

RETOS Y PERSPECTIVAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL CONTEXTO DE LA GLOBALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN VENEZUELA

(Challenges and prospects of trade unions in the context of globalization of relations in Venezuela)

Noroño, José

Abogado en libre ejercicio, Venezuela

josenoron@gmail.com

Recibido: 11/09/2013 **Aceptado:** 22/10/2013

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito: analizar el papel que desempeñan las organizaciones sindicales en el contexto de la globalización. Este estudio se fundamenta la selección de prestigiosas revistas científicas, artículos arbitrados y renombrados criterios doctrinarios nacionales y extranjeros, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012), la Constitución y también lo referido sobre este tema por la O.I.T. Desde el punto de vista metodológico, la investigación es de tipo documental, descriptiva; con un diseño bibliográfico. La población objeto de esta investigación son las organizaciones sindicales del estado Zulia, las cuales están en un proceso de transformación y auge. En el presente estudio se utilizó la técnica bibliográfica, asimismo se realizó un análisis de contenido y un análisis crítico. Según los resultados obtenidos se puede concluir, a juicio del investigador, que en Venezuela no existen programas de capacitación sindical y programas de formación sindical que coadyuven a elevar el nivel de conciencia, formación y capacitación de los miembros de las organizaciones sindicales y que casi ninguna federación o confederación lleva un programa relacionado a solucionar este desafío heredado desde los inicios del movimiento sindical venezolano.

Palabras clave: Organizaciones sindicales, Globalización, Relaciones laborales.

ABSTRACT

This research was aimed to: Analyze the Roles of Trade Unions in the Context of Globalization. This study is based the selection of prestigious scientific journals, refereed articles and renowned domestic and foreign doctrinal criteria, Labor Law, Workers and Workers (2012), the Constitution and so concerned about this issue for the ILO From the methodological point of view the research is documentary and descriptive, with a design of literature. The target population of this research are the unions of Zulia state, who are in a process of transformation and rise. In the present study we used the technique literature, likewise, we conducted a content analysis and critical analysis. The results show that It can be concluded, according to the researcher, in Venezuela there are no training programs union and union training programs that help to raise the level of awareness, education and training of members of trade unions and almost no federation

or confederation has a program related to solving this challenge inherited from the beginnings of the Venezuelan labor movement.

Keywords: Trade Unions, Globalization, Labor Relations.

INTRODUCCIÓN

En los países cuyas legislaciones laborales ejercen el control de las relaciones entre los trabajadores y empleadores, y que en ellas hay grandes avances en cuanto a la protección y la seguridad social, las empresas buscan flexibilizar las normas internas provocando una dicotomía, por cuanto someten a los trabajadores a técnicas que permitan aumentar la productividad, con mayor cantidad de horas de trabajo a un menor costo salarial y es allí en donde toman un papel preponderante las organizaciones sindicales, como garantes del respeto de las condiciones establecidas para lograr el beneficio de los agremiados.

A este respecto, Añez y Bonomie (2007) consideran que a partir del supuesto de que la regulación de las relaciones laborales está estrechamente vinculada al modelo económico, se plantea que dicho modelo restringe, controla y debilita a la organización sindical, y por supuesto, la conflictividad en el mundo del trabajo.

Eso implica una determinada concepción sobre el papel que deben cumplir los sindicatos ante las exigencias del mercado de regular la fuerza laboral. Los actores económicos han impulsado una nueva visión sobre la acción de los sindicatos en la defensa de los trabajadores.

Es importante destacar que esta nueva forma de hacer sindicalismo permite que la dirigencia empresarial empiece a tomar parte en las decisiones que deben tomar los sindicatos, toda vez que amoldan a su modo de ver el derecho y a los trabajadores, considerándola como una parte más de la empresa, en otras palabras, tratan de desvirtuar el papel de estas organizaciones y su función como defensores de los trabajadores, de representarlos, de ejercer acciones en defensa del interés colectivo y particular.

En consecuencia, lo que se pretende es tratar de amoldar el sindicato a las premisas de protección del capital antes que el derecho colectivo de los trabajadores y mucho menos a que las organizaciones intenten revelarse a la explotación o a los mecanismos implementados para conseguir mayores índices de rentabilidad.

Con esto, el capital ve al organismo de representación colectiva como un brazo de ayuda para perseguir sus fines netamente económicos y buscará que este pierda su condición de máximo protector de los trabajadores y permita la relajación de normas y hasta la pérdida de beneficios o el no incremento de los mismos, para respaldar las políticas propias de los empresarios.

Con todo y eso, Venezuela no escapa de las situaciones en que el capital (empresarios) se impone ante los modelos laborales existentes, buscando la

supervivencia y mantenimiento continuo de la rentabilidad exigida para el buen funcionamiento de sus negocios, y en esta búsqueda podrían resultar lesionados los derechos de los trabajadores como mecanismo de lograr ganancias.

De allí, la necesidad de tener organizaciones sindicales conscientes de la problemática actual y de las posibles complicaciones que el proceso globalizador pudiera acarrearle a su rol protagónico como protectores y garantes de los derechos de los trabajadores.

Es por ello que resulta necesario impulsar la creación de organizaciones sindicales fuertes y fortalecer las existentes para proteger a los trabajadores en la ardua tarea que significa vigilar las relaciones laborales y al mismo tiempo que estas sean capaces de repeler los intentos de abuso y de los mecanismos de explotación y dominación empresarial; es allí donde los organismos de representación colectiva toman un papel preponderante en la defensa de los intereses individuales y colectivos de sus agremiados, ya que dichos intereses pueden verse afectados con los aires de flexibilidad y elasticidad propuesta por los empleadores con el propósito de lograr sus aspiraciones económicas.

