

IX CONGRESO REGIONAL AMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Del 2 al 4 de Octubre del 2013

Guayaquil – Ecuador

INFORME DE VENEZUELA

Jacqueline Richter*

Ana Gerson*

León Arismendi*

TEMA 2: LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES: EVOLUCIÓN DE LOS REGÍMENES LEGALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA Y LA LIBERTAD SINDICAL.

De conformidad con la convocatoria del Congreso, el desarrollo del tema 2 nos invita a efectuar un análisis de la evolución legislativa en cada uno de nuestros países respecto de la representación colectiva de los trabajadores, dentro del marco de referencia de la autonomía colectiva y la libertad sindical. Para reunir las informaciones que permitan cumplir con tal propósito, en este Cuestionario se agrupan en torno a siete subtemas las materias atinentes a las respectivas interrogantes: (i) fuentes, institucionalidad, tutela y evolución; (ii) organización sindical; (iii) negociación colectiva; (iv) huelga; (v) sistema de solución de conflictos; (vi) diálogo social, y (vii) intervención del Estado y empleadores.

PRIMER SUBTEMA: FUENTES, INSTITUCIONALIDAD, TUTELA Y EVOLUCIÓN.

En cuanto a las fuentes es conveniente que en los Relatos Nacionales se informe cuál es el orden de precedencia y la evolución experimentada respecto de cada una de las fuentes mencionadas.

En lo que concierne a la institucionalidad, si bien se reconoce que es la organización sindical la modalidad de representación colectiva por excelencia, en la práctica también existen otras vías de representación, lo que torna necesaria la presentación de la normatividad que gobierna tal coexistencia.

Especial importancia debe asignarse a las interrogantes referidas a la tutela y a la evolución.

1. Las fuentes.

a. Normas constitucionales.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 (en lo sucesivo "CRBV"), contiene un amplio capítulo sobre derechos laborales, incluyendo disposiciones que establecen la responsabilidad solidaria en caso de relaciones

* Profesoras de Derecho del Trabajo y Sociología Jurídica en la Universidad Central de Venezuela

* Profesor de Derecho del Trabajo en la Universidad Central de Venezuela.

triangulares. La Constitución señala que se protege el trabajo como hecho social, lo que ha sido entendido que protege todos los trabajos remunerados y gratuitos. Ello queda reafirmado con el reconocimiento del valor de trabajo del hogar y el acceso a la seguridad social de las amas de casa.

Los derechos individuales del trabajo que se consagran son amplios: jornada de trabajo máxima, vacaciones remuneradas, salario mínimo vital, salario familiar, estabilidad en el empleo, con estabilidad absoluta en caso de despidos que violen garantías constitucionales, responsabilidad solidaria en caso de relaciones triangulares, penalización del fraude a la ley, prohibición de trabajo de adolescente en actividades riesgosas.

Los derechos colectivos también son amplios, aunque se consagraron restricciones al ejercicio de la libertad sindical.

El derecho a la sindicación corresponde a todos los trabajadores asalariados y autónomos. Dentro de los asalariados se garantiza ese derecho, tanto al sector público como al privado. Se niega el derecho a sindicación a los jueces, fiscales y defensores públicos.

Uno de los temas más controvertidos es la intromisión estatal en materia de elecciones sindicales. La Constitución obliga a la alternabilidad en los cargos sindicales, a efectuar elecciones mediante sufragio universal secreto y directo, atribuyendo la organización y supervisión de los procesos electorales a un ente estatal: el Consejo Nacional Electoral. Todas estas normas han sido objeto de severas observaciones por el Comité de Libertad Sindical.

La negociación colectiva, el derecho a huelga y todos los medios de solución de conflictos tienen protección constitucional.

La Constitución consagra el derecho a la seguridad social como un derecho ciudadano universal. Una expresión de la universalidad es el derecho a la seguridad social de las amas de casa.

A continuación se presenta un cuadro con las disposiciones constitucionales, tanto en materia de derechos individuales como colectivos.

Derechos del Trabajo en la Constitución de 1999	
Igualdad de trato y oportunidades	<p>Artículo 88. El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo</p> <p>Artículo 89. N° 5 Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.</p> <p>Art 91 (...)Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo (...)</p>
Protección de todo tipo de trabajo	Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación

	<p>productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.</p> <p>Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.</p>
<p>Principios del Derecho del Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Intangibilidad - Progresividad - Irrenunciabilidad - Primacía de la realidad - Norma más favorable 	<p>Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. 2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley. 3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
Límites al trabajo de adolescente	Artículo 89. Nº 6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.
<p>Tiempo de Trabajo:</p> <p>Jornada de trabajo</p> <p>Voluntariedad de las horas extras</p>	Artículo 90. La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá

<p>Vacaciones</p> <p>Descansos semanales</p>	<p>de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono o patrona podrá obligar a los trabajadores o trabajadoras a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.</p>
<p>Salario familiar</p> <p>Salario Mínimo Vital</p> <p>Utilidades</p> <p>Inembargabilidad del salario</p>	<p>Artículo 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.</p> <p>El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento.</p>
<p>Derecho a la antigüedad</p> <p>Protección a los créditos laborales</p>	<p>Artículo 92. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal</p>
<p>Estabilidad en el empleo</p>	<p>Artículo 93. La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos.</p>
<p>Responsabilidad solidaria de los contratistas e intermediarios</p> <p>Responsabilidad patronal en caso de simulación o fraude a la ley</p>	<p>Artículo 94. La ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos. El Estado establecerá, a través del órgano competente, la</p>

	responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en general, en caso de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral
Responsabilidad patronal por condiciones y medio Ambiente de trabajo	<p>Artículo 87 (...)</p> <p>Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.</p>
Libertad sindical Fueron sindical Elecciones sindicales	<p>Artículo 95. Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.</p> <p>· ..</p>
Limites a la libertad sindical	<p>Artículo 95 (...)</p> <p>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</p> <p>Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados u obligadas a hacer declaración jurada de bienes</p> <p>Artículo 256. Con la finalidad de garantizar la imparcialidad y la independencia en el ejercicio de sus funciones, los magistrados o las magistradas, los jueces o las juezas, los fiscales o las fiscalas del Ministerio Público; y los defensores públicos o las defensoras públicas, desde la fecha de su nombramiento y hasta su egreso del cargo respectivo, no podrán, salvo el ejercicio del voto, llevar a cabo activismo político partidista, gremial, sindical o de índole semejante, ni realizar actividades</p>

	<p>privadas lucrativas incompatibles con su función, ni por sí ni por interpuesta persona, ni ejercer ninguna otra función pública a excepción de actividades educativas.</p> <p>Los jueces o juezas no podrán asociarse entre sí.</p> <p>Artículo 293. El Poder Electoral tienen por funciones:</p> <p>6. Organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señale la ley. Así mismo, podrán organizar procesos electorales de otras organizaciones de la sociedad civil a solicitud de éstas, o por orden de la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia. Las corporaciones, entidades y organizaciones aquí referidas cubrirán los costos de sus procesos eleccionarios.</p>
Negociación colectiva	<p>Artículo 96. Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad</p>
Derecho a Huelga	<p>Artículo 97. Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.</p>

La seguridad social se consagra como derecho universal, pues se desvincula el acceso a sus prestaciones y beneficios de la contribución monetaria de la persona. El sistema es público, solidario y no lucrativo.

Seguridad Social	
Derecho universal a la seguridad social	<p>Artículo 86. Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de</p>

	<p>financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.</p>
Seguridad Social de las amas de casa	<p>Artículo 88 (...)</p> <p>Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.</p>

b. Convenios de la OIT sobre libertad sindical y su incorporación al derecho nacional.

Los convenios internacionales sobre derechos humanos tienen rango constitucional y de aplicación preferente incluso frente a la propia Constitución, si establecen normas más favorables. Es el caso del Convenio Internacional N° 87, sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, que establece garantías mayores para el ejercicio de la libertad sindical que el propio texto constitucional.

Los convenios internacionales en materia de derechos humanos son de aplicación directa e inmediata por los tribunales nacionales.

Artículo 23 de la CRBV. Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

Artículo 27 de la CRBV. Toda persona tiene derecho a ser amparada por los tribunales en el goce y ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, aun de aquellos inherentes a la persona que no figuren expresamente en esta Constitución o en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos

c. Legislación nacional.

Existen numerosas leyes que desarrollan los derechos del trabajo previstos en la Constitución Nacional. Pero también existen leyes que obstaculizan el ejercicio de la

libertad sindical, penalizando con penas privativas de libertad el ejercicio del derecho de huelga. A continuación se enuncian las leyes:

- Decreto con rango, valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras del 2012
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social de 2002
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo de 2005
- Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad de 2007,
- Ley de Promoción y Protección de la Lactancia de 2007,
- Ley del Estatuto de la Función Pública del 2002
- Decreto con rango, valor y Fuerza de ley especial para La dignificación de las Trabajadoras y Trabajadores residenciales del 2011

Leyes que obstaculiza los derechos laborales:

- Ley Especial de Asociaciones Cooperativas de 2001, que deslaboriza la prestación de servicios en las cooperativas, pues los socios no pueden ser trabajadores asalariados de la cooperativa, incentiva la conversión de los trabajadores de la cooperativa en asociados y permite crear cadenas de subcontratación a través de cooperativas.

Leyes que obstaculizan el ejercicio de la libertad sindical:

- Decreto con rango, fuerza y valor de Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras del 2012 (en adelante DLOTTT)
- Código Penal de 2005
- Ley Orgánica de Seguridad de la Nación del 2002 que penaliza las protestas públicas, en zonas definidas como de seguridad, con penas privativas de libertad hasta 10 años
- Ley para la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios de 2010 y
- Ley especial de Defensa Popular contra el Acaparamiento, el Boicot y cualquier otra conducta que afecte el consumo de los alimentos o productos sometidos al control de precios de 2007.

d. Auto regulación.

La CRBV garantiza la libertad sindical, lo que sumado al rango constitucional del Convenio Internacional Nº 87, puede sostenerse que la autorregulación tiene un gran espacio en el sistema de relaciones laborales venezolano.

No hay normas generales de autorregulación, con excepción de la previsión legal de la formación de un Comité de evaluación y seguimiento de la aplicación de la convención colectiva (Art 440 DLOTTT). Algunos contratos colectivos prevén instancias paritarias o mecanismos de información entre el sindicato y la empresa.

e. Jurisprudencia judicial.

