano, directivo de (SITRAMECA).

El Sindicato Participativo de los Trabajadores del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales del Distrito Capital y Estado Miranda (SIPTRAIVSS-CAPITAL), según Williams Rangel Presidente de la organización, iniciaron actividades el 18 de Marzo de 2003, conforme al artículo 425 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, bajo el número de inscripción 167, en el folio 173. (Ver anexo B)

Con el fin de evitar que a los trabajadores se sobre exploten con políticas de empobrecimiento del empleo, se crea en el año 2003 (SINAFUM), siendo estos los argumentos de creación de la organización según el presidente, Orlando Pérez.

Según Orlando Chirinos Presidente de la Corriente Autónoma Revolucionaria en Defensa de los Trabajadores (CECURA), la organización nace el 18 de febrero de 2006, en el marco de una pugna política que tenían al interior del chavismo y al interior de la fuerza bolivariana de trabajadores.

Para el año 2006 según Jesús Escobar, inició actividades el Sindicato de Obreros del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (SODIVIC), ya que anteriormente a existía otro sindicato que llevaba por nombre SUTRAIVIC, que dio pie a una discordia de representatividad, es decir, de quién administraría el contrato colectivo próximo a discutir; fue así entonces, que ante la Inspectoría del Trabajo del Municipio Guaicaipuro, Estado Miranda, se solicitó ir a elecciones para determinar cuál sería la organización que debía representar a los trabajadores, quedando por mayoría SODIVIC.

En búsqueda de la recuperación de la dignidad de los trabajadores y la igualdad de todos, en el año 2006 se funda (SINTRAMUSEOS), según afirmaciones del miembro de la directiva de la organización el Sr Marcos Castillo.

La Federación Nacional de Trabajadores del Petróleo, del Gas, Similares (FUTPV), según José Bodas Secretario General, nace con el proceso electoral del primero (1ero) de Octubre de 2009, momento que por primera vez se realizan las elecciones sindicales de dicha federación.

En este sentido, a continuación presentaremos la información levantada mediante las entrevistas, manteniendo el orden de los objetivos planteados en esta investigación, así como el orden cronológico según el inicio de actividades de cada una de las organizaciones:

1.- Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS)

FETRAELEC:

> …si estamos inscritos y hemos estado en mora electoral por fallas en los libros de registros, estamos de acuerdo con el RNOS porque permite conocer que organizaciones están activas y los fines para los cuales fueron constituidas…

SEPIVIC:

> … muy sencillo, simplemente vimos los requisitos, que el principal requisito es actualizar los estatutos del sindicato. En ese sentido debo testificar que los estatutos tenían la data del año 71, es decir, estaban totalmente desactualizados, se fueron haciendo algunas correcciones en asambleas que se hacían legales, ya que las asambleas tenían un carácter legal, allí hicimos la modificación de los estatutos y los presentamos ante el Ministerio del Trabajo, sin ningún inconveniente lo aceptaron, eso fue hace como 2 años y hasta la fecha no nos han dicho nada… (IVIC, Agosto 2015).

SITRAMECA:

> …Eso uno lo hace en el Ministerio del Trabajo, claro que estamos solventes, lo hicimos sin ninguna traba. Hasta ahora nosotros no hemos tenido dificultades, en el RNOS ellos le ponen trabas a los que se van afiliar porque ellos piden una cierta cantidad de requisitos que si no los cumplen seguro los van a rechazar, hay muchos afiliados allí…

SIPTRAIVSS-CAPITAL:

> …el registro también tiene su historia eso a nivel del movimiento que hicieron los camaradas por que la ley contempla, la constitución y el reglamento de la ley orgánica del trabajo que ellos hicieran ese registro de los sindicatos , como hubo un choque de valores, la inspectoría se niega o no quieren aperturar porque están organizados, entonces ellos son como ese paradigma, nosotros tenemos el poder electoral, yo tengo esa autonomía no el poder electoral, no puedes ir para allá a pedir permiso sino para acá, se hizo un choque que inmediatamente con el apoyo y plataforma política vieron que estaban bien organizados ellos y le permitieron inscribirse en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo, eso es algo atípico pero nuestro expediente está allí y nosotros no podemos sacarlo de allí, ahí normalmente están los que son a nivel nacional pero esta un sectorial que es Caracas y Miranda que está allí colocada. Y tenemos más deliberancia, nosotros no tenemos que ir a inspectoría, nos saltamos un canal burocrático… voy directamente al jefe de los inspectores y ya no tengo que quedarme en la burocracia de las inspectorías, sabemos el trabajo que tienen los inspectores, lo vimos en una reunión en el Fuerte Tiuna, la falta de Recursos Humanos que tiene la inspectoría, los abogados redactores, los abogados ejecutores…
>
> …cuando nos inscribimos, los requisitos, hacer el acta, llamar a asamblea, todo eso esta aquí, todo está legalizado. Cuáles son los requisitos, la inscripción no la conformación de un sindicato ante el min del trabajo, acta de apertura, la recolección de firma de acuerdo a la cantidad de trabajadores, acta de que se convoco ese día y buscar unos estatutos que se adecuen a tu situación para ese momento, eso es lo que te pide la inspectoría del trabajo, y el min hace el evalúo de que se cumpla los requisitos que están en ley, ellos dan un lapso, puede ser un mes puede ser un año eso depende de la agilidad del sindicato, ellos te dan el auto la certificación y la inscripción, entonces así quedas inscrito con un numero como el RIF, y anualmente se debe actualizar el registro.. (Ver Anexo C). (IVSS, Agosto 2015).

SINAFUM:

> …si nos encontramos solventes y afiliados al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales….

CECURA:

> …pusieron un registro nacional de sindicato que viola abiertamente el convenio 87 de la OIT. En su artículo 3, coloquialmente te lo voy a decir, los trabajadores pueden organizarse como les da la gana y no tiene que pedirle permiso a nadie…

SODIVIC:

> …para crear un sindicato no es tan fácil primero hay que tener el apoyo del patrono y en el caso de nosotros, teníamos el apoyo del patrono en ese momento para crear el sindicato, pero si no tienes el apoyo del patrono es difícil…
>
> … A nosotros nos fue cuesta arriba para legalizar el sindicato, no encontramos a nadie que nos ayudara en Caracas, hasta que conseguimos a un señor que es de la CUTV, al final pudimos registrar el sindicato. Cuando se crea el sindicato y se logra registrar esa junta directiva que queda en acta constitutiva sigue rigiendo hasta que se hagan nuevas elecciones, eso fue lo que nos pasó, pero no podíamos reclamar ante inspectoría porque estábamos vencidos con las

elecciones por no estar legalizados con elecciones hasta el año pasado, ahora estamos legalizados con el registro nacional de sindicatos… (IVIC, Agosto 2015).

SINTRAMUSEOS:

…lo que puedo opinar es que dan demasiadas largas, son prácticamente saboteadores del proceso sindical porque son demasiado lentos de verdad hay sindicatos que están en mora no por culpa de los sindicatos sino por la ley de inspectoría que no da respuesta oportuna a los dirigentes sindicales o a la organización sindical, más bien lo que hacen es trancar para que no vayan a elecciones…

FUTPV:

..surgió una cosa bien concreta, para el momento existían 87 sindicatos que tenían que unificarse y por las divisiones dentro del PSUV ahora hay más de 137 sindicatos, es decir, que en vez de unificarse en las bases se atomizo todo este proceso, y se atomizo por el proceso que hay de la burocracia por las apetencias personales…

FETRAMECO:

…Actualmente estamos inscritos en el RNOS, solventes. Consideramos es una intervención abierta e injerencia del Gobierno en materia sindical. Otros 400 sindicatos actualmente están solicitando registro, hace más de dos años y no se los han otorgado. Todos los trámites administrativos están retrasados. No estamos de acuerdo con el RNOS.

2.- Huelgas sindicales

FETRAELEC:

…algunos conflictos son resueltos mediante diálogo, otros que no son resueltos, acudimos a huelga…

SEPIVIC:

…a partir del 2009 hacia acá en absoluto ha habido proceso. El proceso de conflicto debería hacerse a través del dialogo independientemente de quien este en el poder. Hemos tendido uno que otro percance mínimo.

…Diría que al principio de los 90 comenzó a tener prestancia el sindicato y hubo principalmente choque por eso. Hubo huelga porque principalmente es porque el director para la época quería acabar con el sindicato y eso provoco un impase fuerte que ha tenido la institución, eso duro aproximadamente 3 meses. Huelga fuerte para reconocer el sindicato y el contrato colectivo. Hicimos paralizaciones fuertes y marchas siempre por la lucha del presupuesto… (IVIC, Agosto 2015).

SITRAMECA:

> …ahora a nosotros se nos prohíbe ir a huelga, parar el sistema, todo ese tipo de cosas, si está prohibido. Para antes del 2.004 la huelga era por reivindicaciones, el sistema siempre ha funcionado bien, es un procedimiento muy complicado lo que necesita el metro de Caracas, hoy actualmente estamos llevando tres millones de personas diario que ha subido una barbaridad por el aumento del pasaje en camionetas. La gente se ha ido más hacia el metro, pero por supuesto que el sistema tiene sus fallas, porque eso es mecánico. Desde la convención colectiva dos mil ocho a dos mil once se podía hacer una huelga, pero ya no se puede, está prohibido…

SIPTRAIVSS-CAPITAL:

> …aquí hemos sido muy respetuoso con el tema de las huelgas, por costumbre aquí se iba muchas huelgas por costumbre, varias huelgas en el seguro, la última que solicito Pedro Natera, fue de 15 días y nos descontaron más de una semana, no nos pagaron la quincena, ya eso fue como en el 95 y eso estaba ajustado a derecho. Lo que pasa es que en el sector salud hay que respetar los lineamientos, no es que no puedes ir a huelga pero no puedes dejar la emergencia desasistida, tú no puedes dejar sin vigilancia a las estructuras has y unos servicios que no los puedes dejar. Para llegar a eso se tiene que respetar todo lineamiento, por lo menos nosotros agotamos la vía administrativa, introducimos reclamos en el min de trabajo, asamblea, todo eso, pero el ente responde antes de llegar a un conflicto que lo establece la LOPA. Para in a un conflicto de esta magnitud hay que agotar todas las instancias, y eso tiene unos lapsos y unos requisitos que si usted no cumple con esos requisitos esta raspado, puede ir botado y todos los trabajadores que asuman esta posición, uno porque esta protegido por fuero sindical pero quien no le proceden una calificación de despido, buscan la manera de botarlo… (IVSS, Agosto 2015).

SINAFUM:

> …utilizamos todos los mecanismos de la ley para hacer defender nuestros derechos…

CECURA:

> …Chávez en el 2010 hizo una ley pa nosotros reaccionaria, nosotros no revindicar esa ley… pero eso de mejorar algunas reivindicaciones laborales efectivamente las mejoraron pero era para tapar que iban a restringir grandes conquistas como la libertad sindical, como el derecho a la huelga, como los pliegos conflictivos, como el inspector hoy le dieron una discrecionalidad muy grande que el inspector te dice a ti, buen Fátima el pliego todavía no puede pasar a conflictivo, cuando en el pasado era el sindicato que discutía con sus trabajadores y no había necesidad de repetir otra asamblea…

SODIVIC:

> …Los problemas los hemos podido resolver con las autoridades del IVIC sin necesidad de ir a la inspectoría a introducir un pliego de peticiones para iniciar una huelga. Una sola vez empezando el sindicato introdujimos un pliego conciliatorio, pero las cuestiones se resolvieron y quedo todo bien en ese momento, alguna que otra demanda que han metido trabajadores particulares personales… (IVIC, Agosto 2015).

> …nos consideramos un buen sindicato y que tenemos una buena relación patrono-sindicato resolviendo los problemas lo más amigable que se pueda sin llegar a ir a insectoría… (IVIC, Agosto 2015).

SINTRAMUSEOS:

> …en el sector cultura huelgas no se han realizado, solo paralizaciones como dos veces, nunca hemos llegado a una huelga porque eso es lo último que debe llegar un sindicato siempre se han resuelto los problemas antes de llegar a huelga…

FUTPV:

> …Por la autonomía del movimiento sindical en el petróleo se ve muy claro la farsa la estafa que es este gobierno que se declara obrerista y antiimperialista y se declara un gobierno de los trabajadores y de los más pobres, entonces cuando vamos a hacer reclamos a PDVSA dicen no, están son decisiones del gobierno nacional nosotros no.
>
> …Indudablemente se desconoce se criminaliza, al no ser militante del PSUV me desconoce como representante de los trabajadores yo no puedo estar en la áreas yo no puedo hacer reclamos. Los reclamos que hacemos es en los portones y es por la fuerza… (FUTPV, 26 Agosto 2015)

FETRAMECO:

> … No hay ningún paso de la ley para resolver los conflictos, es letra muerta, la inspectoría del trabajo no recibe pliegos conflictivos, ni pliegos conciliatorios, los reclamos son ordenados, las huelgas no son libremente permitidas y la mayoría de los casos acude a tribunales, la respuesta que se recibe es retraso procesal, impunidad absoluta en patronos públicos y privados, negación de justicia, al no utilizar los mecanismos de la ley.

3.- Elecciones sindicales (mora electoral)

FETRAELEC:

> …se desarrollan bajo la supervisión del CNE, para garantizar el cumplimiento de las mismas...