ANTECEDENTES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN VENEZUELA

Alfonzo (2004) indica que la historia del sindicalismo venezolano comienza con vigor en el año 1936, junto con la promulgación de la ley del trabajo sancionada ese mismo año. Antes, el derecho de asociación en sindicatos, aunque reconocido por la ley del trabajador de 1928, prácticamente no fue ejercido.

Influían en ello las condiciones de una sociedad prevalentemente agrícola, en donde apenas el vago progreso industrial sirve, en modo general, de estimulante al proceso de desarrollo sindical. La ausencia de normas en la referida ley dejaba atadas a las organizaciones obreras a las normas del derecho común sobre asociaciones civiles.

En opinión de Urquijo (1997), Alfonzo (2004), Villasmil (2006), Alegría (2007) y el sindicalismo venezolano está marcado por varias fases de las cuales se desarrollaron e investigaron en cuatro etapas: a) los inicios del movimiento obrero, b) los años de persecución y clandestinidad, c) la etapa de desarrollo y expansión y d) la etapa de auge y poderío. Aunque cada autor los llama por nombres distintos, los símiles son la norma común.

LOS INICIOS DEL MOVIMIENTO OBRERO (1936-1947)

Urquijo (2000) y Villasmil (2006) expresan que el movimiento obrero venezolano contemporáneo se inicia con la muerte del General Juan Vicente Gómez y está marcada por una larga y enconada lucha por la estructuración y el control del mismo en dos etapas 1) entre los comunistas y 2) los socialdemócratas.

En sus inicios se desarrolla con el dominio de los comunistas durante los Gobiernos de Eleazar López Contreras e Isaías Medina Angarita desde 1936 a 1944 y la segunda dio paso a la hegemonía de Acción Democrática durante los años de la Junta Cívico-Militar presidida por Rómulo Betancourt y el Gobierno de Rómulo Gallegos desde 1945 a 1947.

Cabe destacar que en esta etapa del sindicalismo venezolano predominó el regreso de exiliados al país, quienes le inyectaron una dosis fuerte de vigor revolucionario y existe una especie de fiebre organizativa, debido a que se estaba experimentando una coyuntura histórica con el fin de una larga dictadura; pronto proliferaron toda clase de sindicatos y se comienza a plantear la negociación colectiva de algunas organizaciones sindicales nacionales.

Dentro de este contexto, Carballo (2012) indica que en 1936 no solo se puso en marcha la transformación del Estado, sino que también se promulgó la Carta Magna de 1936, que incluía normas tutelares de rango constitucional en el extenso artículo 32 numeral 8, donde se consagraron por primera vez la libertad de trabajo, el principio de tutela de los trabajadores a través de la injerencia del Estado en la fijación de sus condiciones de empleo, restringiendo así la eficacia de la autonomía de la voluntad de las partes en la esfera del contrato de trabajo.

Por otra parte, en opinión de Carballo (2012), esta misma Norma Magna creó el Consejo de Economía Nacional, como instancia de diálogo y concertación social, además, se desarrolló a través de la ley, de los siguientes institutos y políticas de tutela de trabajadores, como lo son el reposo semanal, dándole preferencia al día domingo para ello, las vacaciones anuales remuneradas, la capacitación de los obreros, la protección especial del trabajo agrícola y se instauró el régimen de participación de los trabajadores en los beneficios o utilidades de las empresas; sin embargo, el amplio desarrollo normativo no incorporó referencia alguna a los derechos de los trabajadores vinculados a sindicalización, negociación colectiva y el ejercicio de la huelga.

Sin embargo, esto puede explicarse, a juicio del autor, por la cercanía de las primeras organizaciones sindicales a la ideología de izquierda, dominante en el seno de las primeras organizaciones de representación colectiva, hasta el punto en que prohibía de forma expresa la categoría de delito de traición a la patria, el propagar o participar de ideologías comunistas o socialistas, razón por la cual resulta simple la ecuación lógica del porqué existe la absoluta omisión en dicho texto constitucional, de toda referencia al derecho sindical.

Según Urquijo (2000), 1936 fue un año duro para los trabajadores venezolanos, pues con la esperanza puesta en las nuevas libertades, se desencadena la primera huelga petrolera ante la sordera patronal que dura intermitentemente por varios meses hasta enero de 1937, donde los trabajadores y los sindicatos le hacen frente a las compañías extranjeras, que logran, no obstante, la intervención del gobierno de Eleazar López Contreras quien decretó el cese de la huelga, estableciendo un aumento de un bolívar diario, es a partir de ese momento en que la política de gobierno cambia en asuntos laborales gradualmente, suscitándose dudas sobre su verdadera apertura.

ETAPA DE PERSECUCIÓN Y CLANDESTINIDAD (1948-1958)

En opinión de Urquijo (2000) el 24 de noviembre de 1948, mediante un golpe de Estado contra el presidente Rómulo Gallegos, ocupa el poder una Junta de Gobierno presidida por el General Delgado Chalbaud y con eso la etapa de persecución y

clandestinidad del movimiento obrero, durante el cual no se celebraron congresos ni se llevan a cabo ningún tipo de actividades sindicales; al año siguiente, dicha junta, mediante el Decreto N° 56 disolvió la CTV.

