

RELATS

NORMAS Y POLÍTICAS LABORALES Y SOCIALES

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN VENEZUELA

Francisco Cermeño

Versión revisada del artículo publicado originalmente en el libro de CSA “Estrategia por un a mayor y mejor negociación colectiva”, San Pablo, 2013

I. NORMATIVA VIGENTE

La Ley del Trabajo de 1936 incorporo el derecho a la contratación colectiva de los trabajadores, que se enriquece a través de su reglamentación en 1938 que obliga a negociar a los empleadores cuando lo soliciten por lo menos el 75 % de los trabajadores. En 1958 se introdujo el mecanismo que permitió que la negociación de un contrato colectivo de trabajo excediera el ámbito tradicional de la discusión a nivel de empresa, para establecer la posibilidad de la negociación por rama industrial, a nivel nacional, local o regional. A partir de esta norma, se le entrega la titularidad para negociar los contratos colectivos sólo a los sindicatos o federaciones sindicales. La Constitución de 1961 ratifica el derecho a la negociación colectiva y la titularidad de los sindicatos.

Más adelante, en 1973-1974, se ratifica nuevamente, mediante un reglamento, el derecho a los sindicatos a discutir y negociar contratos colectivos. Luego la Ley Orgánica de Trabajo, LOT, de 1990-1991 consagra la nueva denominación de Convención Colectiva de Trabajo, y definen la reunión normativa Laboral. En 1997 se incorporaron algunas modificaciones, para uniformar las condiciones de trabajo por rama.

La nueva Constitución de 1999 y la LOTTT (Ley Orgánica de Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores) de 2012 no ha cambiado esta situación.

En el caso del Estado, a los funcionarios públicos se les reconoce la sindicalización, negociación colectiva y la huelga. Los derechos colectivos de los funcionarios públicos han sido considerados obligatorios por la LOT en 1990, que convierte en obligatoria la extensión de la negociación, luego avalado por la Constitución de 1999, la Ley del Estatuto de la Función Pública del 2002 y la LOTTT.

La nueva Ley diferencia dos regímenes distintos para las convenciones colectivas, bien sean del sector público o bien sean del sector privado introduciendo con este tema el criterio administrativista en la Ley Laboral. La negociación colectiva puede ser: la Convención Colectiva, la Negociación novatoria, la Negociación de cumplimiento o de ejecución, y la Negociación defensiva. La Convención Colectiva no se encuentra definida. La novatoria tiene la finalidad de modificar las condiciones de trabajo establecidas en la convención vigente, a propuesta de alguna de las partes. La Negociación de Cumplimiento o de Ejecución se refiere a la exigencia, por una de las partes a la otra, de cumplir las cláusulas establecidas en el Convenio previamente celebrado y vigente. La Negociación Defensiva se refiere a la posibilidad de que el sindicato se oponga a que se adopten determinadas medidas en la empresa que afecten al trabajador.

En cuanto a la legitimidad de la organización sindical para desarrollar el proceso de negociación colectiva, la importancia reconocida al sindicato es desarrollada y acentuada en la LOTTT al establecer entre las atribuciones del sindicato “representar a sus afiliados y afiliadas en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, promover, negociar, celebrar, revisar, y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento”.

También se establece que “todo trabajador afiliado o trabajadora afiliada a una organización sindical tiene el derecho a participar, ser consultado y a decidir, a través de la asamblea general, el referéndum o cualquier otro mecanismo establecido en los estatutos a tal efecto, en relación a la presentación de un proyecto de convención colectiva de trabajo o la celebración de la convención colectiva de trabajo”. Asimismo, “el patrono estará obligado 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 bajo su dependencia y que tenga la junta directiva dentro de su período estatutario.”, bien se dirijan estas a la celebración de una convención, a modificar la convención vigente, a reclamar el cumplimiento de las cláusulas del convenio colectivo, oponerse a la adopción de medidas dentro de la empresa que afecten negativamente a los trabajadores que laboran en ella, bien sea porque intervenga en los mas variados conflictos que se pudieran suceder en determinada entidad de trabajo, como por ejemplo un despido masivo de trabajadores de un medio de producción.

La constitución de asociaciones o de sindicatos a los fines de negociar una convención colectiva es de carácter facultativo para el sector empresarial, con lo cual se reconoce para este, al contrario de lo que sucede con el sector trabajador, una total libertad en esta materia para el patrono¹.

Se establece el principio según el cual es obligatoria la negociación y celebración de la Convención por empresa. El patrono está obligado a negociar y a celebrar una convención cuando así se lo exija una organización sindical. Se busca evitar las tácticas dilatorias, aunque la obligación es de negociar pero no suscribir la convención en los términos planteados

Sector Privado.

Según la LOTTT 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. En caso de que no fuese posible determinarlo por esta vía se realizará una consulta directa a los interesados mediante la realización de un referéndum. Si existe una única organización sindical los interesados en la negociación colectiva esta será la organización sindical más representativa.

Admitido el proyecto de convención, el inspector del trabajo fijará la primera reunión para dar inicio a las negociaciones de la

convención, notificándole al patrono, fecha y hora de la reunión, y remitiéndole una copia del proyecto. La discusión se realizará con o sin presencia de un funcionario del trabajo, que en caso de estar presidida por este último las reuniones, se interesará en lograr un acuerdo, sin embargo podrán realizar las reuniones y acordar las negociaciones sin la presencia del funcionario.