El DLOTTT en su artículo 16 señala que la jurisprudencia en materia laboral es fuente del Derecho del Trabajo.

La ley Orgánica Procesal Laboral establecía el carácter vinculante de las sentencias de la sala social

Artículo 177. Los Jueces de instancia deberán acoger la doctrina de casación establecida en casos análogos, para defender la integridad de la legislación y la uniformidad de la jurisprudencia.

Dicha norma fue desaplicada por control difuso de la constitucionalidad por la Sala Constitucional del TSJ en sentencia N° 1380 del 29 de octubre del 2009

f. Dictámenes administrativos.

Son fuente del Derecho del Trabajo, pues el artículo 16, literal g refiere a la jurisprudencia laboral y en el país se conocen dos tipos de jurisprudencia: la judicial y la administrativa.

g. Opinión de los tratadistas

No es fuente del Derecho del Trabajo.

2. Institucionalidad.

a. La organización sindical.

Venezuela es un Estado Social de Derecho y Justicia, lo que implica una máxima garantía al ejercicio de los derechos laborales, en particular la libertad sindical. En este tipo de Estado, la ciudadanía social tiende a ser atribuida al sindicato.

En el DLOTTT atribuye a la organización sindical de manera casi exclusiva la representación de los trabajadores en materia de negociación colectiva. El ejercicio de la huelga solo se atribuye a la organización sindical.

b. Otras modalidades institucionales de representación de los trabajadores, por ejemplo: delegado del personal, delegado sindical, comisiones de empresa, representantes electos.

El DLOTTT introduce los consejos de trabajadores dejando su regulación a una futura ley, aunque señala que tendrán atribuciones distintas a la de los sindicatos. Por tanto, el sindicato es el único que puede negociar colectivamente, representar a los trabajadores en instancias de diálogo social y ejercer el derecho a huelga. Sin embargo, ordena una acción coordinada entre sindicatos y estas organizaciones (Arts. 497 y 498). Sin regularlas, comienza a darle atribuciones propias de los sindicatos como los son la concertación con el patrono de planes vacacionales (Art 189) o la participación (diálogo social) en la elaboración de programas de atención de los trabajadores con discapacidad, en los cuales no se da participación expresa a los sindicatos (Art. 291). Por tanto, se van introduciendo funciones y atribuciones a estas instancias, que sin duda restaran poder al sindicato.

Otra modalidad que aparece en el DLOTTT son las organizaciones sociales a quienes se les otorgan atribuciones típicamente sindicales. Es el caso de la consulta a las

organizaciones sociales para elaborar los regímenes especiales de los trabajadores domésticos (art 208), los trabajadores agrícolas (238), los trabajadores de la cultura (287) y los trabajadores con discapacidad (291)

c. Grupos de trabajadores coaligados transitoriamente

La representación de los trabajadores se ha atribuido de manera casi exclusiva a la organización sindical. La LOT de 1990 permitía la coalición temporal, pero en el DLOTTT esta posibilidad quedo restringida a los siguientes supuestos:

- En caso de intervención administrativa de una entidad de trabajo para mantenerla funcionando, se prevé la creación de una instancia con participación de los trabajadores y trabajadoras, de los sindicatos si los hubiere (Art. 148). Por tanto, si no hay sindicato se debe permitir la coalición.
- Para la determinación de las utilidades se permite que la mayoría absoluta de los trabajadores solicite ante la administración tributaria el examen y verificación de los inventarios y balances (Art. 138)
- La determinación de los programas y planes para mejorar la calidad de los productos, aumentar la productividad y otorgar incentivos a los trabajadores (Art. 110)

El RLOT del 2006 considera las coaliciones de trabajadores, como sujetos de representación de los trabajadores y trabajadoras. Esta norma sigue vigente pero solo para los supuestos excepcionales antes descritos.

Artículo 114.- Sujetos colectivos:

Se consideran sujetos colectivos del derecho del trabajo y, por tanto, titulares de la libertad sindical, las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado; **las coaliciones o grupos de trabajadores y trabajadoras**; y las cámaras patronales, en los términos y condiciones de la Ley Orgánica del Trabajo; y las demás organizaciones de representación colectiva de los intereses bien sea de trabajadores y trabajadoras, por una parte, o de patronos y patronas, por la otra. (Negrillas nuestras)

d. Situación de los trabajadores del sector público y de la administración del Estado en particular.

Por expresa disposición constitucional tienen garantizados sus derechos laborales. El DLOTTT señala que se aplica las normas de carrera en lo referente a ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones, régimen jurisdiccional. En los demás temas laborales se rigen por el DLOTTT.

Los funcionarios de carrera tienen garantizado el derecho a la negociación colectiva y huelga.

Los obreros se rigen por la legislación del trabajo y de la seguridad social.

Artículo 6º. Los funcionarios públicos y funcionarias públicas nacionales, estatales y municipales se regirán por las normas sobre la función pública en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones, régimen jurisdiccional; y por los beneficios acordados por esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.

Los funcionarios públicos y funcionarias públicas que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a ejercer el derecho a la huelga, de conformidad con lo previsto en esta Ley, en cuanto sea

compatible con la naturaleza de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública.

Los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas al servicio de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, centralizada y descentralizada, se regirán por las normas contenidas en esta Ley, la de Seguridad Social y su contrato de trabajo.

Los obreros y obreras al servicio de los órganos y entes públicos nacionales, estatales y municipales, centralizados y descentralizados, estarán amparados por las disposiciones de esta Ley y la de Seguridad Social.

El tiempo desempeñado en la administración pública nacional, estatal y municipal, centralizada y descentralizada, será considerado para todos los efectos legales y contractuales como tiempo de servicio efectivamente prestado y computado a la antigüedad.

3. Tutela de la autonomía de representación y de la libertad sindical.

a. Ámbito nacional (sedes judicial y administrativa). Procedimientos judiciales aplicables.

El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social tiene asignada una serie de atribuciones jurisdiccionales relacionadas con el ejercicio de la libertad sindical. Es competente para:

- Autorizar el despido de dirigentes sindicales y en caso de despidos no autorizados ordenar la reincorporación. En este caso, las providencias administrativas del inspector del trabajo se recurren ante los tribunales del trabajo.
- Solucionar una serie de conflictos y prácticas antisindicales. Entre ellas, la negativa de una organización sindical de afiliar un trabajador o de una federación o confederación de afiliar a otra organización de base. En este caso, las providencias administrativas se recurren ante los tribunales contenciosos administrativos.
- Dirimir todas las incidencias en la negociación colectiva. En este caso, las providencias administrativas se recurren ante los tribunales contenciosos administrativos.

En el caso de ejercer los recursos jerárquicos o de atribuciones asignadas directamente al Ministro, la competencia para ejercer los recursos de nulidad recae en la Sala Político-Administrativo del Tribunal Supremo de Justicia.

Como puede observarse hay una alta disparidad en el órgano judicial competente para solicitar la nulidad de los actos administrativos. A ello se le suma una jurisprudencia contradictoria para determinar las competencias judiciales. Todo ello afecta el acceso a la justicia, tanto de empleadores como trabajadores.

b. Ámbito internacional (sede OIT y otras sedes).

Venezuela ha ratificado los convenios internacionales N° 87, sobre libertad sindical y el N° 98 sobre negociación colectiva. Por tanto, el Estado está sometido a todos los órganos de control de la OIT.

El Estado venezolano ha denunciado la Convención Americana de Derechos Humanos. El 10 de septiembre del 2012 se presentó la denuncia ante la Secretaria General de la Organización de Estados Americanos. Por tanto, transcurrido un año de la denuncia no

se podrán presentar denuncias ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Sin embargo, siguen vigentes el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ambos ratificados el 28/01/78.

4. Evolución en materia de fuentes, institucionalidad y tutela.

El DLOTTT ha consagrado como fuentes del Derecho del Trabajo una serie de principios e idearios muy lejanos al mundo del trabajo.

El artículo 16 del DLOTTT señala como fuente del Derecho del Trabajo “.. la equidad, la igualdad y el ideario Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano” .

Por otro lado incluye dentro de las fuentes el principio pro operario y el de la interpretación más favorable.

En comparación con la LOT de 1990, se eliminó el contrato de trabajo y la doctrina nacional.

El DLOTTT de 2012 se inscribe en la tendencia histórica legislativa de consagrar altas protecciones en materia de derechos individuales a cambio de un control estatal de las organizaciones sindicales.

La alta intervención en la creación y funcionamiento de las organizaciones sindicales que prevé el DLOTTT profundiza la tendencia histórica de la legislación laboral de regular la vida de las organizaciones sindicales y restringir el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y la huelga.

La institucionalidad en materia laboral ha sido afectada por la situación política del país. Por un lado, la administración del trabajo sigue presentando los recurrentes problemas de falta de presupuesto, locales inadecuados para funcionar y deficiente capacitación de los funcionarios. A ello se le suma la dificultad de sancionar al Estado, en caso de violaciones de derechos laborales, en particular, el incumplimiento del decreto de inamovilidad laboral. La mayoría de las órdenes de reincorporación dictadas por la inspección del trabajo no son acatadas por dependencias gubernamentales.

La situación de provisionalidad de los jueces del trabajo y el sistema de evaluación a los que están sometidos es otro elemento que atenta contra su autonomía e independencia.

SEGUNDO SUBTEMA: ORGANIZACIÓN SINDICAL.

Interesa conocer los criterios determinantes de la o las modalidades o tipos de organización sindical, los niveles en que se implantan y la existencia de unidad o pluralidad sindical. Tratándose de la segunda modalidad se desea saber si acerca si la representación corresponde a todos o a algunos de los sindicatos, o al más representativo. En esta última situación se requiere conocer lo establecido en los numerales (i) al (v).

También se solicita informaciones respecto de las funciones asignadas a la asamblea sindical y a los representantes sindicales. En cuanto a los representantes se necesita recibir antecedentes en las materias indicadas en los literales a, b, c, d, e y f, y en el numeral 5.