SEPIVIC:

> … No se pudo llevar a cabo las elecciones y ahorita se está declarando la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia, dando la orden para que el Consejo Nacional Electoral definitivamente por fin tomara cartas en el asunto, para que se hiciera la asamblea para nombrar la comisión electoral que va a escoger la próxima junta directiva de este sindicato. El principal problema ha sido la indefinición existente por un vacío legal, en mi opinión, entre quien realmente regiría las elecciones del sindicato, si era el Ministerio del Trabajo o era el Consejo Nacional Electoral. Cuando uno se dirigía al Consejo Nacional Electoral decían que no, que era el Ministerio del Trabajo, si te dirigías al Ministerio del Trabajo entonces te decían que no, que era en el Consejo Nacional Electoral, es decir, que cualquier

vía que se utilizo para solventar la situación no tuvimos respuesta alguna legal, y la parte de indiferencia departe nuestra, es que no se hizo lo suficientemente conducente para presionar porque yo era de una opinión y otra gente de esta agrupación era de otra opinión, y esas opiniones como eran contrarias finalmente no hizo que se lograra el objetivo que era las elecciones eso lo único que hizo fue que se fueron por la parte más larga, introduciendo elementos hasta un amparo inclusive en Tribunal Superior de Justicia y eso trajo como consecuencia que aquí no hay quien decida, afortunadamente, pero eso es mucho más reciente, el Consejo Nacional Electoral a través de una decisión de la misma Sala del Tribunal Supremo de Justicia, dictamino que efectivamente iba a ser la sala, en ese sentido lo complico pero lo complico a buena forma, porque la Sala Electoral dictamino que son ellos que finalmente definen los procesos electorales, y que son ellos los que deben orientar todo lo referente a las elecciones en concordancia a los estatutos de los respectivos sindicatos y de las federaciones si fuera el caso o de los gremios, y de esa manera quedo aclarada por una decisión de la Sala Electoral de la Cohorte Suprema de Justicia. En ese ínterin mientras salía eso, unos meses posterior a ello fue que salió la decisión que se introdujo por parte de los trabajadores del IVIC para que entonces se llevara a cabo las elecciones, eso le da un peso mayor, el Consejo Nacional Electoral tiene 60 días para llamar a unas elecciones, a una asamblea para que esa asamblea de trabajadores escoja entonces la comisión electoral que regiría ese proceso. Nos encontramos en este proceso desde el año 2008… (IVIC, Agosto 2015).

SITRAMECA:

…desde el dos mil cuatro a dos mil quince hemos estado solventes con las elecciones sindicales…

SIPTRAIVSS-CAPITAL:

…ese es otro mecanismo, porque el mismo consejo electoral a través de la sala que se encarga de la parte electoral sindical, colegio, federaciones, ellos tienen sus parámetros de acuerdo a lo que establece la ley, ellos te dan los parámetros, y tenemos que tener nuestra comisión electoral, que no es la misma junta directiva del sindicato, es una comisión electoral que tiene la autonomía que se la da la ley para todos los procesos electorales, de revocatoria, de afiliaciones, para las elecciones sindicales, entonces ellos van toman esos parámetros y nos los trae para que todo eso se de.

Cómo vas tú al CNE, mira mi período se me venció, entran en mora, de acuerdo al registro que tengan, mira ya tienes que ir a lecciones de acuerdo a lo que establece la ley. Vas al CNE y ellos te dan los parámetros, tienes que llamar a una asamblea una primera una segunda, una tercera hasta que haya quórum, entonces se escoge cinco, siete u ocho, una secretaria, los demás suplentes, luego tienes que llevar las firmas, tienes que llevar la copia certificada de min del trabajo actualizada, tienes que solicitarla con tiempo, expones al min del trabajo que vas a un proceso electoral y ellos te lo certifican, con esa certificación, usted va al CNE, en el CNE van a decir ¿ya hizo la asamblea? Haga la asamblea, nombre la comisión electoral que sea electa en asamblea por los trabajadores dependiendo de la cantidad de los trabajadores. La comisión electoral conforma su equipo, ese equipo nombra su secretaria, y empiezan ya a recibir los lineamientos por decirlo así del Consejo Nacional Electoral , que es la sala que se encarga de regir, vigilar o certificar las elecciones de los sindicatos de base, federación… (IVSS, Agosto 2015).

Eso se lleva desacuerdo a un cronograma, eso tiene un cronograma de elección electoral, te dan fechas, de la fecha tal a la fecha tal y van agotando los lapsos, que si las inscripciones que si colocar el listado en sitio visible, que la gente se revise, toda esa data, son como 26 pasos con fechas y todos, usted no puede saltarse de esa fecha ni de esos lapsos porque tu constantemente te están citando al CNE para hacerte la revisión de la tarea. Cuál es el objetivo de esto, el CNE lo que hace es darte el apoyo técnico, de manera que a la larga, al final no vaya haber ningún tropiezo de que vaya a venir Williams a querer impugnar el proceso, usted impugna ante el CNE, el trabajador impugna ante la Comisión electoral cualquier irregularidad que usted considere que hay que ha viciado…

..si usted no está al día usted no tiene derecho de discutir nada, ni de meterse en problema, ni de estar defendiendo a nadie… si el sindicato no está activo usted no puede administrar, que usted quiere introducir un pliego conflictivo ante el ministerio, te lo aceptan pero eso no va pal baile, y ante el patrón menos…

SINAFUM:

…el proceso electoral se desarrolla mediante la programación y revisión del Consejo Nacional Electoral de los libros electorales, en las votaciones participan afiliados así como tienen permitido formar parte de estas los jubilados del área…

CECURA:

…el CNE te hace hasta el cronograma, eso es una violación abierta al 97 y al 98, Convenio suscrito por Venezuela por cierto en la OIT y ratificado desde el año 81, en el 48 y 49 aparecieron los Convenios, entonces tú te dirías por qué desde ese momento y es apenas en el 82 que Luis Herrera si mal no recuerdo es que se ratifica, bueno porque los sindicalistas eran Adecos y Copeyanos, la CTV era Adeca y Copeyana, entonces para ellos no había necesidad porque aquí no iba haber huelga ni nada de eso y los sindicatos lo hacían ellos, esa es la razón fundamental por qué tardemente ratificaron eso...

SODIVIC:

…las últimas elecciones se hicieron el 30 de junio del 2014. Ya hace un año que hicimos las elecciones, ya las próximas serían para el 30 de junio de 2017…

…A los 90 días de estar reelegidos se debe entregar a la insectoría la actualización de nómina, cantidad de afiliados y monto del dinero aportado por los trabajadores a la organización sindical… (IVIC, Agosto 2015).

SINTRAMUSEOS:

…se llevan a cabo las elecciones con el CNE con tres planchas, los integrantes votan por su mejor opción y esos votos van al CNE, quien es el encargado de dar los resultados…

FUTPV:

…un caso concreto que la federación se venció el primero (1ero) de octubre, el período de 5 años en el 2014 y hasta la fecha no hay elecciones. Un agravante es que el primero (1ero) de octubre de 2015 vence la convención colectiva y en consecuencia está en un limbo como dicen, si se va a discutir o no, ahora el gobierno tiene esta federación intervenida…

> …antes las federaciones escogían las comisión electoral más allá de que denunciaban que había fraude y todo eso, pero esos son cosas inherentes al movimiento sindical, hoy esta vencida esta en mora electoral y hasta la fecha no hay elecciones, hemos hecho gira y exigido las elecciones en los portones y no ha sido posible, en un canal de televisión en los medios de comunicación, a wil Rangel le hicieron esa pregunta y él dijo que él estaba dispuesto a las elecciones, pero estamos esperando por el CNE, es concreto la orden del gobierno que es precisamente no hacer las elecciones de las…
>
> …nosotros estamos luchando, movilizando y exigiendo las elecciones de la FUTPV, de esta federación que es la principal federación de este país, bueno para luchar por la autonomía, por la democracia, que los trabajadores elijan sus dirigentes , nosotros luchamos por la democratización del movimiento sindical por la autonomía del movimiento sindical y para rescatar esa herramienta, que es la herramienta conjunto de la clase trabajadora indistintamente cual es el programa que defiende un trabajador y de su convicción política el sindicato es el que lucha por los derechos de los trabajadores…

FETRAMECO:

> … Las elecciones de desarrollan con el fin de escoger el comité ejecutivo nacional y todos sus órganos. Se desarrollan de forma pacífica, No hemos en FETRAMECO presentado mora electoral.

4.- Negociación colectiva (discusión del Contrato Colectivo)

FETRAELEC:

> …el incumplimiento de la convención colectiva entre los mismos trabajadores, perjudica porque algunos no son resueltos por falta de presupuesto o disposición a solucionarlos. En el año 2012, estaba siendo violado el derecho a la participación, no se hicieron las elecciones, la organización sindical no estaba legitimada para discutir su convención colectiva…

SEPIVIC:

> …tenemos la convención colectiva, que no es la primera, pero debe ser la tercera según lo que dice allí en la contratación colectiva, esta es la cuarta, y es la que ahorita se mantiene y está actualmente en proceso de acomodo, producto de la inoperancia misma de la misma junta directiva de la cual pertenezco…(IVIC, Agosto 2015).

SITRAMECA:

> …han sido muy diferentes las discusiones de negociación colectiva, porque hay unas que las tienen que hacer con fuego, fuego significa paro, amotinar a los trabajadores para que se pueda conseguir la reivindicación, no es dándose besos ni mucho menos…

SIPTRAIVSS-CAPITAL:

> …La última convención colectiva discutida fue en Julio del año 2012, en el 97 hubo un vacio hasta el 2004 por el conflicto a nivel jurídico que se dio con el nuevo paradigma constitucional y los estatus de la derogada constitución del 97…
>
> **...** Vamos al contrato de lo macro a lo micro.. Para que entiendas. Se reúnen todos los sindicatos afiliados a la federación, cada sindicato está en la potestad o en la obligación de presentar mejoras de estas clausulas, hacemos mesas de trabajo y se aprueba democráticamente y se hace la unificación a un solo proyecto de contratación colectiva. Se llama a asamblea, todos los sindicatos están en la obligación de llamar a asamblea, para solicitarle a cada trabajador, con la firma para entregar el proyecto de contratación colectiva, eso tiene unos lapsos, un plan de trabajo donde se recoge la información… se establece una fecha para recolectar las firmas a nivel nacional, se entrega el proyecto ante el ministerio del trabajo, con un oficio, todo bien bonito, tres ejemplares, todas las firmas que se puedan entregar ante el ministerio del trabajo se entregan. El ministerio recibe la invitación a la discusión y eso lo evalúan y le hacen todas las correcciones habías y por haber en el contrato colectivo… todo eso tiene un trabajo, un proceso.
>
> …Una vez que culmina la revisión, el ministerio del trabajo saca una gaceta ministerial donde llama y publica en prensa el día que se da la instalación de mesa de discusión de la contratación colectiva. Eso sale en gaceta ministerial… (IVISS, Agosto 2015).

SINAFUM:

> …en SINAFUM hacemos reuniones con educadores de cada Estado, para recibir propuestas de mejoras en la condición de vida y de trabajo de los empelados. Las planteamos, luego unificamos, para inmediatamente proceder a discutirlas. La invitación es por prensa, las reuniones se hacen por Municipios y es dirigido por una persona escogida mediante votación. En líneas generales, la negociación procede porque casi todos los miembros tienen los mismos intereses…

CECURA:

> …el Hospital Universitario tiene 21 años, que no discutieron más nunca su contrato colectivo, el contrato marco de los trabajadores de la Administración Pública el ultimo, yo participe, fue el 4 o 6 de diciembre del 2004, ahora el derecho a discutir contratación colectiva en la declaración de los derechos humanos, está ahí, es un derecho humano y estos tipos le echan el cuento a todo el mundo y le dicen a todo el mundo con el perdón de tu cara, los más arrechos del mundo, lo que más quieren a los trabajadores, lo que respetan…

SODIVIC:

> …ahorita estamos en una nueva propuesta, está en mano de las autoridades del IVIC para que le hagan su estudio de costo y luego empezar la discusión. No discutíamos contrato desde año 2006 por muchos problemas que existieron en el país y se nos había trancado un poco la situación para discutir el contrato, ahorita estamos logrando otra nueva contratación colectiva y las autoridades están muy atentas… (IVIC, Agosto 2015).

> …Tenemos 6 años aproximadamente que no discutimos contrato, en el momento de la discusión de esa contratación no hubo ningún problema, para ese momento teníamos 13 o 14 años que no discutíamos contrato colectivo, porque el último contrato que se había discutido creo que fue en el año 1991 o 1993 para cuando se logró discutir la contratación colectiva del año 2007. En ese momento las autoridades no pusieron mucha oposición a la discusión… (IVIC, Agosto 2015).

SINTRAMUSEOS:

> …cuando se está en mora, se tiene derecho a discutir contrataciones colectivas, eso nunca se vence lo que se vence es el periodo del sindicato, nosotros estamos vigentes porque la ley nos da un año para ir a elecciones, pero estamos ahorita esperando por los estatutos nuevos que se ingresaron en el Ministerio de Trabajo y estamos bajo presión, los sindicatos de trabajadores están discutiendo eso directamente con la inspectoría de trabajo a los nuevos estatutos que todavía no han dado respuesta…

FUTPV:

> …un gobierno que se dice obrerista que nosotros decimos claramente que es una estafa, se dice anti-imperialista o socialista, vemos que es un gobierno profundamente anti-sindicatos, profundamente anti-obreros, y en qué se expresa eso que yo estoy hablando, algo bien concreto que se persiguen a los dirigentes sindicales, no discuten convención colectiva…
>
> …el gobierno tiene una relación con el movimiento sindical petrolero donde saben que el trabajador petrolero tiene sentido de pertinencia con su contrato que se moviliza y pelea este. Más allá de esto te digo que se han retardado pero con la corriente CECURA, hemos hecho asambleas hemos hecho movimientos, nos han disparado, hemos ido presos. El gobierno ha firmado contrato colectivos por un lado pero por el otro desconoce el ochenta por ciento (80%) y nosotros decimos que no es una discusión, sino una entrega en el sentido que solo se va… yo soy secretario de la FUTPV y el no militar en el PSUV no puedo ir a discutir contrato colectivo, hay un presidente que es Wil Rangel que es militante del PSUV y sus dirigentes sindicales del PSUV son los que discuten…
>
> .. en lo concreto se han discutido contratos colectivos más allá de que hayan tenido 18 meses o 2 años de retardo. PDVSA desconoce ochenta por ciento (80%) de esas contrataciones colectivas ese es el problema, discute pero no cumplen…

FETRAMECO:

> … El proceso de negociación colectiva, abarca todos los laboratorios farmacéuticos y casas de representación, se discute cada dos años y medio. Por el retraso del ministerio la discusión se retrasó por un año y medio, lo que ocasiono que los patronos tuvieran que pagar altas cantidades de dinero por retro activo, de las causas aprobadas fuera de fecha.