Las partes convocadas para la negociación de una convención colectiva sólo podrán formular alegatos y oponer defensas sobre la improcedencia de las negociaciones en la primera reunión que se efectúe de conformidad con la convocatoria. Vencida esa oportunidad no podrán oponer otras defensas. Opuestas, el Inspector del Trabajo decidirá sobre su procedencia, contra la decisión del Inspector del Trabajo se oirá apelación a un solo efecto por ante el Ministerio del Trabajo. Si el Ministro no decidiere dentro del lapso previsto o lo hiciera en forma adversa el sindicato podrá recurrir ante el Tribunal Supremo de Justicia. Si el Ministro del Trabajo no decidiere dentro del lapso previsto o lo hiciera en forma adversa, los interesados podrán ejercer el recurso.

La convención será depositada en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción para tener plena validez. Ahora bien, si esa convención es celebrada por una federación o confederación será depositada en la Inspectoría Nacional del Trabajo. A partir de la fecha y hora de su depósito surtirá todos los efectos legales, luego se verificará su conformidad con las normas de orden público que rigen la materia, a efecto de impartir la homologación. A partir de la fecha y hora de homologación surtirá todos los efectos legales.

Si el Inspector del Trabajo lo estimare procedente, en lugar de la homologación, podrá indicar a las partes las observaciones y recomendaciones que procedan, las cuales deberán ser subsanadas. En caso que los interesados e interesadas insistieren en el depósito de la convención, el Inspector del Trabajo procederá en tal sentido y asentará sus observaciones en la respectiva providencia administrativa, homologando las cláusulas de la convención que no contraríen el orden público.

En cuanto a la duración de la convención, se establece que no podrá ser mayor de tres años ni menor de dos años, previendo que las partes pueden convenir a revisión de las cláusulas en períodos menores.

Si bien la convención por rama se inspira, como la convención colectiva ordinaria, en el principio de la mayoría de trabajadores, el enfoque de ese principio difiere de aquélla en aspectos esenciales: a) cuando la Reunión es solicitada por los patronos, éstos deben ser mayoría en la rama de actividad de que se trate, en escala local, regional o nacional, y sus trabajadores deben también ser mayoría de los que trabajen en dicha rama de actividad; b) cuando es solicitada por asociaciones sindicales, éstas deben representar a la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la rama de actividad de que se trate, a nivel local, regional o nacional.

Se consideran sujetos legitimados para solicitar la Reunión dirigida a celebrar una convención por rama: a) uno o varios sindicatos o federaciones de trabajadores que representen, a juicio del Ministerio, la mayoría de trabajadores sindicalizados la rama de que se trate, siempre que éstos presten servicios en las empresas requeridas a negociar colectivamente, a escala local, regional o nacional. b) uno o varios patronos, cuyas empresas reúnan la mayoría de trabajadores en la rama de actividad, local, regional o nacional. c) el Ministerio, cuando existan convenciones colectivas vigentes que afecten a la mayoría de empresas y de trabajadores, y a su juicio, lo exija el interés general y la conveniencia de uniformar las condiciones de trabajo en una rama de actividad económica.

En cuanto a los efectos de la convocatoria desde la publicación de la convocatoria en la Gaceta Oficial: a) Los convocados están obligados a asistir a la Reunión Normativa Laboral y a negociar el proyecto de convención colectiva acompañado a la solicitud de los trabajadores de los patronos, o presentado por el Ministerio, para uniformar las condiciones de trabajo en una rama de actividad. b) Se suspenderá el trámite de los pliegos conciliatorios o conflictivos en que sean parte los patronos o los sindicatos convocados. Igual efecto produce el reconocimiento de una Reunión Normativa Laboral. c) Comenzará la inamovilidad de los trabajadores de las empresas convocadas, que no podrán ser despedidos directa ni indirectamente, sin previa calificación de la falta. La inamovilidad cesará con la celebración de la convención colectiva; la clausura de la Reunión, a los sesenta días de haberse ella instalado, vencimiento de la prórroga convenida por las partes o dispuesta por el despacho, sin haber podido ellas llegar a un acuerdo; o al ser sometido a arbitraje por el Ejecutivo Nacional, si las asociaciones sindicales no manifiestan su propósito de recurrir a la huelga. d) Los patronos y asociaciones de trabajadores no convocados se

adherirán a la convención voluntaria y unilateralmente, en igual condición que los convocados expresamente. Los pliegos contra los no convocados ni adheridos se tramitarán únicamente con carácter conciliatorio, y el resultado estará condicionado al de la Reunión Normativa Labora.

El Laudo Arbitral: cualquiera de las partes en la convención puede solicitar del Ministerio del Trabajo el sometimiento del problema a una Junta de Arbitraje de tres miembros, elegidos uno por cada sector y el tercero por los anteriores, si al cabo de 60 días de haberse iniciado las negociaciones, o de la prórroga, si la hubiere, no hubieren llegado a acuerdo.

El ministerio, no está obligado a ordenar el arbitraje en tales casos, aunque puede hacerlo para evitar las consecuencias de un conflicto colectivo general. También de oficio, el citado despacho puede ordenar el arbitraje, atendiendo a razones de interés general, siempre que las organizaciones sindicales participantes en la Reunión Normativa no manifiesten su propósito de ejercer el derecho de huelga. Esto significa que no siempre las Reuniones Normativas Laborales concluyen en una convención colectiva, o en un laudo arbitral de efectos obligatorios semejantes. En caso de ser dictado, la duración del laudo no puede ser inferior a dos años ni mayor de tres.

