



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



LA LIBERTAD Y AUTONOMÍA SINDICAL:
FACTORES DE
EQUILIBRIO EN LOS PROCESOS DE
NEGOCIACIÓN Y
ESTABILIDAD LABORAL EN VENEZUELA

Autor:
Moreno Piñero, Alejandro

Bárbula, 22 de mayo de 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
RELACIONES DEL TRABAJO

LA LIBERTAD Y AUTONOMÍA SINDICAL:
FACTORES DE
EQUILIBRIO EN LOS PROCESOS DE
NEGOCIACIÓN Y
ESTABILIDAD LABORAL EN VENEZUELA

Tutor:
Dr. Omar Fumero
C.I. 7.146.126

Autor:
Moreno Piñero, Alejandro
C.I. 5.370.745

Bárbula, 22 de mayo de 2017



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



LA LIBERTAD Y AUTONOMÍA SINDICAL:
FACTORES DE
EQUILIBRIO EN LOS PROCESOS DE
NEGOCIACIÓN Y
ESTABILIDAD LABORAL EN VENEZUELA

Autor:
Abg. Moreno Piñero, Alejandro

Trabajo Especial de Grado presentado para optar al título de Magister en
Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Bárbula, 22 de mayo de 2017

DEDICATORIA

A JEHOVA Dios mi magnifico instructor por haberme creado y dado la capacidad de lograr todas las metas propuestas a lo largo de mi vida.

A mí querida esposa Dinorah quien con mucho amor y dedicación ha estado siempre a mi lado apoyándome y dándome el ánimo necesario para continuar.

A mis hijos Darling, Jennifer, Carol, Melody y Dennison por confiar en mí y darme su compañía incondicional.

A mis nietos Michelle, Sergio, Nicole, Krystal, Allison y Rubén por alegrarme en los momentos difíciles.

A mis familiares, amigos y compañeros de clase por toda su contribución en el logro de esta meta.

A todas aquellas personas que en silencio siempre me apoyaron durante mi carrera y me inspiraron a lograr todas mis metas siendo esta una de ellas.

A todos los profesores y tutores, quienes de una manera muy especial y única me prestaron sus conocimientos y recomendaciones orientándome hacia el camino que debía seguir.

A todos, ¡Mil gracias por su apoyo!

Alejandro Moreno

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a JEHOVA el Todopoderoso, por mi creación y por guiarme en todo momento. A su Hijo JESUCRISTO por ser el mediador entre nosotros los hombres y nuestro amado Padre.

A mi esposa e hijos por estar siempre conmigo apoyándome en mi carrera.

A todos mis compañeros por brindarme su ayuda y compañerismo.

A todas aquellas personas que de una manera u otra aportaron un granito de arena para la realización de mi objetivo.

A todo el personal docente de la Universidad de Carabobo en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales quienes gustosamente nos impartieron sus sabiendas y valiosos consejos en especial a los Profesores Yamile Delgado de Smith y Omar Fumero por transmitirme sus conocimientos y brindarme su ayuda, tiempo, apoyo y comprensión en la culminación de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

A todos sencillamente Gracias

Alejandro Moreno.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



LA LIBERTAD Y AUTONOMÍA SINDICAL: FACTORES DE
EQUILIBRIO EN LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN Y
ESTABILIDAD LABORAL EN VENEZUELA

Autor: Abg. Alejandro Moreno Piñero

Tutor: Dr. Omar Fumero

Fecha: mayo 2017

RESUMEN

La presente investigación ha sido desarrollada y elaborada en la oportunidad de analizar la libertad y autonomía sindical y su incidencia como factores de equilibrio en los procesos de negociación y estabilidad laboral en Venezuela. La metodología utilizada fue una investigación de carácter descriptivo y documental apoyándose en el método de la síntesis, agrupando las distintas partes que constituyen la naturaleza del estudio con referencia al tema desarrollado, en el interés de organizar un mejor entendimiento y comprensión a través del método utilizado, lo cual permite crear una matriz de opinión personal sobre el tema. El objetivo general como los tres objetivos específicos, permiten al lector conocer acontecimientos pasados, describiendo la evolución histórica sobre el movimiento sindical venezolano desde diversas perspectivas y épocas diferentes, orientando a todos en una profunda reflexión respecto al camino por donde transitan nuestras sociedades a través de un entendimiento sobre políticas de estado, que conducen a los individuos y por ende al colectivo, sin distinción de ideologías políticas y de una manera equilibrada a enaltecer el conocimiento a través de este estudio en las futuras generaciones que no fueron testigos presenciales de estos hechos. La libertad y autonomía sindical en Venezuela y su incidencia en los factores de equilibrio en los procesos de negociación de estabilidad laboral, hoy por hoy atraviesa difíciles momentos, por lo cual es razón de vital importancia enriquecer de conocimientos bajo una perspectiva académica, social y política utilizando herramientas factibles en el interés de profundizar y complementar futuras investigaciones partiendo de ese conocimiento adquirido a través del estudio realizado, favoreciendo con este aporte al fortalecimiento de libertades y autonomías como factores de equilibrio en los procesos de negociaciones sindicales futuras en Venezuela y concluyendo desde un punto de vista investigativo, el poder analizar lo difícil de cambiar las ideologías establecidas por gobiernos con tendencias socialistas, pero apoyándonos en sus beneficios sociales y de gran valor para la colectividad.

Palabras clave: Libertad Sindical, Autonomía Sindical, Procesos de Negociación y

Estabilidad Laboral.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



The freedom and autonomy of association: FACTORS
OF BALANCE IN THE PROCESSES OF NEGOTIATION AND
LABOR STABILITY IN VENEZUELA

Author: ABG. Alejandro Moreno Piñero
Guardian: Dr. Omar Fumero
Date: May 2017

Abstract

This research has been developed and elaborated on in the opportunity to discuss freedom and trade union autonomy and its incidence as factors of balance in the processes of negotiation and labor stability in Venezuela. The methodology used was a descriptive research and documentary based on the method of synthesis, breaking down the various parts that constitute the nature of the study with reference to the theme developed in the interest of a better understanding and understanding through the method used, which allows you to create an array of personal opinion on the subject. The overall objective as the three specific objectives, allow the reader to learn about past events, describing the historical evolution on the Venezuelan trade union movement from different perspectives and different eras, directing them all in a deep reflection on the way through which pass our societies through an understanding on state policies that lead individuals and therefore the collective, without distinction of political ideologies and in a balanced way to enhance the knowledge through this study in the future generations who were not eyewitnesses of these events. The freedom and autonomy of association in Venezuela and its impact on the factors of balance in the processes of negotiation of job stability, today is going through difficult times, which is of vital importance to enrich knowledge under an academic perspective, social and political using tools feasible in the interest to deepen and complement future investigations on the basis of that knowledge acquired through study, favoring with this contribution to the strengthening of freedoms and autonomies as factors of balance in the future union negotiations processes in Venezuela.

Keywords: Trade-Union Freedom, Trade-Union Autonomy, processes of negotiation and Job stability.

ÍNDICE GENERAL

	Pág
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	vi
Abstract	viii
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema	15
Objetivos de la investigación	21
Objetivo General	21
Objetivos específicos.....	21
Justificación de la Investigación.....	21
CAPÍTULO II	
MARCO TEORICO	
Antecedentes de la investigación	24
Bases Teóricas	29
Derechos humanos y libertad sindical	29
Derechos humanos.....	29
Características de los derechos humanos	30
Las principales características que se les atribuyen son:.....	31
Evolución de los derechos humanos	33
Derechos humanos laborales	35
Libertad Sindical	37
Naturaleza jurídica de la libertad sindical	39
Contenido esencial de la libertad sindical en Venezuela.....	40
Autonomía sindical.....	42
Los Sindicatos	42
Reconocimiento de la libertad sindical en instrumentos internacionales	44
La OIT y las normas internacionales de trabajo	45
Actividad normativa de la OIT	48
Convenios Internacionales de Trabajo	48
Los Protocolos	49
Bases Normativas y Legales.....	49

Convenios y declaraciones internacionales de la OIT.....	52
Definición de términos básicos	63
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Nivel y Modalidad de la investigación.....	66
Diseño de la investigación.....	67
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	69
Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	70
Procedimiento.....	70
CAPÍTULO IV	
LOS RESULTADOS	
Análisis e Interpretación de los Resultados.....	73
Reseña histórica sobre el Movimiento Sindical Venezolano	75
Conclusiones	98
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	105

INTRODUCCIÓN

La libertad sindical constituye el derecho de los trabajadores y empleadores a organizarse, en la forma que estimaren conveniente y sin autorización previa, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales ejerciendo la acción o actividad sindical sin más restricciones que las surgidas de la ley. La libertad sindical incluye una esfera individual y una colectiva. La primera permite al individuo organizarse en la forma idónea a sus intereses así como afiliarse a sindicatos y demás organizaciones de representación colectiva, entre otras. La segunda constituir federaciones o confederaciones sindicales, incluso en el ámbito internacional en la forma más conveniente para el colectivo al tiempo de redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su programa de acción.

Como principal finalidad las organizaciones sindicales deben velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones antes las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones. En el presente trabajo de investigación se desarrolla un estudio referido a “La Libertad y Autonomía Sindical: Factores de Equilibrio en los Procesos de Negociación y Estabilidad Laboral en Venezuela”, en el cual convergen múltiples opiniones fundamentadas en definiciones conceptuales similares, cuya raíz se destaca en la historia y el origen del objeto de estudio en ámbitos internacionales.

En Materia Laboral, hoy por hoy existe ese gran desafío, entre el equilibrio en los procesos de estabilidad y negociación establecidos en Venezuela, basados en esa libertad y autonomía sindical como derecho y obligaciones derivadas del hecho social trabajo, tomando en consideración que en la última década nuestro ordenamiento

jurídico laboral ha sufrido una serie de transformaciones de carácter legislativo, que han dado origen a una intensificación de protección jurídica del trabajador frente al patrono.

Esa política de Estado arraigada tan estrictamente en la legislación Venezolana como es en sí, la Estabilidad Laboral, hace necesario describir y analizar las bases legales que han servido de normativa jurídica en el interés de darle legalidad a esta investigación como los diferentes estudios que la doctrina ha realizado en el tema de estudio.

La libertad sindical, en Venezuela como en la mayoría de todos los países se establece como parte del proceso político, a pesar de que se fundamenta en la lucha de los derechos de los trabajadores como un pronunciamiento social, sin embargo; la conveniencia o no de que el movimiento sindical en Venezuela preserve su autonomía e independencia depende del cauce político en la actualidad centralizado en y desde el ejecutivo nacional.

En tal sentido han sido muchas las controversias asociadas al tema de la Libertad Sindical en Venezuela y su incidencia como factores de equilibrio en los procesos de negociación y estabilidad, por lo que a través del presente estudio documental se analizaron los aspectos más relevantes con el fin de desglosar los elementos implícitos en la realidad de la situación actual que enfrentan los sindicatos y la forma que asumen y ejercen sus derechos tras la práctica de su autonomía, bajo un intenso y dividido clima político.

La investigación desarrollada bajo un proceso metodológico de tipo descriptivo, con un nivel analítico se fundamenta bajo un esquema consecuente con las distintas referencias bibliográficas que lo permitan, de los distintos medios impresos y

electrónicos para su consulta. Por lo tanto procedemos a desglosar las partes en las cuales se expone el presente trabajo.

Tenemos en el Capítulo I una descripción del planteamiento del problema que versa sobre el tema de la Libertad y Autonomía Sindical, los derechos e intereses de las organizaciones sindicales, su historia, su influencia directa con el Derecho del Trabajo en los Derechos Humanos Fundamentales, las organizaciones sindicales en Venezuela, su incidencia en el movimiento sindical venezolano, donde se definen una serie de interrogantes que dan pie a los objetivos de la investigación, tanto en línea general como específica.

Asimismo en el Capítulo II podemos observar el desarrollo del marco teórico, el cual nos permite visualizar acontecimientos pasados con incidencia o relevancia en la investigación a realizar sobre el tema La Libertad y Autonomía Sindical: Factores de Equilibrio en los Procesos de Negociación y Estabilidad Laboral en Venezuela. Sus antecedentes, fuentes relacionadas al tema, el conocimiento de las bases teóricas empleadas, sus conceptos y características que permiten una mejor interpretación del tema a analizar.

Apreciaremos en el Capítulo III los aspectos que definen a la investigación fundamentados en el objeto del estudio y las técnicas a aplicar de acuerdo a la metodología en la investigación planteada, se expresa el nivel y modalidad de la investigación, su diseño, técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos, determinando en faces el desarrollo de la investigación.

Veremos en el Capítulo IV, el análisis e interpretación de resultado, finalizando con la bibliografía utilizada en las diferentes referencias aplicadas. Se concluye entonces, que con el desarrollo de los Capítulos I, II, III y IV; se llega a la

culminación del análisis que da lugar al conocimiento del estudio a realizar sobre La Libertad y Autonomía Sindical y los Factores de Equilibrio en los Procesos de Negociación y Estabilidad Laboral en Venezuela, como evento trascendental entre la cuarta y la quinta república con una breve síntesis sobre la marginalización del movimiento sindical en la última década.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

La libertad Sindical es el derecho que tiene toda persona de fundar sindicatos y asociarse en ellos para la defensa de sus intereses. En específico su definición se refiere al derecho de los trabajadores y patronos, expresado en poderes individuales y colectivos en virtud de los cuales, sin ningún tipo de distinción o discriminación, sin requerir autorización previa; y sin injerencias, tienen derecho a constituir libremente (en forma autónoma e independiente) las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como también el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, establecer su forma de organización, administración, participación, elección de sus autoridades y toma de decisiones de conformidad con lo que establezca el ordenamiento jurídico respectivo.

Ahora bien, al hacer referencia a la libertad sindical y esa autonomía dentro del contexto Venezolano, basado en las relaciones laborales, es necesario considerar el factor de equilibrio existente dentro de los procesos de negociación y estabilidad laboral en Venezuela.

Ante esas consideraciones, observadas en el mundo laboral, se debe reconocer la importancia de la doctrina tomando las fuentes más importantes de la información como bien lo indica el autor Lucena (2004:15) “discursos modernizadores, que tuvieron repercusión real en nuestra sociedad, ya que por un lapso importante de tiempo fue creciente el mejoramiento de los niveles productivos de las empresas y de la calidad de vida de los trabajadores”

Esos acontecimientos pasados, aunados a los presentes, permiten visualizar de manera efectiva, los diferentes factores que inciden dentro de las negociaciones y estabilidad laboral, al estudiar la libertad y autonomía sindical en Venezuela.

Este derecho que ejercen las organizaciones sindicales y sus individuos, está íntimamente relacionado con todos los derechos humanos fundamentales del hombre. Sin embargo el Siglo XX presencié la modificación del concepto de derechos humanos fundamentales (dd.hh.ff), de la mano del surgimiento de la noción del Derecho Social, etimología hija del Constitucionalismo Social coincidente en sus orígenes con la primera postguerra europea (Weimar) y, en América Latina y Central, con el triunfo de la Revolución Mexicana de 1911. El Derecho del Trabajo moldeó y enriqueció, sin duda, la idea y noción de los derechos humanos fundamentales, ya no son sólo derechos inherentes a los individuos sino, también, a los sujetos colectivos. De ese modo, la libertad sindical contribuyó decisivamente al progreso de la teoría de los derechos humanos fundamentales en todo el mundo.

Es importante hacer un poco de historia y dar orden cronológico respecto a los primeros movimientos sindicales organizados que aparecieron en América Latina a mediados del siglo XIX. En 1847 se crearon en Chile las primeras Sociedades de Socorro Mutuo que entre 1850 y 1860 convocarían las primeras huelgas de trabajadores. Argentina inició sus relaciones con la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) en 1870. En Uruguay se creó en 1876 la Federación Regional de Montevideo que dio lugar a la Federación Obrera Local Uruguaya de 1885. En 1901 surgió la Federación Obrera Argentina, antecedente de la socialista Unión General de Trabajadores (UGT) argentina (1903), y sociedades similares aparecieron en Paraguay (1906), Bolivia (1908) y México (1912).

En la actualidad los sindicatos más destacados de la región son: La Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH), creada en 1936, y que en 1952 se

convirtió en la Central Unificada de Trabajadores Chilenos (CUTCH); la Confederación de Trabajadores de México (CTM), en cuya fundación (1936) destacaron Vicente Lombardo Toledano (su principal organizador y primer secretario general) y Fidel Velásquez (que la dirigió desde 1941 hasta 1997), y que forma parte de la estructura orgánica del Partido Revolucionario Institucional (PRI); la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), disuelta tras el golpe de Estado de 1948, y reorganizada en 1959; la Confederación General del Trabajo de Argentina (CGTA) creada en 1943 y la Unión General de Trabajadores (UGT) de Argentina (1903).

A escala interregional funcionó la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL), organización sindical (cuyo primer presidente fue también Lombardo Toledano) fundada en México en 1938 a la cual se afiliaron la mayoría de las organizaciones sindicales de los países latinoamericanos y que en la década de 1950 daba a conocer la cifra de ocho millones de afiliados, en el momento de mayor apoyo a las políticas sindicales de la órbita comunista, razón de su constante decadencia en los años siguientes.

Más importancia tuvo, a partir de 1951, la conversión de la Confederación Latinoamericana de Trabajadores (CLT) en la más amplia y democrática Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), rama latinoamericana de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), que se había creado en Londres en 1949 y cuya sede en México se estableció en 1952. Desde sus inicios mantuvo excelentes relaciones con los sindicatos democráticos del mundo occidental. (Fuente: Oficina Internacional del trabajo. O.I.T. 2002)

Es por ello que desde 1948, propiamente, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los titulares de los derechos colectivos ya no son sólo los

individuos sino los sujetos (o grupos) colectivos. Lo cual comienza a admitirse por influencia directa del Derecho del Trabajo que al lado de las titularidades individuales las hay, también, colectivas. Se trató de una influencia directa del Derecho del Trabajo en los Derechos Humanos Fundamentales (dd.hh.ff), del mismo modo que se cumplió el proceso inverso; estos influyeron en el Derecho del Trabajo brindándole la dogmática, el método y los principios que permitirán entender a la libertad sindical, con todas sus consecuencias, como uno de los derechos humanos fundamentales. Así hemos podido conocer que la libertad sindical, como tal derecho, es universal; indivisible de los demás derechos humanos fundamentales, interdependiente de todos los demás, que influye en ellos y, a su vez, es influida por el resto.