En este sentido, es importante acotar que durante las entrevistas, surgieron temas de gran importancia sobre la violación a la libertad sindical que en el presente estudio no se tomaron como objetivos. Tal es el caso de CECURA, que durante su intervención comento que:

> …hoy los medio de comunicación no informan y esto pasa cotidianamente en el movimiento sindical…
>
> …el gobierno tiene una política de corromper al movimiento sindical. Lo compra, le da privilegios, lo manda por fuera o le da una misión vivienda. Hay muchos trabajadores que terminan votando por un sindicalero del Gobierno, porque le da miedo, tiene temor, de que lo descubran y luego lo boten, ese es otro de los aspectos, el de persecución…

De igual forma SUTRAIVSS-CAPITAL, acuso con base a la persecución sindical, la situación que vive el sindicato de obreros de la construcción (SUTIC):

> … los ingenieros tienen miedo le caen los colectivos, le caen gente armada, secuestro, posiciones… Crearon de eso un vicio… (IVSS, Agosto 2015).

CAPITULO VI
ANALISIS DE RESULTADOS

Como se señaló en el Marco Metodológico de esta Investigación, para responder a los objetivos planteados en la misma, se estableció como estrategia metodológica realizar diez (10) entrevistas a miembros de los sindicados ubicados en el Distrito Metropolitano de Caracas. Los cuales fueron: el Sindicato de empleados públicos del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (SEPIVIC), Sindicato de Obreros del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (SODIVIC), Federación Nacional de Trabajadores del Petróleo, del Gas, Similares (FUTPV), Corriente Autónoma Revolucionaria en Defensa de los Trabajadores (SECURA), Sindicato Participativo de los Trabajadores del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales del Distrito Capital y Estado Miranda (SIPTRAIVSS-CAPITAL), Sindicato de trabajadores del Metro de Caracas (SITRAMECA), Sindicato Unitario del Magisterio del Estado (SINAFUM), Federación de la Industria Eléctrica de Venezuela (FETRAELEC), Sindicato Nacional de trabajadores de Museos (SINTRAMUSEOS), Federación de Trabajadores de la Industria Químico Farmacéutico (FETRAMECO).

De esa forma los representantes sindicalistas dieron su opinión sobre: 1) cómo se desarrolló el proceso de afiliación y registro, en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, 2) El número de huelgas desarrolladas en el período de estudio 2009-2012, y el proceso para llevarla a cabo 3) Cómo ha sido el proceso de elecciones sindicales, específicamente mora electoral; y por último, 4) Cómo ha sido el proceso de negociación colectivas de dichos sindicatos. Todos esos aspectos, los cuales constituyen la esencia de los objetivos específicos, se orientan hacia el objetivo general de este estudio como es: determinar Cómo el ordenamiento jurídico venezolano ha garantizado la protección a la actividad sindical específicamente en el proceso de afiliación y registro en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, huelga, mora electoral y de la negociación colectiva, desde el año

2009 hasta el año 2012, específicamente en las organizaciones sindicales públicas del Distrito Metropolitano de Caracas.

En este sentido, con base a la información recolectada mediante las entrevistas, se encontraran los análisis en función de la libertad sindical:

1.- Análisis de resultados correspondientes a la Afiliación Sindical, Registro Nacional de Organizaciones Sindicales

Al registro sindical se la han formulado objeciones por su rigidez e intervención burocrática que restringe la libertad sindical en el proceso de afiliación sindical, cuando internacionalmente bajo el Convenio 87 de la OIT, no se debe restringir o someter a requisitos legales el derecho a la sindicación.

Las organizaciones sindicales entrevistadas comentaron con base al Registro Nacional de Sindicatos:

FETRAELEC:

> …si estamos inscritos y hemos estado en mora electoral por fallas en los libros de registros, estamos de acuerdo con el RNOS porque permite conocer que organizaciones están activas y los fines para los cuales fueron constituidas…

SEPIVIC:

> … muy sencillo, simplemente vimos los requisitos, que el principal requisito es actualizar los estatutos del sindicato. En ese sentido debo testificar que los estatutos tenían la data del año 71, es decir, estaban totalmente desactualizados, se fueron haciendo algunas correcciones en asambleas que se hacían legales, ya que las asambleas tenían un carácter legal, allí hicimos la modificación de los estatutos y los presentamos ante el Ministerio del Trabajo, sin ningún inconveniente lo aceptaron, eso fue hace como 2 años y hasta la fecha no nos han dicho nada… (IVIC, Agosto 2015).

SITRAMECA:

> …Eso uno lo hace en el Ministerio del Trabajo, claro que estamos solventes, lo hicimos sin ninguna traba. Hasta ahora nosotros no hemos tenido dificultades, en el RNOS ellos le ponen trabas a los que se van afiliar porque ellos piden una cierta cantidad de requisitos que si no los cumplen seguro los van a rechazar, hay muchos afiliados allí…

SIPTRAIVSS-CAPITAL:

> …el registro también tiene su historia eso a nivel del movimiento que hicieron los camaradas porque la ley contempla, la constitución y el reglamento de la ley orgánica del trabajo que ellos hicieran ese registro de los sindicatos , como hubo un choque de valores, la inspectoría se niega o no quieren aperturar porque están organizados, entonces ellos son como ese paradigma, nosotros tenemos el poder electoral, yo tengo esa autonomía no el poder electoral, no puedes ir para allá a pedir permiso sino para acá, se hizo un choque que inmediatamente con el apoyo y plataforma política vieron que estaban bien organizados ellos y le permitieron inscribirse en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo, eso es algo atípico pero nuestro expediente está allí y nosotros no podemos sacarlo de allí, ahí normalmente están los que son a nivel nacional pero esta un sectorial que es Caracas y Miranda que está allí colocada. Y tenemos más deliberancia, nosotros no tenemos que ir a inspectoría, nos saltamos un canal burocrático… voy directamente al jefe de los inspectores y ya no tengo que quedarme en la burocracia de las inspectorías, sabemos el trabajo que tienen los inspectores, lo vimos en una reunión en el Fuerte Tiuna, la falta de Recursos Humanos que tiene la inspectoría, los abogados redactores, los abogados ejecutores…
>
> …cuando nos inscribimos, los requisitos, hacer el acta, llamar a asamblea, todo eso esta aquí, todo está legalizado. Cuáles son los requisitos, la inscripción no la conformación de un sindicato ante el min del trabajo, acta de apertura, la recolección de firma de acuerdo a la cantidad de trabajadores, acta de que se convocó ese día y buscar unos estatutos que se adecuen a tu situación para ese momento, eso es lo que te pide la inspectoría del trabajo, y el min hace el evalúo de que se cumpla los requisitos que están en ley, ellos dan un lapso, puede ser un mes puede ser un año eso depende de la agilidad del sindicato, ellos te dan el auto la certificación y la inscripción, entonces así quedas inscrito con un numero como el RIF, y anualmente se debe actualizar el registro..

SINAFUM:

> …si nos encontramos solventes y afiliados al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales….

SECURA:

> …pusieron un registro nacional de sindicato que viola abiertamente el convenio 87 de la OIT. En su artículo 3, coloquialmente te lo voy a decir, los trabajadores pueden organizarse como les da la gana y no tiene que pedirle permiso a nadie…

SODIVIC:

> …para crear un sindicato no es tan fácil primero hay que tener el apoyo del patrono y en el caso de nosotros, teníamos el apoyo del patrono en ese momento para crear el sindicato, pero si no tienes el apoyo del patrono es difícil…
>
> … A nosotros nos fue cuesta arriba para legalizar el sindicato, no encontramos a nadie que nos ayudara en Caracas, hasta que conseguimos a un señor que es de la CUTV, al final pudimos registrar el sindicato. Cuando se crea el sindicato y se logra registrar esa junta directiva que queda en acta constitutiva sigue rigiendo hasta que se hagan nuevas elecciones, eso fue lo que nos pasó, pero no podíamos reclamar ante inspectoría porque estábamos vencidos con las

> elecciones por no estar legalizados con elecciones hasta el año pasado, ahora estamos legalizados con el registro nacional de sindicatos… (IVIC, Agosto 2015).

SINTRAMUSEOS:

> …lo que puedo opinar es que dan demasiadas largas, son prácticamente saboteadores del proceso sindical porque son demasiado lentos de verdad hay sindicatos que están en mora no por culpa de los sindicatos sino por la ley de inspectoría que no da respuesta oportuna a los dirigentes sindicales o a la organización sindical, más bien lo que hacen es trancar para que no vayan a elecciones…

FUTPV:

> ..surgió una cosa bien concreta, para el momento existían 87 sindicatos que tenían que unificarse y por las divisiones dentro del PSUV ahora hay más de 137 sindicatos, es decir, que en vez de unificarse en las bases se atomizo todo este proceso, y se atomizo por el proceso que hay de la burocracia por las apetencias personales…

FETRAMECO:

> …Actualmente estamos inscritos en el RNOS, solventes. Consideramos es una intervención abierta e injerencia del Gobierno en materia sindical. Otros 400 sindicatos actualmente están solicitando registro, hace más de dos años y no se los han otorgado. Todos los trámites administrativos están retrasados. No estamos de acuerdo con el RNOS.

Una vez retomadas las opiniones emitidas por los diferentes dirigentes sindicales respecto al RNOS, podemos decir que independientemente de la inclinación política o visión de la organización, se evidencia claramente que el Estado interviene en el accionar sindical al solicitar de manera obligatoria su registro, que resulta ser un control, para poder ejercer actividades libremente.

Es así como dicho Registro (RNOS), viola en primera instancia el Convenio número 87 sobre libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación, específicamente el artículo 3, numeral 2, que versa:

> 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

En este sentido es importante resaltar que la libre actividad sindical es

> Un derecho humano, cuyo aspecto más importante es la posibilidad de organizarse para la defensa de los derechos laborales. Es un derecho de las personas, que abarca a las trabajadoras y trabajadores asalariados, a los autónomos o independientes, a las personas desempleadas y a las jubiladas y jubilados. (Manual para la acción sindical, 2013, p.9).

Esta afirmación ayuda a comprender la trascendencia del derecho del que goza todo trabajador para afiliarse y organizarse para la defensa de sus derechos laborales y el hecho de que por ningún motivo este privilegio debe ser vulnerado.

> "El Estado velará para que no se ejerza sobre los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales, ninguna restricción o presión en su funcionamiento, ni discriminación que atente contra el derecho a la participación democrática y protagónica de los trabajadores y las trabajadoras, que garantiza la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela". (Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, Gaceta Oficial número: 6.076. Mayo 2012).

La LOTTT en el artículo previamente mencionado, establece la intención del Estado, de no restringir ni colocar trabas para la afiliación sindical o permanencia en la organización de los trabajadores, así como de no establecer mecanismos que puedan retrasar los procesos de funcionamiento y para la libre afiliación sindical.

En este sentido el RNOS, corroborando la practica antisindical, los miembros del sindicato FETRAELEC argumentan que no fue un proceso rápido, por fallas en los libros el proceso de registro, resulto ser lento y tardío, SIPTRAIVSS-CAPITAL y FUTPV el tema de la burocracia en los registros ocasiono retrasos e inconvenientes de fecha para iniciar sus actividades, SODIVIC y SINTRAMUSEOS argumentan es un proceso que genera trabas y trabajo innecesario a los miembros del sindicato, para FETRAMECO es un rotundo caso de intervención e injerencia del Estado en las acciones sindicales.

Con base a los argumentos mencionados y las experiencias de los sindicalistas, podemos inferir que el Estado no está garantizando uniformidad en la legislación laboral, al establecer prácticas que van contra el Artículo 357 de la Ley Orgánica del Trajo y el Convenio 87 de la OIT, ya que el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS) impone requisitos anti democráticos de entera obligación, para que las organizaciones sindicales puedan seguir llevando a cabo sus actividades.

2.- Análisis de resultados correspondientes a las Huelgas Sindicales

El ejercicio de la huelga es un proceso legal, siendo el medio por el cual los trabajadores alcanzan reivindicaciones económicas, al no poder hacerlo mediante la

negociación. Dicho esto, la realidad de las huelgas sindicales en Venezuela no se ajusta a lo que versa la legislación laboral, por lo tanto:

FETRAELEC:

> …algunos conflictos son resueltos mediante diálogo, otros que no son resueltos, acudimos a huelga…

SEPIVIC:

> …a partir del 2009 hacia acá en absoluto ha habido proceso. El proceso de conflicto debería hacerse a través del dialogo independientemente de quien este en el poder. Hemos tendido uno que otro percance mínimo.
>
> …Diría que al principio de los 90 comenzó a tener prestancia el sindicato y hubo principalmente choque por eso. Hubo huelga porque principalmente es porque el director para la época quería acabar con el sindicato y eso provoco un impase fuerte que ha tenido la institución, eso duro aproximadamente 3 meses. Huelga fuerte para reconocer el sindicato y el contrato colectivo. Hicimos paralizaciones fuertes y marchas siempre por la lucha del presupuesto… (IVIC, Agosto 2015).