Extensión del contrato o laudo: Cuando la convención colectiva celebrada en la Reunión, o el pronunciamiento arbitral, comprende la mayoría de empresas y de asociaciones sindicales en la rama de actividad de que se trate, cualquiera de las partes puede solicitar su extensión obligatoria para los demás patronos y trabajadores no convocados, o no asistentes a la convención. De no ser extendida la convención colectiva, patronos y sindicatos de trabajadores no convocados a la Reunión, pertenecientes al mismo ramo de actividad, podrán adherirse a dicha convención de mutuo acuerdo, a fin de que ella surta sus efectos a partir de la adhesión.

Sector Público

Los trabajadores públicos se someten al régimen previsto en las negociaciones de convenciones colectivas de trabajo en el ámbito de la Administración Pública Nacional. Las negociaciones colectivas que correspondan a gobernaciones o alcaldías, sus órganos o entes, consejos legislativos, concejos municipales y contralorías, se

someterán a este régimen, en cuanto le sea aplicable. Se establecerán lineamientos técnicos y financieros para la negociación donde el Presidente de la República, en Consejo de Ministros, establecerá los criterios técnicos y financieros que deberán atender quienes representen en las negociaciones colectivas al Poder Público Nacional, sus órganos y entes. Los criterios técnicos y financieros para las negociaciones colectivas que correspondan a los Poderes Públicos Estatal o Municipal, sus órganos y entes, serán fijados por el Gobernador o el Alcalde según sea el caso. Se realizará un estudio económico comparativo e informe preceptivo se establece que si se trata de órganos o entes de la Administración Pública Nacional, el proyecto de convención colectiva de trabajo se tramitará por ante la Inspectoría Nacional, si se trata de órganos o entes de la Administración Pública Estatal o Municipal, el proyecto de convención colectiva de trabajo se tramitará por ante la Inspectoría de la jurisdicción correspondiente. Admitido el proyecto de convención colectiva, el Inspector del Trabajo enviará copia del mismo a la entidad de trabajo correspondiente y le solicitará la remisión del estudio económico comparativo en base a las normas fijadas por el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y finanzas, evidenciando el costo de las condiciones de trabajo vigentes en comparación a las solicitadas en el referido proyecto. Recibido el estudio económico comparativo, la Inspectoría del Trabajo lo remitirá al Ministerio con competencia en materia de planificación y finanzas, para que, rinda informe perceptivo que indique los lineamientos específicos para la negociación de la convención colectiva de que se trate. En los casos de órganos y entes de la Administración Pública Estatal o Municipal, el estudio económico comparativo se enviará a la unidad administrativa responsable de la planificación y las finanzas, la cual elaborará el informe perceptivo en los términos establecidos. Una vez recibido el informe perceptivo el Inspector del Trabajo convocará a la negociación de la Convención Colectiva.

La Procuraduría General de la República y el Ministerio con competencia en la planificación y finanzas, designarán representantes para asistir a los procesos de negociación de las convenciones colectivas de la Administración Pública Nacional, sus entes y órganos, y garantizarán que los acuerdos alcanzados estén enmarcados en los lineamientos técnicos y financieros, así como en la normativa legal vigente. En las negociaciones de convenciones colectivas de trabajo que involucren a la Administración Pública

Estadal o Municipal, sus entes y órganos, asistirán representantes de la Procuraduría del Estado o la Sindicatura Municipal, y de las unidades de planificación y finanzas correspondientes.

El incumplimiento de los lineamientos técnicos, financieros y de la normativa legal por parte de los representantes de los órganos y entes del Poder Público involucrados, dará lugar al establecimiento de responsabilidades administrativas, penales y civiles.

Cuando en virtud de una convención colectiva de trabajo se llegue a acuerdos que envuelvan erogaciones del sector público no previstas en el presupuesto vigente, se entenderá que los incrementos acordados se harán efectivos en el próximo ejercicio fiscal, a menos que se asegure la disponibilidad de los fondos requeridos para su cumplimiento inmediato. La convención colectiva que envuelva erogaciones que afecten a otros ejercicios presupuestarios además del vigente, deberá ser aprobada por el Consejo de Ministros. Cuando los acuerdos correspondan a la Administración Pública Estadal o Municipal, sus órganos o entes, deberá ser aprobado por el Gobernador, o el Alcalde, según sea el caso.

II. EVALUACION

Situación actual del sindicalismo. Algunos rasgos del movimiento sindical actual

- Decrecimiento de la tasa de afiliación sindical: actualmente sólo un 9% de los trabajadores están sindicalizados.
- Poca población ocupada amparada por Convenios Colectivos (solo el 5%).
- Polarización del movimiento sindical: especialmente por aspectos ideológicos o de organización.
- Fragmentación: por diferencias en cuanto a fines y mecanismos de acción. Este fenómeno se agudiza a partir de 2002-2003, haciéndose patente la limitación de su capacidad de protesta y su debilitamiento. El paralelismo sindical agrava el problema.
- Visión de corto plazo e incapacidad de planificación y definición de iniciativas.
- Falta de unidad de acción, crisis programática y desarticulación orgánica.
- Debilitamiento de los valores y carencia de una verdadera conciencia de progreso y compromiso social.