Según Urquijo (2000), el asesinato del General Chalbaud hizo contener la respiración de los líderes sindicales; sin embargo, su sucesor, el general Marcos Pérez Jiménez, se muestra de inmediato como el continuador de la misma política, lo que trajo como consecuencia que muchos dirigentes sindicales se refugiaron en la clandestinidad, fueran encarcelados o enviados al exilio, donde continuaron defendiendo sus derechos a una auténtica libertad sindical a través del apoyo mundial del movimiento obrero.

Por su parte, Villasmil (2006) refiere que en 1950 estalló una huelga petrolera y el Gobierno disolvió 43 organizaciones sindicales, observando el régimen, que debía iniciar una actividad sindical oficialista y así lo hizo, fundando el Movimiento Sindical Independiente de los Trabajadores (MOSIT).

No obstante, esto solo logró el veto de la OIT de aquellos representantes y que Venezuela fuera expulsada como miembro de dicha organización, hasta su regreso en el año 1958, aunque se dio al mismo tiempo el nacimiento de otros modelos sindicales como el cristiano, la arremetida también trajo consecuencias para los partidos políticos, pues también se anunció la disolución del partido comunista de Venezuela en ese mismo año.

ETAPA DE DESARROLLO Y EXPANSIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL (1958-1973)

Esta primera fase de desarrollo del movimiento sindical se caracteriza por su unidad, expresada en la creación de comités nacionales de cooperación sindical, con el fin de superar la dispersión y desarticulación generada por la represión de los regímenes militares vividos por el movimiento obrero, además se perseguía la conformación de sindicatos por rama industrial y evitar el paralelismo sindical, en especial dentro de la industria petrolera.

A su modo de ver, había que impulsar el pluralismo y la autonomía sindical, además de su sentido clasista y mayor participación en la toma de decisiones que afecten a los trabajadores y el acceso a la educación, la cultura y la elevación de la calidad de vida de los trabajadores, sin embargo, muchas de estas aspiraciones no se dieron y el movimiento sindical se fracturó nuevamente.

Para superar esta equiparidad se recurrió al único camino legítimo, como lo fue la convocatoria del Consejo Central de la CTV, que dio como resultado la reactivación de esta central obrera nacional, la cual propuso la reforma agraria, formación profesional, la recreación y cultura de los trabajadores, la seguridad social y la salud, entre otras.

Sin embargo, la partidización del movimiento sindical se manifiesta entre 1963 y 1964 y nacen otras centrales de trabajadores, en el que las distintas fuerzas políticas buscaban un balance favorable de poder y esto no se detuvo, pues en 1971, se fraccionó gravemente la cohesión obtenida y con ello se da el nacimiento de centrales obreras y de

nuevos partidos políticos, denunciando en ambas fracciones un grave sectarismo, ruptura de la unidad sindical y la penetración del punto de vista patronal a las directivas sindicales.

ETAPA DE AUGE Y MÁXIMO PODERÍO DEL MOVIMIENTO OBRERO (1974-1987)

Para Carballo (2012), luego de las elecciones de 1973 donde es elegido presidente de la República Carlos Andrés Pérez, el cual asumiría su mandato en 1974, inicia como fue denominada la etapa de la Gran Venezuela, principalmente por el incremento en el precio de los hidrocarburos bajo el influjo de la OPEP.

Adicionalmente, en ese mismo año y como lo más destacado se cuenta la constitución de sindicatos únicos nacionales por rama económica para evitar la atomización del movimiento sindical venezolano y reforzar la unidad, los recursos financieros de las organizaciones y la protección contra los vicios de los organismos administrativos del trabajo.

En estos años, a juicio del autor, el movimiento sindical se esfuerza de forma especial por proyectar una imagen de pluralismo ideológico y con el apoyo del Gobierno consigue una legislación vía-decretos muy favorable para el sector trabajo, logrando reducir de forma exponencial los conflictos de forma sensible en todo el país.

Sin embargo, eso duró hasta 1980 con la llegada a la presidencia de Luis Herrera Campins, quien de inmediato anunció una política de liberación de la economía y aplicó agresivas políticas económicas, logrando opacar la actividad autónoma de la CTV que se alía por primera vez a otras centrales en la lucha para combatir y rechazar de forma concertada y conjunta tales prácticas económicas.

En opinión de Villasmil (2006) y con base en el Convenio 158 de 1982, se introdujeron formulas semiflexibles a la legislación venezolana, creando la desalarización o la bonificación de los salarios, entre los que se cuentan el bono subsidio de alimentación y de transporte.

Con eso, se dejó sentada la política salarial de abaratamiento del costo laboral y por ende el inicio de la precarización laboral y del empleo, ocasionando el ingreso de la legislación laboral venezolana a los vientos frenéticos flexibilizadores que soplaron en Venezuela.

Esta situación, acota Díaz (2009), de sometimiento a las decisiones gubernamentales, creó el espacio para que los actores sociales participaran activamente en su modificación o reestructuración mediante el declive del movimiento político vigente hasta ese entonces en el país.

Es de hacer notar que durante esta etapa, el movimiento sindical se enfatizó en la defensa y consolidación del régimen democrático y rehuyó a cualquier antagonismo de importancia con el sistema imperante, como lo era el todavía actual "pacto de punto fijo", que significó el acuerdo atípico de las elites. De allí, radica, a juicio del autor, la característica fundamental del sindicalismo venezolano, de ser negociador y no de

confrontación, adoptando posiciones distantes al reclamo radical y de contención.