SITRAMECA:

> …ahora a nosotros se nos prohíbe ir a huelga, parar el sistema, todo ese tipo de cosas, si está prohibido. Para antes del 2.004 la huelga era por reivindicaciones, el sistema siempre ha funcionado bien, es un procedimiento muy complicado lo que necesita el metro de Caracas, hoy actualmente estamos llevando tres millones de personas diario que ha subido una barbaridad por el aumento del pasaje en camionetas. La gente se ha ido más hacia el metro, pero por supuesto que el sistema tiene sus fallas, porque eso es mecánico. Desde la convención colectiva dos mil ocho a dos mil once se podía hacer una huelga, pero ya no se puede, está prohibido…

SIPTRAIVSS-CAPITAL:

> …aquí hemos sido muy respetuoso con el tema de las huelgas, por costumbre aquí se iba muchas huelgas por costumbre, varias huelgas en el seguro, la última que solicito Pedro Natera, fue de 15 días y nos descontaron más de una semana, no nos pagaron la quincena, ya eso fue como en el 95 y eso estaba ajustado a derecho. Lo que pasa es que en el sector salud hay que respetar los lineamientos, no es que no puedes ir a huelga pero no puedes dejar la emergencia desasistida, tu no puedes dejar sin vigilancia a las estructuras has y unos servicios que no los puedes dejar. Para llegar a eso se tiene que respetar todo lineamiento, por lo menos nosotros agotamos la vía administrativa, introducimos reclamos en el min de trabajo, asamblea, todo eso, pero el ente responde antes de llegar a un conflicto que lo establece la LOPA. Para in a un conflicto de esta magnitud hay que agotar todas las instancias, y eso tiene unos lapsos y unos requisitos que si usted no cumple con esos requisitos esta raspado, puede ir botado y todos los trabajadores que asuman esta posición, uno porque está protegido por fuero sindical pero quien no le proceden una calificación de despido, buscan la manera de botarlo…

SINAFUM:

> …utilizamos todos los mecanismos de la ley para hacer defender nuestros derechos…

CECURA:

> …Chávez en el 2010 hizo una ley pa nosotros reaccionaria, nosotros no revindicar esa ley… pero eso de mejorar algunas reivindicaciones laborales efectivamente las mejoraron pero era para tapar que iban a restringir grandes conquistas como la libertad sindical, como el derecho a la huelga, como los pliegos conflictivos, como el inspector hoy le dieron una discrecionalidad muy grande que el inspector te dice a ti, buen Fátima el pliego todavía no puede pasar a conflictivo, cuando en el pasado era el sindicato que discutía con sus trabajadores y no había necesidad de repetir otra asamblea…

SODIVIC:

> …Los problemas los hemos podido resolver con las autoridades del IVIC sin necesidad de ir a la inspectoría a introducir un pliego de peticiones para iniciar una huelga. Una sola vez empezando el sindicato introdujimos un pliego conciliatorio, pero las cuestiones se resolvieron y quedo todo bien en ese momento, alguna que otra demanda que han metido trabajadores particulares personales…
>
> …nos consideramos un buen sindicato y que tenemos una buena relación patrono-sindicato resolviendo los problemas lo más amigable que se pueda sin llegar a ir a insectoría… (IVIC, Agosto 2015).

SINTRAMUSEOS:

> …en el sector cultura huelgas no se han realizado, solo paralizaciones como dos veces, nunca hemos llegado a una huelga porque eso es lo último que debe llegar un sindicato siempre se han resuelto los problemas antes de llegar a huelga…

FUTPV:

> …Por la autonomía del movimiento sindical en el petróleo se ve muy claro la farsa la estafa que es este gobierno que se declara obrerista y antiimperialista y se declara un gobierno de los trabajadores y de los más pobres, entonces cuando vamos a hacer reclamos a PDVSA dicen no, están son decisiones del gobierno nacional nosotros no.
>
> …Indudablemente se desconoce se criminaliza, al no ser militante del PSUV me desconoce como representante de los trabajadores yo no puedo estar en la áreas yo no puedo hacer reclamos. Los reclamos que hacemos es en los portones y es por la fuerza… (FUTPV, 26 Agosto 2015)

FETRAMECO:

> … No hay ningún paso de la ley para resolver los conflictos, es letra muerta, la inspectoría del trabajo no recibe pliegos conflictivos, ni pliegos conciliatorios, los reclamos son ordenados, las huelgas no son libremente permitidas y la mayoría de los casos acude a

> tribunales, la respuesta que se recibe es retraso procesal, impunidad absoluta en patronos públicos y privados, negación de justicia, al no utilizar los mecanismos de la ley.

El ejercicio de la huelga consiste en la "Interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta" (RAE, 2012). La huelga es una de las acciones, que los trabajadores emplean cuando no son escuchados por sus patronos, no obtienen soluciones en su lugar de trabajo o no alcanzan una conciliación, mediante el proceso de negociación.

En este sentido, las respuestas recolectadas por medio de la entrevista, seis (6) sindicatos acuden a huelga cuando no encuentran soluciones a sus conflictos, es un caso positivo porque tienen la posibilidad de ejercer su derecho, aunque evitan en lo posible llegar a tramitar la huelga y quedarse en la gestión de un pliego conflictivo. Tales organizaciones son: FETRAELEC, SIPTRAIVSS-CAPITAL, SINAFUM, SEPIVIC, FUTPV, FETRAMECO.

Así mismo, se presentan opiniones de dos (2) organizaciones que argumentan que nunca han ido a huelga porque es lo último que harían en caso de resolver un conflicto, siempre han encontrado una solución efectiva, es el tema para SINTRAMUSEOS y SODIVIC.

Por último, encontramos el caso relevante del sindicato SITRAMECA, el cual argumenta por el hecho de ser una empresa de seguridad de Estado, que en el año 2004 y por la relevancia del sistema en el que laboran, se les está prohibido ejercer el proceso de huelga; y la opinión de CECURA, el cual expone de manera clara que la Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT) se hizo con la intención de restringir el derecho a la huelga, como de los pliegos conflictivos, y que actualmente el inspector del trabajo tiene discrecionalidad para determinar si el pliego conflictivo que está introduciendo una organización sindical ante la inspectoría del trabajo, pasa o no a conflictivo

En este sentido, se evidencia la violación del Artículo 486 de la LOTTT, el cual establece que:

> …Se permitirá la presencia colectiva de trabajadores y trabajadoras en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga.

> El derecho a la huelga podrá ejercerse en los servicios públicos cuando su realización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones.

Tales argumentos, llaman la atención, por el hecho de un grupo de sindicatos puedan llevar a cabo una huelga y el resto de la muestra del estudio le sea violado su derecho a organizarse y ejecutar una huelga. Nuevamente este aspecto revela el hecho de que las bases de la libertad sindical están fundamentadas sobre la desigualdad, principalmente por inclinación política.

3.- Análisis de resultados correspondientes a las Elecciones Sindicales (mora electoral)

La intervención del Estado en el accionar sindical ha tenido su mayor expresión en el proceso sindical electoral. Desde el año 1999, con la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se previó el control, organización y supervisión del proceso electoral por parte del Consejo Nacional Electoral (CNE), momento desde el cual las organizaciones sindicales han enfrentado obstáculos para llevar a cabo dicho proceso. La mayoría de las veces, la mora sindical se genera por la imposibilidad de cumplir con todos requisitos que impone el CNE. (Manual para la acción sindical, 2013).

En este sentido, se puede decir que dicho proceso electoral se traduce en inconvenientes y retrasos para que los sindicatos ejerzan sus actividades, imposibilitando al libre ejercicio sindical, lo cual se constata a partir de las respuestas de los participantes de este estudio.

FETRAELEC:

> …se desarrollan bajo la supervisión del CNE, para garantizar el cumplimiento de las mismas...

SEPIVIC:

> … No se pudo llevar a cabo las elecciones y ahorita se está declarando la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia, dando la orden para que el Consejo Nacional Electoral definitivamente por fin tomara cartas en el asunto, para que se hiciera la asamblea para nombrar la comisión electoral que va a escoger la próxima junta directiva de este sindicato. El principal problema ha sido la indefinición existente por un vacío legal, en mi opinión, entre quien realmente regiría las elecciones del sindicato, si era el Ministerio del Trabajo o

era el Consejo Nacional Electoral. Cuando uno se dirigía al Consejo Nacional Electoral decían que no, que era el Ministerio del Trabajo, si te dirigías al Ministerio del Trabajo entonces te decían que no, que era en el Consejo Nacional Electoral, es decir, que cualquier vía que se utilizó para solventar la situación no tuvimos respuesta alguna legal, y la parte de indiferencia de parte nuestra, es que no se hizo lo suficientemente conducente para presionar porque yo era de una opinión y otra gente de esta agrupación era de otra opinión, y esas opiniones como eran contrarias finalmente no hizo que se lograra el objetivo que era las elecciones eso lo único que hizo fue que se fueron por la parte más larga, introduciendo elementos hasta un amparo inclusive en Tribunal Superior de Justicia y eso trajo como consecuencia que aquí no hay quien decida, afortunadamente, pero eso es mucho más reciente, el Consejo Nacional Electoral a través de una decisión de la misma Sala del Tribunal Supremo de Justicia, dictamino que efectivamente iba a ser la sala, en ese sentido lo complico pero lo complico a buena forma, porque la Sala Electoral dictamino que son ellos que finalmente definen los procesos electorales, y que son ellos los que deben orientar todo lo referente a las elecciones en concordancia a los estatutos de los respectivos sindicatos y de las federaciones si fuera el caso o de los gremios, y de esa manera quedo aclarada por una decisión de la Sala Electoral de la Cohorte Suprema de Justicia. En ese ínterin mientras salía eso, unos meses posterior a ello fue que salió la decisión que se introdujo por parte de los trabajadores del IVIC para que entonces se llevara a cabo las elecciones, eso le da un peso mayor, el Consejo Nacional Electoral tiene 60 días para llamar a unas elecciones, a una asamblea para que esa asamblea de trabajadores escoja entonces la comisión electoral que regiría ese proceso. Nos encontramos en este proceso desde el año 2008… (IVIC, Agosto 2015).

SITRAMECA:

…desde el dos mil cuatro a dos mil quince hemos estado solventes con las elecciones sindicales…

SIPTRAIVSS-CAPITAL:

…ese es otro mecanismo, porque el mismo consejo electoral a través de la sala que se encarga de la parte electoral sindical, colegio, federaciones, ellos tienen sus parámetros de acuerdo a lo que establece la ley, ellos te dan los parámetros, y tenemos que tener nuestra comisión electoral, que no es la misma junta directiva del sindicato, es una comisión electoral que tiene la autonomía que se la da la ley para todos los procesos electorales, de revocatoria, de afiliaciones, para las elecciones sindicales, entonces ellos van toman esos parámetros y nos los trae para que todo eso se de.

Cómo vas tú al CNE, mira mi período se me venció, entran en mora, de acuerdo al registro que tengan, mira ya tienes que ir a lecciones de acuerdo a lo que establece la ley. Vas al CNE y ellos te dan los parámetros, tienes que llamar a una asamblea una primera una segunda, una tercera hasta que haya quórum, entonces se escoge cinco, siete u ocho, una secretaria, los demás suplentes, luego tienes que llevar las firmas, tienes que llevar la copia certificada de min del trabajo actualizada, tienes que solicitarla con tiempo, expones al min del trabajo que vas a un proceso electoral y ellos te lo certifican, con esa certificación, usted va al CNE, en el CNE van a decir ¿ya hizo la asamblea? Haga la asamblea, nombre la comisión electoral que sea electa en asamblea por los trabajadores dependiendo de la cantidad de los trabajadores. La comisión electoral conforma su equipo, ese equipo nombra su secretaria, y empiezan ya a recibir los lineamientos por decirlo así del Consejo Nacional Electoral , que es

la sala que se encarga de regir, vigilar o certificar las elecciones de los sindicatos de base, federación…

Eso se lleva desacuerdo a un cronograma, eso tiene un cronograma de elección electoral, te dan fechas, de la fecha tal a la fecha tal y van agotando los lapsos, que si las inscripciones que si colocar el listado en sitio visible, que la gente se revise, toda esa data, son como 26 pasos con fechas y todos, usted no puede saltarse de esa fecha ni de esos lapsos porque tu constantemente te están citando al CNE para hacerte la revisión de la tarea. Cuál es el objetivo de esto, el CNE lo que hace es darte el apoyo técnico, de manera que a la larga, al final no vaya haber ningún tropiezo de que vaya a venir Williams a querer impugnar el proceso, usted impugna ante el CNE, el trabajador impugna ante la Comisión electoral cualquier irregularidad que usted considere que hay que ha viciado…

..si usted no está al día usted no tiene derecho de discutir nada, ni de meterse en problema, ni de estar defendiendo a nadie… si el sindicato no está activo usted no puede administrar, que usted quiere introducir un pliego conflictivo ante el ministerio, te lo aceptan pero eso no va pal baile, y ante el patrón menos…

SINAFUM:

…el proceso electoral se desarrolla mediante la programación y revisión del Consejo Nacional Electoral de los libros electorales, en las votaciones participan afiliados así como tienen permitido formar parte de estas los jubilados del área…

CECURA:

…el CNE te hace hasta el cronograma, eso es una violación abierta al 97 y al 98, Convenio suscrito por Venezuela por cierto en la OIT y ratificado desde el año 81, en el 48 y 49 aparecieron los Convenios, entonces tú te dirías por qué desde ese momento y es apenas en el 82 que Luis Herrera si mal no recuerdo es que se ratifica, bueno porque los sindicalistas eran Adecos y Copeyanos, la CTV era Adeca y Copeyana, entonces para ellos no había necesidad porque aquí no iba haber huelga ni nada de eso y los sindicatos lo hacían ellos, esa es la razón fundamental por qué tardemente ratificaron eso...