- Crisis de liderazgo: formación insuficiente, no se vislumbra una generación de relevo.
- Pérdida de libertad y autonomía sindical.
- Dificultad para la relegitimación de autoridades sindicales: interferencia o intervención del Consejo Nacional Electoral (CNE).
- Pérdida de rumbo y desnaturalización de su esencia

La LOTT. Su promulgación es de carácter político. El Legislador Habilitante (el Presidente de la República) se extralimitó en sus funciones y legisló sobre Leyes tan delicadas como la del Trabajo. Una Ley Orgánica es aquella que se requiere constitucionalmente para regular ciertas materias. Se oponen o distinguen de la ley ordinaria a nivel de competencias. Habitualmente para la aprobación de leyes orgánicas son necesarios *requisitos extraordinarios* como por ejemplo, mayoría absoluta o calificada del parlamento por reposar o descansar en ellos la voluntad popular para legislar. Sin embargo, el Legislador habilitante se atrevió a legislar en esta materia y resolver el carácter orgánico de la ley, enviándola al TSJ para que le otorgara tal carácter. En este sentido, el carácter deseable de las leyes (y sobre todo de una materia tan importante como la laboral) es que debería permanecer y trascender a través del tiempo y para ellos era necesario consultar no sólo al parlamento sino a todos los sectores involucrados y con interés en el tema.

Descolectivización de los derechos laborales. Se refiere al objetivo cercenar el derecho a la negociación colectiva y la institucionalización de vinculaciones laborales de naturaleza mercantil en vez de relaciones de trabajo. Pero fundamentalmente tiene una razón política, desmovilizar a la clase trabajadora, despedir a los directivos sindicales no oficialistas de la administración pública, y desaparecer a los sindicatos autónomos e independientes. Bastaría con recordar las palabras del Presidente de la República ante el país. "...en la revolución los sindicatos deben desaparecer" (Diario El Universal, 25-03-2007).

Vivimos varias prácticas oficiales en el mundo del trabajo venezolano que están encadenadas desde el gobierno, por ejemplo: 1. sustituir los contratos colectivos por decretos presidenciales, 2. sustituir las negociaciones colectivas y el diálogo obrero-patronal por las decisiones del ejecutivo en complicidad abierta con todos los

poderes públicos, 3. imponer desde el Estado un paralelismo sindical en forma masiva y protegido por las estructuras administrativas del trabajo, y 5. crear un apartheid sindical que permite flexibilizar las relaciones de trabajo, manteniendo contratos colectivos vencidos por años a través de sindicatos oficialistas que siguen la línea de partido. Esta descolectivización de las relaciones de trabajo tiene sus políticas claramente expuestas y aplicadas sin recato: 1. se le cercena el derecho al sindicato de discutir su convención colectiva. 2. se congelan las cotizaciones a los sindicatos no oficialistas para paralizarlos financieramente. 3. se despide a los directivos independientes y autónomos de los sindicatos, violándose su fuero contractual, legal y constitucional. 4. se aísla al sindicato no oficialista en su rol de representante de los trabajadores; y 5. simultáneamente, se legalizan sindicatos paralelos y se fortalece las políticas de subcontratación y tercerización. Todo esto con una administración del trabajo militarizada que actúa sólo bajo lineamiento político.

Este proceso tiene además dos expresiones: la subcontratación y la tercerización. Desde el Estado se ha utilizado de manera masiva la subcontratación: en la administración pública centralizada y descentralizada hay cientos de miles de trabajadores bajo la figura de contratados. El objetivo es claro; desmovilizar a los sindicatos y a los trabajadores. Un trabajador contratado o subcontratado tiene las siguientes características: 1. es un trabajador sin derechos, 2. no lo protege la LOT, 3. no está amparado por ningún sistema de seguridad social, por lo que no tiene el beneficio de la antigüedad, prestaciones sociales, seguro medico ni jubilación; 4. no puede pertenecer al sindicato de su organismo público (en caso de que exista); 5. no puede asistir a reuniones, asambleas sindicales ni protestar al patrono de lo contrario esta despedido porque no goza de estabilidad laboral, aunque exista inmovilidad laboral.

En la nueva LOTT, los artículos 405 y 407 van en esta dirección².

² El art 405 señala que 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. El artículo 407 establece que 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, 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

Derecho a la huelga y criminalización de la protesta. El derecho a huelga en Venezuela está potencialmente amenazado como consecuencia del proceso de militarización de algunas empresas básicas, bajo la modalidad de capacitar y juramentar milicianos. El propósito, como bien lo han definido los oficiales de la Fuerza Armada encargados de dicho proceso, es garantizar que a través de las milicias se resguarden las instalaciones y el “*proceso de producción*” de las empresas.

Más allá de la conflictividad sindical observada por sectores de la economía y por regiones, de la vivencia diaria donde la impotencia gremial se enfrenta a la represión oficial, de la ausencia de órganos administrativos del trabajo para atender con equilibrio institucional una demanda laboral, más allá de la militarización progresiva de las relaciones de trabajo, existe una realidad que es determinante, el trabajador está en la calle.

La criminalización de la protesta y la judicialización del Derecho a la Libertad Sindical Iniciar juicios penales contra los trabajadores y trabajadoras que ejercen el derecho a la protesta por la violación de sus conquistas laborales es criminalizar la protesta y judicializar la libertad sindical. Todos los estudios, oficiales o de organismos no gubernamentales, han determinado que la mayoría de las protestas y manifestaciones en Venezuela tienen un carácter pacífico, pero la misma lectura afirma que la represión oficial ha crecido en intensidad y en sus diferentes expresiones. Estamos entonces frente a un proceso creciente de restricción a la garantía del ejercicio de la libertad sindical y al riesgo permanente por la vida frente a la violencia oficial contra las manifestaciones sindicales.

Durante 2008 y 2009 el gobierno ha venido penalizando la protesta sindical sosteniéndose en la aplicación del Código Penal y la Ley Orgánica de Seguridad y Defensa. Una política oficial en desarrollo para responder al crecimiento permanente de las protestas en el país.

proceso electoral, el poder electoral velará por su normal desarrollo y a solicitud de los interesados o interesadas, intervenir 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.