Ello explica el carácter instrumental de la libertad sindical, el cual se muestra de dos maneras: resulta una herramienta para crear el derecho a la autonomía colectiva lo es a su vez para defender otros. Pone en funcionamiento el derecho de autonombrarse y de solucionar los conflictos como un derecho reconocido a sujetos privados (autonomía colectiva) y posibilita el ejercicio de otras libertades así como también se revela como un derecho bisagra en la terminología que con acierto ha acuñado la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).

La libertad sindical vino a significar la juridificación del proceso político por el cual los trabajadores y sus organizaciones de clase se sumaban a la reconstrucción y reconciliación de las sociedades emergentes del conflicto bélico. La libertad sindical resultaba crucial, entonces, para la estabilidad política y para la democracia, requisitos ambos del progreso.

Cuando los sindicatos han tenido suficiente fuerza y poder como para amenazar el proceso de producción, su acción y sus presiones ha permitido mejorar el nivel de

vida, no sólo de sus miembros, sino de toda la población. Sin embargo, el éxito de su acción depende de la capacidad del empresario y de la sociedad para hacerse cargo de los costos económicos que permiten cumplir con las exigencias sindicales. Por ejemplo, en los países democráticos los sindicatos han logrado mejoras económicas durante los periodos de expansión económica; sin embargo, durante las recesiones han acudido a los gobiernos para exigir ayudas económicas para los trabajadores, puestos de trabajo y otras demandas. El poder de los sindicatos en los países no democráticos es mucho más limitado.

Venezuela no escapa de esta connotación política en medio de su evolución Sindical, sobre una coyuntura signada por el intento de intervención del Estado en el movimiento sindical venezolano, en medio de un ambiente político hostil que trata de reducir a los Sindicatos y demás centrales obreras a actuaciones pocas diligentes en referencias a sus derechos. A partir del triunfo electoral de Hugo Chávez, en diciembre de 1998, los sindicatos en Venezuela viven una etapa de desconcierto y confusión.

Al observar una de las mayores organizaciones sindicales del país, como lo es la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), se visualiza que dada la complejidad ante la nueva realidad política del país, que ella en sí misma, no asimila los cambios radicales ante esa nueva y compleja realidad que incursiona en la sociedad laboral venezolana. El fenómeno Chávez golpea el movimiento sindical en la tradicional brújula política y deja sin piso el accionar tradicional de los sindicatos. Tal valoración para nada es negativa, pues si se pensaba que era necesaria la independencia del movimiento sindical de los partidos, se puede decir que llegó la hora de construir sindicatos con conciencia de clase e independientes de factores externos, en favor de una verdadera libertad y autonomía Sindical en Venezuela.

La realidad venezolana del presente impone un análisis transparente de la negociación colectiva. Esto significa que los sujetos de ella deben ser objeto de reflexión. Al referirse al movimiento sindical general, aparecen unos ligados al sector público, de indudable significación, pero atrapados en contradicciones que le impiden resolver sus problemas. Está presente en ellos una división tradicional que obstruye la organización y la unidad de acción. El sindicato debe moverse a plenitud para poder realizar sus funciones frente al empresario y frente a las autoridades del Estado.

Debe haber también un equilibrio entre los sujetos pactantes, sin que se deje de pensar en los elementos necesarios de presión para el nacimiento de la negociación. Cuando el Estado es autoritario y no admite la discusión abierta o enfoques diferentes, estamos ante una imposibilidad de negociar, salvo que haya convenio expreso del sindicato y sus trabajadores con el Estado para negociar las condiciones de trabajo.

Es por ello que surgen una serie de interrogantes sobre el tema:

¿Cómo es la Libertad y Autonomía Sindical al considerar los Factores de Equilibrio en los procesos de Negociación y Estabilidad Laboral en Venezuela?

¿Cuál es la situación actual de la Libertad y Autonomía Sindical en Venezuela?

¿Qué efecto ha tenido la evolución histórica sobre el movimiento Sindical Venezolano?

¿Cómo ha sido la situación de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) entre 1958 hasta la actualidad?

¿Cómo ha evolucionado la Libertad y Autonomía Sindical en Venezuela?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar la Situación Actual de la Libertad y Autonomía Sindical en Venezuela fundamentada en la política venezolana y su incidencia en los Procesos de Negociación y Estabilidad Laboral.

Objetivos específicos

Conocer la reseña histórica sobre el Movimiento Sindical Venezolano

Describir el efecto de la evolución histórica sindical sobre el movimiento sindical venezolano, desde la perspectiva de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)

Analizar la evolución de la Libertad y Autonomía Sindical en Venezuela y su incidencia en los Procesos de Negociación y Estabilidad Laboral

Justificación de la Investigación

La libertad sindical resulta de la fusión de la teoría de los derechos humanos y el derecho del trabajo; este último, con marcado énfasis en el Derecho Colectivo del Trabajo y que se califica como aquello con lo cual cerró el Derecho del Trabajo una de las más notables experiencias de enriquecimiento del Derecho en toda su historia. (Villasmil Prieto, Humberto. 2003. Fundamentos de Derecho Sindical Venezolano). De allí la importancia de la presente investigación, debido a que la libertad individual que tienen los trabajadores de constituir organizaciones sindicales para la defensa de

sus intereses comunes en la sociedad es en ese sentido, un derecho de aplicación general, derivado de la frase "sin ninguna distinción" e inmerso en los derechos humanos fundamentales.

En función del tema, su análisis, descripción, y finalmente su discusión, la situación de la libertad y autonomía sindical en Venezuela y su incidencia en los factores de equilibrio en los procesos de negociación y estabilidad laboral, orienta a todos a una profunda reflexión respecto al camino por donde transita la sociedad, a través de una política de estado que conduce a los individuos y por ende al colectivo, quizás a un callejón sin salida, que de no tomarse las medidas necesarias para su reordenamiento social y económico, pasará entonces el país a un estado en el que los derechos humanos fundamentales dejarán de ser parte de la realidad de los venezolanos.

La Restructuración del Estado en Venezuela y el nacimiento de la nueva Constitución de 1999, permiten acondicionar las bases para las modificaciones posteriores favorables a la protección del trabajador, uno de los objetivos a considerar es la incidencia en los procesos de negociación y estabilidad derivados de la Libertad y Autonomía Sindical consagrada en nuestra Legislación.

La Investigación es un proceso que, mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna (digna de fe y crédito), para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento, siendo esto preciso para el desarrollo de este trabajo, ya que debe realizarse en torno a literaturas consultadas que abarquen opiniones encontradas de todos los sectores políticos, debido a que el tema de la libertad sindical está relacionado totalmente con el acontecer político en Venezuela y en todas partes del mundo, aun cuando en los países verdaderamente democráticos la libertad del individuo y del colectivo este ceñida al ejercicio libre de sus derechos y deberes como trabajadores y sindicados.

De allí, el alcance del presente trabajo, puesto que es esencial que el mensaje que se emita a través del análisis del objeto de estudio y como consecuencia su reflexión, sea de estima equilibrada, sin distinción de ideología política, pero si muy precisa en el marco de la verdad producida por una investigación organizada, fundamentada en los distintos estudios que la anteceden, así como en la diversidad de ensayos y narrativas producidas por los muchos periodistas, analistas, dirigentes, entre otros, cuyo principal objetivo es enaltecer el conocimiento a través de este estudio en las futuras generaciones que no fueron testigos presenciales de estos hechos.

En una investigación documental de tipo analítico, se benefician todos, desde el investigador, el lector y sobre todo el futuro investigador, ya que a través de un proceso reflexivo y lógico, permite obtener mejor comprensión sobre el objeto de estudio, como lo es el caso de la libertad y autonomía sindical en Venezuela y su incidencia en los factores de equilibrio en los procesos de negociación y estabilidad laboral, la cual atraviesa por difíciles momentos, razón que será de vital importancia en cuanto al enfoque político que se tenga y a su vez sirva de incentivo a futuros investigadores, para los cuales se deja a su criterio profundizar o complementar el tema para su enriquecimiento, desde la perspectiva académica, social y política del análisis a ejecutar.

Línea de Investigación

1.- Relaciones de Trabajo.

El Estudio realizado se enfocó en la línea de investigación sobre las Relaciones de Trabajo ya que el contenido versaba sobre lo concerniente a la libertad y autonomía sindical en Venezuela tomando como prioridad los factores de equilibrio en los procesos de negociación y estabilidad laboral en nuestro país.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se definieron a propósito del objeto de estudio una serie de variables que permiten al investigador conocer aspectos relacionados al tema, tales como trabajos de investigaciones previas relacionadas, así como las teorías que fundamentan el enfoque del estudio y las normativas legales entre otros. La revisión bibliográfica aporta la información necesaria para que el autor genere sus propias ideas concluyentes al fenómeno que se aborda en una opinión coherente. Tomando en consideración lo que expresa Sampieri, (1991)

Habla de la importancia del Marco Teórico y lo necesario que es para cualquier investigación, ya sea que trate de un estudio cuantitativo o cualitativo. El punto de vista de los autores es que siempre es importante el pasado para continuar con el presente y mirar hacia el futuro. Es decir, resulta conveniente localizar, obtener y consultar estudios antecedentes, libros, revistas científicas, ensayos, tesis, foros, páginas de Internet, material audiovisual, testimonios de expertos y toda aquella fuente que se relacione con nuestro problema o tema de investigación. (pág. 185)

Antecedentes de la investigación

En principio analizaremos el trabajo de investigación de Pérez, Ricardo (2011). Universidad Central de Venezuela, (U.C.V.) En su trabajo especial de grado diseñado como una investigación documental de tipo descriptiva con un nivel analítico; denominado Los sindicatos en la República Bolivariana de Venezuela, América Latina – Venezuela. Comenta lo siguiente: Los procesos políticos, económicos, culturales y sociales que acontecerían a lo largo de estos diez u once años de revolución en la República Bolivariana de Venezuela investirían con todas sus

fuerzas sobre las organizaciones sindicales en general y éstas a su vez sufrirían dichos embates con una dosis adicional de confusión al encontrarse frente a la posibilidad de una economía socialista que no cuadraría con lo teóricamente interpretado en el marxismo clásico.

El proceso revolucionario sería en este sentido inclemente con el movimiento sindical y favorecería el surgimiento de nuevos movimientos sociales y la extinción de pretéritas organizaciones sindicales que en muchos de los casos no tendrían la solvencia moral para adjudicarse la buena fe de las masas ni la claridad teórica requerida para comprender sobre las incompatibilidades de una ideología eurocéntrica que no terminaría de hacerse asertiva.

El presente trabajo aporta a esta investigación elementos de interés sobre la realidad de la libertad y autonomía sindical en Venezuela, desde una perspectiva netamente revolucionaria, en un proceso cada día más globalizado a nivel internacional.

En este mismo sentido analizaremos la investigación realizada por Wettel (2010) Universidad de Carabobo, en su trabajo especial de Grado diseñado bajo una investigación tipo Documental titulado “El Fuero Sindical en Venezuela” donde hace referencia a la Estabilidad e Inamovilidad Sindical.

En este análisis el autor indica que en Venezuela, la Ley del Trabajo emanada en 1936 fue el primer texto jurídico con base legal que hizo referencia a los sindicatos para denominar a todas las asociaciones que tuviesen como objeto la defensa, desarrollo y protección de intereses colectivos e individuales y que se presentasen como los primeros defensores de los trabajadores.

En este sentido, el autor expone en su comentario, que la protección al fuero sindical constituye uno de los mecanismos de tutela de la Libertad y Autonomía Sindical.

Así como se reconoce en este instrumento el derecho y la Libertad con la Autonomía que le permite elegir libremente a sus representantes el de organizarse administrativamente y todo lo concerniente a las actividades y formulación de acciones como representación siendo garantes el Estado de ese derecho sin ningún tipo de intervención, ni obstáculo en su ejercicio contemplado legalmente en la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela.

Es de importancia el análisis elaborado por el doctrinario sobre la protección de los representantes que origina una derogación del poder unilateral de los patronos de disolver el contrato a consecuencia de la existencia de la inamovilidad laboral como política de estado desde hace más de una década.

Dado la importancia de estos aportes, los argumentos presentados por el precitado autor en la exposición de su trabajo de grado son de un valor relevante para esta investigación ya que describe la Estabilidad Laboral dentro del contexto sobre la Libertad y Autonomía Sindical en Venezuela.

Para Díaz, Rolando. (2009). Director del Instituto para el Desarrollo de la Gerencia Económica y Socio- Laboral. En su investigación documental para el Instituto para el Desarrollo para la Gerencia Económico y Socio Laboral, titulado Los Sindicatos en Venezuela: De la negociación a la confrontación; comenta en su trabajo que para entender la evolución de los sindicatos en Venezuela hay que comprender el desarrollo histórico del Movimiento Sindical Venezolano, debemos distinguir con claridad las distintas etapas que vivió.

La primera es la época fundacional que abarca desde la década de los años treinta del siglo pasado, y tiene como su hito histórico la huelga petrolero del año 1938. La segunda etapa la podemos situar a la caída de la dictadura del General Marcos Pérez Jiménez (1958) con la Hegemonía del partido Acción Democrática, y se extiende hasta mediados de la década de los noventa. La tercera etapa comienza con el advenimiento al poder del Comandante Hugo Chávez Frías (Diciembre de 1998) y la instalación de la denominada “Revolución Bolivariana. Asimismo el trabajo de investigación elaborado por Suarez Rodríguez, Gerardo Ernesto (2009). Presentado en la Universidad Rafael Bellosó Chacín, a nivel de Maestría. En su trabajo de investigación El dialogo social como recurso de la libertad sindical en el ordenamiento Jurídico Laboral Venezolano analiza la tutela de la libertad sindical en el ordenamiento jurídico venezolano enfocándolo desde un punto del dialogo social. El enfoque teórico lo sustento en la Ley Orgánica del Trabajo, (1997) y en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, (1999). Para ello, se afianzo dentro del tipo de investigación documental, descriptiva con diseño bibliográfico.

El autor concluyo que la Libertad Sindical se encuentra en estos días seriamente cuestionada. Igualmente determino que los actos lesivos a los derechos sindicales provienen de la administración pública y están dirigidos a realizar prácticas o actos antisindicales que se pueden tipificar como actos de discriminación sindical o prácticas desleales.

El presente trabajo aporta a esta investigación herramientas que permiten determinar los posibles actos antisindicales que pueden realizarse violando la libertad sindical y la autonomía que por ley gozan las organizaciones sindicales en Venezuela.

Continuando en éste orden cronológico; se menciona como antecedente el trabajo de Perelló G. Nancy (2005) “Libertad sindical: Negociación Colectiva y Diálogo

Social”, presentado en la revista Gaceta Laboral, volumen 11, número 3, año 2005. Este trabajo presentó una visión teórica general sobre los aspectos definitorios del derecho a la negociación colectiva en Venezuela, así como de la acepción diálogo social tripartito, para interrelacionarlos y precisar cómo la afectación del mencionado derecho, como uno de los contenidos esenciales del derecho de la libertad sindical, conlleva indefectiblemente la violación de este derecho humano fundamental. Asimismo, se analiza cómo se ha desarrollado en Venezuela la “posible institucionalización” del diálogo social, sustentada en el respeto de los interlocutores sociales a negociar colectivamente y en consecuencia, el respeto al derecho a la libertad, para concluir que lejos de evolucionarse se ha involucionado.

Concluyó el estudio la investigadora afirmando que en la medida que se sigan afectando los contenidos esenciales de este derecho, limitando los procesos de negociación colectiva y la institucionalización del diálogo social, más lejos se hallará el modelo venezolano de relaciones laborales de afrontar el tan necesario cambio de la cultura negociar de los actores sociales, de renovarse en la preparación intelectual y académica de éstos, de ampliar sus objetivos visualizando logros sostenibles a mediano y largo plazo, de crear un clima estable no sólo social y políticamente que realmente favorezca procesos de concertación y el respeto del ejercicio del derecho a la libertad sindical.

También se analizó lo descrito por Albuquerque, Rafael F. (2003). Libertad y Autonomía Sindical, quien es Miembro de la OIT y en su trabajo doctoral titulado Libertad y autonomía Sindical, como idea central explica que La libertad sindical se manifiesta en la práctica mediante el ejercicio del derecho de sindicación, esto es el derecho de trabajadores y empleadores de organizarse para defender sus intereses profesionales comunes. Pero la misma se extiende más allá del puro derecho

individual de la persona humana, y llega alcanzar el derecho colectivo del grupo al cual se protege en sus legítimos intereses dotándolos de autonomía.

El objetivo general de este trabajo se basó en analizar la libertad sindical en América Latina, con un aspecto metodológico de tipo descriptivo, de profundidad analítica, cuyo alcance permitió al autor desglosar una serie de material informativo de distintas Conferencias Internacionales Americanas, con el fin de sintetizar los datos recopilados para conceptualizar la libertad sindical en lo positivo y lo negativo.

Bases Teóricas

Derechos humanos y libertad sindical

Derechos humanos

Por la naturaleza social del ser humano, así como por la necesidad de garantizar la convivencia armónica y el pleno desarrollo de las personas, se han creado leyes y normas de obligado cumplimiento pero, en muchos casos, ello supuso la reflexión acerca de los "Derechos" y su significado. En la actualidad un concepto del que todos pueden sentirse orgullosos, porque constituye un patrimonio de la humanidad, es el de los "Derechos Humanos". Concepto relativamente reciente, de hecho aparece en 1946 en la Carta de las Naciones Unidas con la que dicha entidad se constituye. Pero, hay que reconocer, que en el pasado el concepto general ya se conocía y se trataba, genéricamente, como "Derechos del Hombre o Derechos Naturales".

En la actualidad se puede decir, que la fuente de todos los derechos humanos es la dignidad humana. "Partiendo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos podría afirmarse que en términos genéricos los derechos humanos son aquellos que permiten o deben hacer posible una vida racional entre las personas.

Esta forma de vida (...) supone la satisfacción de las necesidades humanas básicas". Estamos hablando de un concepto que busca reafirmar la dignidad de la persona en todas sus relaciones sociales y frente al Estado, reconociéndole una serie de atributos inherentes y consustanciales de todos los seres humanos, sin distinción alguna.

A decir de Nikken, Pedro (1994), comenta que La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, o bien tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización Si esto es así, los Estados al ejercer su poder, se encuentran imposibilitados de menoscabar en forma arbitraria el disfrute efectivo de tales derechos. Es importante recordar que la razón de ser de los Estados es garantizar el bien común, por lo que su autoridad tiene por límite el respeto de la dignidad humana.