También es justo reconocer, insiste Díaz (2009), que el sindicalismo en ese periodo consiguió ciertos logros importantes para los trabajadores, como lo es la creación e institucionalización de la formación profesional de los trabajadores mediante la creación del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), la ley de representación laboral en las empresas del Estado, la reforma de la ley del seguro social, la ley contra despidos injustificados y la extensión de la convención colectiva en el sector público, y todo gracias a la gestión negociadora en su afán por ajustar sus objetivos a las circunstancias cambiantes, haciendo a un lado cuestiones esenciales de naturaleza ideológica y clasista.

No obstante, comenta el autor, no se alcanzaron incondicionalmente, pues, en contraprestación los sindicatos aceptaron tácitamente no solo abstenerse de presentar alternativas al proceso de reconversión productiva, impulsado principalmente por empresarios y gobiernos de turno, sino también colaborar activamente cuando la introducción de innovaciones requirió de una reorganización en gran escala de los procesos de trabajo, logrando así, frenar la actividad perturbadora y espontánea de la clase obrera, manteniendo una disciplina y una “paz laboral” donde los sindicatos actuaron objetivamente como garantes de las prerrogativas empresariales.

Asimismo, durante este periodo, el movimiento sindical logra articular relaciones neocorporativas con el Estado y con el sector empresarial, lo que le permitió la fijación de políticas de calidad de agente privilegiado, especialmente con lo que respecta a los líderes de más alto nivel del movimiento sindical venezolano, operando ahora como “correas de transmisión”, entre las orientaciones empresariales y la masa de trabajadores, viabilizando y legitimando la implementación de las mismas. Tanto fue así, que el sindicalismo venezolano llegó a tener su propio Banco de los Trabajadores de Venezuela (BTV), consagrándose el poder político y económico como el signo característico en esta época.

Sin embargo, esto no duró mucho, ya en 1983 el cuadro antes descrito comenzó cambiar, debido a que el movimiento sindical se vio atrapado en una situación de crisis progresiva, hasta el punto en que el Gobierno intervino el Banco de los Trabajadores y decretó su quiebra, anunciando el fin del poder económico del sindicalismo venezolano, el estancamiento de la producción, la aceleración de la inflación, la caída abrupta de los precios del petróleo, la crisis ocasionada por la deuda externa y la fiscal interna, lo que impulsó una erosión de las bases del movimiento sindical, pues inmediatamente provino la disminución de puestos de trabajo y una creciente informalización del empleo, factores que disminuyeron la tasa de sindicalización.

Cabe destacar que todo ese cuadro negativo para el sindicalismo venezolano se agudizó por la implementación de políticas económicas por organismos multilaterales de crédito en el año 1989, quedando demostrada la incapacidad del movimiento obrero a hacer frente a los problemas que emanaban de la inflación y las dificultades presupuestarias, lamentable es que los sindicatos se enfrentaron al hecho cierto de que su gestión estaba perdiendo rápidamente relevancia y hasta utilidad frente a lo vivido.

SITUACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EL FENÓMENO CHÁVEZ

A partir del triunfo electoral de Hugo Chávez en 1998, declara Díaz (2009) y Urquijo (1997) los sindicatos de Venezuela empiezan una etapa de desconcierto y confusión mayormente por la falta de visión política y coherencia debido a las nuevas y complejas realidades del país: el fenómeno “Chávez”, el cual golpea el movimiento sindical en la tradicional brújula política y deja sin piso al accionar tradicional de los sindicatos, que estaban acostumbrados a relaciones amigas y se estrella con una nueva clase política de tendencia militarista que no dialoga sino que impone. Así nace el desconcierto que se agrava con la pérdida del poder político de los partidos tradicionales, los cuales fueron reducidos a su mínima expresión.

En el año 2002 estalla un paro cívico nacional, aupado y alentado por FEDECAMARAS, la CTV y partidos políticos adversos al Gobierno. Este fue un paro netamente político, pues, tenía como objetivo principal alejar a Chávez del poder. No tuvo contenido gremial ni reivindicativo y además se estaba dando una alianza de difícil comprensión entre organizaciones sindicales de trabajadores y la representación corporativa de los empresarios. Dicho paro, se centró básicamente en la industria petrolera, llegando a paralizarla por un mes; no obstante, el paro no cumplió sus objetivos.

En este sentido, lejos de negociar, acotan los autores, Chávez propinó una derrota catastrófica para la CTV, que causó un irreparable daño a la estructura sindical de oposición, fue catalogado como un genocidio laboral sin precedentes en la historia de América latina, pues fueron despedidos más de 20.000 trabajadores de la industria petrolera; el sindicalismo asumió un indebido rol político en ese proceso.

A criterio de Díaz (2009) la dispersión y fragmentación de las organizaciones sindicales se da a todo nivel y es uno de los primeros daños causados por la mala práctica sindical heredada, pues desde 2002 a 2008 existen alrededor de 6.124 organizaciones sindicales, de las cuales 3.150 son nuevas, cuando en el 2001 solo existían 2.974.

Estas cifras indican que existió una política alentada desde el gobierno en extremar la polarización de las organizaciones existentes, en las de primer grado (sindicatos), en las de segundo grado (federaciones) y en las de tercer grado (confederaciones); según el autor, el panorama sindical es muy desalentador.