1. Modalidades estructurales, por ejemplo: sector profesional o rama de actividad económica.

El DLOTTT prevé varios tipos de organización sindical de base. A ellas pueden afiliarse los trabajadores activos, los desempleados, los jubilados y pensionados. Los trabajadores independientes solo pueden constituir o afiliarse a los sindicatos profesionales de artes u oficios.

Tipos de sindicatos Art 371 del DLOTTT			
Empresa	Profesionales, de artes u oficios	De industria	Sectoriales
Integrados por trabajadores y trabajadoras de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma entidad de trabajo, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones.	Integrados por trabajadores y trabajadoras de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas entidades de trabajo.	Integrados por trabajadores y trabajadoras al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama industrial.	Integrados por trabajadores y trabajadoras al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aún cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama. Los sindicatos sectoriales o profesionales podrán crear comités sindicales en cada una de las entidades de trabajo donde tengan trabajadores afiliados y trabajadoras afiliadas.

Es importante destacar que un trabajador o trabajadora puede pertenecer a varios tipos de sindicato. Puede pertenecer a un sindicato de oficio y al de la empresa en la cual labora. No hay límites para la pertenencia a varios sindicatos, pero puede ser incompatible pertenecer a dos sindicatos de empresa, pues se dificulta a ambos sindicatos obtener la condición de sindicato mayoritario.

2. Niveles.

El DLOTTT prevé los tres niveles de organizaciones sindicales: de base, federaciones regionales o nacionales, sindicatos nacionales y confederaciones o centrales.

Artículo 373. Las organizaciones sindicales, según su estructura, son de primer, segundo o tercer grado.

Son organizaciones sindicales de primer grado los sindicatos que afilian directamente a trabajadores y trabajadoras o patronos y patronas, según sea el caso.

Son organizaciones sindicales de segundo grado las federaciones que afilian a organizaciones sindicales de primer grado. Las Federaciones de trabajadores y trabajadoras podrán afiliar otro tipo de organizaciones de trabajadores y trabajadoras. Pueden existir federaciones estatales que agrupen a sindicatos de un determinado estado y federaciones nacionales que agrupen a organizaciones sindicales de una determinada rama sin que sea contradictorio la afiliación de una organización sindical a ambas federaciones. Las seccionales de los sindicatos nacionales pueden afiliarse a las federaciones estatales.

Son organizaciones sindicales de tercer grado las confederaciones o centrales que afilian a federaciones. Las Confederaciones o Centrales podrán afiliar sindicatos nacionales cuando no exista una federación en la central a la cuál pueda afiliarse el sindicato nacional.

4. Unicidad o pluralismo sindical.

Existe pluralidad sindical. En los actuales momentos hay más de 6 mil sindicatos de bases y más de cinco centrales o confederaciones sindicales.

a. Participación plural.

Pueden coexistir en una entidad de trabajo, denominación utilizada para referirse a la figura del empleador, sindicatos de empresas, profesionales y de rama de actividad.

b. Sindicato más representativo.

La representatividad se requiere para negociar colectivamente. El concepto de representatividad no está asociado a mayorías calificadas y contiene un elemento extraño al mismo, relacionado con los períodos de los cargos sindicales.

3 (i) Concepto.

Dos elementos determinan la representatividad:

- Cantidad de afiliados
- Junta directiva con el periodo vigente.

Obligación de negociar con la organización sindical más representativa

Artículo 437. El patrono o la patrona estará obligado u obligada a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo, o a negociar y acordar un pliego de peticiones de carácter conciliatorio o conflictivo con la organización sindical de mayor representatividad entre los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia y que tenga la junta directiva dentro de su período estatutario.

(ii) Métodos de determinación y organismos encargados.

El DLOTTT señala dos métodos (Art 438):

- La nómina de los afiliados y afiliados registrada en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales
- Referendo entre los trabajadores

Determinación de la representatividad

Artículo 438. La representatividad de la organización sindical para la negociación de la convención colectiva o su administración, o para la negociación de un pliego de peticiones, se determinará con base a la nómina de afiliados y - afiliadas que conste en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.

En caso de que no fuese posible determinarlo por esta vía se realizará una consulta directa a los trabajadores y trabajadoras interesados mediante la realización de un referéndum

La determinación de la organización sindical más representativa es un caso de conflicto intersindical, cuya resolución corresponde a los tribunales del trabajo. Por tanto, las normas que ponen la solución de ese conflicto en manos de la administración del trabajo se alejan de los principios de libertad sindical.

(iii) ¿Derechos exclusivos y permanentes de representación?

El principal derecho es la titularidad de la negociación colectiva y del ejercicio del derecho a huelga.

(iv) Derechos de los sindicatos minoritarios.

El DLOTTT obliga al empleador a negociar, incluso con un sindicato minoritario, si es el único en la entidad de trabajo.

Artículo 438 (...)

Si existe una única organización sindical entre los trabajadores y trabajadoras interesados en la negociación colectiva esta será la organización sindical más representativa.

Los sindicatos minoritarios tienen derecho a participar en la negociación colectiva y ser sujetos firmantes de la convención colectiva, pero el mayoritario tiene el derecho a reservarse la titularidad de una serie de cláusulas vinculadas con la administración del contrato colectivo.

(v) Mecanismos de revisión y periodicidad.

Solo las organizaciones sindicales, cuyas juntas directivas tengan su periodo vigente pueden optar a la representatividad. El DLOTTT establece que la duración máxima en un cargo sindical de base es 3 años y en un cargo federado o confederado es de 5 años. (Art 401)

4. Funciones de la asamblea sindical y de los representantes sindicales.

Las funciones de las asambleas son:

1. Crear y modificar los estatutos
2. Aprobar la rendición de cuentas
3. Aprobar la presentación y el retiro de un pliego de peticiones, ya sea conciliatorio o conflictivo
4. Aprobar la fusión, disolución o liquidación de la organización sindical
5. Aprobar la afiliación a una federación o confederación

El DLOTTT señala una serie de requisitos para efectuar tanto la asamblea constitutiva como las asambleas ordinarias de la organización sindical. Lo más importante de la asamblea constitutiva es la forma de convocatoria y dejar constancia de ello en el acta constitutiva

Art 389. Para la validez de las decisiones tomadas en las asambleas de las organizaciones sindicales es indispensable que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos.
2. Que esté presente en ella, por lo menos, la mitad más uno de los miembros de la organización sindical. Si no se obtiene este quórum, podrá convocarse a una segunda reunión, conforme a las disposiciones estatutarias, la que se constituirá con el número de miembros que concurran, siempre que no sea menor del veinte por ciento de los afiliados y las afiliadas

3. Que las decisiones sean adoptadas por el número de votos previsto en los estatutos, que no podrá ser menor de la mitad de los y las integrantes presentes
4. Que se levante el acta de la sesión, autenticada en la forma prevista en los estatutos, en la que se exprese el número de los y las integrantes concurrentes, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones aprobadas.

En los casos de sindicatos con gran cantidad de afiliados y afiliadas y además, es extenso geográficamente, el DLOTTT prevé la posibilidad de decisiones por asambleas sectoriales (Art.390). Es el caso de los sindicatos de la construcción.

a. Requisitos de elegibilidad.

El único requisito es pertenecer a la organización sindical.

Artículo 395. Todos los afiliados y todas las afiliadas a una organización sindical tienen el derecho a elegir y reelegir a sus representantes sindicales, así como a postularse y ser elegidos o elegidas como tal en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna. El incumplimiento por parte de los afiliados y afiliadas a los aportes o cuotas sindicales no impedirá el derecho al sufragio

b. Procedimientos de elección, duración en el cargo y reelección.

La intervención estatal en la vida 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 Consejo Nacional Electoral, el movimiento sindical ha enfrentado serios obstáculos para efectuar sus procesos electorales.

Hasta la promulgación del DLOTTT, todo el proceso de elecciones era organizado por el CNE, quien había dictado un reglamento regulando con detalle desde la convocatoria hasta la publicación de los resultados.

El DLOTTT modificó sustancialmente las atribuciones del CNE en materia electoral. Ahora la participación del CNE es optativa. Solo si la organización sindical o los afiliados se lo solicitan.

La convocatoria a elecciones la efectúa la organización sindical y se lo notifica al CNE. Es potestad del sindicato solicitar asesoría técnica y apoyo logístico. El CNE está obligado a publicar la convocatoria en la Gaceta Electoral. El proceso electoral ahora queda en manos de los estatutos y los reglamentos internos de las organizaciones sindicales.

A pesar que la ley le atribuye al CNE la función de velar por el normal desarrollo del proceso electoral, su intervención se reduce a un control posterior de la comisión electoral, pues los actos y omisiones de ésta son recurribles ante este órgano. Por tanto, debe existir una petición formal de los afiliados para que este órgano intervenga en los procesos electorales.

Artículo 405. Las organizaciones sindicales notificarán de la convocatoria del proceso de elecciones al Poder Electoral y **si lo requieren solicitarán** asesoría técnica y apoyo logístico para la organización del proceso electoral a los fines de garantizar los derechos e intereses de sus afiliados y afiliadas. El Poder Electoral publicará en la Gaceta Electoral la convocatoria presentada por la organización sindical dentro de los ocho días siguientes a la notificación (negrillas nuestras).

El DLOTTT también prevé la posibilidad de solicitar al tribunal del trabajo la convocatoria a elecciones en el caso que una junta directiva tenga el periodo vencido por más de tres meses y no haya iniciado los trámites de convocatoria a elecciones

Artículo 406. Transcurridos tres meses de vencido el período para el cual haya sido elegida la junta directiva de la organización sindical sin que se haya convocado a nuevas elecciones de un número no menor del diez por ciento de los afiliados y afiliadas a la organización, podrá solicitar al Juez o Jueza con competencia en materia laboral de la jurisdicción correspondiente que disponga la convocatoria respectiva. El Juez o la Jueza del con competencia en materia laboral ordenará la convocatoria a elecciones sindicales, estableciendo la fecha y hora de la asamblea de afiliados y afiliadas para la designación de la comisión electoral sindical, y adoptará las medidas necesarias para garantizar el normal desenvolvimiento del proceso electoral

El DLOTTT trae una serie de reglas para efectuar las elecciones sindicales. Se prevé que todas las elecciones sindicales sean por sufragio universal, directo y secreto.