Lo que se entiende por derechos humanos está evolucionando constantemente y responde a cómo las personas perciben sus necesidades y dignidad en las diferentes épocas. Los derechos humanos constituyen una visión de una humanidad que se alza en contra de la exclusión social y la arbitrariedad; se propone la construcción de estándares de comportamiento básicos sobre cómo debemos comportarnos entre nosotros y cómo el Estado debe tratar a los ciudadanos y a su población en general. En su perspectiva actual, los derechos humanos son derechos subjetivos que cubren la dimensión individual, social y colectiva de las personas; su exigibilidad puede ejercerse individual o colectivamente.

Características de los derechos humanos

Uno de los desafíos de los derechos humanos es el de encontrar caminos para defender su universalidad en beneficio de todos los seres humanos, con respeto, al

mismo tiempo, de su diversidad. Como señaló Boutros Boutros-Ghali, Secretario General de Naciones Unidas, para cuando se desarrolló la Conferencia de Viena (1993):

Si bien los derechos humanos son comunes a todos los miembros de la sociedad internacional y todo el mundo se reconoce en su naturaleza, cada era cultural puede tener su forma particular de contribuir a la aplicación de esos derechos. Los derechos humanos, vistos a escala universal, nos plantean la dialéctica más exigente: la dialéctica de la identidad y de la alteridad, del "yo" y del "otro". En este sentido, nos enseñan que somos a la vez idénticos y diferentes... Como proceso de síntesis, los derechos humanos son, por su misma naturaleza, derechos en evolución. (pág. 107)

Las principales características que se les atribuyen son:

Inherentes: Porque son innatos a todos los seres humanos sin distinción alguna, pues se asume que nacemos con ellos. Por tanto, estos derechos no dependen de un reconocimiento por parte del Estado.

Universales: Por cuanto se extienden a todo el género humano en todo tiempo y lugar; por tanto, no pueden invocarse diferencias culturales, sociales o políticas como excusa para su desconocimiento o aplicación parcial.

Absolutos: Porque su respeto se puede reclamar indistintamente a cualquier persona o autoridad.

Inalienables: Por ser irrenunciables, al pertenecer en forma indisoluble a la esencia misma del ser humano; no pueden ni deben separarse de la persona y, en tal virtud, no pueden transmitirse o renunciar a los mismos, bajo ningún título.

Inviolables: Porque ninguna persona o autoridad puede actuar legítimamente en contra de ellos, salvo las justas limitaciones que puedan imponerse de acuerdo con las exigencias del bien común de la sociedad.

Imprescriptibles: Porque no se pierden por el transcurso del tiempo, independientemente de sí se hace uso de ellos o no.

Indisolubles: Porque forman un conjunto inseparable de derechos. Todos deben ser ejercidos en su contenido esencial, al tener igual grado de importancia

Indivisibles: Porque no tiene jerarquía entre sí, es decir, no se permite poner unos por encima de otros ni menos sacrificar un tipo de derecho en menoscabo de otro.

Irreversibles: Porque todo derecho formalmente reconocido como inherente a la persona humana queda irrevocablemente integrado a la categoría de derecho humano, categoría que en el futuro no puede perderse.

Progresivos: Porque dado el carácter evolutivo de los derechos, en la historia de la humanidad, es posible que en el futuro se extienda la categoría de derecho humano a otros derechos que en el pasado no se reconocían como tales o aparezcan otros que en su momento se vean como necesarios a la dignidad humana y, por tanto, inherentes a toda persona.

Es importante tener presente la relación de interdependencia existente entre los Derechos Humanos, es decir, que la vigencia de unos es precondition para la plena realización de los otros, de forma tal que la violación o desconocimiento de alguno de ellos termina por afectar otros derechos. Sería el caso, por ejemplo, el del derecho a la libertad de reunión y asociación y el de libertad sindical, no podría asumirse el respeto del primero si existiera imposibilidad de constituir sindicatos y viceversa.

Conscientes de ello la Conferencia Mundial de Derechos Humanos. Manual de Derechos Humanos (Viena- Austria, 1993) señaló con su Declaración:

Todos los derechos humanos son universales, indivisibles, interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en general de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo énfasis. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales (pág. 21)

Igualmente, dada su imperatividad erga-omnes, es decir, al ser universalmente obligatoria la aplicación de estos derechos bajo cualquier punto de vista e incluso en aquellos casos en que no haya sanción expresa ante su incumplimiento, les da un carácter de exigibilidad ante los Estados. Por ello, "Existen niveles de obligaciones comunes a todos los derechos humanos, que corresponden (...) a una obligación de respeto, una obligación de protección y una obligación de satisfacción. De modo tal que ninguna categoría de derecho es en sí misma más o menos exigible, sino que a cada derecho humano le corresponden distintos tipos de obligaciones exigibles"

Evolución de los derechos humanos

Reconociendo, a partir de sus propios principios, que es necesario manejar una concepción integral de los derechos humanos sin escindirlos en clasificaciones que podría inducir a la idea errada de prelación de unos u otros, nos parece importante, a efectos didácticos, destacar la evolución histórica que refleja su progresiva institucionalización en el orden interno como en el internacional.

- *Derechos Civiles y Políticos (DCP)*

Son aquellos que tienen por objeto la tutela de la vida, la libertad, la seguridad y la integridad física y moral de la persona, así como de su derecho a participar en la vida pública y de Gobierno.

- *Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)*

Son los derechos vinculados a la satisfacción de las necesidades socioeconómicas, es decir, orientados a lograr adecuadas condiciones de vida, acceso a servicios y bienes materiales y culturales, que permitan alcanzar una calidad de vida aceptable y digna.

A diferencia de los Derechos Civiles y Políticos en donde el Estado debe, por lo general, abstenerse para que el individuo pueda ejercer sus derechos sin trabas, en el caso de los llamados Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Estado debe más bien actuar y prestar su apoyo material y político para lograr que todas las personas disfruten de ellos. Durante mucho tiempo dicha distinción dio la excusa para argumentar la naturaleza diferente entre ambos grupos de derechos, lo que "legitimó los intentos tradicionales de conceder a los derechos sociales un estatuto distinto y claramente inferior. (...) El principio de "indivisibilidad" contradice todos los intentos de mantener la separación y negar a los derechos sociales el rango concedido a los derechos civiles y políticos". (Fuente: Manual para la defensa de la libertad sindical. José Marcos-Sánchez.)

- *Derechos Colectivos o de Solidaridad*

Actualmente se viene desarrollando una nueva dimensión de los derechos, que está en pleno proceso de reconocimiento internacional como son los derechos al desarrollo, a la paz, a la preservación del medio ambiente y a un equilibrio ecológico.

Derechos humanos laborales

Del conjunto de derechos humanos, existen una serie de ellos vinculados al trabajo y a los trabajadores conocidos como derechos humanos laborales, son los que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores/ras para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica. La Libertad sindical, forma parte del conjunto de estos derechos y como tal ha sido recogida en una serie de instrumentos internacionales, siendo regulada en forma expresa por los Convenios 87 y 98 de la OIT. (Fuente: Ermida, O. y Villavicencio, A. "Sindicatos en Libertad Sindical" (ADEC-ATC). 1991, pág. 26)

En la actualidad está "universalmente admitido que no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible el completo ejercicio de éstos, sin la vigencia de aquélla. En otras palabras, la libertad sindical no es posible sin el ejercicio de los otros derechos humanos, y viceversa". Más aún, se podría decir que la Libertad sindical es la expresión de una síntesis de los derechos humanos, porque a través del ejercicio de sus acciones de defensa, reivindicación, participación sociopolítica y lucha, enriquece los contenidos e impulsa la progresividad de los derechos humanos en su conjunto. De hecho, no es posible hablar de derecho del y al trabajo sin vincularlo al ejercicio del derecho de libertad sindical como garantía de la justicia social en las relaciones laborales.

Otro argumento, no menos importante, para justificar "la protección de la libertad sindical reside en el hecho de que, tal como hoy es universalmente aceptado, el movimiento sindical ha pasado a constituir uno de los pilares sociales fundamentales

que sustentan las sociedades democráticas. Esto debido a esto, que el derecho de los trabajadores a la libertad sindical, constituye herramientas claves para el fortalecimiento del ejercicio de todos los derechos humanos, en razón de que habilitan medios por los cuales se postulan, afirman y defienden otros derechos fundamentales de las personas".

De hecho, "pasar revista al significado contemporáneo de la libertad sindical, implica reconocer que fue también, gracias a la sacrificada aunque no siempre reconocida lucha de los sindicatos en pos de la reivindicación de derechos democráticos básicos en el lugar de trabajo que se abrieron espacios en las sociedades para un correlativo y simultáneo reconocimiento de ciudadanías integrales y modernas". En la actualidad, aun cuando hay una aceptación retórica de que los "derechos laborales también son derechos humanos", a menudo falta voluntad política por incluir los derechos del trabajador/a-ciudadano/a en la práctica de los derechos humanos por parte de los Gobiernos e incluso de algunos organismos internacionales.

Es evidente que mientras se mantenga un escenario mundial de desconocimiento y violación de tales derechos, los derechos humanos de todas las personas se verán afectados. Situación preocupante cuando con la "mundialización de la economía y los imperativos de la productividad han motivado también en sectores poco visionarios los argumentos que tienden a disminuir, cuando ya no a suprimir, los derechos de los trabajadores en aras de una mayor competitividad basada en condiciones de trabajo muy a menudo inaceptables".

La defensa de los Derechos Humanos Laborales supondría una utopía si se entiende como una idea movilizadora de la conciencia humana; aquello por lo cual se debe luchar. "No se trata de confrontar el ideal con la realidad de las violaciones para

demostrar que no existe y que en consecuencia debería ser desechado. Se trata de exigir el ideal para cuestionar e interpelar la realidad exigiendo su transformación".

Libertad Sindical

La libertad sindical, se trata de una libertad fundamental, constituida por dos planos o niveles simultáneos; un plano individual en el cual los trabajadores individualmente considerados tienen el derecho de organizarse entre sí para la defensa de sus intereses comunes en la sociedad y junto a éste, un plano colectivo en el que se garantiza que las organizaciones constituidas en el ejercicio de esa libertad, tendrán también el derecho, y consecuentemente la garantía, de existir, funcionar y cumplir libremente con los fines para los cuales fueron constituidas.

A pesar que como derecho fundamental, la libertad sindical puede encontrar su plena vigencia a partir de los enunciados constitucionales y de las normas internacionales que la establecen, también se requiere de regulaciones mucho más específicas en cada ámbito nacional. Se trata en este caso de normas ordinarias, dirigidas a los eventuales infractores, Estado, empresarios o sus organizaciones, trabajadores y sindicatos de trabajadores, destinadas a garantizar la vigencia efectiva de la libertad sindical.

En cuanto al origen y evolución de la libertad sindical, Si bien es cierto que, autores como el maestro Cabanellas (2001) refieren como antecedente lejano a las primeras formas de asociaciones profesionales y sus diversas expresiones históricas (corporaciones primitivas, sodalites y collegias, colegios romanos, agrupaciones de artesanos, mercaderes y otras formas de asociacionismo profesional), en realidad la

libertad sindical es consecuencia de la llamada Revolución Industrial, el cambio del sistema productivo y sus consecuencias.

Autores europeos describen la evolución de la libertad sindical en tres etapas; a saber: prohibición – tolerancia - reconocimiento. Su prohibición fue un fenómeno evidente en Europa (Vg. El Edicto de TURGOT y con mayor fuerza la Ley Chapelier de 1791). La llamada cuestión social, genera en plena prohibición tímidas e incipientes reacciones entre los trabajadores (tímidas al principio) y que luego irrumpirán con mayor énfasis y en forma virulenta en distintos espacios (incluso con asociaciones obreras de carácter clandestino o al margen de la ley) al punto que después de múltiples huelgas, manifestaciones y otras acciones colectivas conquistarán la tolerancia por parte del Estado y en consecuencia el reconocimiento normativo posterior. Es en este estadio, donde tiene lugar el llamado advenimiento del régimen sindical.

En tal sentido, esa libertad sindical incipiente deja de ser un delito, para merecer el interés del Estado y convertirse en un derecho cuyo último estadio evolutivo será su reconocimiento en instrumentos internacionales como un derecho humano fundamental (De Freitas, Joao, 2008). Se discute que en América Latina, este esquema no necesariamente se reprodujo con exactitud. Julio Godio en su obra intitulada Historia del movimiento obrero Latinoamericano refleja muy bien las posturas ideológicas que marcaron el origen y desarrollo del movimiento obrero frente a lo cual la mejor conclusión sería que si bien es cierto, la influencia ideológica se recibe del extranjero, no necesariamente ello implica correspondencia fáctica respecto de los hechos que marcaron el esquema evolutivo europeo. Fuente: http://es.wikipedia.org/wiki/Libertad_sindical)

Naturaleza jurídica de la libertad sindical

La libertad sindical se compone de dos derechos; a saber: (i) El derecho a la libertad (en su forma más primitiva referido a la posibilidad de elegir con independencia de factores externos el destino propio); y (ii) simultáneamente el derecho a la asociación. Ambos son derechos inherentes a la esencia humana, luego, la libertad sindical es un derecho inherente a la esencia humana y por tanto a ella se imprimen las consecuencias respectivas.

Se parte entonces de la idea del derecho de asociación que aplicado al ámbito de las relaciones laborales reconoce la posibilidad de conformar sindicatos u otras organizaciones colectivas cuyo objetivo principal es la defensa de los intereses de los trabajadores (fundado en dos ideas: 1. Las relaciones Colectivas favorecen más a los trabajadores y 2. La asociación es un derecho de los trabajadores, por lo que ningún trabajador puede ser obligado ni constreñido a asociarse en contra de su voluntad, vale decir, el derecho de asociarse se funda en la libertad).

Siendo ello así y partiendo de la definición básica de libertad antes expuesta, debe llegarse a la conclusión según la cual la libertad es un derecho natural, esto es, que tiene el hombre por la naturaleza misma de su condición. Por ende, tanto en el concepto de libertad como en el de asociación son inherentes a los derechos humanos fundamentales y siendo ello así, al hablar de libertad sindical –como especie de libertad de asociación- se le imprime, patenta y sella su carácter como derecho humano fundamental; y con ello desde luego las consecuencias respectivas.

Por lo tanto, la libertad sindical resulta de esa fusión de la teoría de los derechos humanos y el derecho del trabajo; este último, con marcado énfasis en el Derecho

Colectivo del Trabajo y que califica Villasmil (2003: 85). como “aquello con lo cual cerró el Derecho del Trabajo una de las más notables experiencias de enriquecimiento del Derecho en toda su historia”.

Contenido esencial de la libertad sindical en Venezuela

Por general, este aspecto se atiende distinguiendo entre la esfera individual y la colectiva así como también al sentido positivo y negativo. Se precisa como características esenciales o formas de manifestación de la libertad sindical en cuanto al aspecto individual y positivo los siguientes: a) El derecho de los trabajadores de constituir las asociaciones sindicales que estimen convenientes; b) la potestad de afiliación a las organizaciones sindicales ya constituidas; c) la permanencia en una asociación sindical; d) la reunión y desarrollo de las actividades sindicales (ejercicio de la actividad sindical); e) la petición ante las autoridades y los empleadores; y f) la participación en la vida interna de las asociaciones sindicales eligiendo libremente a sus representantes, ser electos y postular candidatos.

En cuanto al aspecto individual y negativo, precisa el precitado autor que se refiere con ello a la consideración de la potestad de un individuo a no afiliarse a ninguna organización sindical (siendo que allí se agote la clasificación de las características esenciales y merezca por ello la crítica de algunos doctrinarios). Por otra parte, con relación al aspecto colectivo de la libertad sindical, y frente al Estado están planteados los tópicos sobre la exigencia de una autorización previa, así como también: a) el derecho a constituir las organizaciones que se estime convenientes; b) el derecho a redactar los estatutos y reglamentos; c) el derecho de elegir libremente a sus representantes; d) el derecho a organizar su administración; y e) el derecho de no ser disueltas o suspendidas por vía administrativa.

Dentro, del aspecto colectivo de la libertad sindical, distingue también el autor, sus características o formas de manifestación frente al empleador; señalando las siguientes: a) la no injerencia patronal; y b) las subvenciones económicas. Habida cuenta lo anterior, podría precisarse como contenidos esenciales de la libertad sindical partiendo del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo venezolana, los siguientes:

En la esfera individual:

- El derecho de sus titulares a organizarse en la forma que estimen más conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses.
- El derecho de los trabajadores y patronos a afiliarse a los sindicatos y demás organizaciones de representación colectiva.
- En un sentido negativo, el derecho de no afiliarse a organizaciones existentes, o bien a desafiliarse de los sindicatos u organizaciones de representación colectiva a los que pertenecieren, en el momento que estimen conveniente.
- El derecho a elegir y ser electos como representantes sindicales.
- El libre ejercicio de la actividad sindical.

En la esfera colectiva:

- Constituir, afiliarse o desafiliarse a federaciones y/o confederaciones sindicales (locales, regionales, nacionales e incluso internacionales) de la forma que estimen más conveniente para la consecución de sus objetivos, sin necesidad de previa autorización.
- Elaborar sus propios estatutos en los que fijen el funcionamiento de la organización (objetivos, cargos y funciones administrativas, procedimiento de toma de decisiones, entre otros).

- Elegir a sus representantes delimitando para ello aspectos tales como: requisitos, mecanismo electoral, duración de autoridades en el ejercicio del cargo, criterios de alternabilidad.
- El derecho a ejercer la actividad sindical (procedimientos conciliatorios, conflictivos, negociación colectiva, ejercicio de la huelga, participación en el diálogo social).
- El derecho de continuidad, esto es, a no ser suspendidas ni disueltas por autoridades administrativas.