SODIVIC:

…las últimas elecciones se hicieron el 30 de junio del 2014. Ya hace un año que hicimos las elecciones, ya las próximas serían para el 30 de junio de 2017…

…A los 90 días de estar reelegidos se debe entregar a la insectoría la actualización de nómina, cantidad de afiliados y monto del dinero aportado por los trabajadores a la organización sindical… (IVIC, Agosto 2015).

SINTRAMUSEOS:

…se llevan a cabo las elecciones con el CNE con tres planchas, los integrantes votan por su mejor opción y esos votos van al CNE, quien es el encargado de dar los resultados…

FUTPV:

> …un caso concreto que la federación se venció el primero (1ero) de octubre, el período de 5 años en el 2014 y hasta la fecha no hay elecciones. Un agravante es que el primero (1ero) de octubre de 2015 vence la convención colectiva y en consecuencia está en un limbo como dicen, si se va a discutir o no, ahora el gobierno tiene esta federación intervenida…
>
> …antes las federaciones escogían las comisión electoral más allá de que denunciaban que había fraude y todo eso, pero esos son cosas inherentes al movimiento sindical, hoy esta vencida esta en mora electoral y hasta la fecha no hay elecciones, hemos hecho gira y exigido las elecciones en los portones y no ha sido posible, en un canal de televisión en los medios de comunicación, a wil Rangel le hicieron esa pregunta y él dijo que él estaba dispuesto a las elecciones, pero estamos esperando por el CNE, es concreto la orden del gobierno que es precisamente no hacer las elecciones de las…
>
> …nosotros estamos luchando, movilizando y exigiendo las elecciones de la FUTPV, de esta federación que es la principal federación de este país, bueno para luchar por la autonomía, por la democracia, que los trabajadores elijan sus dirigentes , nosotros luchamos por la democratización del movimiento sindical por la autonomía del movimiento sindical y para rescatar esa herramienta, que es la herramienta conjunto de la clase trabajadora indistintamente cual es el programa que defiende un trabajador y de su convicción política el sindicato es el que lucha por los derechos de los trabajadores…

FETRAMECO:

> … Las elecciones de desarrollan con el fin de escoger el comité ejecutivo nacional y todos sus órganos. Se desarrollan de forma pacífica, No hemos en FETRAMECO presentado mora electoral.

En este sentido, se evidencia claramente la intervención del Consejo Nacional Electoral, es decir, del Estado mediante su poder Legislativo, para llevar el control de lo que por derecho le corresponde realizar sin ninguna planificación previa, como lo versa el Convenio 87 de la OIT en su artículo 3, numeral 1 "…elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción" (derecho a la afiliación sindical, Convenio 87, Art.3).

De los sindicatos que participaron en el presente estudio, testificaron de forma positiva o negativa con base a la gestión del CNE como órgano rector de las elecciones sindicales. Resultó llamativo la declaración donde acusaban que el proceso antes lo realizaban las mismas organizaciones y que se encuentran hoy en día en mora electoral, como lo es el caso de la FUTPV, el cual actualmente "…esta vencida esta en mora electoral y hasta la fecha no hay elecciones…" (José Bodas, FUTPV).

De igual forma, SEPIVIC manifiesta que el principal problema de las elecciones sindicales es la existencia de un vacío legal, entre quien realmente rige el proceso, si es el Ministerio del Trabajo o el Consejo Nacional Electoral, mientras que Orlando Chirinos de SECURA, declarar que la planificación de las elecciones es una violación al Convenio 97 y al 98 suscritos y ratificados por Venezuela en la Organización Internacional del Trabajo. En este sentido se puede considerar que es un hecho anti democrático, por ir contra la normativa internacional.

Dicha Organización internacional (OIT) según Máspero, en la comisión de aplicación de normas, hizo un llamado al Estado venezolano a no utilizar el CNE como ente rector de las elecciones sindicales, ya que hay una abierta injerencia del Estado. De igual forma, acoto que se debe eliminar toda burocracia que maneja el Ministerio del Trabajo con base al accionar sindical (2015)

Un caso más de evidencia, Williams Rangel de SIPTRAIVSS-CAPITAL, sostuvo que presentaron inconvenientes es sus elecciones por el hecho de conflictos en la recolección de los requisitos.

Es así como queda justificado la clara injerencia del Estado, en el no permitir que libremente pueden realizar los sindicatos su organización, ocasionan que los sindicalistas se adecuen a todas estas prácticas anteriormente mencionadas, y algunos caso desconozcan la gravedad del asunto y la importancia de sus derechos sindicales.

4.- Análisis de resultados correspondientes a la Negociación colectiva (discusión del Contrato Colectivo)

Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones laborales, celebrado entre el empleador y el trabajador, es una herramienta para conseguir reivindicaciones y mejoras en las condiciones de vida y de trabajo especialmente de loa trabajadores.

FETRAELEC:

> …el incumplimiento de la convención colectiva entre los mismos trabajadores, perjudica porque algunos no son resueltos por falta de presupuesto o disposición a solucionarlos. En el año 2012, estaba siendo violado el derecho a la participación, no se hicieron las elecciones, la organización sindical no estaba legitimada para discutir su convención colectiva…

SEPIVIC:

> …tenemos la convención colectiva, que no es la primera, pero debe ser la tercera según lo que dice allí en la contratación colectiva, esta es la cuarta, y es la que ahorita se mantiene y está actualmente en proceso de acomodo, producto de la inoperancia misma de la misma junta directiva de la cual pertenezco…(IVIC, Agosto 2015).

SITRAMECA:

> …han sido muy diferentes las discusiones de negociación colectiva, porque hay unas que las tienen que hacer con fuego, fuego significa paro, amotinar a los trabajadores para que se pueda conseguir la reivindicación, no es dándose besos ni mucho menos…

SIPTRAIVSS-CAPITAL:

> …La última convención colectiva discutida fue en Julio del año 2012, en el 97 hubo un vacio hasta el 2004 por el conflicto a nivel jurídico que se dio con el nuevo paradigma constitucional y los estatus de la derogada constitución del 97…
>
> ... Vamos al contrato de lo macro a lo micro.. Para que entiendas. Se reúnen todos los sindicatos afiliados a la federación, cada sindicato está en la potestad o en la obligación de presentar mejoras de estas cláusulas, hacemos mesas de trabajo y se aprueba democráticamente y se hace la unificación a un solo proyecto de contratación colectiva. Se llama a asamblea, todos los sindicatos están en la obligación de llamar a asamblea, para solicitarle a cada trabajador, con la firma para entregar el proyecto de contratación colectiva, eso tiene unos lapsos, un plan de trabajo donde se recoge la información… se establece una fecha para recolectar las firmas a nivel nacional, se entrega el proyecto ante el ministerio del trabajo, con un oficio, todo bien bonito, tres ejemplares, todas las firmas que se puedan entregar ante el ministerio del trabajo se entregan. El ministerio recibe la invitación a la discusión y eso lo evalúan y le hacen todas las correcciones habías y por haber en el contrato colectivo… todo eso tiene un trabajo, un proceso.
>
> …Una vez que culmina la revisión, el ministerio del trabajo saca una gaceta ministerial donde llama y publica en prensa el día que se da la instalación de mesa de discusión de la contratación colectiva. Eso sale en gaceta ministerial…

SINAFUM:

> …en SINAFUM hacemos reuniones con educadores de cada Estado, para recibir propuestas de mejoras en la condición de vida y de trabajo de los empleados. Las planteamos, luego unificamos, para inmediatamente proceder a discutirlas. La invitación es por prensa, las reuniones se hacen por Municipios y es dirigido por una persona escogida mediante votación. En líneas generales, la negociación procede porque casi todos los miembros tienen los mismos intereses…

CECURA:

> …el Hospital Universitario tiene 21 años, que no discutieron más nunca su contrato colectivo, el contrato marco de los trabajadores de la Administración Pública el ultimo, yo participe, fue el 4 o 6 de diciembre del 2004, ahora el derecho a discutir contratación colectiva en la declaración de los derechos humanos, está ahí, es un derecho humano y estos tipos le echan el cuento a todo el mundo y le dicen a todo el mundo con el perdón de tu cara, los más arrechos del mundo, lo que más quieren a los trabajadores, lo que respetan…

SODIVIC:

> …ahorita estamos en una nueva propuesta, está en mano de las autoridades del IVIC para que le hagan su estudio de costo y luego empezar la discusión. No discutíamos contrato desde año 2006 por muchos problemas que existieron en el país y se nos había trancado un poco la situación para discutir el contrato, ahorita estamos logrando otra nueva contratación colectiva y las autoridades están muy atentas…
>
> …Tenemos 6 años aproximadamente que no discutimos contrato, en el momento de la discusión de esa contratación no hubo ningún problema, para ese momento teníamos 13 o 14 años que no discutíamos contrato colectivo, porque el último contrato que se había discutido creo que fue en el año 1991 o 1993 para cuando se logró discutir la contratación colectiva del año 2007. En ese momento las autoridades no pusieron mucha oposición a la discusión… (IVIC, Agosto 2015).

SINTRAMUSEOS:

> …cuando se está en mora, se tiene derecho a discutir contrataciones colectivas, eso nunca se vence lo que se vence es el periodo del sindicato, nosotros estamos vigentes porque la ley nos da un año para ir a elecciones, pero estamos ahorita esperando por los estatutos nuevos que se ingresaron en el Ministerio de Trabajo y estamos bajo presión, los sindicatos de trabajadores están discutiendo eso directamente con la inspectoría de trabajo a los nuevos estatutos que todavía no han dado respuesta…

FUTPV:

> …un gobierno que se dice obrerista que nosotros decimos claramente que es una estafa, se dice anti-imperialista o socialista, vemos que es un gobierno profundamente anti-sindicatos, profundamente anti-obreros, y en qué se expresa eso que yo estoy hablando, algo bien concreto que se persiguen a los dirigentes sindicales, no discuten convención colectiva…
>
> …el gobierno tiene una relación con el movimiento sindical petrolero donde saben que el trabajador petrolero tiene sentido de pertinencia con su contrato que se moviliza y pelea este. Más allá de esto te digo que se han retardado pero con la corriente CECURA, hemos hecho asambleas hemos hecho movimientos, nos han disparado, hemos ido presos. El gobierno ha firmado contrato colectivos por un lado pero por el otro desconoce el ochenta por ciento (80%) y nosotros decimos que no es una discusión, sino una entrega en el sentido que solo se va… yo soy secretario de la FUTPV y el no militar en el PSUV no puedo ir a discutir contrato colectivo, hay un presidente que es Wil Rangel que es militante del PSUV y sus dirigentes sindicales del PSUV son los que discuten…

> …en lo concreto se han discutido contratos colectivos más allá de que hayan tenido 18 meses o 2 años de retardo. PDVSA desconoce ochenta por ciento (80%) de esas contrataciones colectivas ese es el problema, discute pero no cumplen…

FETRAMECO:

> … El proceso de negociación colectiva, abarca todos los laboratorios farmacéuticos y casas de representación, se discute cada dos años y medio. Por el retraso del ministerio la discusión se retrasó por un año y medio, lo que ocasiono que los patronos tuvieran que pagar altas cantidades de dinero por retro activo, de las causas aprobadas fuera de fecha.

Es importante retomar que la negociación colectiva debe ser un proceso constante, mediante el cual se le debe permitir a la organización sindical, prepararse ante los posibles y diversos cambios que pueden ocurrir, dentro y fuera del entorno laboral.

En este sentido, sólo cuatro de los diez sindicatos entrevistados para el estudio manifestaron estar vigente con la discusión de la convención colectiva, dichas organizaciones son SINAFUM, SITRAMECA, SIPTRAIVSS-CAPITAL y SINTRAMUSEOS.

Por otra parte la FUTPV declara que la polarización, el irrespeto al pensamiento diferente, violación de derechos y el incumplimiento de la contratación colectiva, ocasionan que no se desarrolle eficientemente la discusión por los ataques constantes que sufren los sindicalistas.

En el caso de SODIVIC la situación país e inoperancia de los miembros del sindicato por encontrarse en mora electoral, tiene como consecuencia el no poder discutir el cuarto contrato colectivo, en SEPIVIC desde el año 2006 no discuten el contrato colectivo por diferentes razones atadas a la situación del país, actualmente declaran que está en acomodo el proyecto de contrato colectivo. Por otra parte encontramos que por demora del Ministerio del Trabajo, hay retraso en la discusión colectiva de FETRAMECO, y en FETRAELEC se evidencia el incumplimiento de la convención, generando conflictos entre los miembros del sindicato.

En este sentido, con base a la situación que atraviesan las organizaciones anteriormente mencionadas, se pude decir que por el incumpliendo del contrato no se está garantizando la aplicación del artículo 432 de la LOTTT, el cual versa que:

> Las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de aplicación de la convención, aun para aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que no sean integrantes de la organización sindical…

De igual forma, al no discutirse un nuevo convenio colectivo una vez vencido el mismo, no se está cumpliendo con lo versado en el artículo 435 de la LOTTT, donde se estipula que:

> La convención colectiva de trabajo tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres años ni menor de dos años, sin perjuicio que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores.