Título del artículo del DLOTTT	Número del artículo y cita textual de su contenido
Elección de junta directiva	Artículo 399. 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.
Elecciones por la base de todo tipo de organización sindical	Artículo 400. 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.

En todas las elecciones debe participar los afiliados y afiliados de base. En tal sentido, la elección del Comité Ejecutivo o la Coordinación Nacional de una central o confederación sindical participan todos los trabajadores y trabajadoras de los sindicatos de base.

Los periodos de los cargos son establecidos por ley, estableciéndose una serie de limitaciones para los dirigentes sindicales que por cualquier razón tengan su periodo vencido.

Título del artículo del DLOTTT	Número del artículo y cita textual de su contenido
Período de la junta directiva	Artículo 401. 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

	<p>tres años.</p> <p>En las federaciones y confederaciones o centrales el período de la junta directiva podrá ser de hasta cinco años.</p>
<p>Limitaciones para juntas directivas con el periodo vencido</p>	<p>Artículo 402. Las organizaciones sindicales tienen derecho a efectuar sus procesos electorales, sin más limitaciones que las establecidas en sus estatutos y en esta Ley. 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.</p> <p>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 podrán 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. La organización sindical cuya junta directiva tenga el período vencido no podrá sustituir a los integrantes de la junta directiva por mecanismos distintos al proceso de elecciones, ni modificar sus estatutos para prorrogar el periodo de la junta directiva.</p> <p>Esta disposición no es aplicable cuando el vencimiento del periodo de la junta directiva ocurra en el curso de un proceso electoral para la elección de una nueva junta directiva, ó posterior al inicio de la tramitación de una convención colectiva de trabajo, o un pliego de peticiones.</p>

El DLOTTT obliga a las organizaciones sindicales a redactar en sus estatutos una serie de reglas para desarrollar los procesos electorales. Entre ellas se destaca la alternabilidad en los cargos, un sistema electoral que combine la uninominalidad y la representación proporcional de las minorías.

La legislación propugna la alternabilidad en los cargos directivos, pero no se prohíbe la reelección. De hecho, muchas organizaciones que han logrado efectuar las elecciones han reelegido a sus dirigentes sindicales.

Reglas básicas	Contenido
Normas electorales que deben contener los estatutos sindicales	<p>Artículo 403. Los procesos electorales de las organizaciones sindicales se regirán conforme a lo establecido en sus estatutos y reglamentos internos. A tal efecto estos deberán indicar con claridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La forma de convocar las elecciones de directivos y demás representantes de la organización sindical. b) La forma de designar a los y las integrantes de la Comisión Electoral. c) Los afiliados y afiliadas con derecho a voto. d) Los requisitos para la inscripción de candidatos y candidatas. e) Un sistema de votación que integre en la elección de la junta directiva la forma uninominal y la representación proporcional de las minorías. f) La forma y oportunidad de revocatoria del mandato de la junta directiva o alguno o alguna de sus integrantes. g) Las demás que establezca los afiliados y las afiliadas. <p>Las normas deben garantizar la participación democrática de sus afiliados y afiliadas, el secreto del voto, y la alternabilidad democrática.</p>
Publicidad de los actos electorales	<p>Artículo 404. Las organizaciones sindicales garantizarán la publicidad de los actos relacionados con los procesos electorales, a los fines de salvaguardar los derechos e intereses de los afiliados y las afiliadas. A tal efecto, deberán publicar los mismos en las carteleras sindicales, en los centros de trabajo y en todos los medios que tengan a su alcance.</p>

Reglas Básicas	Contenido
Comisión Electoral Sindical	<p>Artículo 407. La comisión electoral 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 llevará 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.</p>
Recursos de naturaleza electoral	<p>Artículo 408. Ante la negativa u omisión de la comisión electoral sindical el interesado o interesada podrá recurrir al Poder Electoral dentro de los tres días siguientes de efectuado el reclamo ante la comisión electoral sindical. El Poder Electoral decidirá el recurso interpuesto dentro de los treinta días siguientes a su interposición. La presentación de recursos no detendrá el proceso electoral. Las decisiones del Poder Electoral podrán ser recurridas por ante la Sala</p>

	Electoral del Tribunal Supremo de Justicia en un lapso de quince días hábiles.
Sustitución de integrantes de la junta directiva antes de culminar el período	Artículo 409. En caso de renuncia, ausencia absoluta o sanción disciplinaria que amerite la separación del cargo de uno, una o más integrantes de la junta directiva antes que termine el período para el cual fue electo o electa, su sustitución se realizará de acuerdo a lo establecido en los estatutos. Si los estatutos no establecen la forma de sustitución, se podrá decidir en una asamblea general de trabajadores y trabajadoras convocada a tal efecto. El directivo sustituto o directiva sustituta ejercerá el cargo por el resto del período. Cuando durante el periodo estatutario de la junta directiva renunciaran, se ausentaran o fuesen removidos más de las dos terceras partes de sus integrantes, deberá convocarse al proceso electoral de la organización sindical.
Revocatoria del mandato de la junta directiva	Artículo 410. Los estatutos deberán establecer la revocatoria del mandato de la Junta Directiva de la organización sindical mediante referéndum el cual no podrá ser convocado antes de que haya transcurrido más de la mitad del período para el cual fue electa. En caso de resultar aprobada la revocatoria, la Comisión Electoral del proceso referendario convocará dentro de los quince días siguientes a la asamblea general para la designación de la comisión electoral sindical. En caso de que la comisión electoral del proceso referendario no convocare a la asamblea en el lapso previsto, ésta será convocada por la Jueza o Juez en materia electoral a petición de los afiliados y afiliadas.

c. Funciones de representación y su naturaleza. Derechos y deberes.

Las principales funciones de los dirigentes sindicales son la representación de sus afiliados ante los empleadores y las instancias administrativas y judiciales del trabajo. Son los delegados y dirigentes sindicales quienes presentan peticiones ante los empleadores y la administración del trabajo en nombre de la organización sindical.

La organización sindical tiene personalidad jurídica propia y sus directivos son la que compromete su actuación.

El DLOTTT señala varias funciones típicas de representación como lo son participar en los procesos de negociación colectiva, en los conflictos y en los diversos mecanismos de solución de conflictos. Asimismo, los dirigentes y delegados sindicales pueden representar a sus afiliados en sus conflictos individuales ante los órganos administrativos del trabajo. En el caso de los tribunales, el dirigente sindical puede representar con asistencia de un abogado.

El DLOTTT le otorga una serie de nuevas atribuciones a los sindicatos que pueden ser utilizadas para profundizar la democracia o para convertirlos en instrumentos de políticas estatales.

Los sindicatos tienen ahora funciones de protección y defensa del conjunto del pueblo, de la independencia y soberanía nacional (Art 365). La primera función refuerza la participación sindical en todas las decisiones públicas, pero la segunda y tercera son funciones estatales y por tanto alejadas no solo a su función de representante de un sector de la sociedad, lo que puede significar conflictos con el Estado, sino también con el tradicional internacionalismo del movimiento sindical.

Otras atribuciones peligrosas son contribuir en la producción de bienes y servicios y ejercer control y vigilancia sobre los costos y ganancias (Art 367, 2 y 3). Nuevamente se le otorgan funciones estatales.

La función más ajena a la esencia del sindicato es la protección del proceso social de trabajo (Art 365), pues las finalidades del proceso social de trabajo diluyen tanto la contradicción de intereses entre patronos y trabajadores como la con el Estado, lo que en el fondo significa vaciar de contenido a la función más importante del sindicato: **redistribuir la riqueza y el poder**.

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

1. Garantizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de sus afiliados y afiliadas para su desarrollo integral y el logro de una sociedad justa y amante de la paz basada en la valoración ética del trabajo.
2. Contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo.
3. Ejercer control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo.
4. Promover entre sus afiliados la responsabilidad con las comunidades y el medio ambiente.
5. Proteger y defender los intereses de sus afiliados y afiliadas en el proceso social de trabajo.
6. Representar a sus afiliados y afiliadas en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo y, especialmente, en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.
7. Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento.
8. Proteger y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados y afiliadas, mejorando las condiciones materiales, morales e intelectuales y el interés supremo del trabajo como hecho social y proceso generador de riqueza para su justa distribución.
9. Representar y defender a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, aunque no sean miembros de la organización sindical, en el ejercicio de sus derechos y la protección de sus intereses individuales o colectivos, en sus relaciones con el patrono o patrona y en los procedimientos administrativos. En el caso de los procedimientos judiciales podrán ejercer la representación de los trabajadores y trabajadoras, con la debida asistencia jurídica.
10. Supervisar y defender el cumplimiento de todas las normas destinadas a garantizar la seguridad social y el proceso social de trabajo, a los trabajadores y las trabajadoras, especialmente las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los trabajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre.
11. Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices.
12. Crear fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte y a la recreación o al turismo.
13. Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama profesional, industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permita promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines.
14. Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores.
15. Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo para concientizar a los trabajadores en la lucha activa contra la corrupción, consumo y distribución de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para su salud física y mental, y para la sociedad.

16. Las que señalen sus estatutos o resuelvan sus afiliados y afiliadas, para el mejor logro de sus finalidades, en el marco de la Constitución y las leyes.

d. Protección de su autonomía e independencia. El fuero.

Los trabajadores y trabajadoras que gocen de fuero sindical no podrán ser despedidos o despedidas, trasladados o trasladadas, desmejorados o desmejoradas en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el inspector del trabajo o inspectora del trabajo. El despido, traslado o desmejora se considera nulo y no genera efecto alguno (art 418).

Quiénes gozan de fuero sindical

Artículo 419. Gozarán de fuero sindical:

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

La protección abarca a los dirigentes sindicales y a los candidatos a cargos directivos,

De igual manera, los supuestos de creación de una organización sindical, de ejercicio del derecho a la negociación colectiva o la huelga generan la prohibición de despido, traslado o desmejora en las condiciones de trabajo.

Los delegados de prevención, creados por la LOPCYMAT también gozan de inamovilidad laboral.

Artículo 44. El delegado o delegada de prevención no podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, a partir del momento de su elección y hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fue elegido o elegida, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo, en concordancia con la Ley Orgánica del Trabajo.