Autonomía sindical

La libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir libremente las organizaciones de su preferencia, elegir a sus representantes y organizar su administración y sus actividades sin injerencia alguna de las autoridades públicas. La idea fundamental es que el sindicato goce de autonomía para que sus afiliados puedan decidir por sí mismos las reglas que deberán observarse en la dirección y conducción de sus organizaciones. La autonomía sindical se expresa en las normas que deben regir la existencia misma de la agrupación, esto es, la constitución y disolución, así como su vida, funcionamiento y actividades desde la fecha de su formación hasta la fecha de su desaparición. (Alburquerque, R. 2003)

Los Sindicatos

El Sindicato es una asociación estable de quienes pertenecen a la misma industria o a la misma profesión; «trabajan en la misma empresa o faena, o que ejercen un mismo oficio, profesión, u oficios o profesiones similares o conexas, sean de carácter intelectual o manual». Los Sindicatos están unidos bajo la dirección de jefes que ellos

mismos han escogido libremente entre los asociados. Decimos que el Sindicato es una asociación estable, por tanto destinada a durar. No se trata de un grupo organizado ocasionalmente para algunas semanas o meses. Los que forman parte de él son personas ligadas por el vínculo de un trabajo común. Puede haber sindicatos de patronos y sindicatos de asalariados. Aquí nos referimos principalmente a los de obreros y empleados. Entendemos por tales los que viven principalmente de un salario fijado de antemano y ejecutan su tarea bajo las órdenes y la vigilancia de su patrón.

La finalidad primera del sindicato es estudiar, promover y, en caso necesario, depender los intereses comunes de los asociados en todo lo que concierne al contrato de trabajo: duración, salario, garantías sociales, etcétera. El sindicato representa a sus miembros en las discusiones con los patronos y con los poderes públicos en todo lo que concierne a las condiciones de trabajo. Es muy difícil para los asalariados discutir las condiciones de su trabajo si cada uno individualmente ha de entenderse con el patrón o su representante. Para estar en un pie de menos desigualdad necesitan presentar colectivamente sus peticiones. Los dirigentes sindicales, para merecer la plena confianza de los asalariados, han de ser escogidos por ellos mismos entre quienes conocen las condiciones del trabajo en su estructura compleja y han podido experimentar la justicia de las reclamaciones que presentan.

El sindicato debe, además, promover una labor de perfeccionamiento entre sus miembros. Perfeccionamiento técnico mediante cursos de capacitación, escuelas para aprendices; perfeccionamiento económico promoviendo el ahorro, la formación de cooperativas, la difusión de la propiedad individual para sus asociados, el cumplimiento y mejoramiento de las leyes de seguridad social, etcétera; perfeccionamiento moral acentuando y dependiendo la dignidad de la persona humana, el respeto a su libertad, etcétera. En cuanto al perfeccionamiento religioso,

no incumbe directamente al sindicato aconfesional, como es el que tenemos en Chile, pero debe dar toda clase de facilidades para que sus miembros puedan realizarlo, pues lo reclama la conciencia de los sindicatos, es un deber de todo ser racional y la base de su formación moral.

En las asociaciones confesionales los asociados, encuentran también en el sindicato el medio para promover su vida religiosa. Estas finalidades no agotan sin embargo la misión del sindicato; sus dirigentes no pueden detenerse sólo en conquistas inmediatas. Con la vista fija en un mundo nuevo que encarne la idea de orden, que es equilibrio interior, los dirigentes encaminarán su acción a sustituir las actuales estructuras capitalistas inspiradas en la economía liberal por estructuras orientadas al bien común y basadas en una economía humana: «Es toda la sociedad la que necesita ser reparada y mejorada, porque cimbran sus cimientos». La historia de estos últimos siglos y la experiencia cotidiana hablan muy claro de las luchas que ha debido sostener el sindicalismo para llegar a existir y después para sobrevivir.

Reconocimiento de la libertad sindical en instrumentos internacionales

En la actualidad, existen diversos tratados internacionales que incorporan a la libertad sindical (directa o indirectamente) en su cuerpo normativo. A continuación se hace referencia a los más relevantes:

La Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana Sobre Derechos Humanos (San José de Costa Rica del 7 al 22 de noviembre de 1969) cuyo artículo 16 refiere a la libertad de asociación con fines laborales.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que contiene en su artículo 23.4 el derecho de toda persona a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses.

Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 23 de marzo de 1976, en cuyo artículo 22 también se establece la libertad de asociación de orden laboral, sin permitir al Estado menoscabar el ejercicio de la libertad sindical.

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 3 de enero de 1976, cuyo artículo 8 refiere ampliamente a la libertad sindical.

El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual está dedicado exclusivamente a la libertad sindical.

La OIT y las normas internacionales de trabajo

La OIT y los derechos humanos.

La Declaración de Filadelfia, adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo de 1944 e incorporada en la Constitución de la OIT en 1946, explícito la relación existente entre los derechos humanos fundamentales y los derechos sindicales. En ella se proclama, en el artículo Ib.), que las libertades de expresión y de asociación son esenciales para un progreso constante, refiriéndose en el artículo II a) a los derechos fundamentales inherentes a la dignidad humana.

En 1970, la Conferencia Internacional del Trabajo afirmaba, solemnemente, este evidente vínculo al adoptar la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación

con las libertades civiles. Considerando, entre otras cosas, "que existen principios firmemente establecidos y universalmente aceptados que definen las garantías básicas de las libertades civiles, que deberían constituir un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse... "; "Reconoce que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos civiles carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles".

Sobre lo citado en el párrafo anterior, el Director General de la OIT señaló que, "la OIT tiene un profundo interés por las libertades civiles y políticas, pues sin ellas no puede haber ni ejercicio normal de los derechos sindicales ni protección de los trabajadores". Dicho vínculo se explica en razón de que los objetivos de la Organización son la protección de los intereses de los trabajadores/as, la mejora de sus condiciones de trabajo y de vida, así como la promoción de la libertad de asociación, son los que deben contribuir a la implantación de la justicia social y a la garantía de una paz universal y duradera en el mundo entero.

A fin de poder cumplir con esta gran misión y alcanzar sus objetivos, la OIT se ha concentrado, sobre todo, en la adopción de normas como principal medio de acción; éstas han contribuido enormemente a la promoción y protección de los derechos humanos. Otros campos importantes de actuación los han constituido la asistencia técnica prestada a sus mandantes, la misma que tiene como norte orientador los Convenios y Recomendaciones de la Organización y la educación laboral.

A raíz de la mundialización de la economía, internamente, la OIT inicio una discusión sobre la necesidad de identificar los derechos fundamentales de los

trabajadores. Ello coincidió con la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en marzo de 1995, los Jefes de Estado y de Gobierno se comprometieron a procurar "el objetivo de velar por la existencia de buenos puestos de trabajo y salvaguardar los derechos e intereses básicos de los trabajadores". Asimismo, otro Foro, el de la Organización Mundial del Comercio (OMC), afirmaba en la Declaración final de su reunión en Singapur realizada en Diciembre de 1996: "Renovamos nuestro compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el órgano competente para establecer esas normas y ocuparse de ellas, y afirmamos nuestro apoyo a su labor de promoción de las mismas".

En ese contexto, durante la 86° Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT aprobó la "Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento", levantando un bloque mínimo de derechos humanos fundamentales por cuyo respeto universal, los Estados Miembros asumieron el compromiso de garantizar su vigencia absoluta. Esta declaración trata de la libertad sindical y la negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Dichos derechos laborales fundamentales se encuentran en ocho Normas Internacionales del Trabajo, que son:

- Convenio 87, relativo a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación.
- Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- Convenio 29, relativo al trabajo forzoso u obligatorio.
- Convenio 105, relativo a la abolición del trabajo forzoso.

- Convenio 100, relativo a la igualdad de remuneración.
- Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convenio 138, relativo a la edad mínima de admisión al empleo. A este último convenio debe añadirse el recientemente aprobado Convenio 182 sobre prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

Actividad normativa de la OIT

La actividad normativa ha constituido el medio de acción privilegiado de la OIT para promover la justicia social; actividad que implica la elaboración de Normas Internacionales del Trabajo (NIT) con el propósito de que las mismas sean aceptadas lo más ampliamente posible y se pongan después en ejecución. Una NIT es un texto preparado por la OIT, para los Estados Miembros y la comunidad internacional, en la cual se definen lineamientos y pautas mínimas de relacionamiento social para regular el mundo del trabajo.

La mejor expresión de dicha actividad la constituyen el Convenio, la Recomendación y los Protocolos; que en conjunto componen el sistema de normas internacionales del trabajo. El carácter tripartito sobre la que se asienta la estructura de OIT ha permitido que su trabajo legislativo a favor de los trabajadores/as sea el resultado de un esfuerzo conjunto de los Gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as. Tanto el Convenio, el Protocolo y la Recomendación deben ser adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Convenios Internacionales de Trabajo

Un convenio internacional del trabajo es un tratado internacional, -por tanto, debe ser ratificado para su exigibilidad-, que fija las normas mínimas que deben observar las legislaciones de los Estados Miembros respecto de la materia tratada.

Conforme el Art. 19 inciso 5 de la Constitución de OIT todos los Estados Miembros tienen la obligación, dentro del plazo de un año, de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes. Los convenios que sean ratificados por un Estado Miembro de la OIT tienen fuerza vinculante en derecho internacional.

La ratificación del convenio entraña una doble obligación para el Estado Miembro:

- Cumplir y aplicar las disposiciones del convenio, en los términos de su ratificación.
- Aceptar la supervisión y control internacional que vele por su vigencia, por parte de la propia OIT.

Los Protocolos

Un protocolo es un instrumento simple y flexible que se utiliza para la revisión parcial de un convenio, permitiendo modificar parcialmente uno o varios de sus artículos. Resulta especialmente útil cuando se desea mantener intacto un convenio base, cuyas ratificaciones siguen en vigor (la ratificación del protocolo no conlleva la denuncia del convenio) por lo que pueden recibirse nuevas ratificaciones, paralelamente al hecho de haberse introducido modificaciones o completado ciertas disposiciones sobre determinados puntos. Hasta ahora no se han elaborado protocolos sobre la Libertad Sindical.

Bases Normativas y Legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

En 1999 el pueblo venezolano autorizó mediante un referéndum aprobatorio la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que viene a sustituir la Constitución de la República de 1961. En esta novísima Carta Magna se ratifican los derechos humanos de todos y todas por igual así como también el derecho a la sindicalización, sin autorización previa, de todos los trabajadores venezolanos, con la finalidad de obtener la mejor defensa de sus derechos e intereses y con libertad de afiliarse o no a ellas. Estas organizaciones no están sujetas a control administrativo por parte del Estado y los trabajadores gozan en virtud de este derecho de una protección especial, la inamovilidad laboral, que tiene por objeto evitar discriminaciones, intromisiones y perjuicios, tendentes a conculcar el libre ejercicio de este derecho, lo cual ya formaba parte de la tradición constitucional venezolana, porque también estaba consagrado en la Constitución de la República de 1961, pero no con el rango de derecho constitucional extensivo a todos los trabajadores.

TÍTULO III. DE LOS DERECHOS HUMANOS Y GARANTÍAS, Y DE LOS DEBERES

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 19. El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen.

Artículo 23. 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.

Capítulo V

De los Derechos Sociales y de las Familias

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 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. 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.

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.

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

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

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

Convenios y declaraciones internacionales de la OIT

Sobre Libertad Sindical

Convenios fundamentales:

Principio de la Libertad Sindical:

Los Convenios Internacionales del Trabajo n°87 y 98.

El principio básico sobre esta materia se encuentra en el artículo 2° del Convenio n° 87: " Los Trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de la misma". La Libertad Sindical aparece reconocida en diversos instrumentos internacionales como un derecho humano esencial, entre otros: Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convenio Europeo de Derechos Humanos, Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre. En cuanto a instrumentos internacionales específicos de la OIT que reconocen este derecho, están el Preámbulo de la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia de 1944, los Convenios Internacionales del Trabajo n° 87 y 98.

Convenio Internacional del Trabajo N° 87

Este Convenio, relativo a la Libertad Sindical y a la protección del derecho a la sindicación, fue adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 1948. El Convenio n° 87 contiene los siguientes principios:

1) Reconocimiento general del derecho, de los trabajadores y empleadores, para constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin distinción de sexo, raza, credo, opinión política y nacionalidad.

2) Las organizaciones de trabajadores y empleadores, según el artículo 3º, tienen el derecho de redactar los estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y de formular su programa de acción.

3) Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir y afiliarse a Federaciones y Confederaciones. Toda organización, Federación y Confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales.

4) La adquisición por parte de las organizaciones de trabajadores y empleadores de personalidad jurídica no puede estar sujeta a condiciones que limiten la aplicación del Convenio. Los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones -al ejercer los derechos del Convenio- están obligados, lo mismo que las demás personas y colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

5) garantía de no disolución o suspensión de las organizaciones de los trabajadores y empleadores por la vía administrativa.

Convenio Internacional del Trabajo N° 98

Este Convenio, sobre aplicación de los principios de derecho de sindicación y negociación colectiva, fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo de julio de 1949. Principios del Convenio son los siguientes:

1) Protección contra la discriminación en el empleo. Los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo. Esta protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto sujetar al trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o que deje de ser miembro de éste, o

despedirlo o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en las actividades sindicales.

2) Protección de los actos de injerencia recíproca entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Las organizaciones de los trabajadores y los empleadores deberán gozar de la adecuada protección de todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros en su constitución, funcionamiento o administración. Se consideran actos de injerencia, principalmente, las medidas que tienden a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o el sostener económicamente, o de otra forma, organizaciones de trabajadores con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

3) Derecho de Negociación Colectiva. El artículo 4° del Convenio establece que los países deberán adoptar las medidas, adecuadas a las condiciones nacionales, para fomentar y estimular entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntarios, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones del empleo. El derecho de negociar libremente con el empleador las condiciones del trabajo, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberán tener el derecho, mediante la negociación colectiva, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus representados.

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores

Título I: Normas y Principios Constitucionales

Capítulo I: Disposiciones Generales

Objeto de la Ley

Artículo 1.- Esta Ley tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo.

En este contexto, se aprecia la amplitud dada al objeto de la ley, el cual enaltece los derechos de los trabajadores, enfocándolos como sujetos protagónicos de conformidad con lo establecido en la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela.

Para la investigación realizada, es un instrumento legal regulador de las situaciones y relaciones jurídicas establecidas por el estado para la protección y garantía de los derechos laborales.

Normas de Orden Público

Artículo 2.- Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto de los derechos humanos.

Ámbito de aplicación

Artículo 3.- Esta Ley regirá las situaciones y relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional, de los trabajadores y trabajadoras con los patronos y patronas, derivadas del trabajo como hecho social. Las disposiciones contenidas en esta Ley y las que deriven de ella rigen a venezolanos, venezolanas, extranjeros y extranjeras con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y, en ningún caso, serán renunciables ni relajables por convenios particulares. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador y trabajadora que superen la norma general respetando el objeto de la presente Ley.

Igualmente se aplicaran las disposiciones de esta Ley a los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas en Venezuela para prestar servicios en el exterior del país.

Medidas para garantizar la aplicación de esta Ley

Artículo 4.- En ejercicio de las atribuciones previstas en la Legislación Laboral, las autoridades administrativas o judiciales del trabajo, por imperativo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, están facultadas para lograr que sus decisiones administrativas o judiciales restituyan la situación jurídica infringida de carácter laboral, y aplicarán los correctivos y medidas tendientes a lograr la ejecución de esas decisiones en el ámbito de aplicación de esta Ley.

Un aspecto de suma importancia para el análisis realizado, es lo referente a la estabilidad laboral que se encuentra enmarcada en la nueva ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, cuya vigencia compete a la jurisdicción administrativa, a través de la inspectoría del trabajo, también el funcionamiento de los sindicatos ha sido de materia especial, haciendo énfasis en la democratización de los

sindicatos y dándole mayor libertad y autonomía en las decisiones, otorgándole un tratamiento similar a los colegios profesionales, investidos de ciertos poderes, razón por la cual se establecen normas de Derecho Público que los rigen y controlan su funcionamiento.

Título VII: Del Derecho a la Participación Protagónica de los Trabajadores, Trabajadoras y sus Organizaciones Sociales

Capítulo I: De la Libertad Sindical

Sección Primera: Disposiciones Fundamentales

Libertad Sindical

Artículo 353.- Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contraria al ejercicio de este derecho.

Autonomía Sindical

Artículo 354.- Todas las organizaciones sindicales tienen derecho a tener plena autonomía en su funcionamiento y gozarán de la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines. Ninguna organización sindical será objeto de intervención o suspensión por parte de otras organizaciones sindicales.

Derechos individuales de la libertad sindical

Artículo 355.- La libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras comprende el derecho a:

1. Organizarse para la defensa de sus derechos en el proceso social de trabajo.
2. Afiliarse libremente a la organización sindical que decida.
No ser obligado u obligada, ni constreñido o constreñida directa o indirectamente a formar parte o no de un sindicato.
3. No afiliarse, o separarse de una organización sindical a libre voluntad, sin que ello comporte lesiones o perjuicios de cualquier naturaleza.
4. Elegir y ser electo o electa como representante sindical.
5. Intervenir activamente en el proceso de formación de un sindicato para la defensa de sus derechos e intereses en el proceso social de trabajo.
6. Participar democráticamente en la toma de decisiones de la organización sindical a que este afiliado o afiliada.
7. Ejercer libremente la actividad sindical.

Derechos colectivos de la libertad sindical

Artículo 356.- La libertad sindical de las organizaciones sindicales, comprende el derecho a:

1. Constituir federaciones, confederaciones o centrales sindicales, incluso a nivel internacional, en la forma que estimen conveniente.
2. Afiliarse a federaciones, confederaciones o centrales sindicales, incluso a nivel internacional, sin autorización previa y a separarse de las mismas si lo consideran conveniente.
3. Redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su plan o programa de acción.

4. Elegir, en el marco de la democracia participativa y protagónica, a su directiva sindical.
5. Ejercer el derecho a la negociación colectiva y el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo.
6. En el caso de las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, el ejercicio del derecho a huelga, dentro de las condiciones previstas en esta Ley.

Prohibición de prácticas antisindicales

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.

Prohibición de injerencia patronal

Artículo 358.- Los patronos y patronas no podrán:

- a) Imponer a la persona que solicita trabajo abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado;
- b) Intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores y trabajadoras;
- c) Sostener financieramente, o de cualquier otra forma, a organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras.
- d) Obstaculizar o intervenir en los actos que realicen las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras en ejercicio de su autonomía, tales como la elección de su junta directiva y las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones.

e) Discriminar a trabajadores o trabajadoras con motivo de su afiliación sindical. La violación de estas disposiciones será objeto de sanción de conformidad con esta Ley.