Es así como se presenta el panorama actual sindical sobre la convención colectiva, donde se observa la intervención del Estado en la dinámica electoral de los sindicatos; sin embargo, es evidente como no sólo es responsabilidad del Estado el cumplimiento fiel de los derechos sindicales, este tiene gran participación, pero es posible el éxito si el Estado, patrón y sindicalistas cumplen sus deberes, responsabilidades y respetan los derechos de los demás miembros sindicales, todo esto se traduce en mejoras en los procesos de los sindicatos, respeto a las acciones democráticas sindicales y en progresos en las acciones sindicales de la nación.

Todas esas observaciones vinculadas con el objetivo general y los específicos definidos para esta investigación, llevan necesariamente a unas conclusiones y recomendaciones las cuales se describen en el siguiente capítulo.

CAPITULO VII
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Toda persona tiene derecho a trabajar, así como el Estado tiene el deber de garantizar y velar por el cumplimiento de las medidas necesarias para que las condiciones de trabajo sean las idóneas, a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación sana y productiva, que le proporcione una vida digna, teniendo el pleno ejercicio de este derecho. La Ley Orgánica del Trabajo adopta las medidas las cuales deben garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras

Con base a las opiniones de los miembros sindicales entrevistados en este estudio, el Estado promueve leyes para la afiliación sindical que no coadyuvan con acciones democráticas y justas, generando trabas para su organización, por su respuesta tardía en el proceso de inscripción, distinción en el trato y preferencia con miembros de los sindicatos de su misma tendencia política, por el incumplimiento de pasos para la afiliación al registro que ellos promovieron.

Los trabajadores necesitan desenvolverse en un lugar de trabajo donde puedan exponer sus necesidades, resolver sus inconvenientes laborales, tomar decisiones, sin injerencias gubernamentales o de algún partido político que mutile su libre elección, con trabas que desmotiven, perjudiquen o interrumpan su libre accionar sindical, siendo esto indispensable para poder garantizar la libertad sindical.

Es así como la situación de los derechos laborales en Venezuela, se caracteriza por la coexistencia de políticas, medidas y resultados positivos, junto a violaciones a distintos derechos y la profundización de políticas antisindicales por parte del gobierno

En este sentido, el Estado debe encontrar el equilibrio entre el actuar sindical y la legislación laboral, manteniendo el respeto a la autonomía que les corresponde y que debe ser trascendental. Dicho motivo incentivó la presente investigación, sobre el entorno sindical, por el hecho de conocer como enfrentan los empleados los retos que plantea el actual sistema

jurídico venezolano, para tratar de conseguir mediante una lucha diaria, sus reivindicaciones laborales.

Las opiniones obtenidas de la presente investigación, fueron recogidas directamente por la interacción con diez dirigentes sindicales, en el Distrito Metropolitano de Caracas, con el fin de aportar una visión en contacto directo con la realidad venezolana, que sirva de ejemplo a otras organizaciones sindicales; todo esto contribuyo con el hecho de establecer una serie de conclusiones y recomendaciones para fortalecer futuras investigaciones y contribuir con información en materia sindical.

Así, de forma general se puede afirmar en cuanto al objetivo general y específicos definidos para esta tesis y en concordancia con las respuestas dadas por las organizaciones sindicales entrevistadas, que aun cuando existe un ordenamiento jurídico nacional, como convenios suscritos internacionalmente, que norma la actividad sindical donde se garantiza la plena libertad de la actividad sindical, se evidencia la existencia de obstáculos para creados legalmente para limitar esa libertad en Venezuela. En ese sentido, algunos de los entrevistados denunciaron la intención del Estado venezolano de criminalizar las luchas y acabar con la autonomía sindical, visto la intervención del Estado en todo accionar. Como prueba de ello, indican estas personas que independientemente de la inclinación política, y de la crítica positiva o negativa que estos sindicalistas puedan tener, los mismos destacan que el Estado ha creado normas para planificar la actividad sindical; pero, realmente la intención de dichas normas es de restringir y limitar el ejercicio de los derechos de los agremiados, las cuales han servido para judicializar, justamente, los reclamos de los trabajadores.

Recomendaciones

1) Activar un proceso de reforma constitucional, en el que se supriman artículos como el 293.6 (atribución del Poder electoral en las elecciones sindicales) y el 95, en cuanto a la declaración jurada de dirigentes sindicales, así como cualquiera otra norma que contravenga los convenios 87 y 98 de la OIT.

2) Convocar una gran Mesa de Diálogo Nacional, que incluya las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas del país, para discutir aspectos trascendentales como planes de empleo; ajuste del salario mínimo; retardo de las convenciones colectivas de trabajo, tanto en el sector público como en el privado; y modificación de la LOTTT, en aquellos aspectos que contravengan a la Constitución y a los Convenios Internacionales de Derecho del Trabajo, algunos de los cuales fueron abordados en el presente estudio.

3) Derogar toda norma que restrinja el derecho humano fundamental a la huelga, algunas de las cuales fueron citadas en el presente estudio.

4) Abstenerse el Estado de perseguir y enjuiciar a dirigentes sindicales, por la sola razón del ejercicio de su derecho a la libertad sindical, y protegerlos de cualquier ataque o acoso por parte de grupos violentos, aplicando la Ley cuando corresponda.

5) Solicitar el apoyo técnico y acompañamiento de la Organización Internacional del Trabajo, para la ejecución de estas tareas.

6) Convocar una gran Mesa de Diálogo Nacional, donde se encuentren por sector de producción las organizaciones sindicales, para debatir sobre su unificación y disminuir la polarización sindical.

7) Incentivar en los empleadores y trabajadores la cultura sindical, para disminuir la injerencia y fortalecer la estructura del movimiento.

8) Desde el punto de vista de la propia investigación, motivar a los futuros tesistas del área de Relaciones Industriales, a aplicar la metodología de este estudio en una población sindical mayor, en distintas regiones del país.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Actualidad Laboral. Sindicatos solicitan nulidad parcial de varios artículos de la LOTTT. Obtenido en el año 2014 en http://www.actualidadlaboral.com.ve/index.php/categories/noticias/18362-sindicatos-solicitan-nulidad-parcial-de-varios-articulos-de-la-lottt

- Arria, A. (1987) *Contratación Colectiva*. T. 1. Caracas: Cela Editorial

- Bonilla, García y Lauriño (2013). *El movimiento sindical venezolano: distintas aproximaciones, un diagnóstico*. Publicaciones UCAB, Caracas.

- Castro, F. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración.* (2da edición). Caracas: editorial Uyapar, s.r.l.

- De la Garza, E. (2001). *La Formación Socioeconómica Neoliberal*. México: Plaza y Valdez Editores.

- Díaz, R. (2009). *Los Sindicatos en Venezuela: De la negociación a la confrontación.* IDEGES.

- Diccionario de la Real Academia Española. Obtenido en el año 2014 en http// www.rae.es/

- Diccionario de la Real Lengua Española. Obtenido en el 2012 en: http://lema.rae.es/drae/?val=huelga. Edición digital número 22.

- Ferrero, M. (2002). *Chávez y el Movimiento Sindical en Venezuela*. Venezuela. Alfa Grupo Editorial: 1era Edición.

- Fundación Polar. *Diccionario de Historia de Venezuela.* Formato multimedia (2000).

- Guerrero, M. (2013). *Mora electoral y autonomía sindical*. El Diario de Los Andes (publicación en línea) disponible en: http://diariodelosandes.com/content/view/232454/105960/. Visitado: 10/12/13.

- Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Obtenido en el año 2006 en https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=ddb3072b1e&view=att&th=14287c69f5d4e91d&attid=0.4&disp=safe&zw

- Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Obtenido en el año 2008 en https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=ddb3072b1e&view=att&th=14287c565dd7569a&attid=0.2&disp=safe&zw

- Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Obtenido en el año 2009 en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_103488.pdf

- Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Obtenido en el año 2010 en https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=ddb3072b1e&view=att&th=14287c565dd7569a&attid=0.4&disp=safe&zw

- Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Obtenido en el año 2011 en https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=ddb3072b1e&view=att&th=14287c565dd7569a&attid=0.5&disp=safe&zw

- Iturraspe, Francisco (2000). *El Movimiento sindical venezolano en la época de la Mundialización: La Transición del "Puntofijismo" al "Bolivarismo (un intento de periodización).* Equipo Federal de Trabajo EFT. Santiago de Chile

- Jañez, Tarsicio (2005). *Metodología de la investigación en Derecho. Una orientación metódica*. Publicaciones UCAB. Caracas.

- Linares S., J. A. (2006) *Cambios en las relaciones laborales y nuevas formas de organización*. En Revista Gaceta Laboral, Vol 12, N° 2

- Lucena, H. (2002) *Reestructuraciones Políticas y Regulatorias en las Relaciones Laborales Venezolanas*. En Revista Gaceta Laboral, volumen 8, Número 2,

- Lucena, H. (2004). *Relaciones de Trabajo en el Nuevo siglo*. Caracas: Fondo Editorial Tropikos, Segunda Edición.

- Marín, E. (2011). La estatización de las elecciones sindicales. Obtenido en el año 2013 en http://gumilla.org/biblioteca/bases/biblo/texto/SIC2011738_339-345.pdf

- Méndez, C. (2001). *Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación.* (3era edición). Colombia: Mc. Graw Hill.

- Organización Internacional del Trabajo. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Obtenido el mes de junio de 2003 en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205508.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Obtenido en el año 2004 en http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-iii-1a.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Obtenido en el año 2005 en https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=ddb3072b1e&view=att&th=14287c69f5d4e91d&attid=0.1&disp=safe&zw

- Organización Internacional del Trabajo. Obtenido en el 2010 en: http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_151852/lang--es/index.htm.

- Organización Internacional del Trabajo. Principios de la OIT sobre la negociación colectiva 37. Revista Internacional del Trabajo, vol. 119 (2000), núm. 1. Obtenido en el año 2014 en http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf

- Palella, S.; Martins, F. (2006) *Metodología de la Investigación Cualitativa.* Caracas: FEDEUPEL

- Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (PROVEA). Manual para la acción sindical. 2013

- Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (PROVEA). Informe Anual, Recuperado de: http://www.derechos.org.ve.
- Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (PROVEA). Informe Anual, 2014. Recuperado de http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/07laborales1.pdf
- Richter, J (2012). *El Impacto de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en los Derechos Colectivos del Trabajo*. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS), Caracas.
- Sabino, C. (2000). *El proceso de investigación: una introducción teórico-práctica.* Caracas: Epsa.
- Salkind, N. (1999). *Preparación y evaluación de proyectos.* (3era edición). Colombia: Mc. Graw Hill.
- UNIVERSIDAD SANTA MARIA. (2001). *Normas para la elaboración, presentación y evaluación de los Trabajos Especiales de Grado*. Caracas.
- Urquijo, I. (2004). *El Movimiento Obrero de Venezuela.* Montalbán – Caracas: Publicaciones UCAB.
- Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, Gaceta Oficial número: 6.076. Mayo 2012.

ANEXO

ANEXO A: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN UTILIZADO EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN.

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
ESPECIALIDAD: RELACIONES INDUSTRIALES

A continuación, les presentamos una serie de preguntas por medio de una entrevista semi-estructurada, relacionadas con la libertad sindical. Es un trabajo exclusivamente académico, por lo que estamos seguros nos facilitara obtener información sincera y objetiva sobre estos tópicos.

Información sobre Trabajador.

Nombre y apellido: _____.

Cargo que desempeña dentro de la organización sindical:

_____.

1- ¿En qué año inició las actividades la organización sindical?

2- ¿Cuántos afiliados a la organización sindical hay actualmente?

3- Podría relatar ¿Cómo fue el proceso de inscripción en el registro nacional de organizaciones sindicales?

4- ¿La organización sindical actualmente se encuentra solvente con el registro nacional de organizaciones sindicales?

5- ¿Cuál es su opinión en cuanto al registro nacional de organizaciones sindicales?

6- ¿Cómo se desarrolla el proceso de negociación colectiva entre su organización sindical y el patrono?

7- ¿Se encuentra vigente el contrato colectivo de la organización sindical? De ser negativa la respuesta ¿Por qué no han podido ir a discusión de un nuevo contrato?

8- ¿Cuándo fue la última vez que se discutió?

9- ¿Hay conflictos por no discutir convenios?

10- ¿Cómo es el proceso de elecciones sindicales?

11- De estar vencidos ¿Cómo les ha afectado la mora electoral?

12- ¿Por qué no han podido ir a elecciones?

13- Desde el año 2009 al 2012 ¿se presentaron conflictos sindicales? De ser positiva la respuesta ¿Cuántas?

14- ¿se cumplieron los pasos establecidos en la ley para la solución de conflictos?

15- ¿los conflictos fueron resueltos o tuvieron que ir a huelga? De ser positiva la respuesta, podría relatar ¿Cómo fue el proceso de ir a huelga y en qué los afecto?

16- De ser un servicio público ¿Cómo es el proceso de ir a huelga?