Por su parte, Ferrero (2002) expresa que la hegemonía del chavismo debilitó ampliamente a la CTV, hasta el punto de minimizarla, casi extinguiéndola, en su intento por controlar y silenciar el sindicalismo venezolano; además, la legislación del país en el sentido laboral, está plagada de la intervención del Estado y en su excesivo control sobre las relaciones laborales. La autora refiere que el sindicalismo venezolano no actúa como contrapeso y es por eso que se observa al Estado sin límites.

DEFINICIÓN DE SINDICATO

Para Villasmil (2003), el sindicato es una unión o asociación de trabajadores o

empleadores, con el objeto de regular, mejorar y defender sus condiciones de trabajo, razón por la cual se trata de una verdadera persona jurídica de derecho del trabajo que con la sola inscripción en el registro de organizaciones sindicales que lleva generalmente la administración del trabajo es capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Al respecto, Alegría (2007) plantea que el sindicato es el instrumento creado por los trabajadores y protegido por la ley para asumir la defensa de sus intereses, tanto los específicos y derivados de la relación de trabajo, así como aquellos de naturaleza general propios de su condición humana, constituyendo una estructura organizada, reglamentada y con dinámica interna que le permite con propiedad que se hable de su creación, de su naturaleza jurídica, de su condición de sujeto capaz de asumir derechos, deberes y obligaciones, a través del ejercicio de la autonomía colectiva, cuya constitución se somete al principio de legalidad sindical, y forma parte del contenido de la libertad sindical.

CARÁCTER PERMANENTE

Machicado (2010) explica que el carácter permanente radica en una particularidad singular de este tipo de organizaciones, pues no pueden ser creadas con la finalidad de ser temporales, debido a que revisten en su propósito la defensa de los intereses profesionales en el campo laboral y estos no cubren carácter temporal o transitorio sino permanente. Además, los miembros de esta pueden ser cambiados, reestructurados y expulsados y de ninguna manera perder su propósito como organismo defensor de derechos.

En este sentido, debido al carácter defensor de las organizaciones sindicales y que su lucha está basada en la protección de un hecho social, humano y necesario, la conformación permanente le brinda seguridad a todos sus integrantes, a diferencia de las sociedades mercantiles, donde la muerte de uno de los socios pone fin a la sociedad y el comienzo de una serie de actividades que procuran su extinción.

En los sindicatos no ocurre eso, por la naturaleza de su carácter es protegido por leyes tanto nacionales como internacionales la muerte de alguno de sus miembros o afiliados, a lo sumo predispone la elección de otro miembro que lo suplante en la ardua lucha que significa velar, buscar y proteger al trabajador.

En dicha protección y en total consonancia, Machicado (2010) señala que desde la OIT se han producido acuerdos internacionales para evitar que en la sede administrativa, que es donde nacen las organizaciones sindicales, se les pueda perjudicar; es por ello que dichos convenios internacionales obligan a los países pactantes a modificar sus ordenamientos jurídicos, a fin de que ninguna organización sindical pueda ser disuelta en esta misma vía, sino que se realice con el proceso judicial donde las partes tengan mayor protección legal y sea este el medio idóneo para su disolución.

Cabe destacar, que en la legislación venezolana el carácter permanente está garantizado primariamente en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Asamblea Nacional Constituyente, 1999), donde se establece que con

base en su carácter permanente y protector, no podrán ser sujetas a intervención, suspensión, o disolución administrativa, y se establece la garantía de protección contra discriminación o injerencia en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012), dicho carácter está establecido en el artículo 365 donde se acentúa la referida cualidad, importantísima para la defensa de los derechos de los trabajadores.

OBJETO

Para Iyanga (2011), el objeto de las organizaciones sindicales por norma amplia y general se sitúa en la promoción, desarrollo y defensa de los intereses de los miembros del sector o de la actividad que realizan, frente a los intereses de otros sectores o frente al poder político.

Para la consecución de tales objetivos suelen utilizar una doble fuerza de presión, la laboral, para misiones reivindicativas, defensivas o de fijación de condiciones laborales; y política, con el fin de influir en los planteamientos políticos, económicos y sociales del Estado y en la configuración del poder, a través de los partidos políticos afines.

Por otra parte, Villasmil (2003) indica que el objeto de los sindicatos no es otro que el ejercicio de la autonomía colectiva para gestionar los propios intereses de los trabajadores, organizándolos y representándolos de modo que en la defensa de dichos intereses, el sindicato está obligado a acceder a ámbitos de actuación relacionados con la sociedad en general.

En cuanto a la definición establecida en el artículo 365 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012), las organizaciones sindicales tendrán por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, el conjunto del pueblo, de la independencia, y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Samblea Nacional Constituyente, 1999), así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados.

Al mismo tiempo, la ley establece los mecanismos de protección para garantizarlos, al decir que las organizaciones sindicales no estarán sometidas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento más que los establecidos en esa ley y en los propios estatutos de las organizaciones sindicales para su funcionamiento, a objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones y garantizar los derechos de sus afiliados.

Por otro lado, se niega en el artículo 366 de la LOTT (Presidencia de la República, 2012) la constitución de un sindicato que agrupe y represente conjuntamente los intereses de los trabajadores y patronos, en violación al principio de pureza que debe prevalecer en estas organizaciones.