Solicitud de afiliación

Artículo 359.- No podrá negarse a:

- a) Un trabajador o trabajadora afiliarse a un sindicato,
- b) Un sindicato afiliarse a una federación,
- c) Una federación o sindicato nacional afiliarse a una confederación o central

En todos estos casos deberán cumplirse los requisitos de esta Ley y de los respectivos estatutos. La afiliación deberá hacerse efectiva dentro del término de quince días hábiles a partir de la solicitud.

Derecho de asociación de patronos y patronas

Artículo 360.- Los patronos y patronas tienen derecho de asociarse de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, esta Ley, los convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por la República.

Sección Segunda: De la Protección de la Libertad Sindical

Ámbito de la protección

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.

Prácticas antisindicales

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.

En los artículos incorporados en el presente trabajo(353-362) del Capítulo I de La Libertad Sindical, enmarcado en el Título VII Del Derecho a la Participación Protagónica de los Trabajadores, Trabajadoras y sus Organizaciones Sociales,

podemos visualizar la importancia dada a la Libertad Sindical y su Autonomía, artículos claves, para el desarrollo de esta investigación, donde emergen derechos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras en concordancias con lo dispuesto en la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela. Ahí se establece la protección especial del Estado consagrada en la defensa y garantías del interés colectivo y la autonomía de las funciones sindicales.

Definición de términos básicos

Autonomía: Autonomía (del griego auto, "uno mismo", y nomos, "norma") es, en términos generales, la capacidad de tomar decisiones sin intervención ajena. Se opone a heteronomía.

Delegados sindicales: Órganos de representación sindical que ostentan la representación, a todos los efectos, de las secciones sindicales, eligiéndose por y entre los afiliados al sindicato en aquellos centros que tengan más de 250 trabajadores, o menos si así se establece por convenio colectivo y con independencia del tipo de contrato, pudiendo elegir delegado sindical sólo aquellas secciones que además tengan presencia en los órganos de representación unitaria.

Democracia: Es una forma de organización de grupos de personas, cuya característica predominante es que la titularidad del poder reside en la totalidad de sus miembros, haciendo que la toma de decisiones responda a la voluntad colectiva de los miembros del grupo. En sentido estricto la democracia es una forma de gobierno, de organización del Estado, en la cual las decisiones colectivas son adoptadas por el pueblo mediante mecanismos de participación directa o indirecta que le confieren legitimidad a los representantes.

Derechos humanos: Son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos [1] que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una vida digna. Son independientes de factores particulares como el estatus, sexo, orientación sexual, etnia o nacionalidad; y son independientes o no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente, por lo que se consideran fuente del Derecho, en concreto la denominada derecho natural.

Derechos laborales: Derechos del trabajador reconocidos en el ámbito de la empresa y fuera de ella exigibles frente al empresario. Son derechos básicos de los trabajadores, con el contenido y alcance que disponga su normativa específica.

Libertad: La Libertad es la capacidad que posee el ser humano de poder obrar según su propia voluntad, a lo largo de su vida; por lo que es responsable de sus actos.

Libertad sindical: Derecho fundamental reconocido en nuestro texto constitucional que se configura además como un principio básico de nuestro sistema de relaciones laborales.

Libertad sindical colectiva: Derechos sindicales reconocidos a los sindicatos y que comprenden (art. 2.2 LOLS): A) Derecho a auto organización, b) Derecho de federación, confederación y afiliación a organizaciones internacionales, c) Derecho a no ser suspendidos y disueltos sino por resolución judicial firme basada en incumplimiento graves, d) derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa y fuera de ella.

Libertad sindical individual: Derechos sindicales reconocidos a los trabajadores individuales y que comprenden (art. 2.1 LOLS): a) Derecho de los trabajadores a

fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, b) derecho a afiliarse al sindicato ya constituido, c) derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes en el sindicato, d) derecho a la actividad sindical que garantiza a los afiliados una serie de derechos para su actuación en el seno de las empresas.

Liderazgo: Etimológicamente liderazgo sería sinónimo de dirección. Aquel que ejerce poder de influencia en las conductas del grupo a la de "jefe-líder" como aquel que: ejerce influencia en las conductas del grupo, percibe con éxito las expectativas de los miembros de grupo sobre su propio comportamiento como líder, los miembros del grupo le perciben como líder y le atribuyen este rol.

Sección sindical: Órgano de representación sindical, carente de personalidad jurídica propia, que agrupa a todos los afiliados a un mismo sindicato dentro de una empresa o centro de trabajo. Se constituyen libremente por los afiliados y de acuerdo con lo establecido en los estatutos sindicales correspondientes.

Sindicalismo o Movimiento sindical: El movimiento sindical es la parte del movimiento obrero que no tiene entre sus objetivos directos la representación política, sino la laboral. No obstante, la separación entre ambos tipos de actividad es bastante difusa a lo largo del desarrollo de la historia y la organización colectiva de los trabajadores, en dirección a la defensa de sus intereses y de mejores condiciones de trabajo, frente a los empleadores, las organizaciones empresariales y los gobiernos.

Tratado: Género literario perteneciente a la didáctica, que consiste en una exposición integral, objetiva y ordenada de conocimientos sobre una cuestión o tema concreto; para ello adopta una estructura en progresivas subdivisiones denominadas apartados.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se desarrollaran los aspectos que definen la investigación fundamentados en el objeto de estudio y las características más relevantes que permitirán al investigador a través de la aplicación de distintas técnicas, obtener información para el desarrollo de las fases del estudio. Es el "cómo" se realizará el estudio para responder al problema planteado. El marco metodológico corresponde a la aplicación de los métodos que se emplearan en la investigación planteada, tal como lo afirma el siguiente metodólogo: Según Balestrini (2002), El marco metodológico, es la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros técnicas y protocolos que serán, empleados en una investigación planteada. El marco metodológico que refiere la presente investigación está conformado por los siguientes puntos: Diseño y Tipo de investigación, Nivel de investigación, Población y Muestra, Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, Técnicas para analizar la información y validez del instrumento. (p.126).

Nivel y Modalidad de la investigación

La metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, Hay diferentes tipos de investigación, los cuales se fundamentan en el nivel de profundidad del objeto de estudio, representado en esta investigación por “la situación actual de la libertad y autonomía sindical: factores de equilibrio en los procesos de negociación y estabilidad laboral en Venezuela”. Según Arias (1999) “El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno”. En este punto se indicará si se trata de una investigación exploratoria, descriptiva o explicativa. En cualquiera de los casos es recomendable justificar el nivel adoptado. Hurtado (2000: 133), en su libro “Metodología de la investigación

holística”, comenta “que la investigación descriptiva tiene como objetivo central lograr la descripción del evento de estudio dentro de un contexto particular”.

Esta investigación asumió el nivel descriptivo.

Los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables, y aun cuando no se formulen hipótesis, las primeras aparecerán enunciadas en los objetivos de investigación. Según Sabino (1996) una investigación de tipo descriptivo es la que describe las características de los conjuntos homogéneos utilizando criterios sistemáticos que permiten poner en manifiesto su estructura y comportamiento, tal como lo es el análisis, lo cual se define como un procedimiento reflexivo, lógico, cognitivo que implica abstraer pautas de relación internas de un evento, situación o fenómeno dejando al investigador hacer una excelente descripción de los hechos acontecidos respecto al objeto de estudio; lo cual coincide con la orientación de este proyecto ya que se enfoca en el análisis de la situación actual de la libertad y autonomía Sindical: factores de equilibrio en los procesos de negociación y estabilidad laboral en Venezuela, fundamentada en la política venezolana.

Diseño de la investigación

La investigación es una actividad del hombre orientada a descubrir algo desconocido”; citando a Sabino (2002),

Una investigación puede definirse como un esfuerzo que se emprende para resolver un problema, claro está”. En este sentido, el diseño de la investigación se define como documental ya los datos se obtuvieron de distintas fuentes literarias tales como tesis, artículos de prensa, libros, páginas web, entre otros (pág 47).

Tal como lo explica Arias (1999):

El diseño de investigación es la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en: Investigación Documental: es aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos. Investigación de Campo: consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna. (pág 21)

En este sentido, las definiciones anteriormente descritas, incluyen el análisis de los datos obtenidos. Analizar, desde las definiciones que se han manejado convencionalmente significa según Hurtado (2000: 19), “desintegrar o descomponer una totalidad en sus partes”, para estudiar en forma intensiva cada uno de sus elementos y la relación de estos entre sí, a fin de comprender la naturaleza del evento. Una vez que se ha realizado este procedimiento, es necesario sintetizar lo estudiado a fin de poder desarrollar la correcta descripción de los fenómenos, lo que es igual a reunir varias cosas de modo que conformen una totalidad coherente; es decir: volver a integrar las partes para dar una comprensión más amplia que la que se tenía al comienzo.

Es por ello que el método que se utilizó en esta investigación es la síntesis, por cuanto una vez que se han desglosado las distintas partes que constituyen la naturaleza del objeto de estudio, referente a la situación actual de la libertad sindical y su incidencia en los factores de equilibrio en los procesos de negociación y estabilidad laboral en Venezuela , se organizan para un mejor entendimiento a través de su síntesis, lo cual permite una matriz de opinión personal sobre el tema, desde el investigador.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Arias (1999:53) “Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información”. Son ejemplos de técnicas; la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades (entrevista o cuestionario), el análisis documental, análisis de contenido, etc. Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información. Ejemplo: fichas, formatos de cuestionario, guías de entrevista, lista de cotejo, grabadores, escalas de actitudes u opinión (tipo Likert), etc.

Por su parte Hurtado (2000:164) indica que “La selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos implica determinar por cuales medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación.” En este aparte se indicará la técnica y el instrumento que se utilizó en la investigación tal como lo es la observación directa desempeñada a través del estudio de las distintas fuentes informativas, documentos y/o literaturas que constituyeron las diferentes referencias bibliográficas en el proceso documental de la investigación.

Por lo tanto es importante señalar su definición: La Observación directa es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. En cuanto al medio que se empleó para almacenar información se utilizaron recursos electrónicos así como también se usó la ficha como instrumento para recoger y reservar información referencial y bibliográfica.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En todo estudio, la documentación de la información necesaria, deberá ser sometida a una serie de pasos que incluyen técnicas para su procesamiento. En este punto se describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación si fuere el caso. Según Arias (1999:26), comenta que: “lo referente al análisis, se definirán las técnicas lógicas (inducción, deducción, análisis, síntesis), o estadísticas (descriptivas o inferenciales), que serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos que sean recogidos”.

En este sentido, Hurtado (2000:50), comenta: “En el caso de algunas modalidades de investigación, particularmente las descriptivas, las analíticas y las explicativas, el investigador puede estar más interesado en obtener descripciones vividas, en relacionar información y en trabajar con texto más que con números”. Es por ello que para procesar y analizar los datos recolectados en la presente investigación se aplicarán técnicas como el análisis y la síntesis de la información obtenida por cuanto el proceso cualitativo se manifiesta a través de la información que se recoge durante la realización de la observación en concordancia con las fases del proceso investigativos fundamentados en los objetivos específicos del presente trabajo.

Procedimiento

Con el fin de analizar la situación actual de la Libertad y Autonomía Sindical en Venezuela fundamentada en la política venezolana y su incidencia en los Procesos de Negociación y Estabilidad Laboral se desarrollaron los objetivos específicos de la investigación a través de las siguientes fases:

FASE 1: Desarrollar una reseña histórica sobre el Movimiento Sindical Venezolano.

En esta fase de la investigación se describieron en orden cronológico, lo referente al Movimiento Sindical Venezolano, sus primeros indicios, evolución, triunfos históricos, objetivos logrados, acciones políticas de los sindicatos a través de los distintos gobiernos. Así mismo de manera esquematizada se resaltaron los acontecimientos más importantes en la historia sindical venezolana.

FASE 2.- Establecer la situación de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) entre el año 1958 hasta la actualidad.

En este aparte se describió la situación de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) como primera fuerza civil bajo la tutela del partido Acción Democrática, a través en el sistema corporativo y su situación bajo un análisis sobre el ejercicio político durante 56 años.

FASE 3.- Describir la evolución de la Libertad y Autonomía Sindical en Venezuela y su incidencia en los Procesos de Negociación y Estabilidad Laboral

En cuanto a la libertad y autonomía sindical venezolana, su acontecer y evolución, como movimiento sindical; en esta parte se tomó en cuenta para su desarrollo un triple enfoque fundamentado en los siguientes aspectos:

- a) como actor social del proceso histórico;
- b) como institución del sistema político y del sistema jurídico, y su incidencia en los Procesos de Negociación y Estabilidad Laboral

c) como sujeto económico del mercado de trabajo y de la distribución del ingreso.

FASE 4.- Analizar la situación actual de la Libertad y autonomía sindical en Venezuela sobre el actual escenario político.

Con el desarrollo de esta fase se culmina el estudio que da lugar al conocimiento de la situación actual de la libertad y autonomía sindical en Venezuela al considerar los factores de equilibrio en los procesos de negociación y estabilidad laboral, como evento trascendental entre la cuarta y la quinta república con una breve síntesis sobre la marginalización del movimiento sindical en la última década.

CAPÍTULO IV

LOS RESULTADOS

Análisis e Interpretación de los Resultados

En relación al Análisis e Interpretación de los Resultados de los instrumentos de Recolección de Datos, Balestrini (2002:149) expresa lo siguiente: “al culminar la fase de recolección de la información, los datos han de ser sometidos a un proceso de elaboración técnica que permite recontarlos y resumirlos antes de introducir el análisis diferenciado”. En tal sentido a continuación se desarrollan en forma coherente a través del análisis y la síntesis los resultados de la investigación como producto de la documentación anteriormente realizada; describiendo el contexto fundamentado en los objetivos específicos de la investigación.

En este sentido y bajo las condiciones planteadas en el problema de estudio, ya teniendo los objetivos y preguntas correspondientes en torno al objeto que se ha venido analizando y entendiendo que la aplicación de la metodología documental consiste en sustentar teóricamente el estudio, ello implica exponer y analizar teorías, conceptualizaciones, investigaciones previas y antecedentes que se consideren válidos para el correcto análisis del estudio, por lo tanto la perspectiva teórica en la investigación documental proporciona una visión clara de la problemática en el campo del conocimiento y hacia donde se perfila la investigación en el panorama de lo que se conoce sobre el tema que se estudia, proporcionando así un análisis, ideas nuevas que sean útiles para compartir estudios y temas entre investigadores.

Ahora bien, es preciso desarrollar en este capítulo cada objetivo que se ha planteado, pasando desde el objetivo general a los objetivos específicos en la presente investigación.

En cuanto al objetivo general de este trabajo, el cual consistió en analizar la actual situación de la Libertad y Autonomía Sindical en Venezuela fundamentada en la política venezolana y su incidencia en los procesos de Negociación y Estabilidad Laboral, el autor una vez realizado el estudio documental y de la previa consulta de materiales bibliográficos útiles correspondientes al tema de estudio, extrajo y recopiló aspectos muy importantes que le permiten desarrollar el tema descrito en este contexto.

Así, visto desde la óptica investigativa, se entiende que para el análisis se requiere conocer acontecimientos pasados, cuyos objetivos específicos se describen como la historia del movimiento sindical venezolano, sus antecedentes que llevan a considerar ese objetivo, la situación de la CTV, en los años 1958 hasta el año 1998 y cómo ha evolucionado la libertad sindical y la autonomía en Venezuela y su incidencia en los procesos de negociación y estabilidad laboral, Los cuales habiendo estudiado, constituyeron un aporte relevante y de gran valor académico para el resultado obtenido.

El análisis que se presenta a continuación se realizó a partir de la Teoría del Derecho Social Trabajo percibido desde una perspectiva nacional con apoyo en la investigación de antecedentes internacionales, donde el investigador realiza una reflexión a propósito de los resultados encontrados; buscando con ello la mayor riqueza que otorga el proceso investigativo. Se contrasta la información con los planteamientos de Ricardo (2011)), Rolando (2009), Perelló (2005), Albuquerque (2003), Nikken(1994) Normas y Fundamentos OIT, Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Los Trabajadores

Reseña histórica sobre el Movimiento Sindical Venezolano

Los primeros grupos sociales de obreros aparecen en la sociedad venezolana durante las últimas décadas del siglo XIX; pero, la clase obrera como tal, diferenciada de otras clases por el lugar ocupado en el proceso de producción predominante, surge y adquiere fisonomía con la iniciación y el desarrollo en el país de las operaciones de exploración y explotación, programadas por los monopolios extranjeros en la industria petrolera. Estos movimientos iniciales de protesta de los obreros petroleros comenzaron en 1922 y culminaron con el estallido de la primera huelga petrolera en junio de 1925 en Mene Grande.

Allí cansados del trato despótico, arbitrario y humillante de los jefes extranjeros de las compañías, los trabajadores se van a la huelga que es promovida mediante la arenga del obrero fogonero Augusto Malavé, exigiendo un aumento de salarios. La huelga tuvo una duración de 9 días. Los obreros reclamaban porque se les obligaba a trabajar doce horas diarias, sin feriados ni vacaciones remuneradas. También se multaba a los trabajadores por cualquier motivo, encargándose el jefe civil de aplicarla en dinero o arresto. La huelga petrolera de 1925 constituyó un hito relevante en la historia venezolana porque los trabajadores demostraron por primera vez que eran capaces de paralizar la principal industria extractiva del país, poniendo de relieve el poderío de la nueva clase social emergente.

En los primeros tiempos de funcionamiento de los sindicatos se llegó prácticamente a establecer una confusión entre lo que era un partido y lo que era un sindicato, es decir, se trató de politizar en forma tal el movimiento obrero que los sindicatos funcionaron en buena parte como verdaderas seccionales de partido. Sin embargo, este control sindical por parte de las agrupaciones políticas fue en 1935 menos absoluto de lo que se ha sostenido, por cuanto ORVE y el PRP eran partidos que estaban recién en un proceso de formación.

La primera huelga nacional de la historia de Venezuela se realizó el 14 de febrero de 1936. El gobierno del general Eleazar López Contreras había creado una Junta de Censura de prensa, denunciada el 12 de febrero por Hernani Portocarrero en un artículo publicado en el diario "La Esfera" con el título "Democracia o Dictadura". La huelga general planteó como objetivo no solamente el término de la censura de prensa sino también la derogación del decreto de suspensión de garantías constitucionales firmado el 5 de enero por López Contreras, democratización del país, libertad de los presos políticos y destitución de los funcionarios gomecistas. Los tipógrafos, la Federación de Estudiantes y la Asociación Nacional de Empleados convocaron a la huelga general.