A partir de la fecha en que los trabajadores y trabajadoras o sus organizaciones notifiquen al Inspector del Trabajo la voluntad de elegir los delegados o delegadas de prevención, el conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, centro de trabajo o unidad de producción en cuestión estarán amparados por la inamovilidad establecida en la Ley Orgánica del Trabajo. El Inspector o Inspectora del Trabajo notificará a los empleadores o empleadoras interesados el propósito de los trabajadores y trabajadoras de elegir los delegados o delegadas de prevención. La elección a que se refiere este artículo debe realizarse en un lapso no mayor a treinta (30) días a partir de la notificación. La convocatoria y los organismos que supervisen el desarrollo del proceso eleccionario serán establecidos en el Reglamento respectivo.

El delegado o delegada de prevención durará dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelecto por períodos iguales. De igual modo, podrá ser revocado por los trabajadores y las trabajadoras por inasistencias injustificadas a las reuniones u omisión en la presentación de los informes respectivos ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como por incumplir con las convocatorias y requerimientos expresos del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Estas causales serán desarrolladas en el Reglamento de esta Ley y en los estatutos del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

e. Efectos del despido antisindical o violatorio del fuero. Modalidades procesales.

El DLOTTT regula con un procedimiento administrativo la posibilidad de despedir o trasladar a un trabajador o trabajadora con fuero sindical.

Las razones del despido son las contempladas en el artículo 79 del DLOTTT. Todas las causales refieren a una serie de hechos, acciones u omisiones que son faltas graves a las obligaciones derivadas de la relación del trabajo

Cuando un patrono pretenda despedir, trasladar o modificar las condiciones de trabajo de un trabajador con fuero sindical tiene 30 días para solicitar la autorización del inspector del trabajo, contados desde la fecha que el trabajador cometió la falta que se alega para justificar la solicitud de despido, traslado o modificación de las condiciones de trabajo.

Introducida la solicitud, el inspector del trabajo, dentro de los tres días hábiles siguientes, notificara al trabajador o trabajadora para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil siguiente a su notificación para que se defienda de las acusaciones o dé sus argumentos para oponerse al traslado. Después tiene ocho días hábiles para promover y evacuar las pruebas que sustentan sus razones. Finalizado ese lapso, las partes tienen dos días hábiles para presentar conclusiones. Después de la presentación de las conclusiones, el inspector del trabajo tiene un lapso máximo de diez días para decidir.

El DLOTTT permite separar al trabajador o trabajadora de su cargo en el caso que haya incurrido en actos de violencia que puedan poner en peligro la integridad de otras

personas o la seguridad de las instalaciones o bienes. En esas situaciones se puede separar al trabajador pero debe pagársele el salario durante la suspensión.

El despido o traslado sin autorización del inspector del trabajo es nulo. El trabajador o trabajadora tiene 30 días continuos, contados desde el día del despido o traslado, para interponer la solicitud de reenganche y el pago de los salarios caídos.

La solicitud del trabajador o trabajadora debe contener:

- Identificación y domicilio del trabajador o trabajadora
- Nombre de la entidad de trabajo (No se requiere que sea el nombre legal, basta con que sea el nombre conocido.)
- Puesto que se ocupa con descripción de funciones y condiciones de trabajo
- Descripción del despido o de las nuevas condiciones de trabajo o del traslado
- Tipo de fuero sindical que invoca (Por creación de sindicato, por negociación colectiva, por huelga o por estar en los cargos de la junta directiva del sindicato que gozan de fuero sindical).

En el caso de que un trabajador sea despido sin autorización previa, tiene 30 días para solicitar la reincorporación ante el inspector del trabajo. Introducida la solicitud el funcionario del trabajo tiene dos días hábiles para examinarla y decidir si es admisible o inadmisibile. Si la declara inadmisibile termina el procedimiento y el trabajador puede intentar el recurso jerárquico ante el Ministro o demandar la nulidad de la providencia administrativa ante los tribunales del trabajo.

Si el inspector del trabajo, la considera admisible debe ordenar el reenganche y el pago de los salarios caídos y demás beneficios. El inspector del trabajo debe trasladarse a la empresa y notificar al patrono de la denuncia y de la orden de reincorporación. Es ese momento en que el patrono puede defenderse.

Si los alegatos del patrono ponen en cuestión la existencia de una relación de trabajo, se suspende la orden de reenganche y se abre una articulación probatoria de 8 días para determinar la condición de trabajador o trabajadora de la persona denunciante. Solo se prevé esta razón para suspender la orden de reincorporación al puesto de trabajo. Si el patrono alega que el denunciante no tiene fuero debe reincorporarlo y después probar la carencia del fuero.

El desacato de la orden de reincorporación del denunciante da origen al inicio de un proceso penal. El patrono se considera en flagrancia y es puesto a la orden del Ministerio Público, quien puede ordenar su detención. El hecho punible aplicable pareciera ser un nuevo supuesto de la falta penal que penaliza la desobediencia a la autoridad, cuya sanción sería arrestos policiales de seis a quince meses (art.538).

El cumplimiento de la orden de reincorporación, el pago de los salarios caídos y demás beneficios laborales es requisito previo para que el patrono pueda intentar la acción de nulidad de la providencia administrativa.

f. Facilidades para el ejercicio de sus funciones. Permisos, remuneraciones, seguridad social, acceso a los lugares de trabajo y reuniones.

La legislación laboral solo prevé permisos remunerados para el ejercicio de sus funciones para los delegados de prevención previstos en la LOPCYMAT

Artículo 44. (...)

El tiempo utilizado por el delegado o delegada de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley, así como para la formación en materia de seguridad y

salud en el trabajo, será considerado como parte de la jornada de trabajo, otorgándosele licencia remunerada. El empleador o la empleadora deberá facilitar y adoptar todas las medidas tendentes a que el delegado o delegada de prevención pueda realizar sus actividades cuando actúe en cumplimiento de sus funciones.

El DLOTTT no prevé permisos para el ejercicio de funciones sindicales. Sin embargo, podría considerarse una práctica antisindical del patrono negarlos, pues el artículo 362, 6 de dicha ley considera como tal cualquier acción u omisión que impidan o dificulten el ejercicio de la libertad sindical.

Los permisos remunerados y el acceso a los lugares de trabajo normalmente están regulados por las convenciones colectivas y por prácticas y costumbres consolidadas en el sistema de relaciones laborales.

5. Censura y otras causas de cesación anticipada. Efectos.

TERCER SUBTEMA: NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

En lo que atañe a la representación colectiva de los trabajadores en la negociación colectiva es necesaria la información referida a la titularidad del derecho de negociación colectiva; la representación colectiva en el caso de pluralidad sindical o de la posible existencia de representantes no sindicales (numerales 2 al 5); modalidades de la negociación y, en su caso, articulación de la practicada en dos o más niveles (numerales 6 y 7); las características, naturaleza jurídica, efectos, extensión y ultra actividad de las convenciones colectivas (numerales 8 al 11), y lo atinente a la titularidad y derechos referidos a la administración de las convenciones colectivas (numeral 12)

1. Titularidad del derecho de negociación colectiva.

Tanto la CRBV como el DLOTTT, contemplan la negociación colectiva como un derecho de los trabajadores. En el decreto se atribuye de manera casi exclusiva la titularidad al sindicato, pues se eliminaron la mayoría de los supuestos que permitían la negociación colectiva por coalición de trabajadores

2. El reconocimiento de las organizaciones más representativas.

Según el DLOTTT, el patrono estará obligado a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo, o a negociar y acordar un pliego de peticiones con la organización sindical de mayor representatividad entre los trabajadores bajo su dependencia y que tenga la junta directiva dentro de su período estatutario (DLOTTT: 437).

La representatividad de la organización sindical para la negociación de la convención colectiva o su administración, o para la negociación de un pliego de peticiones, de determinará con base en la nómina de afiliados, que conste en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales. Si no fuere posible determinarlo por esta vía, se realizará una consulta directa a los trabajadores interesados, mediante la realización de un referéndum. Si existe una única organización sindical entre los trabajadores interesados en la negociación colectiva, ésta será la organización sindical más

representativa (DLOTTT: 438).

También respecto a la Reunión Normativa Laboral, cuyo objeto es celebrar una convención colectiva de trabajo por rama de actividad, se establece que el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social (en lo sucesivo “Ministerio”), convocará tal Reunión a solicitud de parte interesada o de oficio, al verificar entre otros requisitos: a) que los patronos solicitantes representen la mayoría en la rama de actividad de que se trate en escala local, regional o nacional, y b) que las organizaciones sindicales de trabajadores solicitantes representen la mayoría de los sindicalizados y sindicalizadas en la rama de actividad de que se trate, en escala local, regional o nacional. El Ministerio también podrá convocar de oficio la Reunión, cuando existan convenciones colectivas que incluyan a la mayoría de los patronos y de los trabajadores de la rama de actividad (DLOTTT: 454) .

Las cámaras de comercio, industria, agricultura o cualquier rama de producción o de servicios, sus federaciones y confederaciones con personalidad jurídica, podrán actuar como organizaciones sindicales de patronos, siempre que se hayan inscrito en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.

Los colegios profesionales asimismo, podrán ejercer las atribuciones de las organizaciones sindicales de trabajadores, siempre que se hayan inscrito en el mismo Registro (DLOTTT: 369)

3. Determinación del sindicato o sindicatos habilitados para negociar.

El DLOTTT, establece que el patrono estará obligado a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo, o a negociar y acordar un pliego de peticiones con la organización sindical de mayor representatividad entre los trabajadores bajo su dependencia y que tenga la junta directiva dentro de su período estatutario (DLOTTT: 437).

4. Derechos de los sindicatos minoritarios.

En materia de negociación colectiva, la obligación del patrono de negociar existe sólo respecto a la organización sindical más representativa; y también corresponde a la organización sindical más representativa, la administración de la convención colectiva de trabajo, en los términos expresados *supra*, en los artículos 437 y 438 del DLOTTT. La evaluación y seguimiento de la convención colectiva de trabajo, queda a cargo de un Comité de Evaluación y Seguimiento, establecido e integrado por las partes (DLOTTT: 440)

5. La negociación colectiva con representantes no sindicales.

La negociación colectiva se reserva a las organizaciones sindicales de trabajadores o colegios profesionales (ver primer subtema punto 2 c). Respecto a los patronos, a tales efectos, pueden o no estar constituidos en sindicatos, o en cámaras de comercio,

industria, agricultura o cualquier rama de producción o de servicios, sus federaciones y confederaciones con personalidad jurídica (DLOTTT: 369, 437).