ATRIBUCIONES Y FINALIDADES

A juicio de Villasmil (2003) el hecho de que la ley indique a los sindicatos cuáles van a ser sus atribuciones, cuál va a hacer el contenido de su acta constitutiva y el de sus

estatutos, así como también agregar disposiciones sobre la nómina de miembros fundadores y establecer el número de trabajadores necesarios para constituir una organización sindical es injerencista y lo cataloga de “modelo dirigista de libertad sindical”.

En la Ley Orgánica del Trabajo (Congreso de la República, 1997) este artículo era el 408, a partir de la entrada en vigencia de la Ley orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012), dicho modelo persiste y adicional a lo establecido, se le agregaron otras atribuciones y finalidades.

No obstante, a juicio de Alegría (2007) estas atribuciones y finalidades están ensombrecidas por la cruda realidad del movimiento sindical actual, pues opina que la clase sindical está muy lejos de cumplir a cabalidad con esas funciones protectoras, de representación, de defensa de velar por el cumplimiento de las normas destinadas a proteger el hecho social trabajo y son contadas las organizaciones que medianamente desarrollan algunas de estas funciones, lo que denota el gran estado de abandono en el que se encuentran.

ATRIBUCIONES Y FINALIDADES DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (LOTTT, 2012)

El artículo 367 de la LOTTT (Presidencia de la República, 2012) expresa:

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

1. Garantizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de sus afiliados y afiliadas para su desarrollo integral y el logro de una sociedad justa y amante de la paz basada en la valoración ética del trabajo.
2. Contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo.
3. Ejercer control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo.
4. Promover entre sus afiliados la responsabilidad con las comunidades y el medio ambiente.
5. Proteger y defender los intereses de sus afiliados y afiliadas en el proceso social de trabajo.
6. Representar a sus afiliados y afiliadas en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo y, especialmente, en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.
7. Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento.

8. Proteger y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados y afiliadas, mejorando las condiciones materiales, morales e intelectuales y el interés supremo del trabajo como hecho social y proceso generador de riqueza para su justa distribución.

9. Representar y defender a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, aunque no sean miembros de la organización sindical, en el ejercicio de sus derechos y la protección de sus intereses individuales o colectivos, en sus relaciones con el patrono o patrona y en los procedimientos administrativos.

En el caso de los procedimientos judiciales podrán ejercer la representación de los trabajadores y trabajadoras, con la debida asistencia jurídica.

10. Supervisar y defender el cumplimiento de todas las normas destinadas a garantizar la seguridad social y el proceso social de trabajo, a los trabajadores y las trabajadoras, especialmente las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los trabajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre.

11. Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices.

12. Crear fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte y a la recreación o al turismo.

13. Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama profesional, industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permita promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines.

14. Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores.

15. Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo para concientizar a los trabajadores en la lucha activa contra la corrupción, consumo y distribución de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para su salud física y mental, y para la sociedad.

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

OBLIGACIONES

Para Alegría (2007), al hablar de obligaciones se puede señalar que según la fuente de donde procedan, son de naturaleza constitucional, legal, reglamentaria, estatutaria y convencional.

En tal sentido, Alegría (2007) observa que de la Carta Magna emana de su artículo 95, el principio de alternabilidad, el cual se fundamenta y soporta con el sufragio universal directo y secreto, así como la responsabilidad de defender los intereses de los integrantes de su organización.

En este sentido, la vigente Ley del Trabajo (Presidencia de la República, 2012) establece entre otras obligaciones, la notificación al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, de los cambios en sus estatutos, informe anual de finanzas, modificaciones en la nómina de miembros y otras más establecidas en el artículo 383 de la LOTT (Presidencia de la República, 2012).

Al respecto, Villasmil (2003) insiste en el modelo dirigista, imperante en la ley de 1997, la cual establece ciertas obligaciones para las organizaciones sindicales; sin embargo, con la entrada en vigencia de la LOTT, este modelo persiste y se incrementaron dichas obligaciones a las organizaciones sindicales. Estas obligaciones se encuentran en el artículo 430 el cual reza:

Los sindicatos están obligados a:

- a) Comunicar al Inspector del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes, las modificaciones introducidas en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes;
- b) Remitir anualmente al Inspector del Trabajo informe detallado de su administración y nómina completa de sus miembros, con las indicaciones señaladas en el artículo 424 de esta Ley;
- c) Suministrar a los funcionarios competentes del Trabajo las informaciones que les soliciten en lo pertinente a sus obligaciones legales; y
- d) Cumplir las demás obligaciones que les impongan esta u otras leyes.

Sin embargo, en la nueva redacción se pueden observar varios cambios importantes, entre los que destacan que ahora todo lo atinente a la conformación, funcionamiento y cuantificación de afiliados y su registro será supervisado por el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y no del inspector del trabajo, así como también los informes financieros y de modificación estatutaria, sin mencionar que hubo un aumento en dichas obligaciones para las organizaciones sindicales.