Es por ello que en ese entonces el gobierno desencadenó una represión que provocó 23 muertos y 130 heridos. "Aquella misma tarde y como protesta ante el gobierno se realiza la primera gran manifestación popular del siglo. Más de 30.000 personas se dirigen al Palacio de Miraflores. Esta primera huelga general conquistó ciertas garantías democráticas, la expulsión de connotados gomecistas, el Seguro Social Obligatorio y una Ley del Trabajo aprobada en julio de 1936 en la que se legalizó la jornada de ocho horas y los sindicatos por empresa. Con esta ley comenzó el proceso de institucionalización del movimiento sindical, mediante su integración al sistema a través de una legislación que coartaba la libre iniciativa de los trabajadores.

A partir de 1936, con el gobierno de Eleazar López Contreras, se inició una campaña por parte de las organizaciones políticas y del propio presidente de la República, tendente a lograr la sindicalización masiva de los trabajadores. La idea fue acogida prontamente e incluso superó con creces las expectativas de quienes la habían auspiciado y propagado. La importancia de unirse en sindicatos cobró fuerza entre los obreros llegando a lograrse la estructuración de una federación obrera de

Venezuela, cuyo objetivo era extender su acción a todo el país. El I Congreso de Trabajadores de Venezuela se comenzó a organizar a mediados del mismo año y sus promotores fundamentalmente fueron la Confederación Sindical Obrera de Venezuela y la Asociación Nacional de Empleados (ANDE), que invitaron a todos los sindicatos del país a que formaran federaciones regionales y eligieran sus delegados para este evento nacional.

En 1941, se reunió un grupo de sindicatos petroleros y crearon la Unión Sindical Petrolera de Venezuela bajo la presidencia de Jesús Farías. Esta organización fue revitalizada en 1943 con la organización del I Congreso de Trabajadores Petroleros y fueron ratificados en su directiva Jesús Farías, Luis Tovar, Vicente Gamboa, Manuel Taborda y Luis Beltrán Hernández. En 1944, la Unión Sindical Petrolera de Venezuela, la Unión de Trabajadores del Zulia y la Federación Sindical del Distrito Federal convocaron una Convención Sindical Nacional a celebrarse en el Nuevo Circo de Caracas el 22 de marzo de ese año.

Tras la Revolución de Octubre, en 1945, sale del mando Medina Angarita y asume el Poder AD, lo que fortaleció las organizaciones que controlaba este partido, superando así las dominadas por los comunistas (CUTV). La participación de los sindicatos se empezaba a hacer manifiesta en ese entonces. Tanto, que se hablaba de «sindicatos blancos, rojos y negros» en alusión a los colores electorales de algunas agrupaciones políticas.

En la segunda mitad del siglo, Pérez Jiménez toma el poder y tres meses después dicta un decreto que disuelve a la CTV y sus federaciones. Aparecen desde el poder persecuciones de diversa índole. La tortura, el exilio y la clandestinidad se convierten en sinónimos en una constante del movimiento sindical. Sólo las organizaciones más fuertes sobreviven, entre ellas, algunos sindicatos nacidos bajo

los auspicios de la Fraternal Unión de Dirigentes de Acción Social Católica y del Círculo Obrero de Caracas, promovidos por el padre Manuel Aguirre Elorriaga.

Es por ello que con el deseo de acabar con la represión dictatorial se propició un sentido de unidad, que lleva a la formación del Comité Obrero de la Junta Patriótica, que jugó un importante papel en la convocatoria a huelga general de tres días, hecho que culminó con la caída de Pérez Jiménez. Con la vuelta al sistema democrático, la adscripción de dirigentes sindicales a partidos políticos entorpeció su autonomía en el proceso de toma de decisiones. La lealtad al partido y el interés propio privaron en numerosas ocasiones sobre las necesidades reales de los trabajadores. De esta forma, los "sindicaleros" comienzan a perder credibilidad y, en la misma proporción, a ganar el rechazo de la opinión pública nacional.

De acuerdo con una concepción plasmada en la legislación laboral venezolana, la separación obedece al supuesto predominio del esfuerzo físico en el trabajo del obrero, como esfuerzo intelectual en el empleado. Los componentes de la clase obrera son en su gran mayoría hombres y mujeres jóvenes. La clase obrera comprende diversos destacamentos, entre los cuales algunos crecen constantemente. El de mayor importancia, sin ser el más numeroso, es el proletariado industrial.

En ese sentido es importante señalar que los triunfos históricos de la clase obrera en diversas regiones del mundo, las revoluciones sociales que han convertido al proletariado como clase gobernante, atemorizan a los colonizadores modernos y sus aliados, las clases dominantes nacionales, y los lleva a intensificar las actividades dirigidas a conseguir la división del movimiento obrero nacional y así obstaculizar el desarrollo de las luchas que se van adecuando a las nuevas necesidades del país, a las transformaciones que se operan en él. Para lograrlo, invierten fabulosas sumas de dinero en propaganda que confunde, generando a la vez, los mecanismos de corrupción de algunos dirigentes sindicales.

Pudiendo considerarse casi imposible de creer, la división del movimiento obrero y de los trabajadores en general, es una finalidad permanente, que se expresa con toda nitidez en la estructura de los maestros y profesores, donde siete agrupaciones, con distintos colores partidistas, luchan por el predominio contractual. Betancourt, desde la jefatura del gobierno, hizo de los dirigentes sindicales afiliados a Acción Democrática, los difusores del reformismo entre los efectivos del movimiento obrero nacional.

El resultado de estas gestiones fue lo que se conoció como la "paz laboral", establecida mediante la celebración de contratos colectivos de trabajo de larga duración, que eliminan, en lo legal, situaciones conflictivas entre patronos y trabajadores durante dilatados períodos, al encontrarse los sindicatos jurídicamente incapacitados para luchar, pero a través de contrataciones colectivas, se fue ajustando el tiempo de duración, hasta lograr revisiones de contrato cada dos años. Esta es una categoría económica que se refiere al "valor que el trabajo no pagado del obrero asalariado crea por encima del valor de su fuerza de trabajo y del que se apropia gratuitamente el capitalista.

Situación de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) entre 1958 al 1998.

La central obrera CTV (Confederación de Trabajadores de Venezuela) fue fundada bajo la tutela del Partido Acción Democrática (AD) en el año 1946. Como primera fuerza civil en el poder desde la independencia, AD monopolizaba entre 1945 y 1948 la política y el aparato estatal, pero tuvo que ceder a un golpe militar. Basado en esta experiencia histórica, AD y otros partidos surgidos en esos años que conjuntamente habían derrocado la dictadura militar de Marcos Pérez Jiménez en el año 1958, hicieron un pacto, el Pacto de Punto Fijo, con el fin de mantener la fuerza

militar alejada de la política. Este pacto incluía todas las fuerzas políticas civiles con excepción de los comunistas y estableció una democracia competitiva, al principio relativamente abierto y corporativo.

Los sindicatos constituían un pilar de este sistema político con la función principal de integrar política y socialmente a los trabajadores. El estado reconocía a los sindicatos como representantes legítimos de los intereses de los trabajadores y les concedía posibilidades de participación muy atractivas en todas las decisiones que tenían que ver con la clientela sindical. En contrapartida los sindicatos se comprometían a conservar la paz laboral y canalizar sus reclamos a través de las instancias estatales. La influencia de AD y otros partidos sobre la central obrera dominante (CTV) limitaba la autonomía y el margen de acción de los sindicatos. También la legislación laboral era muy restrictiva e intervencionista.

Las prescripciones de la ley laboral de 1974 prácticamente imposibilitaban el ejercicio del derecho de huelga, y otra ley del año 1990 obligaba a la jefatura sindical a revelar su gestión financiera, bajo la amenaza de ser intervenida por instancias de control estatales en caso de incumplimiento. Por otro lado, la CTV disponía de un grupo parlamentario propio que podía proponer proyectos de ley para reformas favorables a los trabajadores. La relación con el estado pasaba a través del ministerio de trabajo que favorecía los sindicatos de su agrado, por ejemplo concediéndoles un trato preferencial en negociaciones salariales.

A partir de este papel específico, la CTV desarrolló un perfil que apuntaba a la cooperación y el diálogo y no al conflicto y la confrontación. En consecuencia, dentro de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), que es la organización regional americana de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), para entonces la CTV es considerada una federación sindical más bien conservadora.

El sistema corporativo funcionó con éxito durante más de veinte años. En un contexto de crecientes ingresos provenientes de la renta petrolera se lograban metas que normalmente serían excluyentes. Los gastos en consumo crecían rápidamente, pero eran totalmente conciliables con un crecimiento igual de rápido de las inversiones. Los salarios en el sector industrial subían mucho más rápido que la productividad y sin embargo no reducían las altas ganancias de las empresas. Así mismo el elevado gasto social del estado era compatible con enormes inversiones estatales en el sector productivo.

Especialmente después de la nacionalización de la industria petrolera en el año 1974, las élites políticas apostaban al modelo del capitalismo de estado con financiación sustentada en rentas, en el cual el estado tiene el papel del agente central del desarrollo. Sin embargo, este modelo fracasó ya en los años ochenta, debido a la megalomanía (delirio de grandeza) de los proyectos políticos, la exuberante burocracia estatal que se produjo por la incesante creación de nuevas instituciones, las ineficiencias administrativas y organizativas del gobierno y un clientelismo político desbordante, a la vez que los ingresos petroleros, ya no crecían o incluso disminuían.

No obstante; se demostró que el estado pretendía ser omnipotente, pero en realidad sólo era omnipresente. La devaluación de la moneda nacional en el año 1984, para muchos venezolanos una experiencia traumática, significaba el visible y palpable fin de la bonanza; incrementó los conflictos de distribución de bienes y erosionó la base de legitimación del corporativismo. Este proceso estaba acompañado de una creciente burocratización de los partidos y de los sindicatos, y de su incapacidad de reconocer las razones estructurales para el fracaso de un desarrollo basado en rentas, lo cual los alejaba cada vez más de su base social.

En el año 1984 fracasó un pacto social tripartito por falta de recursos, y en 1989 hubo una rebelión popular el “Caracazo” en respuesta al intento del presidente Carlos

Andrés Pérez de introducir un cambio de rumbo, en el fondo necesario pero socialmente desequilibrado, hacia una estrategia de desarrollo basada en el mercado. En aquel plan de reforma se demostraba la muy limitada autonomía de la CTV, ya que varios sindicatos de los servicios públicos llamaban a la huelga para rechazar el proyecto, mientras que los representantes sindicales en el parlamento lo aprobaban.

Evolución de la Libertad y Autonomía Sindical en Venezuela y su incidencia en los Procesos de Negociación y Estabilidad Laboral

Desarrollar tema sobre la libertad y autonomía sindical venezolana, es ahondar en espacios en donde se describen hechos que dibujan la historia de los sindicatos en el país. Desde inicios del siglo pasado hasta la actualidad. Sin embargo; la magia de la libertad nació en las entrañas mismas del acontecer social y no del gabinete aséptico y formal del jurista. Se ganó por el pueblo en las calles, sin metáfora, de la revolución industrial y se tienen que ganar día a día frente a la represión en los campos y ciudades del subdesarrollo y en los suburbios fabriles de las sociedades desarrolladas.

En realidad la libertad sindical constituye el derecho de los trabajadores y empleadores a organizarse, en la forma que estimaren conveniente y sin autorización previa, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales y de ejercer la acción o actividad sindical sin más restricciones que las surgidas de la ley. El movimiento sindical frecuentemente practica la política de conciliación de clases.

Por lo tanto, se puede afirmar que existe una vinculación entre dicho movimiento y los partidos políticos a la cual quedan subordinados los intereses de la clase obrera, ahora llamada clase trabajadora, expresión ésta que implica una distorsión conceptual, puesto que se generaliza, la condición del trabajo hacia todas aquellas personas que pueden ser fuente de producción, pero no asalariado.

De manera que en el seno del movimiento sindical persiste la concepción relacionada con que el movimiento sindical debe servir a los intereses de la clase obrera". Sin embargo, a lo largo de la historia del movimiento sindical se puede apreciar que la defensa de los intereses de la clase obrera son puramente económicos y muy restringidos, practicando de tal manera, una política de conciliación de clases, puesto que creen que la conciliación de clases es el fundamento mejor de la democracia y evita los riesgos inherentes al sistema democrático.

Irrefutablemente la libertad sindical es uno de los derechos humanos fundamentales, reconocido como tal en los más relevantes Instrumentos Internacionales que se ocupan de la materia. En la carta de derechos de la Constitución de 1999 se formaliza la jerarquía constitucional de los Tratados, Pactos y Convenciones relativos a los derechos humanos ratificados por Venezuela y se les declara de aplicación preferente, aún respecto de la propia Carta Magna, si sus contenidos son más favorables. El derecho de las organizaciones sindicales a elegir libremente a sus representantes es uno de los contenidos básicos de la libertad sindical establecida en el Convenio N° 87 de la OIT.

El carácter y efectividad de los derechos fundamentales surge de su doble virtualidad: objetiva y subjetiva. Se les configura como derechos públicos subjetivos y por lo tanto se trata de derechos frente al Estado, pero al mismo tiempo y objetivamente, comportan un deber de actuación por parte de aquél. Es precisamente este carácter objetivo el que tiene como efecto el deber positivo de protección, el derecho a prestaciones directas, una irradiación hacia otras construcciones jurídicas, la existencia de garantías de procedimiento y, por fin, las garantías de organización.

En la concepción que se apuntala, los derechos fundamentales, y también por ende el de libertad sindical, cumplen una determinada función dentro de un sistema

político cuyo marco representan los textos constitucionales. El modelo funcionalista de los derechos fundamentales y la función pública y política que cumplen supone entonces que ellos la libertad sindical incluida son ante todo normas de función y, al mismo tiempo, normas que fundamentan competencias para la participación libre de sus titulares en el proceso político cuyo marco, de igual modo, definen las constituciones.

De tal suerte, el derecho fundamental la libertad sindical incluida es siempre y esencialmente un derecho o libertad, en su caso para realizar determinadas actuaciones y por ello el carácter o dimensión objetiva de los derechos fundamentales consiste, precisamente, en su función como garantía del proceso democrático. En cuanto a la libertad y autonomía sindical venezolana, su acontecer y evolución, como movimiento sindical; a través de un triple enfoque fundamentado en aspectos como actor social del proceso histórico, institucional y económico; se puede decir que la historia del movimiento sindical es la de la organización y construcción de los instrumentos que intentan representar lo que se le denomina la “historia de una clase subalterna” dentro de la dinámica de las sociedades latinoamericanas.

Desde el punto de vista institucional, lo que se denomina “en relación con los demás actores”, la historia de su “autonomía y subordinación” y su relación con factores externos, o sea, otros componentes del sistema de relaciones laborales, del sistema político y del sistema jurídico laboral, es claro que esta relación institucional en su aspecto dinámico tiene que ver con los conflictos con los otros actores y con la negociación social, cuyo mecanismo típico al menos hasta ahora es la negociación colectiva, en la que juega un papel fundamental aunque no exclusivo y que lo vincula directamente a su función económica.

Desde el punto de vista económico, su capacidad de influir en la determinación del precio de la fuerza de trabajo y, por ende, en forma directa en la distribución del

ingreso nacional, en la conformación del ahorro y la inversión y de la demanda agregada y, en forma indirecta, en las opciones tecnológicas y la factibilidad y localización de las inversiones. Pocos sujetos sociales han recibido la atención que ha merecido en nuestro continente el movimiento sindical. Los análisis periodísticos, históricos, sociológicos, económicos y políticos llenan bibliotecas enteras, pero, sin embargo, también pocas instituciones han sufrido mayores distorsiones en su comprensión.

Por una parte, por la “competencia” de los partidos políticos (que han intentado identificar sus propias historias con las de las organizaciones obreras a las que han, como veremos, en algunos casos creado y, en otros, tratado de controlar) y de los nuevos movimientos sociales (que le disputan su representatividad, su lugar en el imaginario popular y su puesto en la organización de la llamada “sociedad civil”), y por otra parte, por la visión “ideológica” que presentan los grupos dominantes en los aparatos estatales y de comunicación social, con intereses generalmente enfrentados a los que el sindicato representa o debería representar.

Al Valorar la incidencia de la estabilidad y procesos de negociación que ha evolucionado dentro de la libertad y autonomía sindical en Venezuela, es de notar que tiene su fundamento en la normativa laboral consensuada y vigente a través de los años constituida por el Estado; hoy por hoy podemos argumentar basados en las leyes de la República Bolivariana de Venezuela, que las normas establecidas en ellas protegen de una manera excepcional a la clase trabajadora en Venezuela, permitiendo una estabilidad a los trabajadores y trabajadoras garante de uno de los mayores logros alcanzados dentro del sistema social del trabajo; a su vez los procesos de negociación encaminados dentro de esa libertad y autonomía sindical, han permitido el logro de beneficios reivindicativos de los derechos laborales. La incidencia obtenida mediante esa autonomía y libertad sindical han permitido uno de los más trascendentales objetivos en los procesos de negociación y estabilidad laboral en Venezuela.

Finalmente, por las propias limitaciones del sindicalismo en su crisis política y en su relación comunicacional con la sociedad en general y con los trabajadores en particular, y por las limitaciones teóricas y metodológicas de algunos escritos académicos o testimoniales que lo tienen por objeto. De esta suerte aparecen varios interrogantes relativos al “sujeto social” del cual estamos hablando cuando hablamos de movimiento sindical, a la determinación del período de estudio, y sobre la posibilidad de hacer un “esquema” común para ese sujeto social para toda América Latina y aplicarlo al caso venezolano.

Situación de la Libertad y autonomía sindical en Venezuela sobre el actual escenario político

Con el desarrollo de esta fase se culmina el estudio que da lugar al conocimiento de la situación de la libertad y autonomía sindical en Venezuela, como evento trascendental entre la cuarta y la quinta república con una breve síntesis sobre la marginalización del movimiento sindical en la última década.

IV República. Década de los Ochenta.

Del sindicalismo politizado al neocorporativo

La creación de sindicatos nacionales por rama de industria era un movimiento sindical que si bien estaba partidizado le hacía propuestas al estado, no era parte de él. Pero el proyecto fracasó porque el movimiento sindical no pudo reorganizarse ni acumular fuerzas para imponer su propuesta. Hay que recordar que se estaba a comienzos del proceso de mundialización y que en ese proceso la economía venezolana se convierte, pese a los ingentes recursos provistos por la renta petrolera, en exportadora neta de capitales y en una economía con una volatilidad tal que impide inversiones de largo plazo.