PROVEA. Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos ha analizado el crecimiento de la conflictividad sindical: en 2001 se realizaron 381 cierres de calle por conflictos laborales, en 2010 1053; que en el año 2001 se realizaron 178 concentraciones y en 2010 1372. En el informe febrero 2012 del Observatorio Venezolano de Conflictividad Social en los últimos 14 meses el total de protestas monitoreadas fue de 6025 de las cuales el 30 por ciento fueron por motivos laborales.

La movilización social y sindical en Venezuela ha crecido sostenidamente y en 2006-2007 se realizaron 1521 protestas; en 2007-2008 se contaron 1763 protestas, en 2008-2009 2.893 protestas, correspondiendo el mayor porcentaje a las protestas sindicales. (Cifras del estudio sobre movilización social de PROVEA,. 2009).

Desde el gobierno se ha tipificado el carácter penal para enjuiciar a los dirigentes sindicales, abrirles expedientes, someterlos a juicios y a condenas mediante las siguientes figuras: perturbación del orden público, apropiación indebida calificada, instigación a delinquir, resistencia agravada a la autoridad, obstrucción activa de las funciones de las instituciones legalmente constituidas, obstaculización de las vías públicas, agavillamiento, daños agravados a la propiedad pública, incumplimiento del régimen especial de zonas de seguridad y impedimento y coacción al trabajo.

En el Informe de las organizaciones Espacio Público y Provea sobre manifestaciones en el país durante el primer semestre de 2011 se afirma que a la fecha más de 2500 activistas sociales se encuentran sometidos a juicios de naturaleza penal por ejercer el derecho a la manifestación pacífica o participar en acciones sindicales. Es una política que pretende intimidar a la dirigencia sindical del país y obstaculizar los procesos de exigibilidad que desarrollan trabajadores y trabajadoras de distintos sectores y regiones de Venezuela. El sector laboral encabeza las protestas en el país.

Las acciones de exigibilidad de derechos a través de paros, huelgas, tomas de establecimientos, cierre de calle, concentraciones y otras modalidades sumaron durante 2010 la

cantidad de 1121, de un total de 3114 equivalente al 36%³. En el primer semestre de 2011 de un total de 2365 protestas, el sector laboral protagonizó 989, es decir, el 42%, lo cual evidencia una línea ascendente de descontento y disposición a exigir los derechos.

Entre los dispositivos legales que se usan para iniciar procedimientos penales está el Decreto Ley para la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios, la Ley Orgánica de Seguridad de la Nación, y el Código Penal Venezolano reformado en 2005. Las dos primeras normas prácticamente eliminan el derecho a la huelga de los trabajadores, al castigar con prisión a quienes paralicen servicios públicos o impidan el traslado de bienes esenciales para la población.

Cualquier acción sindical que paralice parcial o totalmente un establecimiento que preste servicio público puede dar lugar a un proceso de naturaleza penal. De la misma manera, una acción de calle que sea considerada la causa por la cual no fue posible el traslado de bienes esenciales (combustible, alimentos, medicinas, etc.) puede ser usada por el Ministerio Público para imputar a cualquier persona que participe de la protesta⁴.

La falta de institucionalidad para atender los conflictos laborales resulta un problema que amerita atención. La gran cantidad de conflictos laborales, entre los que se cuentan huelgas de hambre, huelgas de sangre o acciones extremas como la de coserse los labios y el asesinato por encargo de más de 250 dirigentes sindicales, son efectos de la falta de institucionalidad y de políticas claras (Barrios, 2011). La imprecisión en los datos oficiales es evidente.

En este sentido, en la Memoria y Cuenta del Ministerio del Trabajo de 2011, basándose en los datos de 2010, se proyectaba la ocurrencia de 30 conflictos laborales durante el año, lo que contrasta significativamente con los datos de Provea que

⁴ Caso emblemático de judicialización del ejercicio de la libertad sindical lo constituye la sentencia mediante la cual se condenó al sindicalista Rubén González, Secretario General del Sindicato que agrupa a los trabajadores de la empresa del Estado FERROMINERA del Orinoco, a la pena de siete años y medio. Se le imputaron los delitos de Instigación a delinquir y a la restricción a la Libertad del Trabajo, por el Código Penal, e Incumplimiento del Régimen Especial de la Zona de Seguridad, establecido en la Ley Orgánica de Seguridad de la Nación. La sentencia se dictó cuando el sindicalista tenía más de 12 meses encarcelado.

registraban 3000 protestas, de las cuales el 40% correspondía a protestas laborales (1.200 protestas) relacionadas a aspectos como: el incumplimiento de los contratos colectivos, la no negociación de los mismos, el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el despido de trabajadores, el cierre de fuentes de empleo, entre otras. Tal situación resulta caótica y desgasta a los trabajadores que protagonizan el reclamo (Lucena, 2011). Por otra parte, el “sicariato sindical” o “sindicariato” ha sido “banalizado”; prueba de ello es que los casos no figuran en los documentos oficiales: Memoria del Ministerio del Trabajo, Informe Anual de la Fiscalía General de la República. En concreto, por la forma de tratarlo, el problema no existe oficialmente (Lucena, 2011).

La solicitud de una Reunión para negociación por rama deberá ser acompañada de la nómina de trabajadores sindicalizados. Este requisito, se nos muestra como un desvío en retroceso de la idea de superar los obstáculos reales que a nivel de empresas tiene la contratación colectiva en Venezuela: la falta de sindicatos y, en todo caso, la baja tasa de sindicación que existe.