6. Modalidades de negociación colectiva.

Se prevé la negociación colectiva a nivel de empresa (DLOTTT: 436), por rama de actividad (DLOTTT: 452 y siguientes). También se prevén procedimientos de negociación colectiva en el sector público (DLOTTT: 442 y siguientes) y en el sector privado (DLOTTT: 448 y siguientes)

7. Articulación de los niveles de negociación.

La articulación no está regulada en el DLOTTT. Sin embargo, existe una práctica de celebrar convenciones colectivas marco en el sector público, que sirven de referencia a las convenciones de diversos entes; y al caso de la convención colectiva por rama de actividad, en el supuesto de que existiendo convenciones colectivas que incluyan a la mayoría de los patronos y trabajadores de la rama de actividad, el Ministerio convoca de oficio la RNL para uniformar las condiciones del sector.

8. Características y naturaleza jurídica de la convención colectiva.

De acuerdo con el DLOTTT, la convención colectiva de trabajo, establece las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza (DLOTTT: 431). Se rige por los principios de progresividad, intangibilidad, y surte efectos automático, expansivo, de ultractividad y retroactividad (CRBV: 89; DLOTTT: 432, 433, 434 y 435).

Ni la C RBV, ni el DLOTTT, definen la naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo. Esta materia ha quedado a la jurisprudencia.

La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia adoptó la doctrina del carácter normativo de la convención colectiva. Si bien ésta se origina en un acuerdo de voluntades, debe cumplir con especiales requisitos de formación, que la diferencian de los demás contratos y que permiten asimilarla a un acto normativo. Esos especiales requisitos consisten en que debe suscribirse y depositarse ante un órgano con competencia pública como lo es el Inspector del Trabajo, para que produzca plenos efectos jurídicos.

De acuerdo con esta interpretación de la Sala de Casación Social, la convención colectiva es Derecho. Y aunque está señalada en la Ley como una de las fuentes del Derecho del Trabajo, la Sala hizo la distinción de que una fuente es aquella de donde emana el Derecho, mientras que la convención colectiva es el Derecho mismo. Esto lógicamente tiene importantes repercusiones en materia probatoria, porque si la convención colectiva es Derecho, queda comprendida en el principio "*iura novit curia*", se presume que el Juez debe conocerla y no requiere ser alegada ni probada por las partes.

9. Efectos de la convención colectiva, por ejemplo: normativos, obligacionales u otros.

Efecto automático:

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 (DLOTTT: 432).

Efecto expansivo:

Las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo aplican aun para aquellos trabajadores que no sean integrantes de la organización sindical u organizaciones sindicales que hayan suscrito la convención. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores activos al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad a su celebración. Excepto los representantes del patrono o patrona a quienes le corresponde autorizar y participan en su discusión, salvo disposición en contrario de las partes.

Cuando una entidad de trabajo tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención colectiva que celebre con la organización sindical que represente a la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras, se aplicará a los departamentos o sucursales (CRBV: 96; DLOTTT: 432).

Ultractividad:

Vencido el período de una convención colectiva de trabajo, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores, continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya. Las partes podrán, mediante Acta Convenio, prorrogar la duración de la convención colectiva por un límite que no excederá de la mitad del período para la cual fue pactada (DLOTTT: 435).

Retroactividad:

Si en la convención colectiva de trabajo se estipularen cláusulas de aplicación retroactiva, las mismas beneficiarán a los trabajadores activos al momento de la homologación de la convención, salvo disposición en contrario de las partes (DLOTTT: 433).

10. Extensión de las convenciones colectivas.

La convención colectiva de trabajo suscrita en una Reunión Normativa Laboral o el laudo arbitral que se derive de ella, podrán ser declarados por el Ministerio, de extensión obligatoria para los demás patronos, trabajadores de la misma rama de actividad, a solicitud de la propia Reunión Normativa Laboral o de cualquiera de los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales que sean parte en la convención

colectiva de trabajo o laudo arbitral. El derecho a pedir la extensión obligatoria de la convención colectiva de trabajo o del laudo arbitral, caducará al vencimiento de la mitad del plazo fijado para su duración (DLOTTT: 468 y siguientes).

11. Ultractividad de la convención colectiva.

Vencido el período de una convención colectiva de trabajo, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que beneficien a los trabajadores, continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya. Las partes podrán, mediante Acta Convenio, prorrogar la duración de la convención colectiva por un límite que no excederá de la mitad del período para la cual fue pactada (DLOTTT: 435).

12. Titularidad y derechos referidos a la administración de las convenciones colectivas.

En materia de negociación colectiva, corresponde a la organización sindical más representativa, la administración de la convención colectiva de trabajo. La evaluación y seguimiento de la convención colectiva de trabajo, queda a cargo de un Comité de Evaluación y Seguimiento, establecido e integrado por las partes (DLOTTT: 438, 440)

La representatividad de la organización sindical para la administración de la convención colectiva, se determinará con base en la nómina de afiliados, que conste en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales. Si no fuere posible determinarlo por esta vía, se realizará una consulta directa a los trabajadores interesados, mediante la realización de un referéndum. Si existe una única organización sindical entre los trabajadores interesados en la negociación colectiva, ésta será la organización sindical más representativa (DLOTTT: 438).

CUARTO SUBTEMA: HUELGA.

Interesa recibir informaciones respecto de las modalidades que asume la huelga, en la legislación y en la práctica, la titularidad del derecho de huelga y las funciones que en su convocatoria, desarrollo y terminación corresponde a la o las correspondientes entidades de representación (numerales 1 al 3); la posibilidad de remplazar a los trabajadores en huelga (numeral 4), y los efectos y limitaciones de la huelga, con especial referencia a las huelga en los llamados “servicios esenciales (numerales 5 y 6).

1. Clasificaciones de la huelga.

Para el DLOTTT, se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores interesados e interesadas en un conflicto colectivo de trabajo (DLOTTT: 486).

El DLOTTT sólo hace una distinción con la huelga de solidaridad. Al respecto establece que en caso de huelga de trabajadores de un determinado oficio, arte, profesión o gremio que solo tenga por objeto ayudar y solidarizarse con otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión o gremio en su lucha por condiciones de trabajo justas u

otras causas en el marco del proceso social de trabajo y la Ley, se tramitará dentro de la jurisdicción de la Inspectoría donde se realizará la huelga de solidaridad (DLOTTT: 490).

2. Titularidad del derecho de huelga.

De acuerdo con la CRBV, la huelga es un derecho de todos los trabajadores del sector público y privado (CRBV: 97)

3. Funciones de las organizaciones sindicales, comisiones negociadoras, comisiones de huelga.

El procedimiento conflictivo, que eventualmente puede conducir a una huelga, comienza con la presentación de un pliego de peticiones ante la Inspectoría del Trabajo, en el cual la organización sindical expone sus planteamientos (DLOTTT: 476). Una vez que el Inspector “admite” el pliego, solicita a la organización sindical y al patrono, que designen dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, dos representantes principales y un suplente por cada parte. Los designados constituirán la Junta de Conciliación, que será presidida por el Inspector del Trabajo (DLOTTT: 479).

Esta Junta de Conciliación realizará reuniones para procurar llegar a acuerdos sobre los puntos en discusión. Pero transcurridas ciento veinte (120) horas desde la admisión del pliego de peticiones, o cuando no se haya llegado a un arreglo o no se haya aceptado la opción de ir a arbitraje, los trabajadores pueden iniciar la huelga (DLOTTT: 472 y siguientes). Aparte del transcurso de las ciento veinte (120) horas, los trabajadores deben cumplir para ir a huelga, otros requisitos previstos en el artículo 487 del DLOTTT.

En la práctica, se usa nombrar comisiones que estudien y realicen propuestas sobre determinados puntos en discusión.

4. Reemplazo de trabajadores en huelga.

Dispone el DLOTTT, que la entidad de trabajo donde se desarrolla una huelga no podrá contratar a trabajadores, ni trasladar a trabajadores desde otros centros de trabajo para realizar las labores de los que participan en la huelga (DLOTTT: 489).

5. Efectos de la huelga.

El conflicto colectivo es un supuesto de suspensión de la relación de trabajo (DLOTTT: 72, literal “e”). En consecuencia, no pone fin a la vinculación existente entre el patrono y el trabajador (DLOTTT: 71). Durante el tiempo que dure la suspensión, el trabajador no estará obligado a prestar el servicio ni el patrono a pagar el salario (DLOTTT: 73). El tiempo de servicio de un trabajador, no se considerará interrumpido por su ausencia del trabajo con motivo de la huelga en un conflicto colectivo (DLOTTT: 73 y 489). Los trabajadores durante el ejercicio de su derecho a huelga, estarán protegidos por fuero

sindical desde la introducción del pliego de peticiones (DLOTTT: 74, 489).

6. Limitaciones al derecho de huelga. Servicios esenciales.

Para iniciar una huelga los trabajadores deben cumplir ciertos requisitos (DLOTT: 487):

a) Que haya sido presentado un pliego de peticiones conforme al DLOTTT. El pliego de peticiones además, debe haber sido “admitido” por el Inspector del Trabajo (DLOTTT: 476, 479). La admisión del pliego por parte del Inspector del Trabajo, supone que el pliego cumpla con alguna de las condiciones siguientes:

a’ Que el patrono haya dejado de asistir a la negociación de la convención colectiva debidamente convocada o que hayan culminado los lapsos para la negociación de una convención colectiva de trabajo establecidos sin que se haya logrado acuerdo entre las partes.

b’ Que hayan culminado los lapsos para la negociación de una convención colectiva de trabajo en Reunión Normativa Laboral establecidos y la representación de los trabajadores haya rechazado la posibilidad de arbitraje.

c’ Que se hayan agotado los procedimientos conciliatorios previstos legalmente y los pactados en las convenciones colectivas que se tengan suscritas.

d’ Cuando el patrono haya incumplido los acuerdos derivados de la negociación reciente de un pliego de peticiones (DLOTTT: 476).

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 presentación del pliego de peticiones.