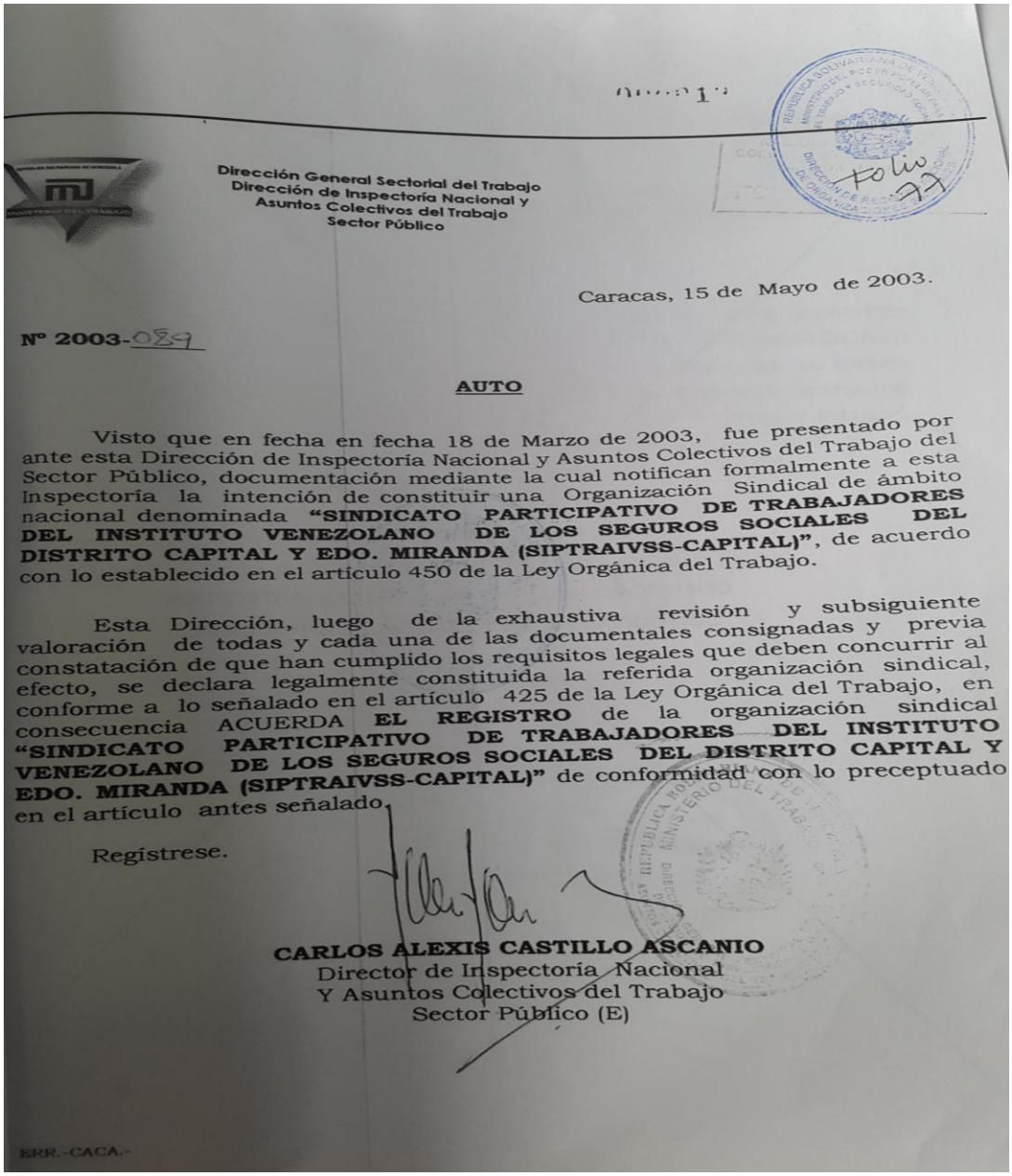
17- ¿Considera usted que existe libertad sindical en Venezuela?

18- ¿Considera Ud. Que se garantiza la libertad sindical de los trabajadores?

19- En general ¿Cuál es su opinión sobre la situación sindical?

20- ¿Cuáles serían los aspectos que se deben mejorar para garantizar un mejor desenvolvimiento de la actividad sindical?

ANEXO B: BOLETA DE AFILIACIÓN SINDICAL SUMINISTRADA A PARTIR DE LAS ENTREVISTAS.



Dirección General Sectorial del Trabajo
Dirección de Inspectoría Nacional y
Asuntos Colectivos del Trabajo
Sector Público

Caracas, 15 de Mayo de 2003.

Nº 2003-089

AUTO

Visto que en fecha en fecha 18 de Marzo de 2003, fue presentado por ante esta Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Público, documentación mediante la cual notifican formalmente a esta Inspectoría la intención de constituir una Organización Sindical de ámbito nacional denominada **"SINDICATO PARTICIPATIVO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES DEL DISTRITO CAPITAL Y EDO. MIRANDA (SIPTRAIVSS-CAPITAL)"**, de acuerdo con lo establecido en el artículo 450 de la Ley Orgánica del Trabajo.

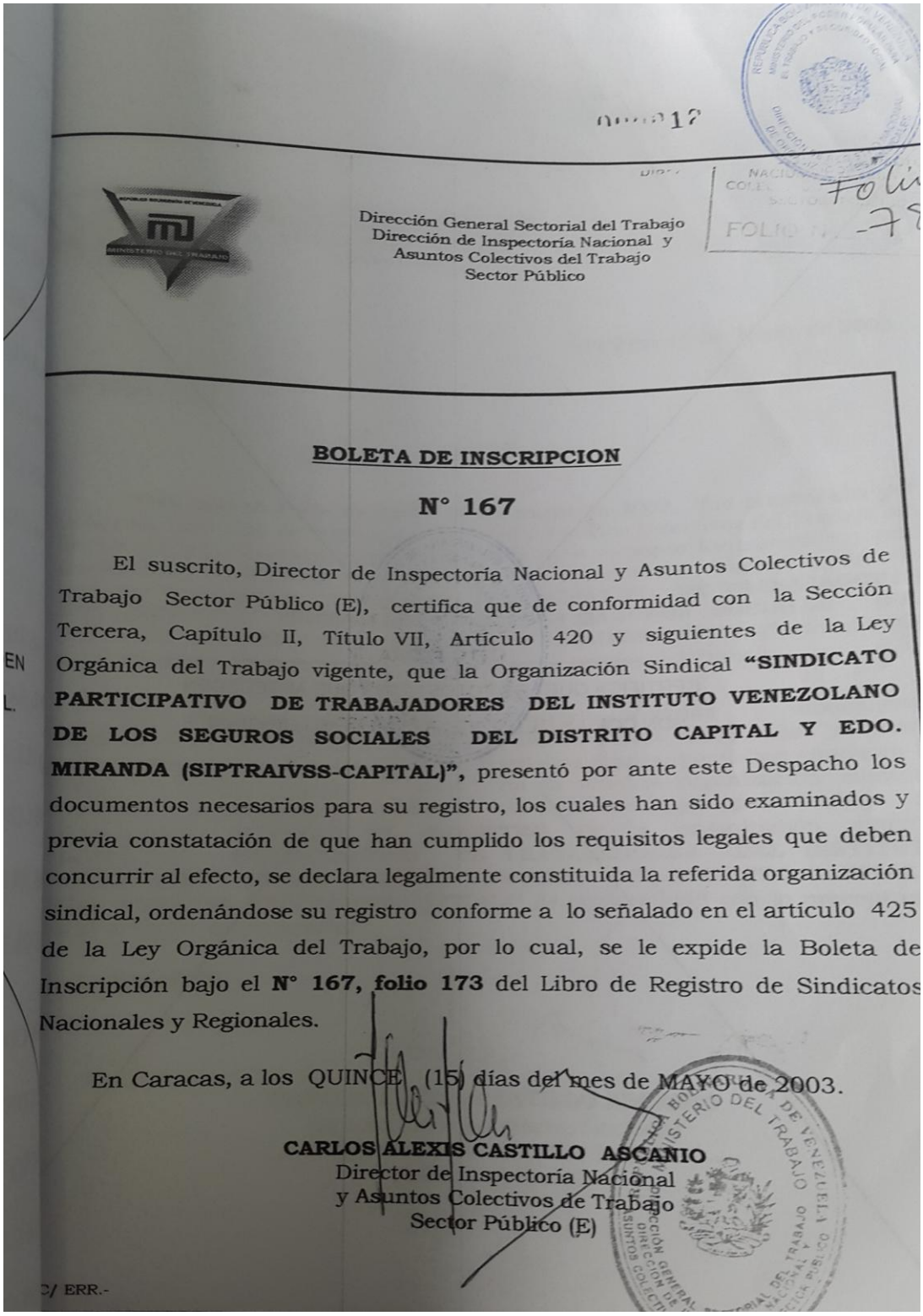
Esta Dirección, luego de la exhaustiva revisión y subsiguiente valoración de todas y cada una de las documentales consignadas y previa constatación de que han cumplido los requisitos legales que deben concurrir al efecto, se declara legalmente constituida la referida organización sindical, conforme a lo señalado en el artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, en consecuencia ACUERDA **EL REGISTRO** de la organización sindical **"SINDICATO PARTICIPATIVO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES DEL DISTRITO CAPITAL Y EDO. MIRANDA (SIPTRAIVSS-CAPITAL)"** de conformidad con lo preceptuado en el artículo antes señalado.

Regístrese.

CARLOS ALEXIS CASTILLO ASCANIO
Director de Inspectoría Nacional
Y Asuntos Colectivos del Trabajo
Sector Público (E)

ERR.-CACA.-

Fuente: ilustración propia del documento de afiliación sindical de SIPTRAIVSS-CAPITAL.



Dirección General Sectorial del Trabajo
Dirección de Inspectoría Nacional y
Asuntos Colectivos del Trabajo
Sector Público

BOLETA DE INSCRIPCION

N° 167

El suscrito, Director de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos de Trabajo Sector Público (E), certifica que de conformidad con la Sección Tercera, Capítulo II, Título VII, Artículo 420 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo vigente, que la Organización Sindical **"SINDICATO PARTICIPATIVO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO VENEZOLANO DE LOS SEGUROS SOCIALES DEL DISTRITO CAPITAL Y EDO. MIRANDA (SIPTRAIVSS-CAPITAL)"**, presentó por ante este Despacho los documentos necesarios para su registro, los cuales han sido examinados y previa constatación de que han cumplido los requisitos legales que deben concurrir al efecto, se declara legalmente constituida la referida organización sindical, ordenándose su registro conforme a lo señalado en el artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo, por lo cual, se le expide la Boleta de Inscripción bajo el **N° 167, folio 173** del Libro de Registro de Sindicatos Nacionales y Regionales.

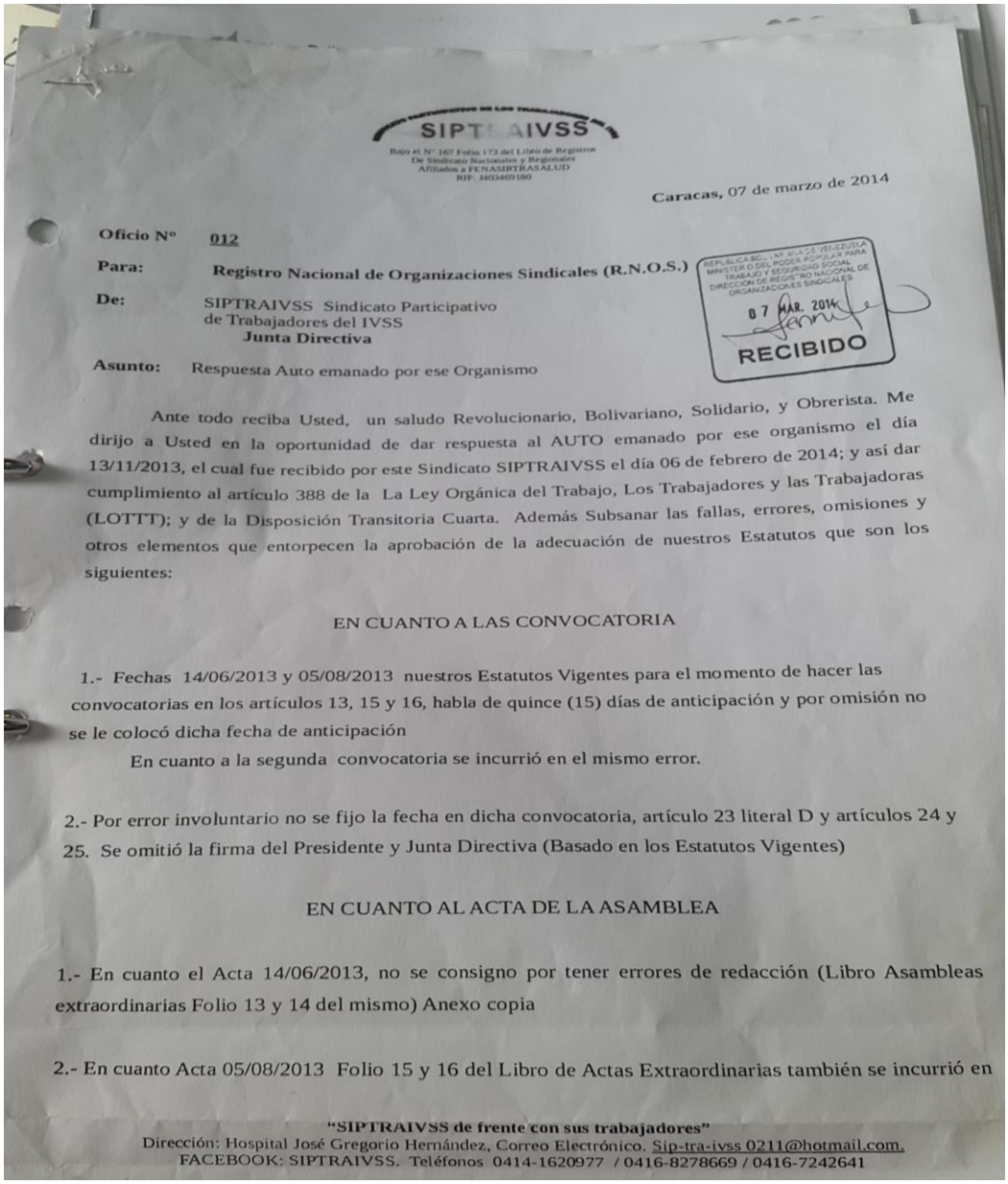
En Caracas, a los QUINCE (15) días del mes de MAYO de 2003.