La propia industria petrolera nacionalizada comienza una tendencia a realizar grandes inversiones en el exterior. A partir del colapso financiero de febrero de 1983 se rompe el modelo de acumulación y los salarios reales comienzan un declive que durará todo el período, hasta la actualidad. A su vez el movimiento sindical sufre un fuerte retroceso por la política del presidente Herrera Campins y con la intervención del Banco de los Trabajadores de Venezuela (BTV).

La incapacidad de influir en la empresa en la determinación del precio de la fuerza de trabajo a través de la negociación colectiva lleva a buscar en los decretos y leyes de aumento de salarios o determinación de salarios mínimos el cumplimiento de su acción reivindicativa frente al deterioro pronunciado del salario y el aumento de la marginalización social por el desempleo y las graves distorsiones del mercado de trabajo. Durante el período del Presidente Lusinchi, un esquema de subsidios y cambio diferencial (RECADI) crea un efímero lapso en el cual el empleo aumenta pero a costa de una grave corrupción y disgregación social.

Dentro de las cúpulas sindicales se producen reacciones políticas y éticas, como durante la presidencia de la CTV por el veterano sindicalista petrolero Juan José Delpino, pero la brecha de credibilidad entre los trabajadores y la institución sindical se profundiza. Los cambios tecnológicos comienzan también a aumentar la obsolescencia del modelo y la estructura sindical. La dependencia del estado en cuanto a recursos financieros y presencia política se acentúa.

Sin embargo, esto no implica que en sectores muy importantes del movimiento sindical haya habido importantes experiencias de autonomía, tanto dentro como fuera de la estructura Cetevista. Experiencias de sindicatos independientes con un alto grado de democracia sindical como el SNTP (trabajadores de la prensa), UTIT de su época (textiles), SUTIS (siderúrgicos), etc., que no son experiencias aisladas.

Década de los noventa

Del neocorporativismo a la posible disgregación

Políticamente la década comienza, en realidad, en febrero del año anterior con el “Caracazo”. El proceso de neocorporativización se hace hegemónico y comienza a desintegrarse. Cuando asume durante el segundo gobierno de Pérez la directiva de la CTV (encabezada por Antonio Ríos), por primera vez la juramentación la hace el jefe de estado. El financiamiento de los sindicatos, los locales sindicales, etc., provienen del presupuesto público. La Ley Orgánica del Trabajo adopta esa tendencia neocorporativa, es decir: los fondos sindicales serán fiscalizados, en última instancia, por la Contraloría General de la República.

Sin embargo con la propuesta de “reforma económica” denominada “El Gran Viraje” Carlos Andrés Pérez (II mandato) prescinde de los partidos (con un sordo enfrentamiento con la propia Acción Democrática) e ignora y margina al “buró sindical”. Los condicionamientos de los cambios mundiales entran en contradicción con el esquema político y económico que sostenía el esquema sindical hegemónico. La desintegración del sistema político se acelera y en 1992 se producen dos intentos de insurrección militar y un grave descontento social expresado políticamente en los reiterados “cacerolazos”, “apagones” y en el desprestigio institucional.

Este proceso culmina durante el gobierno de Rafael Caldera con la escuálida “concertación social” que se pretendió montar para ampliar la base política del gobierno (pacto Alfaro -líder de AD- con Caldera) y legitimar la privatización de la seguridad social y la “flexibilización” del régimen de prestaciones sociales, era una comedia de equivocaciones. Nadie representaba a nadie, ni siquiera mucho menos los

intereses del propio estado: fue un elemento muy importante en el hundimiento del sistema.

Como parte del proceso de acelerado deterioro del estado, los organismos financieros internacionales financiaron la “reforma” de la seguridad social interviniendo “neocolonialmente” junto con la participación descarada de los “expertos” de grupos financieros y, en especial, de compañías de seguros que imponían sus criterios sobre las propuestas de los equipos gubernamentales. La intervención sindical fue patética, “intervenida” también por las promesas de un crédito japonés para la formación sindical, las expectativas de montar sus propios negocios provisionales y la participación como asesores sindicales de “expertos” con una lógica “desreguladora” que asumen “tecnocráticamente” la representación de los trabajadores sin el mínimo mecanismo de participación real de las estructuras sindicales y, mucho menos, de los trabajadores.

A la privatización y desregulación se acompaña en una aparente contradicción la abusiva intervención del estado en las relaciones colectivas, sobre todo, en la represión “institucional-ilegal” de la huelga. Se dicta inconstitucionalmente un reglamento restrictivo de la huelga, con la presunta participación sindical, aunque en descargo de los sindicalistas podemos afirmar que ningún dirigente fue realmente consultado. Las cifras de huelgas ilegales trepan: la ilegalización del conflicto y la agudización de la tensión social que se había desbordado a comienzos del período con el “caracazo” derivan en una creciente anomia y un descalabro del sistema bipartidista. Los sindicatos se convierten según todas las encuestas de opinión en la institución más desprestigiada del sistema. En el movimiento sindical aparecen reacciones tardías pero positivas, como por ejemplo la eliminación de las cláusulas de “enganche” en la industria petrolera y de los “grupos de opinión” sindical que proponen desde dentro y fuera de la CTV las elecciones por la base.

La transición y la V República

La debacle del sistema bipartidista trae como consecuencia la desarticulación de los partidos tradicionales y las elecciones presidenciales del '98 con dos "outsiders" como candidatos fundamentales, y el triunfo del que representa la opción más radical frente al sistema, tanto, que había intentado derribarlo por las armas. El comandante Hugo Chávez Frías es elegido presidente, diseña una nueva institucionalidad (la Quinta República) y es relegitimado este año tras modificar la constitución.

Desde antes de la campaña electoral el actual presidente enfiló sus baterías contra "las cúpulas podridas" del sindicalismo. Sin embargo como señala Héctor Lucena la CTV, poco después del triunfo electoral de Hugo Chávez, le envió una carta manifestándole su disposición al diálogo y ofertándole su apoyo (*El Nacional*, 11-12-98). Un reconocimiento del nuevo escenario. La arrogancia cetevista de otros tiempos desapareció. Sin embargo, ¡su vínculo con el estado no podía desaparecer!

El gobierno ha pretendido desde entonces llevar a cabo elecciones sindicales "desde el estado", sea por intervención de la Asamblea Constituyente, de la Asamblea Nacional o actualmente del Consejo Nacional Electoral. Las ideologías que predominaron en los sindicatos y en la "sociedad civil" en general han sido estatistas y ello ha contribuido a que la idea de libertad y autonomía sindical esté escasamente enraizada en la gente, así como en la conciencia de la mayoría de los trabajadores.

Pero el conjunto del movimiento sindical, desde su inicio, y a diferencia de otras experiencias más tempranas de otros países con influencia anarquista, tuvo una fuerte vinculación con las ideas y las organizaciones marxistas, nacional-reformistas que devinieron en socialdemócratas o cristianas, pero en general con un fuerte contenido estatista, dentro del esquema del estado de bienestar de postguerra primero y del esquema neocorporativo después. Ahora bien, dentro de este panorama no puede

extrañarnos que las normas propuestas con ánimo democratizador, en muchos aspectos, sean contrarias a la idea de autonomía sindical: lo contrario más bien debería sorprendernos.

Se determina entonces, que el esquema adoptado por la nueva constitución en la materia establece en forma amplia las bases de un régimen de libertad sindical. Por ello, en las discusiones se le suele dar mucha importancia al hecho de si las propuestas de democratización se ajustan o no a las normas internacionales (y a la Constitución que les otorga el más alto nivel jurídico). Si bien esto es importante para el estado de derecho, lo más importante es definir si este tipo de medidas “desde arriba” pueden contribuir a la regeneración del sindicalismo como factor fundamental de una sociedad y de una economía democrática.

Para ello debemos comprender que el sindicato no es parte del estado, que hay que respetar los espacios de la sociedad civil. Y lo primero que el estado debe garantizar, desde ese punto de vista, es la autonomía sindical: la democracia sindical será obra de los propios trabajadores. Este es el esquema adoptado por la Constitución del ‘99.

Pero más allá de dicha reflexión y a partir del triunfo electoral de Hugo Chávez, en diciembre de 1998, los sindicatos en Venezuela viven una etapa de desconcierto y confusión, principalmente la CTV, que aún no atina a darse una política coherente ante la nueva y compleja realidad que vive el país. El fenómeno Chávez golpea el movimiento sindical en la tradicional brújula política y deja sin piso a el también accionar tradicional de los sindicatos.

Esa valoración para nada es negativa, pues los que pensaban que era necesaria esa independencia del movimiento sindical en relación con los partidos, podrían decir que llegó la hora de construir sindicatos con conciencia de clase e independientes de

factores externos. A pesar de esta idea; el Gobierno, este gobierno, no tanto es enemigo de los sindicatos tradicionales, sino de todo el movimiento sindical.

A pesar de las muchas contradicciones que el mismo Presidente de la República hacía en sus discursos constantemente, afirmando en algunas de sus presentaciones en público que la ecuación perfecta para gobernar es: «caudillo, ejército y pueblo», sin intermediarios y actúa en consecuencia. Dicha concepción autoritaria y paternalista ataca al centro mismo del accionar sindical, es enemiga de la contratación colectiva y de la libertad sindical. Para este gobierno el mejor sindicato es el que no existe. En boca de sus principales voceros (Nicolás Maduro, para entonces dirigente del Movimiento V República, partido de la época del presidente Chávez y hoy día Presidente de la República Bolivariana de Venezuela) escuchamos aseveraciones como estas: *los sindicatos son proclives a la corrupción y por lo tanto no tienen cabida en este gobierno revolucionario*, «debemos propiciar unas relaciones laborales modernas como son que cada trabajador negocie sus condiciones de trabajo».

Esta política claramente antisindical del Gobierno llevó a la 88ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Ginebra, Suiza a producir un acuerdo de las representaciones de los patronos y los trabajadores que expresa lo siguiente: *«alertar a la opinión pública internacional, sobre los acontecimientos que se vienen suscitando en Venezuela y que constituyen un grave riesgo a la libertad sindical así como el derecho de sindicación y de asociación, que son principios fundamentales de los trabajadores y empleadores, reconocidos por la OIT tanto en su constitución como en los convenios internacionales del trabajo 87 y 98 que Venezuela ha ratificado»*.

Este acuerdo adverso al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela es premonitorio para una posterior condena formal de la OIT al país. El movimiento sindical venezolano, acostumbrado a negociar con la clase política «amiga», ahora se

encuentra con que la nueva clase política no quiere saber nada de ningún sindicato y menos aún negociar con nada y mucho menos discutir contratos colectivos. Así nace el desconcierto de la clase dirigente sindical, que solía dialogar sin ninguna confrontación, y sin una guía política.

Como ejemplo tomamos el conflicto que se desató en la principal industria del país, conflicto en el que FEDEPETROL, federación que agrupa mayoritariamente a los trabajadores de la industria petrolera, reclama el inicio de la discusión de su contrato colectivo vencido hace más de un año, agota todas las medidas legales y amenaza con una huelga indefinida de no tener una respuesta satisfactoria; el Gobierno acepta el reto y el propio presidente Chávez, utilizando una cadena nacional de radio y televisión, desafía a los dirigentes gremiales a llevar adelante la medida de fuerza.

El 3 de marzo de 1999 estalla el conflicto, el Gobierno da a conocer unos decretos claramente violatorios de la libertad sindical con los que suspende la negociación colectiva; cabía esperar un endurecimiento de las acciones sindicales por parte de las organizaciones involucradas pero ocurre todo lo contrario. Una organización «oficialista», SINTRAIP, organización casi fantasmal, levanta el paro y lo más sorprendente es que FEDEPETROL también lo hace, argumentando que recurrirá a los tribunales de justicia para reclamar la ilegalidad de los decretos. Prefiere dar la lucha por la «legalidad» antes que por la «legitimidad»; la huelga dura apenas tres horas, y las organizaciones sindicales quedaron claramente debilitadas y atomizadas. En la actualidad han surgido tres nuevas federaciones que reclaman la representación de los trabajadores de la industria y la legitimidad de las organizaciones actuantes cuestionadas.

Las otras fuerzas minoritarias en la CTV también sufrieron el embate de la nueva realidad política, pero en el seno de esas fuerzas se busca crear una corriente

sindical clasista sin la tutela de los partidos. Este intento, embrionario aún, choca con la cultura política sindical vigente, que piensa que el «poder» sindical es un poder subordinado, delegado, que no está en el accionar sindical, sino en el acceso al poder del Estado, a la cercanía del poder político.

Esta fuerza que intenta convocar a corrientes sindicales que hacen vida dentro y fuera de la CTV se denomina «Movimiento de Trabajadores 1º de Mayo», pero como se manifestó anteriormente, es una fuerza embrionaria que tiene un doble desafío: el de crear una corriente clasista y el de vencer la tentación de ser una clásica «correa de transmisión» de alguna fuerza política. Las restantes centrales sindicales, es decir, CODESA (Confederación de Sindicatos Autónomos), CUTV (Confederación Única de Trabajadores de Venezuela) y CGT (Confederación General de Trabajadores) no escapan a los vicios de la CTV, incluso en algunos de los casos más acentuados. En el caso de la CGT y la CUTV, que fueron desde el comienzo afines al liderazgo del presidente Chávez, esta cercanía ideológica no rindió frutos ya que el Gobierno es enemigo de todo el movimiento y del accionar sindical en su conjunto.

Muchos de estos dirigentes reconocen, en privado, que antes tenían más posibilidades y oportunidades de desarrollar actividad sindical que ahora. Para ilustrar lo anterior se relatara un hecho bien significativo: en una reunión de viceministros del Trabajo de la región andina (octubre de 1999), la Secretaría de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) propuso el relanzamiento del acuerdo socio-laboral «Simón Rodríguez», y propuso para su Consejo de Administración una representación tripartita y paritaria, por partes iguales, de representantes de los gobiernos, ministerios del trabajo de todos los países de la CAN, una representación de cinco miembros de las asociaciones de empresarios y cinco más de las organizaciones de los trabajadores.

La representación del Gobierno de Venezuela hizo causa común con la de la administración Fujimori para objetar la representación de los trabajadores. No importó al gobierno venezolano, que su representación sindical fuera en esa oportunidad como titular el presidente de la Confederación General de Trabajo (CGT) y como suplente el secretario de relaciones internacionales de la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV). El denominado Nuevo Sindicalismo, brazo sindical del partido Causa R, reproduce dentro de su versión antiburocrática el mismo concepto del sindicalismo tradicional: el de ser el largo brazo del partido.

Esta corriente interna de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) orienta a importantes sindicatos del área metalúrgica y de servicios públicos. En fecha reciente esta corriente, históricamente adversa a las alianzas, produjo un acercamiento con la «1° de Mayo», actitud que muestra su intención de romper con una tradición de aislamiento y de sectarismo, hecho auspicioso para la necesaria renovación sindical en Venezuela. La situación socio-laboral en el gobierno del «comandante» tiende a empeorar la tasa de desempleo, y según la Oficina Central de Estadísticas e Informática (OCEI) es de 14,8%; fuentes no oficiales llevan este porcentaje a 20%, mientras que en 1998, el último año del anterior gobierno, la cifra proporcionada por la OCEI era de 11%. El sector informal de la economía pasó de 48,4% en diciembre de 1998 a 51,3% en junio de 2000, lo que hace concluir que la mayoría del pueblo se empobreció aceleradamente.

De igual manera la tasa de sindicalización ronda el 17% de la población ocupada, siendo del sector público la gran mayoría de los afiliados a alguna estructura sindical. En el sector privado la media de afiliación es la misma de los restantes países de la región andina, que se ubica entre 10% y 12% de la población ocupada. Con este panorama se hace impostergable en el país construir un sindicalismo con conciencia de clase y autónomo, confiado en la fuerza que genere su propia organización y no que ella esté subordinada a sectores exógenos; es impostergable

que el sindicalismo en Venezuela se renueve no solo con nuevos dirigentes sino en sus prácticas y líneas de acción. Ese es el gran reto del movimiento sindical venezolano en esta época de crisis y cambios.

Al gobierno de Hugo Chávez, sencillamente no le interesó tener una política sindical sensata. Este se empeñó por intervenir, atentando contra la autonomía de los sindicatos y sus representantes. En primer lugar y a juicio del investigador; el atraso de los gobernantes en relación a lo que significaba un movimiento sindical en democracia, lo cual resultaba muy significativo; en segundo lugar, el que conducía los destinos del país, no tenía idea de lo que representaba un sindicalismo en función de una sociedad de esta naturaleza ya que como presidente para ese entonces tenía la creencia que como los partidos políticos habían sentido el mazo de su poder, podía entonces hacer lo mismo con el movimiento sindical.

Pero lo cierto fue para ese entonces, que bajo el gobierno de Chávez, hubo una derrota sistemática, indistintamente de haber continuado en el poder cuando fue generada la huelga petrolera de 1999 por los sindicatos de base en la Industria Petrolera hasta las elecciones sindicales del 2001. El gobierno para ese momento subestimo políticamente la conducta de los trabajadores que fueron formados desde hace 60 años en la lucha sindical y aunque no tenían la base conceptual de la autonomía, por intuición conocían que un sindicato patronal en una fábrica o sector industrial, era nefasto para los intereses de los trabajadores.

El Presidente Chávez en su momento, dijo en repetidas veces en discursos al referirse a la clase trabajadora: “ que la revolución está por encima de sus reivindicaciones”; de esta manera supuso con esta frase, que si había destruido a los partidos, más fácil resultaría destruir el movimiento sindical. Pero sin ser analista político, se puede claramente afirmar que el movimiento sindical ocupa el lugar de los partidos políticos de alguna manera. Sin embargo; como una opinión muy

personal del investigador “ un papel político no es el ideal para los sindicatos pues no les corresponde”, aunque el movimiento es parte integral de una sociedad democrática y su componente político, pero en un grado determinado su principal acción es la lucha gremial sin apartarse de la política, claro está.