Se consideran servicios mínimos indispensables de mantenimiento y seguridad, aquellos que sean necesarios para la conservación y mantenimiento de maquinarias cuya paralización perjudique la reanudación ulterior de los trabajos o las exponga a graves deterioros, y los necesarios para la seguridad y conservación de los lugares de trabajo (DLOTTT: 483).

Se estima esencial la producción de bienes y servicios cuya paralización cause daños a la población. El Reglamento del DLOTTT establecerá la producción de bienes y servicios considerados esenciales no susceptibles de interrupción.

En caso de conflicto colectivo de trabajo el Ministro con competencia en materia de trabajo y seguridad social, dentro de las ciento veinte horas siguientes a la admisión del pliego de peticiones, emitirá resolución motivada indicando las áreas o actividades que durante el ejercicio del derecho a huelga no pueden ser paralizadas por afectar la producción de bienes y servicios esenciales (DLOTTT: 484).

En caso de huelga, los trabajadores obligados a continuar prestando servicios, serán los estrictamente necesarios de conformidad con los requerimientos técnicos propios de la actividad. La organización sindical y el patrono o la patrona acordarán el número de trabajadores que continuarán prestando servicio. La organización sindical podrá hacer las observaciones que estime pertinentes, cuando a su juicio se exija trabajo a personas, sin justificación suficiente. Los servicios mínimos indispensables de mantenimiento y seguridad de las entidades de trabajo, así como la producción de bienes y servicios esenciales, no podrán ser fijados con tal extensión que comprometan la eficacia de la huelga y los intereses a que está llamada a tutelar (DLOTTT: 485).

El Ministro con competencia en materia de trabajo y seguridad social tiene entre sus atribuciones: Fijar, por resolución, los servicios mínimos indispensables en casos de controversia, y los servicios públicos esenciales, para el ejercicio de los trabajadores del derecho a huelga. (DLOTTT: 500, numeral 4).

Por la aplicación de una serie de normas del Código Penal, de la Ley Orgánica de Seguridad de la Nación se ha sometido a proceso penal a dirigentes sindicales por el ejercicio del derecho a huelga. Es el caso de Rubén González, secretario general del Sindicato de Trabajadores de Ferrominera Orinoco (Sintraferrominera), quien estuvo más de un año privado de libertad por ejercer el derecho a huelga. Ahora está en libertad condicional acusado de delitos de instigación a delinquir, restricción al trabajo, agavillamiento y transgresión a las zonas de seguridad. Este último delito está previsto en la Ley Orgánica de Seguridad de la Nación.

QUINTO SUBTEMA: SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Se espera recibir informaciones acerca de las modalidades clásicas de solución de conflictos colectivos (numerales 1 al 4), y de otras modalidades existentes, incluidas las alternativas y las atendidas por la administración pública de trabajo. (numeral 5).

1. Conciliación.

El DLOTTT incluye entre las obligaciones del Inspector del Trabajo (órgano del Ministerio), intervenir y mediar para facilitar los acuerdos en la negociación de la convención colectiva de trabajo, en los pliegos de peticiones y en la solución de los conflictos colectivos de trabajo (DLOTTT: 449, 465, 473, 474, 479 y siguientes; 509, literal 10). En la práctica, los Inspectores del trabajo median o concilian según lo consideren pertinente.

2. Mediación.

Como se acaba de señalar, el DLOTTT incluye entre las obligaciones del Inspector del Trabajo (órgano del Ministerio), intervenir y mediar para facilitar los acuerdos en la negociación de la convención colectiva de trabajo, en los pliegos de peticiones y en la solución de los conflictos colectivos de trabajo (DLOTTT: 449, 473, 474, 479 y siguientes; 509, literal 10). En la práctica, los Inspectores del trabajo median o concilian según lo consideren pertinente.

3. Arbitraje voluntario.

Cuando dentro de un procedimiento de conflicto colectivo, la Junta de Conciliación no llega a un acuerdo, cualquiera de las partes o en su defecto, el Inspector del Trabajo deberá proponer que el conflicto se someta a arbitraje. Si cualquiera de las partes rechaza esta propuesta, entonces el arbitraje no procede (DLOTTT: 480).

El DLOTTT prevé un procedimiento para el caso de que se acuerde, que el conflicto colectivo sea sometido a arbitraje (DLOTTT: 493 y siguientes).

4. Arbitraje obligatorio.

El DLOTTT prevé que en caso de huelga que por su extensión, duración o por otras circunstancias graves que ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella, aún cuando la junta de conciliación no haya concluido sus labores, el Ministro con competencia en materia de trabajo, mediante Resolución motivada, dará por terminado el procedimiento conflictivo y por tanto la huelga y someterá el conflicto a arbitraje (DLOTTT: 492).

El Ministro con competencia en materia de trabajo y seguridad social tiene entre sus atribuciones: Ordenar por resolución el arbitraje obligatorio de un conflicto colectivo de trabajo y el reinicio de las actividades en los casos establecidos por la Ley (DLOTTT: 500, numeral 5).

También establece el DLOTTT, que cuando la Reunión Normativa Laboral no culmine con un acuerdo definitivo, el Ministerio someterá las diferencias a mediación tomando como base lo establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo para la tramitación de la audiencia de mediación. Si no fuera posible la conciliación, el funcionario del trabajo, a solicitud de parte o de oficio, someterá el conflicto a arbitraje, a menos que las organizaciones sindicales participantes manifiesten al funcionario que preside la Reunión, su propósito de ejercer el derecho a huelga (DLOTTT: 465).

Con respecto al arbitraje previsto en la regulación de la Reunión Normativa Laboral, su asunción en principio es obligatoria, porque una sola de las partes puede solicitarlo o puede ser impuesto de oficio por el Ministerio, y el laudo también es obligatorio; pero está limitado porque existe la posibilidad de que el sindicato impida el sometimiento al arbitraje, anunciando su intención de ir a la huelga.

5. Otras modalidades como los mecanismos alternativos, incluyendo las gestiones administrativas

Tanto la conciliación, como la mediación y el arbitraje, a los que se ha hecho referencia, son modos de resolución de conflictos, más no son modos alternativos, ni al juicio, ni a la adjudicación en general. No son alternativos al juicio porque, este tipo de conflictos colectivos de interés no son competencia de los órganos jurisdiccionales, su tramitación corresponde a los órganos y procedimientos administrativos. Tampoco representan siempre una alternativa a la adjudicación, porque el procedimiento

conciliatorio llevado a través de la Junta de Conciliación, puede remitir a un arbitraje. Por otra parte, son procedimientos formalmente previstos en las normas jurídicas del trabajo.

SEXTO SUBTEMA: MECANISMOS DE DIÁLOGO SOCIAL

Es necesario recibir antecedentes acerca de las modalidades del diálogo social de conformidad con la denominada “intensidad” de diálogo, las materias que comprenden, sus niveles y grado de institucionalización (numerales 1 al 4) y los mecanismos o recursos previstos para asegurar el cumplimiento de lo consensuado numeral 5).

1. Intensidad de diálogo (información, consulta, negociación, concertación).

Venezuela ha ratificado los convenios internacionales N° 87, 98 y 144 de la OIT. A nivel de normas internas, la Constitución de 1999 como el DLOTTT y LOPCYMAT prevén diversas instancias de diálogo social.

La Constitución al consagrar un Estado Social de Derecho y Justicia le otorga al dialogo social un espacio privilegiado para la toma de decisión sobre cualquier asunto público. Por su parte, el DLOTTT se señala que el proceso social del trabajo, eje transversal de toda la regulación, se favorecerá y estimulará el diálogo social amplio (art 25). Una de las funciones de la administración del trabajo es “Mantener amplio diálogo, democrático y participativo, con las organizaciones sindicales y sociales que se relacionan en el proceso social de trabajo” (art 499, 17). De igual manera, la LOPCYMAT prevé diversos mecanismos de consulta para la toma de decisiones en materia de seguridad y salud del trabajo.

Sin embargo, desde hace más de una década no hay dialogo social de ninguna especie. Ejemplo reciente de ello, es la promulgación del DLOTTT, cuyo texto fue conocido por los actores sociales por su publicación en Gaceta Oficial.

2. Materias.

En todas las materias, en particular en la fijación del salario mínimo que se prevé la amplia consulta a las organizaciones sociales, lo que incluye a los sindicatos y otro tipo organizaciones de representación de los trabajadores.

3. Niveles.

Venezuela es un Estado federal y descentralizado. Por lo tanto, el dialogo social debe ser utilizado para la elaboración y puesta en prácticas de políticas públicas nacionales, estatales y locales.

4. Institucionalización (organismos y procedimientos específicos o generales)

No hay organismos específicos. Es una de las funciones del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social.

5. Eficacia jurídica de los acuerdos de diálogo social y mecanismos para darles cumplimiento.

No existen.

SÉPTIMO SUBTEMA: INTERVENCIÓN DEL ESTADO Y EMPLEADORES.

Mediante las respuestas que se reciban se espera enriquecer el conocimiento de las modalidades que asume la intervención del Estado y de los empleadores en contravención a las normas internas de cada país e internacionales de la OIT (numerales 1 al 5), así como un inventario de lo ocurrido desde 2007 a la fecha en los casos presentados al conocimiento de los órganos de control de la OIT (numeral 6).

1. Deber de buena fe.

La obligación de negociar de buena fe está prevista en la norma que obliga al patrono a celebrar un convenio colectivo con la organización sindical que exista en su empresa. Los empleadores están obligados a negociar con la organización sindical más representativa, pero en caso que solo exista una organización están obligados a celebrar el convenio con ésta, aunque sea minoritaria..

La buena fe se prevé expresamente en el RLOT

Artículo 150.- Del cumplimiento de la convención:

Las partes de la convención colectiva cumplirán de buena fe los deberes y obligaciones que de ella dimanen para cada uno, en los términos y condiciones en que fueron pactados.

2. Actos de discriminación antisindical.

El DLOTTT regula varios supuestos de discriminación por razones sindicales, estableciendo procedimientos administrativos para atacar dichas conductas. También puede utilizarse la acción de amparo.