Con esa intención, de idéntica naturaleza a la que nutre el efecto *erga omnes* de la convención colectiva, quedó al criterio del Ministerio del ramo determinar la existencia de la mayoría de empresas y de trabajadores sindicalizados. Al amparo de la regla actual sólo la buena voluntad de los patronos permitirá el desarrollo de la contratación colectiva por rama, si deciden no abroquelarse tras una sistemática oposición de excepciones, dirigidas a exigir la prueba de la mayoría de trabajadores requerida para ser obligados contratar.

Es cierto que la Ley Orgánica del Trabajo deja al juicio del Ministerio determinar en definitiva si las solicitudes de patronos o trabajadores satisfacen los requisitos legales —entre éstos, el de la mayoría sindicalizada de trabajadores—, para autorizar la convocatoria. Pero los alegatos y pruebas opuestos en la instalación de la Reunión Normativa no pueden ser decididos por ese Despacho más conforme a lo alegado y probado en la articulación allí prevista, so pena de nulidad de la Resolución administrativa correspondiente.

Otros elementos

Organización. ¿Qué pasa si la notificación de la convocatoria a elecciones no es publicada por el CNE en la Gaceta Electoral? Por lo tanto, siguen estableciéndose limitaciones para el ejercicio de las elecciones sindicales, ya que en la práctica la ley otorga facultades al gobierno para controlar las elecciones. Es claro el dispositivo legal en relación al control que ejerce el CNE en las elecciones sindicales. Las instrucciones legales no son más que la injerencia del Gobierno en las elecciones de las organizaciones sindicales.

En mayo 2009 el CNE aprobó dos reglamentos: las normas para garantizar los derechos humanos de los trabajadoras en las elecciones sindicales, y las normas sobre asesoría técnica y apoyo logístico en materia de elecciones sindicales. Aunque estas normas representaron un avance al limitar los poderes del CNE al momento de celebrar elecciones, por otra parte prevén la participación directa del CNE pues supeditan la celebración de las elecciones a la notificación al CNE de los actos relacionados con los procesos electorales y de su convocatoria y condicionan su posterior homologación a una engorrosa publicación en Gaceta Electoral. La no homologación por parte del CNE niega la posibilidad a los sindicatos de negociar convenciones colectivas.

El crecimiento de las organizaciones sindicales, con sindicatos afectos al oficialismo, más en número que en trabajadores; sindicatos de protección patronal y que crecen de manera exponencial, tanto en el sector público como en el privado, entorpecen que sindicatos que defienden derechos de trabajadores se vean afectados en su accionar. Este crecimiento de sindicatos, generalmente se hace con el impulso y protección del gobierno, en aquellas empresas del sector privado que les interesa expropiar o en entes o instituciones del sector público que les interesa controlar.

Negociación colectiva. En cuanto a la negociación colectiva por rama, su reconocimiento constituyó un avance y se adecuaba a la nueva realidad del país, pero tuvo una aplicación relativa durante su vigencia, en virtud de la prevalencia de la estructura sindical por empresa.

Por otra parte, tanto el sector empleador como el trabajador le formulaban varias objeciones, entre las que destacaba la incorporación del arbitraje obligatorio y la admisión con carácter

conciliatorio de los pliegos de peticiones, para las empresas del mismo sector industrial que no habían sido convocados, lo cual se traduciría en un cercenamiento del derecho de huelga.

No obstante estas dificultades que impidieron un desarrollo extenso del nuevo sistema, el mismo fue aplicado en sectores de importante ámbito ocupacional, como el de la construcción y el del azúcar.

Actualmente, ha decrecido el universo laboral amparado por la contratación colectiva debido a la política gubernamental de favorecer la firma de acuerdos colectivos con grupos de cien o menos trabajadores, lo cual afecta directamente la regulación de condiciones colectivas por rama de industria o actividad⁵.

Ahora hay más contratos colectivos pero son principalmente en pequeñas empresas, con pocos trabajadores. menos trabajadores beneficiados.

El gobierno en su política contra los sindicatos independientes ha implementado una ofensiva contra las federaciones nacionales profesionales y las federaciones regionales, inhabilitándolas en su mayoría y desconociéndolas para negociar normativas laborales y contratos colectivos por rama de industria.

Las excepciones son muy pocas: la construcción y el sector farmacéutico, en ambos casos porque maneja políticamente varios sindicatos en esos sectores.

Se suma a ello la inadecuada política del Ejecutivo Nacional de imponer unilateralmente aumentos salariales, negándose a discutir las convenciones colectivas.

En el Sector Público, la negociación no debe analizarse *per se* sin alertar sobre la masificación de la subcontratación y la tercerización por parte del gobierno nacional y la institucionalización de una serie de figuras para evitar la obligación de discutir contratos colectivos.

Esta flexibilización radical de las relaciones de trabajo en los ministerios, empresas del Estado, institutos autónomos, administración centralizada y descentralizada incluye figuras como cooperativas, empresas de propiedad social, empresas de

⁵ CENDA: La Contratación Colectiva desde el año 2.000. Boletín Informativo No. 3, edición especial, Mayo 2.004.

participación social, la mercantilización de las relaciones de trabajo, la flexibilización del empleo, de los salarios, la flexibilización del empleo mediante contratos temporales, a tiempo definido, trabajo a tiempo parcial, sociedades de trabajo y la subcontratación.

Además, con la política de expropiaciones a empresas privadas el Estado ha tenido que asumir por vía de tercerización a esos empleados de empresas expropiadas por lo que el Estado venezolano se ha venido convirtiendo en el mayor empleador de Venezuela, mucho más que en el sector privado.