En este orden y dirección el artículo 388 de la LOTT (Presidencia de la República, 2012) indica:

Las organizaciones sindicales están obligadas a:

1. Comunicar al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales dentro de los treinta días siguientes, las modificaciones introducidas en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes.
2. Remitir, dentro de los tres primeros meses de cada año, al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, informe detallado de su administración de acuerdo a lo establecido en esta Ley debidamente aprobada en Asamblea General.
3. Remitir dentro de los tres primeros meses de cada año, al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, la nómina completa de sus afiliados y afiliadas, con las indicaciones señaladas en la sección precedente.
4. Comunicar al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, el acta de totalización, adjudicación y proclamación de la Junta Directiva emanada de la Comisión Electoral de la organización sindical así como los cambios que se realicen en la composición de la junta directiva, dentro de los treinta días siguientes a la emisión de la misma.
5. Comunicar al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, la decisión de disolver y liquidar la organización sindical de acuerdo a lo establecido en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes; dentro de los treinta días siguientes a la decisión.
6. Suministrar a los funcionarios y a las funcionarias competentes del trabajo las informaciones que les soliciten en lo pertinente a sus obligaciones legales.
7. Cumplir las demás obligaciones que les impongan la Constitución y demás leyes de la República.

NATURALEZA JURÍDICA

Para Villasmil (2003) la asociación sindical nace con la concepción de ser una organización del derecho privado, que tiene por objeto la tutela de intereses colectivos de grupos o de categorías, diferenciables de los intereses generales o públicos, pero durante el devenir de los años y visto el gran papel que desempeñaron estas como protagonistas de la sociedad y su impulso, quedó demostrado que los sindicatos no son asociaciones de carácter privado, sino personas jurídicas de derecho social, que persiguen fines de alto interés público.

A tenor de lo expuesto, este importante criterio fue asumido por la Sentencia Nro. 1.490 del 1 de diciembre de 2000, caso: Frente Constituyente de Trabajadores (F.C.T.), en donde se dejó claro la personalidad jurídica de estas organizaciones sociales y aludiendo claramente a la tesis antes descrita (Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, 2000).

Según refiere Alegría (2007), hay quienes opinan que pertenece a una figura del derecho privado y otros que la definen como del derecho público, pero también indica que hay una tercera tesis que se abre camino, debido a que si fuera una institución del

derecho privado, no podría justificarse ninguna intervención del Estado en los asuntos internos y propios de estos, y de ser el sindicato una figura del derecho público, entonces sí quedaría justificada la intervención estatal en todos los ámbitos sindicales.

Sin embargo, el primer defensor de la tercera tesis, Alfonzo (1988), acota que los sindicatos son asociaciones que no tienen personalidad jurídica de derecho común, aunque puede adquirirla de acuerdo con las disposiciones pertinentes del código civil. Tal circunstancia obliga a considerar este tipo de personería gremial dentro del exclusivo ámbito del derecho del trabajo y a descartar toda posibilidad de estudiarla dentro del campo del derecho privado o público, tradicionalmente asentado sobre la existencia de una persona jurídica.

A criterio de Alegría (2007), y aludiendo a la tercera tesis, las organizaciones sindicales son instituciones de derecho privado pero que poseen sus fines y objetivos basados en el interés público, situación que explica la existencia, en el caso venezolano, de una legislación laboral reguladora de la organización sindical y de la función sindical y de una legislación protectora del trabajo concebido como un hecho social, enmarcado en el propio artículo 1 de la vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012).

CLASES DE SINDICATOS

Para Alegría (2007), la Ley del Trabajo (Congreso de la República, 1997) demarcó una clasificación de las clases de sindicatos que se pudieran organizar en la república. A este respecto, dicha norma en su artículo 411 permitía la creación de sindicatos de empresa, profesionales, de industria y sectoriales; y a estos se le agregaría el ámbito, el cual estaría comprendido en local, estatal, regional y nacional, al mismo tiempo que permitió la conformación de sindicatos rurales y sindicatos de trabajadores no dependientes.

En este sentido, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012) define las clases de sindicatos en su artículo 371, el cual expresa:

Los sindicatos de trabajadores y trabajadoras pueden ser de entidad de trabajo, profesionales, de industria o sectoriales:

- a) Son sindicatos de empresa los integrados por trabajadores y trabajadoras de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma entidad de trabajo, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones.
- b) Son sindicatos profesionales, de artes u oficios los integrados por trabajadores y trabajadoras de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas entidades de trabajo.

Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios en forma no dependiente.

c) Son sindicato de industria los integrados por trabajadores y trabajadoras al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama industrial.

d) Son sindicatos sectoriales los integrados por trabajadores y trabajadoras al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama.

Los sindicatos sectoriales o profesionales podrán crear comités sindicales en cada una de las entidades de trabajo donde tengan trabajadores afiliados y trabajadoras afiliadas.

CONCLUSIONES

Se evidencia que las organizaciones sindicales venezolanas nacen bajo el amparo y guía de los partidos políticos, no solamente en Venezuela sino también en toda Latinoamérica. Estas organizaciones utilizan a los sindicatos para lograr impulsar los cambios sociales desde los recintos empresariales, la ideología de los primeros sindicatos fue de izquierda y en el caso particular de Venezuela, es el partido Comunista quien ayuda a la conformación del primer sindicato del país.

La historia del sindicalismo es de fecha relativamente reciente, el movimiento sindical no tiene 100 años, por lo tanto, significa que todavía está en pleno desarrollo y que debe seguir moldeándose a medida de que las sociedades cambien y progresen, avanzando con un norte claro, seguir defendiendo los derechos e intereses individuales y colectivos de sus agremiados y afiliados.

Aunque los autores han explicado y clasificado en etapas las actividades sindicales de la historia gremial venezolana, una de las principales conclusiones es que tanto los partidos políticos como los gobiernos de turno han marcado grandemente los aciertos y fracasos del movimiento sindical y los más perjudicados siempre han sido los mismos, los débiles económicos, los dignos trabajadores venezolanos.