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

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

3. Actos de injerencia.

El DLOTTT establece una serie de directrices con la finalidad de proteger el ejercicio de la libertad sindical. La más importante es la obligación estatal de velar por el respeto de la libertad sindical

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

5. Prácticas desleales y prácticas antisindicales. Sanciones y procedimientos administrativos y judiciales.

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

- a) La Administración.
- b) El patrono o patrona.
- c) La propia organización sindical en desmedro de los derechos de sus afiliados y afiliadas;
- y
- d) Otras organizaciones sindicales.
- e) Serán nulas y sin efecto las prácticas o conductas antisindicales, cualquiera fuere el sujeto

El DLOTTT prevé varios procedimientos administrativos frente a las prácticas antisindicales. El procedimiento varía dependiendo de quién sea el sujeto que efectúe la práctica antisindical.

En caso de que la violación de la libertad sindical provenga de acciones u omisiones de la inspectoría del trabajo o del ministro, el sindicato tiene varias opciones para defenderse. Puede optar por los recursos administrativos previstos en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos o demandar ante los tribunales del trabajo. Por sentencia de la Sala Político Administrativo del TSJ, ya no es necesario agotar la vía administrativa para accionar ante los tribunales laborales.

El DLOTTT contempla un procedimiento ante el inspector del trabajo, en el caso de la negativa de inscripción de una persona en una organización sindical o de ésta en una federación y de la federación o sindicato nacional ante una confederación o central sindical.

La persona o a la organización sindical que se le niegue la afiliación o hayan transcurrido más de 30 días desde la fecha de la solicitud de afiliación puede recurrir ante el inspector del trabajo para que examine si se han cumplido los requisitos previstos en los estatutos para proceder a la afiliación.

El inspector del trabajo debe notificar a la organización sindical y darle un lapso de tres días hábiles para presentar las razones por la cual no ha afiliado a la persona u organización sindical. Si el inspector del trabajo ordena la afiliación, ésta producirá todos los efectos de manera inmediata.

El desacato a la orden de afiliación tiene como consecuencia una multa no menor al equivalente a sesenta unidades tributarias ni mayor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias. (Art. 532 del DLOTTT)

En el caso de que la orden de afiliación sea judicial, la multa a la junta directiva es entre treinta a sesenta unidades tributarias, las cuales se acumulan a las del desacato, si se intentó el recurso administrativo (artículo 544 del DLOTTT).

Los ataques al ejercicio de la libertad sindical que provienen de los patronos pueden ser variados y múltiples. Desde obstaculizar el nacimiento de la organización sindical, crear o apoyar organizaciones paralelas (los famosos sindicatos amarillos), negarse o dilatar la discusión del convenio colectivo, efectuar campañas contra el sindicato hasta socavar el ejercicio del derecho a huelga.

Frente a todas esas acciones existen también diversos recursos y acciones. Su uso dependerá de la estrategia que adopte la organización sindical.

Cualquier acto del patrono que implique una injerencia en la vida de la organización sindical puede ser recurrido ante el inspector del trabajo o por vía judicial. De comprobarse una acción u omisión que afecte la libertad sindical, el patrono será sancionado con multas desde ciento veinte hasta trescientas sesenta unidades tributarias (art. 536 del DLOTTT). Igual sanción se impone en caso de que viole las garantías de la negociación colectiva.

El DLOTTT impone fuertes sanciones a los patronos por violación o incumplimiento de la legislación laboral. Existen altas multas e incluso arresto en diversos supuestos de incumplimiento o desacato de órdenes de la administración de trabajo.

La libertad sindical de los patronos está muy limitada. La posibilidad de cierre patronal está severamente restringida, pues el Ministro del Trabajo puede ordenar el reinicio de las actividades y la ocupación de la empresa (Art 149 del DLOTTT). Esta potestad del Ministerio con competencia en materia del trabajo es contraria a lo establecido en el Convenio Internacional Nº 87 de la OIT, que garantiza la libertad de acción tanto a los empleadores como a los trabajadores.

6. Observaciones de los órganos de control de la OIT en el período 2007-2012.

En el periodo solicitado hay 12 casos ante el Comité de Libertad Sindical, que abarca desde obstáculos para la negociación colectiva hasta asesinatos de dirigentes sindicales.

1. Caso núm. 2827 (Venezuela, República Bolivariana de) - Fecha de presentación de la queja:: 07-DIC-10

Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (SINTRAINCES) **La organización querellante alega el incumplimiento de acuerdos colectivos, medidas de represalia antisindicales y obstáculos a la negociación colectiva y a la huelga**

2. Caso núm. 2827 (Venezuela, República Bolivariana de) - Fecha de presentación de la queja:: 07-DIC-10

Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (SINTRAINCES) **La organización querellante alega el incumplimiento de acuerdos colectivos, medidas de represalia antisindicales y obstáculos a la negociación colectiva y a la huelga**

3. Caso núm. 3006 (Venezuela, República Bolivariana de) - Fecha de presentación de la queja:: 11-DIC-12

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTP)
Caso núm. 2968 (Venezuela, República Bolivariana de) - Fecha de presentación de la queja:: 24-MAY-12
Asociación de Profesores de la Universidad Central de Venezuela (APUCV)

4. Caso núm. 2955 (Venezuela, República Bolivariana de) - Fecha de presentación de la queja:: 26-MAY-12

Federación Unitaria de Trabajadores del Petróleo del Gas sus Similares y Derivados de Venezuela (FUTPV)

5. Caso núm. 2917 (Venezuela, República Bolivariana de) - Fecha de presentación de la queja:: 09-ENE-12*Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y Asociación de Profesores de la Universidad Central de Venezuela (APUCV)*

6. Caso núm. 2827 (Venezuela, República Bolivariana de) - Fecha de presentación de la queja:: 07-DIC-10*Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (SINTRAINCES)***La organización querellante alega el incumplimiento de acuerdos colectivos, medidas de represalia antisindicales y obstáculos a la negociación colectiva y a la huelga**
Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación - Informe núm. 367, Marzo 2013

Informe provisional - Informe núm. 364, Junio 2012

7. Caso núm. 2763 (Venezuela, República Bolivariana de) - Fecha de presentación de la queja:: 22-FEB-10*Sindicato Único Nacional de Empleados Públicos de la Corporación Venezolana de Guayana (SUNEP-CVG)***Obstáculos al ejercicio del derecho de negociación colectiva, de huelga, detención y procesamiento de sindicalistas por la realización de actividades sindicales, criminalización de las actividades sindicales**
Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación - Informe núm. 367, Marzo 2013

Informe provisional - Informe núm. 360, Junio 2011

Informe provisional - Informe núm. 358, Noviembre 2010

8. Caso núm. 2736 (Venezuela, República Bolivariana de) - Fecha de presentación de la queja:: 05-OCT-09*indicato Unitario Organizado Nacional de Trabajadores de la Administración de Justicia (SUONTRAJ) apoyada por la Internacional de Servicios Públicos (ISP)***Despidos antisindicales, obstáculos a la libre elección de dirigentes sindicales, violaciones de la negociación colectiva, restricciones al derecho de reunión en el ámbito del sector judicial**

Seguimiento dado a las recomendaciones del Comité y del Consejo de Administración - Informe núm. 360, Junio 2011

Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación - Informe núm. 357, Junio 2010

9. Caso núm. 2727 (Venezuela, República Bolivariana de) - Fecha de presentación de la queja:: 29-JUN-09 *Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)* La Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) alega: 1) que la Fiscalía General de la República, ha formulado cargos por el delito de boicot contra seis trabajadores de la empresa Petróleos de Venezuela S.A (PDVSA) por protestar en demanda de sus derechos laborales; 2) criminalización de la protesta y apertura de procesos judiciales en varias empresas y despido de dirigentes con motivo de dichas protestas; 3) asesinato de tres dirigentes de la Unión Bolivariana de Trabajadores de la Industria de la Construcción en El Tigre y de dos delegados sindicales en el sector de Los Anaucos en junio de 2009; 4) asesinato por medio de sicarios de más de 200 trabajadores y dirigentes del sector de la construcción, y 5) persistente negativa de la autoridad pública a negociar colectivamente en el sector de la salud, del petróleo, de la electricidad, de la Universidad nacional, entre otros

Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación - Informe núm. 364, Junio 2012

Informe provisional - Informe núm. 360, Junio 2011

Informe provisional - Informe núm. 358, Noviembre 2010

Informe provisional - Informe núm. 356, Marzo 2010

10. Caso núm. 2711 (Venezuela, República Bolivariana de) - Fecha de presentación de la queja:: 12-MAY-09 *Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTP)* Represión violenta y disolución de una manifestación sindical conmemorativa del 1.º de mayo y trabas e injerencias de las autoridades en el ejercicio del derecho de libre elección de los dirigentes del sindicato querellante
Seguimiento dado a las recomendaciones del Comité y del Consejo de Administración - Informe núm. 360, Junio 2011

Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación - Informe núm. 357, Junio 2010

11. Caso núm. 2674 (Venezuela, República Bolivariana de) - Fecha de presentación de la queja:: 25-JUL-08 *Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)* Obstáculos a la negociación colectiva con organizaciones sindicales del sector público afiliadas a la CTV y acciones de las autoridades para expropiar o privar de sus sedes a varias federaciones sindicales afiliadas a la CTV

Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación - Informe núm. 360, Junio 2011

Informe provisional - Informe núm. 358, Noviembre 2010

Informe provisional - Informe núm. 356, Marzo 2010

12. Caso núm. 2579 (Venezuela, República Bolivariana de) - Fecha de presentación de la queja:: 28-MAY-07 *Federación Latinoamericana de la Educación y la Cultura (FLATEC) y Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT)* **Obstáculos de las autoridades a la negociación colectiva en el Ministerio de Educación y Deportes**

Seguimiento dado a las recomendaciones del Comité y del Consejo de Administración - Informe núm. 353, Marzo 2009

Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación - Informe núm. 350, Junio 2008

6. Evolución de la legislación y la práctica nacional.

La tendencia legislativa y administrativa ha sido hacia una profundización de la arraigada política estatal de intervención en la vida de las organizaciones sindicales. Ejemplo de ello, es la atribución al inspector del trabajo de la facultad de admitir los pliegos de peticiones y los excesivos requisitos para inscribir una organización sindical en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.

Una expresión de esa intervención es atribuirle a la negociación colectiva fines estatales (art 431 del DLOTTT).

NOTA: Se agradecerá que las Relatorías Nacionales cubran la totalidad o la mayor parte de las materias contenidas en este Cuestionario.