En el sector público la realidad es dramática e impactante por la ofensiva abierta y sistemática del Estado para desaparecer una de las conquistas más importantes para la clase trabajadora como es la contratación colectiva y los sindicatos independientes.

Esta política es de Estado y desde 2007 en algunos casos y desde 2008 en otros el gobierno nacional decidió no ofrecer más estadísticas ni datos en materia del trabajo y la dificultad para conseguir información oficial en el país es permanente, sin embargo varios organismos independientes han trabajado.

En particular, el CENDA ha analizado el periodo 2000-primer trimestre 2004, concluyendo que el universo de la negociación colectiva se ha reducido, pues no están cubiertos los trabajadores de la mayoría de las gobernaciones, alcaldías, poder judicial, moral y electoral. Los beneficiados en el magisterio y la educación superior han descendido por la implementación de planes de jubilación compulsiva, la reestructuración de los entes ministeriales y la proliferación del personal excluido de la cobertura contractual.

El caso más emblemático es lo ocurrido con los trabajadores de la Administración Pública Nacional, quienes en 2007 introdujeron el proyecto de Convención ante la Inspectoría del Trabajo y el Ejecutivo se niega a discutirla. Sin embargo, el Presidente de la República decretó un aumento de salarios por vía de ajuste al tabulador de obreros, empleados administrativos y profesionales del sector, también de forma unilateral, desconociendo el principio de la negociación colectiva. Estas políticas de aumentos no consensuados con las organizaciones representativas de los trabajadores y trabajadoras cuentan con el aval de algunos dirigentes sindicales que apoyan la gestión en materia laboral adelantada por el Ejecutivo Nacional.

El derecho a la convención colectiva en el sector público se violenta igualmente cuando son incorporados como “contratados” un número importante de trabajadores, ya que bajo dicha figura no quedan amparados por las convenciones. Ello es expresamente señalado en el Decreto 8168, mediante el cual se incrementan los salarios en la Administración Pública Nacional, al aclarar que no es aplicable a las personas contratadas en la Administración Pública Nacional que realicen tareas de consultoría, asesoría o actividades especiales de difícil reclutamiento.

Sobre este particular en la nueva LOTTT la tercerización no está permitida, pero llama la atención que se traslade la aplicación de la norma a futuro, ya que los patronos tienen tres años contados a partir de la promulgación de la Ley para ajustarse a la norma que prohíbe la misma, tiempo en el cual los trabajadores tercerizados gozarán de inamovilidad.

Por último, el gobierno trata siempre de resolver cualquier tema haciendo uso político del mismo, es decir, que la defensa de sus políticas públicas sólo pasan por el tema político-ideológico y no hacen consideraciones de carácter técnico. Esto es grave, porque la implementación de esta ley va a hacerse dificultosa. Llama la atención que una Ley dedique tantos artículos a la protección y defensa de la Libertad Sindical cuando lo que nos interesa es garantizar el tema de la defensa y protección de derechos civiles y políticos en la *praxis*. Sólo con la aplicación de los C 87 y 98 se garantiza el respeto a la Libertad Sindical y al derecho a la Negociación Colectiva sin que fuese necesario desarrollar un catálogo de defensas sobre el tema.

De la nueva LOTTT preocupa la injerencia que ahora tendrá el Ministerio de Trabajo sobre los acuerdos y beneficios que de mutuo acuerdo logren el trabajador y el patrono. Hasta hace poco era obligatoria de acuerdo con la ley derogada al momento del depósito, pero ahora dice que es obligatoria desde el momento en que el inspector la homologa.

La administración del Ministerio del Trabajo tiene injerencia en la autonomía de las partes en la negociación colectiva. Ahora, después de que las partes llegan a un acuerdo, hay que ir al Ministerio del Trabajo y el inspector del trabajo debe revisarlo, y si le hace observaciones no se homologa. El problema es que

anteriormente la ley establecía que eso era relativo al orden público laboral y ello se entiende, por ejemplo, no es posible que un contrato colectivo diga que se goza de 12 días de vacaciones por año cuando la ley dice que son 15. No es posible que se tenga 10 días de utilidades cuando la ley señala que son 30. Ése es el orden público laboral administrado al principio de progresividad. Pero si se establece que hay otros beneficios o formas como se negocian los beneficios, no tiene el inspector del trabajo porque tener injerencia, ya que irrumpe en la negociación entre trabajador y patrono.

Con este fundamento basado en una omisión, podría ahora aumentarse la intervención de la administración del trabajo en el resultado de la convención colectiva y destruye la naturaleza de la convención.

Este aspecto ha sido considerado como uno de los violatorios de las resoluciones del CEACR, donde se le da plena vigencia a la voluntad de las partes negociantes en una convención colectiva de trabajo para que sus acuerdos se mantengan, sin injerencia del órgano del Gobierno (Ministerio del Trabajo).

III. UNA VISION HACIA FUTURO

La complejidad del contexto internacional y nacional que implica mayor diversidad de la fuerza de trabajo, la intensificación de presiones para ser más productivos y competitivos, los cambios tecnológicos e ideológicos y, por otro lado, la incertidumbre generada por la crisis financiera por la que atraviesan importantes economías desarrolladas, enmarcan la definición del porvenir del movimiento sindical. El reto radica en fijar su mirada en el futuro, definiendo una visión así como un conjunto de planes y estrategias claras que contribuyan a la identificación, aplicación y medición de políticas, planes y proyectos orientados a la generación de empleos decentes, de crear políticas de dignidad en el trabajo, a incrementar los niveles de protección social, así como de superar el déficit y erradicar la exclusión social.