En vista de lo anteriormente expuesto y contrario a las expectativas del gobierno nacional, el movimiento sindical venezolano se encuentra en la actualidad fortaleciendo su estructura y futuro comportamiento orientando acciones de cambio fundamentadas en la simplificación hacia una organización más moderna como los sindicatos únicos industriales “ modelos de organización sindical en el mundo”, así como el proyectar el movimiento hacia una mayor participación en la sociedad, cosa que ha venido sucediendo involuntariamente como consecuencia del enfrentamiento con el anterior gobierno de Hugo Chávez y el actual de Nicolás Maduro.

La institución sindical es una organización para la negociación y conquista de las reivindicaciones de los trabajadores, sin embargo por la experiencia de los últimos 18 años de lucha contra un gobierno que arremete y acorrala con el fin de hacer desaparecer el movimiento sindical, como consecuencia la lucha gremial se convierte en lucha política del colectivo para el colectivo, dejando los intereses individuales de lado, como fundamento para el logro de los derechos del trabajador como ciudadano. A pesar de que la libertad y autonomía sindical en Venezuela en la actualidad está sujeta al efectivo y seguro cambio político que se avecina, también es cierto que no será en vano la lucha gremial, y sus dirigentes más pronto que tarde tendrán a bien lograr la reivindicación de sus derechos a tono con la realidad social venezolana.

Conclusiones

Como resultado de la investigación efectuada, a través del análisis sobre la situación de la Libertad y Autonomía Sindical en Venezuela y su incidencia en los Factores de Equilibrio en los procesos de Negociación y Estabilidad Laboral fundamentada en la política venezolana; queda claro que a pesar de que los sindicatos no son parte del estado, estos necesitan mantener una relación abierta con el ejecutivo a fin de lograr las metas propuestas en pro de la lucha de los trabajadores. A pesar de ello, la libertad sindical ha jugado un rol democrático consciente, lleno de desconcierto y confusiones cuyos ideales están sumergidos en espacios divididos gracias al imponente y autoritaria forma de implementar las políticas sociales por parte de la presidencia de la Republica, legado dejado por el fallecido Presidente Hugo Chávez al actual Presidente Nicolás Maduro.

Los sindicatos representados por la principal central obrera del país denominada Central de Trabajadores de Venezuela (CTV), viene siendo golpeada desde el año 1998 por el fenómeno Chávez, quien por demás ordeno la creación de una central obrera paralela a fin de otorgar el toque final divisionista y así debilitar mucho más a los sindicatos. Queda entonces, entre juicio la libertad y la autonomía sindical en el país, hasta que no puedan unificar criterios de lucha, los cuales deben ser todos por los derechos de los trabajadores y no por sostener una ideología como sostén de un gobierno.

Ahora bien, uno de los principios consagrados en la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela y normado bajo ley orgánica de LOTTT, es la protección del trabajo indicando que la Estabilidad es una protección de carácter general y permanente, según la cual los trabajadores permanentes que no sean de dirección y

que tengan más de un (1) mes de servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin justa causa, la justa causa es cualquiera de las previstas en el artículo 79 de la LOTTT y artículo 38 del Reglamento de la LOT.

Este contexto garantiza la seguridad social dentro del trabajo formal, pero en verdad la realidad hoy por hoy es otra al considerar el alto índice inflacionario que está caracterizando a nuestro país. Este incremento inflacionario representa una amenaza para más de 14 millones de personas activas quienes representan la fuerza de trabajo en el País. Cada vez son menos venezolanos que cuentan con empleo. Durante los últimos 12 meses la población activa perdió a 396.697 trabajadores (INE) en comparación con el año anterior, existiendo una caída de empleo según el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el campo formal como informal de 440.456 puestos de trabajo en el año 2015.

Podemos apreciar que el trabajo ha perdido en gran manera su razón de ser y la intervención del estado en las negociaciones salariales particulares, ha alejado de premiar la productividad y el conocimiento, que generan sociedades altamente productivas y escolarizadas, aunado a la crisis económica y política que atraviesa el País, marcado por un crecimiento acelerado y un sistema de controles estatales, que han mermado el valor esencial de la existencia de una estabilidad laboral.

En consecuencia el empleo formal y esa estabilidad laboral institucionalizada en nuestra Constitución, está perdiendo valor para muchos venezolanos, lo que resulta en un análisis exhaustivo del tema de las políticas laborales y económicas regidas por el estado en pro de mejorar la incidencia en los procesos de negociación y estabilidad laboral dentro de la Libertad y autonomía sindical en Venezuela.

En cuanto a la historia que reseña al movimiento Sindical venezolano se logró conocer que los primeros movimientos de protesta que surgieron en Venezuela en los

años veinte los cuales originaron las bases para la construcción del Movimiento Sindical Venezolano. El fortalecimiento que origino la primera huelga petrolera en Venezuela permitió la aparición de una nueva clase social emergente, con la capacidad de tomar decisiones radicales en la paralización de la principal industria del país.

Es así como, logrando posteriormente la formación sindical que en muchos casos se confundía con el de los partidos políticos, constituyéndose en asociaciones y federaciones que incursionaron en la convocatoria de la huelga nacional en Venezuela conquistando ciertas garantías democráticas, el seguro social obligatorio y una ley del trabajo aprobada en el año 36 en la que se legalizo la jornada de 8 horas y los sindicatos por empresa. Es importante señalar la importancia del hecho de la unión de los sindicatos lo cual estableció una mayor voluntad de lucha con criterios de igualdad logrando estructurarse una Federación Obrera en Venezuela, dando pie a organizar el I Congreso de Trabajadores a mediados del año 36, en donde se establecen federaciones regionales.

Esta acción fue fundamental en la historia sindical venezolana ya que se fortalece la lucha de los trabajadores a lo largo y ancho del país, ya que para 1941 se agruparon los sindicatos petroleros creando la Unión Sindical Petrolera de Venezuela, quienes conjuntamente a la Unión de Trabajadores del Zulia y la Federación del Distrito Federal convocaron una Convención Sindical Nacional celebrada en el Nuevo Circo de Caracas. Desde la incursión de la lucha de trabajadores por sus derechos, nunca antes había sido hasta el momento tan fuerte dicha lucha. Sin embargo esta fortaleza fue quebrantada por la dictadura de Pérez Jiménez debido a las acciones de tortura, exilio; empujando a los dirigentes a la clandestinidad.

Estableciendo los hechos sobre la situación de la Confederación de trabajadores de Venezuela (CTV) entre 1958 al 1998, se logró establecer su fundación en el año

1946 bajo la tutela del partido Acción Democrática, cuya influencia partidista limitaba su autonomía y el margen de acciones de los sindicatos. No obstante, el papel específico de la CTV estaba dirigido hacia la cooperación y el diálogo y no al conflicto y las confrontaciones. Considerada a nivel interamericano por organizaciones como la (ORIT) y (CIOSL) como una federación sindical conservadora. Esta fue una época de oro por más de 20 años para la lucha social de los trabajadores de la mano de los acciondemocratistas.

Sin embargo, en los años 80, el delirio de grandeza de los políticos acostumbrados al fácil manejo de la burocracia estatal, produjo una ineficiencia administrativa creando el clientelismo político que conjuntamente con los bajos ingresos petroleros de la época llevó a la central de trabajadores al conflicto. Los partidos y los sindicatos mostraron para entonces su incapacidad para el control de las estructuras organizativas regionales y en todo el país, alejando a los líderes de la razón principal de su existencia: el derecho del trabajador.

En este sentido; para 1984 fracasa el pacto tripartito por falta de recursos lo cual se sostuvo hasta 1989 cuando en una explosión social surge el “Caracazo”. Con una estrategia basada en el manejo del mercado el presidente Carlos Andrés Pérez, introduce un plan de reforma que ofrecía una limitada autonomía a la CTV, mientras que el parlamento aprobaba tal plan, los sindicatos se preparaban para enfrentar una crisis social que no daba espacio a ningún acuerdo.

Por otra parte, se visualiza la evolución de la libertad y autonomía sindical en Venezuela que nace en las entrañas mismas del acontecer social ganado por el pueblo en las calles haciendo frente a la represión en los campos y ciudades del subdesarrollo. Está claro que ayer como hoy, la libertad sindical se gana en las calles, en las fábricas, en forma organizada. Aun así es evidente que siempre habrá una

vinculación muy íntima entre los movimientos sindicales y los partidos políticos pues uno no puede avanzar sin el otro.

Pero no hay que olvidar que ambos están subordinados a los intereses de la clase obrera ahora llamada clase trabajadora, en lo cual está implícito una distorsión conceptual, ya que generaliza la condición del trabajo hacia todas las personas que son fuentes de producción pero no obtienen salario fijo. No hay otra forma de verlo, la libertad sindical es un derecho humano fundamental y reconocido internacionalmente, a pesar de la competencia eterna de los partidos políticos de dominar las organizaciones sindicales.

Finalmente, para concluir la investigación con la situación de la Libertad de la Autonomía Sindical en Venezuela y su incidencia en los Factores de Equilibrio en los Procesos de Negociación y Estabilidad Laboral en el actual escenario político, donde al final de la década de los noventa surgieron una serie de acontecimientos que limitaron de una forma directa esa de la que gozaba el Movimiento Sindical Venezolano, en ese sentido, el panorama de lucha sindical está sometido al divisionismo por la fuerza política dominante con un socialismo disfrazado de beneficios al trabajador que aún no llega a la mesa de discusión entre la Central obrera y el ejecutivo. Las empresas básicas más importantes ahora estatizadas están al borde del colapso, porque hoy más que en ningún otro momento de la historia de la Libertad y autonomía sindical en Venezuela se ha irrespetado la lucha por la estabilidad social del trabajador.

Desde el punto de vista del investigador, es difícil cambiar las ideologías establecidas por gobiernos con tendencias socialistas, conociendo que la democracia ha ido en aumento dada las libertades y autonomías que ella ofrece. Sin embargo, es motivo de análisis el poder investigar en nuestras sociedades contemporáneas los beneficios que traen ciertos regímenes de tales tendencias socialistas con el propósito

de ir mejorando progresivamente nuestra condición de libertad y autonomía sindical. Logrando en el Derecho comparado un instrumento de eficacia global para el colectivo en general que permita con el estudio a realizar exigirles a los gobiernos de turno ver al Derecho del Trabajo como un Derecho Humano Fundamental.

Recomendaciones

En este tema de importancia para nuestra sociedad, relacionado al objetivo general, donde la Libertad sindical, aunada a su Autonomía de la cual goza en el texto base de nuestra Constitución Bolivariana de la República de Venezuela, debemos aportar soluciones desde todos los ámbitos legales que nos permita la legislación, para reivindicar la conquista lograda hace décadas en cuanto a los derechos sociales laborales obtenidos con el sacrificio de la clase trabajadora.

Venezuela es un País donde convergen diferentes ideologías políticas y una diversidad de partidos, sin embargo todos tienen un fin común, como es el de la formación de una sociedad productiva y progresista en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

En Venezuela, sin duda, hay que permitir al sector productivo privado recuperar su sitio como generador de empleos y progreso para la gran mayoría de los que vivimos en nuestro país, lo cual requiere, por parte del Estado, garantías que generen estímulo y confianza en la inversión y el retorno de ella.

Es necesario la aplicación de reglas claras, fomentando la confianza y un clima de paz, equidad, garantía de propiedad, planes del Estado para levantar sectores deprimidos tanto en manufactura como en pequeña y mediana industria, tan necesario para la reactivación de la economía e industria nacional como para la incorporación de jóvenes profesionales egresados de nuestras universidades y escuelas técnicas.

Venezuela tiene actualmente un gran potencial de recurso humano. Hoy en día se cuenta con un alto porcentaje de población en edad y capacidad de incorporarse al proceso productivo del país, sin embargo, una parte importante de esta población no cuenta con empleos formales: casi el 44% de la población económicamente activa se encuentra ocupada en el área informal, condición que evidencia que este grueso poblacional no tiene acceso a beneficios laborales, es decir, no disfruta de ningún tipo de seguridad social, ni estabilidad laboral, ni económica.

La creación de fuentes de empleos productivos y de calidad, tiene que ser abordada seriamente por el Gobierno Nacional, pues los modelos económicos de asociación productiva que ha impuesto no han funcionado. No conforme con el evidente fracaso de estas propuestas, el Gobierno aspira atar la actividad productiva de las comunidades y regiones del país a sus propias aspiraciones centralistas y de control político, politizando la actividad productiva y atentando contra la iniciativa privada, cuestión que en la praxis es solo la apropiación del Estado de todas las actividades productivas del país. Aunado al autoritarismo que ha ejercido en las asociaciones sindicales, restringiéndoles esa lograda libertad y autonomía sindical la cual ya se había ganado a través de los años.

Es una excelente oportunidad, para el gobierno actual, dada la experiencia de diez y siete años en el poder y redirigirse hacia metas progresistas y nacionalistas, donde el Estado pueda impulsar los recursos humanos, naturales, económicos e industriales, que tenemos en demasía, para el despegue del desarrollo económico endógeno.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Albuquerque, Rafael (2003) **Libertad y Autonomía Sindicales**. www.bibliojuridica.com.
- Ander-Egg, Ezequiel. **Diccionario del Trabajo Social**. El Cid Editor de Venezuela C.A., Caracas, 1982. Disponible en: <http://sociologialdia.lacoctelera.net/post/2011/01/07/los-sindicatos-la-republica-bolivariana-Venezuela>
- Arias, Fidia. (1999). **El proyecto de investigación. Guía para su elaboración**. (3^o Edición) O r i a l E d i c i o n e s Caracas. Venezuela
- Balestrini, Mirian (2002). **Como se elabora un proyecto de investigación**. BL Consultores Asociados. Caracas Venezuela.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (24 Mar 2000) (Transcripción en línea). Disponible en: www.tsj.gov.ve/legislación/htm
- CONVENIO SIMÓN RODRÍGUEZ. Disponible en: http://www.comunidadandina.org/sai/estructura_21.html
- Declaración de Quito – **Acerca de la exigibilidad y realización de los derechos económicos, sociales y culturales (DESC) en América Latina y el Caribe -, Plataforma sudamericana de derechos humanos, democracia y desarrollo**. Quito, Julio 1998. Párrafo 21. Disponible en: www.google.com
- Derechos humanos Manual para la defensa de la libertad sindical. José Marcos Sánchez Disponible en: <http://www.cinterfor.org.uy/public/>
- Díaz, Rolando. (2009). **NUEVA SOCIEDAD. Sindicatos y nuevo escenario político** en Venezuela. Disponible en: www.globalcult.org.ve/pub/Rocky/Libro2/Canizalez.pdf. Disponible en: <http://www.lottt.gob.ve>
- Ermida, Oscar. y Villavicencio, Alfredo. (1991) **Sindicatos en Libertad Sindical (ADEC-ATC)**. Lima
- Durán, Federico (1985). **El Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional**, (IELSS), Madrid, 1985, pág. 21 *Historia del Movimiento Obrero II*. Disponible en: es.wikipedia.org/wiki/

Hurtado, Jacqueline (2000). **Metodología de la Investigación Holística**. Fundación Sypal. •º Edición. 2000. Venezuela

Iturraspe, Francisco. **El movimiento sindical venezolano en la época de la mundialización: la transición del “punto fijismo” al “bolivarianismo”**. Disponible en: bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/garza3/iturraspe.pdf

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. (07 Mayo 2012). GACETA N° 6.076 EXTRAORDINARIO DEL 07 DE MAYO 2012

Libertad Sindical en Venezuela. Einstein Alejandro Morales Galito. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos51/libertad-sindical/libertad-sindical.shtml>

Los sindicatos en la República Bolivariana de Venezuela... análisis estructural funcionalista. Tesis. SOC. Ricardo Pérez Disponible en: www.google.com

Los Sindicatos en Venezuela: de la negociación a la confrontación. ROLANDO DÍAZ IDEGES20 09. Disponible en: [http://es.scribd.com/doc/28264508/ Los Sindicatos en Venezuela De la negociación a la confrontación](http://es.scribd.com/doc/28264508/Los-Sindicatos-en-Venezuela-De-la-negociación-a-la-confrontación)

Los sindicatos y la situación político-estructural. Disponible en: historiacritica.uniandes.edu.co/view.php/11/index.php?id=11 Schütt., Kurt-Peter. La situación de los sindicatos en Venezuela. Disponible en: www.library.fes.de/pdf-files/iez/05242.pdf

Lucena, Hector (2004). **Las Relaciones Laborales en America Latina en el Marco de XIV Congreso Mundial de la Asociacion Internacional de Relaciones de Trabajo**. Venezuela

Mujica, Javier. **El Convenio 87º de la OIT -50 Años no son nada- en el volumen colectivo Libertad Sindical -50 Años del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo-**, (CEDAL), Lima. 1999, pág. 69

Nikken, Pedro (1994). **EL Concepto de los Derechos Humanos, en el volumen colectivo Estudios Básicos de Derechos Humanos – Tomo I, Edit.(IIDH)**, San José de Costa Rica.

OIT. Normas y fundamentos. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/standard/index.htm>

Perelló, Nancy (2005). **Libertad Sindical: Negociación Colectiva y Dialogo Social**. Gaceta Laboral (Online) Vol. 11, N.3, Pág. 358-377.

Quintero, Rodolfo (1970). **Clase obrera y revolución**. Vilorio y Cruz Editores. Caracas

Carballo, Cesar (1999). **Reflexiones y propuestas en torno a la nueva Constitución (Normativa Laboral y de la Seguridad Social)**. Fondo Editorial José Agustín Catalá, Caracas

Rodríguez , Hugo (1989). **Los derechos humanos en la dimensión de los derechos humanos (CEAL)**, Lima

Sampieri Hernández, Roberto, Collado Fernández, Carlos y Lucio Baptista, Pilar (2003). **Metodología de la investigación**. Mc Graw Hill Interamericana México DF

Sierra Bravo, Restituto. (1995). **Técnicas de investigación Social Teoría y ejercicios**. Décima edición, Editorial Paraninfo . Madrid.

Sindicatos en Venezuela. Disponible en: <http://html.rincondelvago.com/sindicatos-en-venezuela.html>

Suarez Rodríguez, Gerardo Ernesto (2009) El dialogo social como recurso de la libertad sindical en el Ordenamiento Jurídico Laboral Venezolano.

Villasmil, Humberto (2003) **Fundamentos de Derecho Sindical Venezolano**. Venezuela. Editorial Texto CA

Villasmil, Humberto (2006) **Estudios de Derecho del Trabajo**. Venezuela. Editorial Texto CA

Wettel, Eustacio (2010) **El Fuero Sindical en Venezuela**. Universidad de Carabobo. Trabajo de Grado Magister. Valencia