CARLOS ALEXIS CASTILLO ASCANIO
Director de Inspectoría Nacional
y Asuntos Colectivos de Trabajo
Sector Público (E)

C/ ERR.-

Fuente: ilustración propia del documento de afiliación sindical de SIPTRAIVSS-CAPITAL.

ANEXO C: BOLETA DE INSCRIPCION EN EL REGISTRO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALESSUMINISTRADA A PARTIR DE LAS ENTREVISTAS.



SIPTRAIVSS

Bajo el N° 167 Folio 173 del Libro de Registros
De Sindicato Nacionales y Regionales
Afiliados a FENASIRTRASALUD
RIF: J403469180

Caracas, 07 de marzo de 2014

Oficio N° 012

Para: **Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (R.N.O.S.)**

De: SIPTRAIVSS Sindicato Participativo de Trabajadores del IVSS
Junta Directiva

Asunto: Respuesta Auto emanado por ese Organismo

REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION DE REGISTRO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES
07 MAR. 2014
RECIBIDO

Ante todo reciba Usted, un saludo Revolucionario, Bolivariano, Solidario, y Obrerista. Me dirijo a Usted en la oportunidad de dar respuesta al AUTO emanado por ese organismo el día 13/11/2013, el cual fue recibido por este Sindicato SIPTRAIVSS el día 06 de febrero de 2014; y así dar cumplimiento al artículo 388 de la La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT); y de la Disposición Transitoria Cuarta. Además Subsanar las fallas, errores, omisiones y otros elementos que entorpecen la aprobación de la adecuación de nuestros Estatutos que son los siguientes:

EN CUANTO A LAS CONVOCATORIA

1.- Fechas 14/06/2013 y 05/08/2013 nuestros Estatutos Vigentes para el momento de hacer las convocatorias en los artículos 13, 15 y 16, habla de quince (15) días de anticipación y por omisión no se le colocó dicha fecha de anticipación

En cuanto a la segunda convocatoria se incurrió en el mismo error.

2.- Por error involuntario no se fijo la fecha en dicha convocatoria, artículo 23 literal D y artículos 24 y 25. Se omitió la firma del Presidente y Junta Directiva (Basado en los Estatutos Vigentes)

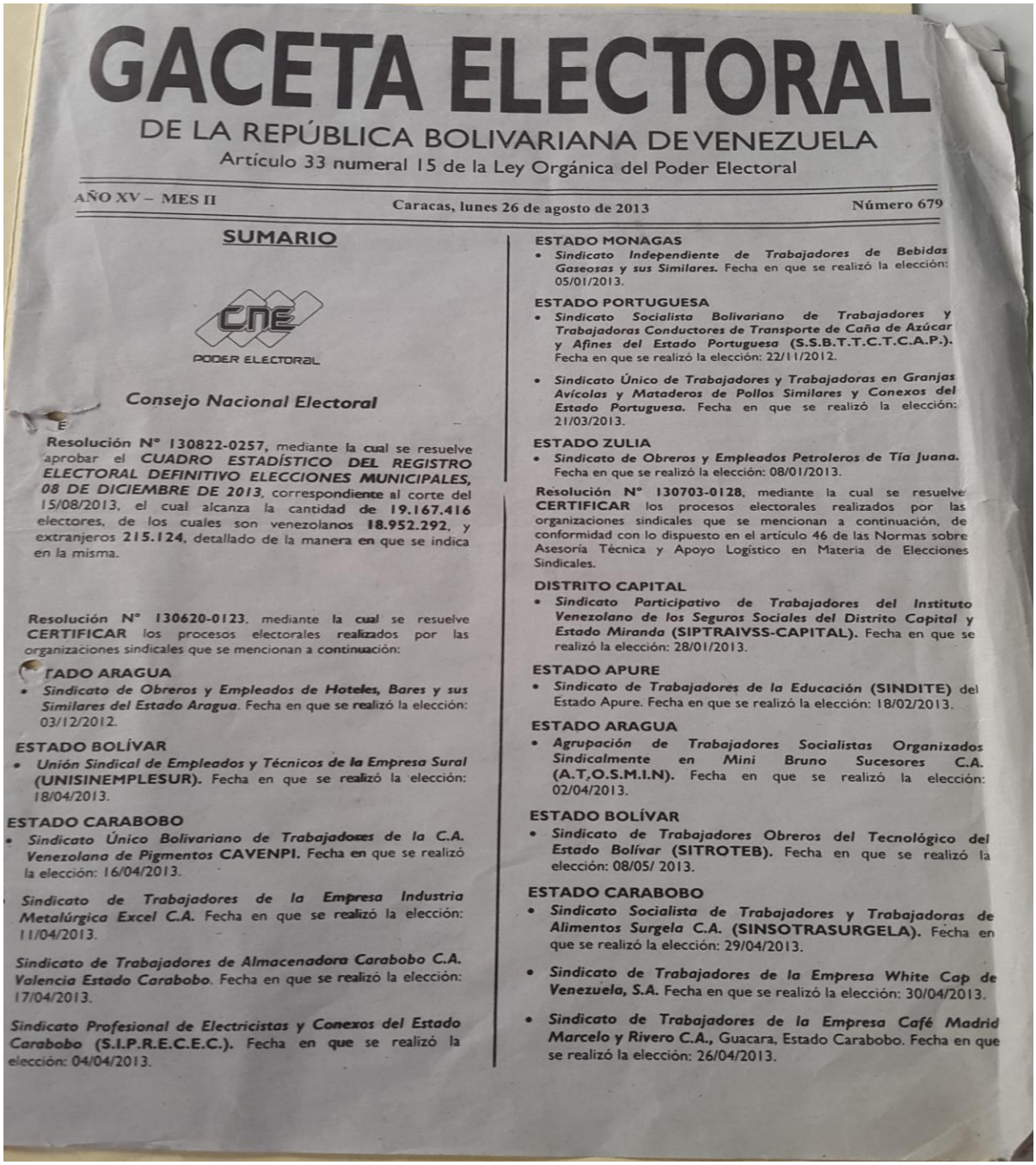
EN CUANTO AL ACTA DE LA ASAMBLEA

1.- En cuanto el Acta 14/06/2013, no se consigno por tener errores de redacción (Libro Asambleas extraordinarias Folio 13 y 14 del mismo) Anexo copia

2.- En cuanto Acta 05/08/2013 Folio 15 y 16 del Libro de Actas Extraordinarias también se incurrió en

"SIPTRAIVSS de frente con sus trabajadores"
Dirección: Hospital José Gregorio Hernández, Correo Electrónico. Sip-tra-ivss 0211@hotmail.com.
FACEBOOK: SIPTRAIVSS. Teléfonos 0414-1620977 / 0416-8278669 / 0416-7242641

Fuente: ilustración propia del documento del registro de SIPTRAIVSS-CAPITAL ante el RNOS.



GACETA ELECTORAL

DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

Artículo 33 numeral 15 de la Ley Orgánica del Poder Electoral

AÑO XV – MES II | Caracas, lunes 26 de agosto de 2013 | Número 679

SUMARIO

PODER ELECTORAL

Consejo Nacional Electoral

Resolución N° 130822-0257, mediante la cual se resuelve aprobar el ***CUADRO ESTADÍSTICO DEL REGISTRO ELECTORAL DEFINITIVO ELECCIONES MUNICIPALES, 08 DE DICIEMBRE DE 2013***, correspondiente al corte del 15/08/2013, el cual alcanza la cantidad de **19.167.416** electores, de los cuales son venezolanos **18.952.292**, y extranjeros **215.124**, detallado de la manera en que se indica en la misma.

Resolución N° 130620-0123, mediante la cual se resuelve **CERTIFICAR** los procesos electorales realizados por las organizaciones sindicales que se mencionan a continuación:

ESTADO ARAGUA

- ***Sindicato de Obreros y Empleados de Hoteles, Bares y sus Similares del Estado Aragua***. Fecha en que se realizó la elección: 03/12/2012.

ESTADO BOLÍVAR

- ***Unión Sindical de Empleados y Técnicos de la Empresa Sural*** **(UNISINEMPLESUR).** Fecha en que se realizó la elección: 18/04/2013.

ESTADO CARABOBO

- ***Sindicato Único Bolivariano de Trabajadores de la C.A. Venezolana de Pigmentos*** **CAVENPI.** Fecha en que se realizó la elección: 16/04/2013.

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Industria Metalúrgica Excel C.A. Fecha en que se realizó la elección: 11/04/2013.

Sindicato de Trabajadores de Almacenadora Carabobo C.A. Valencia Estado Carabobo. Fecha en que se realizó la elección: 17/04/2013.

Sindicato Profesional de Electricistas y Conexos del Estado Carabobo **(S.I.P.R.E.C.E.C.).** Fecha en que se realizó la elección: 04/04/2013.

ESTADO MONAGAS

- ***Sindicato Independiente de Trabajadores de Bebidas Gaseosas y sus Similares.*** Fecha en que se realizó la elección: 05/01/2013.

ESTADO PORTUGUESA

- ***Sindicato Socialista Bolivariano de Trabajadores y Trabajadoras Conductores de Transporte de Caña de Azúcar y Afines del Estado Portuguesa*** **(S.S.B.T.T.C.T.C.A.P.).** Fecha en que se realizó la elección: 22/11/2012.
- ***Sindicato Único de Trabajadores y Trabajadoras en Granjas Avícolas y Mataderos de Pollos Similares y Conexos del Estado Portuguesa.*** Fecha en que se realizó la elección: 21/03/2013.

ESTADO ZULIA

- ***Sindicato de Obreros y Empleados Petroleros de Tía Juana.*** Fecha en que se realizó la elección: 08/01/2013.

Resolución N° 130703-0128, mediante la cual se resuelve **CERTIFICAR** los procesos electorales realizados por las organizaciones sindicales que se mencionan a continuación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de las Normas sobre Asesoría Técnica y Apoyo Logístico en Materia de Elecciones Sindicales.

DISTRITO CAPITAL

- ***Sindicato Participativo de Trabajadores del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales del Distrito Capital y Estado Miranda*** **(SIPTRAIVSS-CAPITAL).** Fecha en que se realizó la elección: 28/01/2013.

ESTADO APURE

- ***Sindicato de Trabajadores de la Educación*** **(SINDITE)** del Estado Apure. Fecha en que se realizó la elección: 18/02/2013.

ESTADO ARAGUA

- ***Agrupación de Trabajadores Socialistas Organizados Sindicalmente en Mini Bruno Sucesores C.A.*** **(A.T,O.S.M.I.N).** Fecha en que se realizó la elección: 02/04/2013.

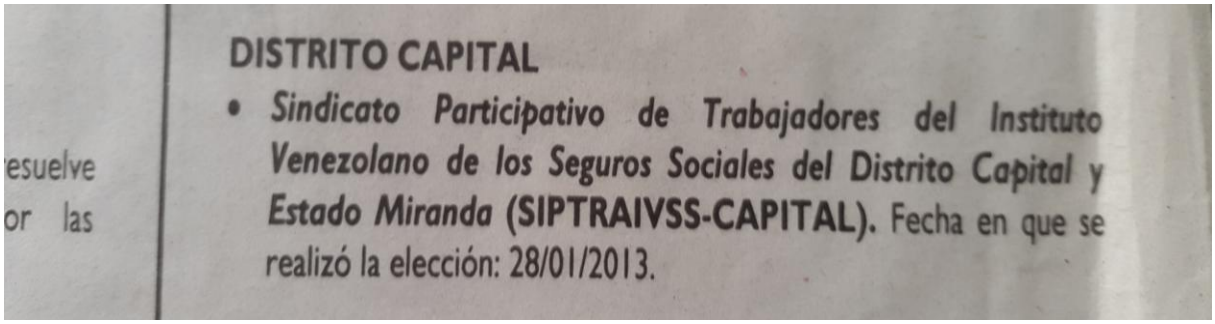
ESTADO BOLÍVAR

- ***Sindicato de Trabajadores Obreros del Tecnológico del Estado Bolívar*** **(SITROTEB).** Fecha en que se realizó la elección: 08/05/ 2013.

ESTADO CARABOBO

- ***Sindicato Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de Alimentos Surgela C.A.*** **(SINSOTRASURGELA).** Fecha en que se realizó la elección: 29/04/2013.
- ***Sindicato de Trabajadores de la Empresa White Cap de Venezuela, S.A.*** Fecha en que se realizó la elección: 30/04/2013.
- ***Sindicato de Trabajadores de la Empresa Café Madrid Marcelo y Rivero C.A.,*** Guacara, Estado Carabobo. Fecha en que se realizó la elección: 26/04/2013.

Fuente: ilustración propia de la Gaceta 679. Registro de SIPTRAIVSS-CAPITAL ante el RNOS.



esuelve
or las

DISTRITO CAPITAL

- ***Sindicato Participativo de Trabajadores del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales del Distrito Capital y Estado Miranda* (SIPTRAIVSS-CAPITAL).** Fecha en que se realizó la elección: 28/01/2013.

Fuente: ilustración propia de la Gaceta 679. Registro de SIPTRAIVSS-CAPITAL ante el RNOS.