El empleo digno y decente sólo puede existir cuando hay posibilidades de que todos los trabajadores puedan tener acceso a él y para ello es condición indispensable la presencia de un contexto económico, político y social que lo permita. Ello significa que el país debería contar con un músculo institucional y una

capacidad política que permita generar las condiciones necesarias para reactivar el aparato productivo bajo la premisa indiscutible de generar empleos de calidad.

El desarrollo de la institucionalidad para enfrentar los problemas que afectan el mundo de las relaciones de trabajo pasa por el fortalecimiento del diálogo social como aspecto clave. Parte de la institucionalidad es la que se teje en torno a los trabajadores y sus representantes, lo cual plantea la necesidad de relanzar al movimiento sindical como un interlocutor legítimo, efectivo y con la suficiente envergadura para que su acción abarque tanto el ámbito nacional como el internacional con profundas y sólidas relaciones e intercambio con instituciones de amplio alcance.

La reconstrucción del movimiento sindical se plantea como un proceso de mediano (5 años) y largo plazo (15 años) y su unificación como una visión. Para lograrlo, es necesario plantear una reconexión paulatina con las bases y con las otras centrales confederadas o no, lo cual permitirá centralizar las luchas laborales mediante un proceso de construcción de unidad programática y de acción (agenda común). Unirse en distintos ámbitos o circunstancias en torno a necesidades o problemas comunes plantea, como el eje de acción, la conflictividad laboral, hoy abordada de forma fragmentada. Esta conflictividad podría ser un elemento amalgamador del movimiento sindical.

El punto de partida es la construcción conjunta de un plan estratégico con objetivos definidos: crecimiento, fortalecimiento institucional, relaciones institucionales, capacitación y formación de líderes y de generaciones de relevo, servicios de seguridad y bienestar social de los trabajadores. Este proceso debe hacerse con referencia a mejores prácticas o experiencias, definición de valores y compromiso ético de estas organizaciones que con transparencia y profesionalismo pueden ser capaces de iniciar y gestionar proyectos que beneficien a los trabajadores.

Además es necesario definir y tener claro cuál es el liderazgo que se necesita y qué método empleará este liderazgo, así como la importancia de establecer alianzas e identificar puntos en común con movimientos profesionales o de otra índole (colegios, organizaciones no gubernamentales, asociaciones civiles y organizaciones comunitarias). El movimiento sindical no puede verse ni concebirse como una fuerza aislada, impenetrable y lejana,

por el contrario, debe ser percibido como una organización cercana y flexible pero a la vez lo suficientemente fuerte para que sea realmente efectiva, capaz de promover y coordinar el diálogo entre todos los actores y ampliar las barreras del tripartismo para dar cabida a un multipartismo renovado, donde cada actor asuma el rol que le compete. Se trata de construir consensos sostenibles para orientar la política a largo plazo.

En este sentido resulta clave la autonomía del movimiento sindical, cuya organización debe ser lo suficientemente sólida, para lo cual es clave la definición de una identidad propia, particular y diferenciadora. En la medida que esto ocurra, el proceso de despartidización del movimiento podría ser una realidad.

Se trata de trabajar en la definición de políticas públicas así como en planes, programas y proyectos que permitan su ejecución y puesta en práctica. Entre los temas más importantes que deben ser abordados a la brevedad destacan: el diálogo social y el papel del Estado en las relaciones laborales, el empleo decente, la seguridad social, el salario mínimo, la libertad y autonomía sindical, los incentivos al sector privado, la seguridad jurídica, la conflictividad laboral y el sindicariado, así como todo lo relacionado con estadísticas/indicadores confiables en materia de trabajo y seguridad social, en general, todos los aspectos vinculados a las políticas públicas que directa o indirectamente impactan a las relaciones de trabajo, las cuales deben tener un fin claro y medible.

En este sentido, el papel de las organizaciones tradicionales resulta clave, en la medida en que sea posible extraer de su historia aprendizajes claves que sirvan de base para discutir las posibilidades presentes y futuras del movimiento sindical en un espacio de diálogo donde prevalezca el respeto y la tolerancia. Esto hará posible la identificación de acciones y programas comunes para una lucha conjunta que lo fortalezca.

Entre las premisas que podrían servir de base para un proceso de diálogo, asumiendo como visión la unificación (de acción, programática u orgánica), estarían las siguientes:

=existe un vacío que no ha sido del todo llenado por las organizaciones sindicales. El mundo del trabajo ha evolucionado y las nuevas organizaciones deben incluir a técnicos, profesionales y

trabajadores del conocimiento, integrando en un todo a los asalariados.

=la heterogeneidad y posición política o ideológica no implica que no pueda darse un proceso de diálogo franco, abierto y en el marco de la tolerancia y el respeto.

=la dirección debe basarse en principios de participación, democracia y pluralismo.

=la confianza es indispensable para la reconstrucción del movimiento sindical. Esta confianza se basa en un fuerte sentido de pertenencia y de "clase".

=el énfasis debe darse en los puntos de encuentro, como pilar de la unidad.

=se reconoce que puede haber un método para lograr unidad de acción y programática, así como el establecimiento de mecanismos de coordinación orgánica.

=resulta un reto la identificación de una estrategia para integrar a las bases en este proceso de fortalecimiento.

=deben sumarse al movimiento sindical sectores no tradicionales: jóvenes, trabajadores informales, jubilados y pensionados.

=la formación y capacitación de la dirigencia sindical es un aspecto clave para su fortalecimiento.

=el fortalecimiento del movimiento pasa por consolidar un proyecto económicamente factible y sostenible en el tiempo.