Se concluye que las organizaciones sindicales, participando activamente en la vida política y social del país, lograron impulsar dentro de la Constitución de 1936, normas tutelares, ahora con rango constitucional, sobre la libertad al trabajo y garantías para la fijación de normas protectoras al empleo y la restricción de la eficacia de la autonomía de la voluntad de las partes a la hora de la contratación del trabajador.

Aunado a esto, que la primera huelga petrolera, aunque fue considerada un fracaso en el estricto sentido económico al solo reconocérseles un bolívar de aumento diario, fue un total éxito en cuanto a la unificación logística del movimiento sindical del año 1936, situación y ejemplo que continúa en plena vigencia para las organizaciones sindicales actuales y futuras, pues dicha huelga demostró que un movimiento sindical organizado y

cohesionado es capaz de impulsar los cambios que los trabajadores exigen y demandan.

Con base en lo expuesto, se infiere que un ingrediente constante de las crisis laborales radica en la dispersión y fragmentación en sus diferentes etapas del movimiento sindical venezolano, aprovechado y tal vez generado por el capital para conseguir sus fines económicos. El movimiento sindical venezolano también ha sido protagonista del logro alcanzado cuando en el país se necesitaba estabilidad política y robustecer las raíces democráticas, logrando una alianza con sectores políticos, sociales, eclesiásticos y empresariales.

Asimismo, el movimiento sindical contemporáneo se amoldó estrictamente a la dirección que los partidos políticos le imprimieron, en resumidas cuentas, el fracaso del movimiento político fue directamente proporcional al del movimiento sindical.

Aunado a esto se determinó que la globalización, como fenómeno mundial reciente, ha puesto en marcha una serie de cambios vertiginosos que ponen en riesgo los beneficios obtenidos por los trabajadores y por el movimiento sindical, es por eso que se concluye que la respuesta de las organizaciones sindicales debe ser cónsona con los retos futuros y presentar una respuesta de igual tamaño, es decir, que las organizaciones sindicales no se capacitaron ni se prepararon en el pasado, por eso, deben hacerlo ahora, pensando en el futuro.

De la misma forma, las organizaciones sindicales desempeñaron un papel preponderante en el logro de objetivos socioeconómicos para la clase trabajadora en el pasado reciente y que en la medida de los nuevos retos y nuevas perspectivas, atravesando la crisis mundial más severa de los últimos cien años, el movimiento sindical es el llamado a continuar generando tanto los cambios, como los beneficios que se merecen los trabajadores venezolanos.

Cabe destacar que en el pasado, las organizaciones sindicales establecieron relaciones denominadas “neocorporativas” que las llevaron a ser consideradas como la correa de transmisión entre las políticas económicas del empresariado y los trabajadores, por lo que se deduce que el movimiento sindical debe evitar y resistirse a todo intento de control o dirección por parte del capital y mantener en primer lugar los intereses colectivos de sus agremiados. Se deben tener buenas relaciones con los dueños de los medios de producción, pero sin que estos afecten los beneficios consagrados para los afiliados o la visión protectora de los sindicatos.

Asimismo, el capital pactó modificaciones significativas que abarataron y flexibilizaron las normas laborales en Venezuela. Del mismo modo, hubo gobiernos que permitieron el retroceso o desaparición de beneficios obtenidos en base a la lucha sindical; sin embargo, cuando el gobierno de turno se mostraba en apoyo a los trabajadores, el capital cambió de estrategia y empezó a realizar negociaciones con las organizaciones sindicales, a fin de que estas les permitieran y toleraran una conducta permisiva ante la ley.

Es de hacer notar que mientras más rígida sea la norma que regula las relaciones laborales, esta investigación cobra mayor relevancia, al plasmar como una salida viable,

la perforación de la organización sindical a fin de que responda a las necesidades del capital, moldeándola como indica Añez y Bonomie (2007) a la “imagen y semejanza del patrono”, transformando su misión y visión en un instrumento apto para modificar las condiciones laborales a las necesidades del mercado y de las nuevas exigencias tecnológicas, y para ello necesitan un aliado que controle las masas, y quien mejor que un sindicato que responda a las demandas patronales.

Lo que quiere decir que, en el caso venezolano, desde la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012), se concluye que el capital intentará perforar la ideología sindical a fin de que esta actúe a su conveniencia, intentando que responda positivamente a los cambios que sean necesarios, para seguir consiguiendo la tan anhelada rentabilidad en la crisis económica mundial que actualmente se atraviesa.

RECOMENDACIONES

En la mayoría de las organizaciones sindicales, la falta de conflictividad es símbolo de dos cosas, la primera, de que la empresa cumple a cabalidad con todo lo pactado, ya sea en la ley o en las convenciones colectivas celebradas; y la segunda, que la acción sindical está debilitándose, siendo estas las primeras manifestaciones de que se necesitan hacer cambios en la dirección sindical.

Se recomienda a los trabajadores, buscar refrescar las líneas de comando de sus organizaciones sindicales, y celebrar elecciones sindicales por la base, a fin de renovar a visión de los líderes sindicales y que estos comprometidos con los intereses colectivos de los trabajadores y así, evitar que el capital perjudique la acción de estos, convirtiéndolos en funcionarios de sus políticas económicas. Al mismo tiempo, se sugiere que los sindicatos busquen conformarse en sindicatos profesionales, sectoriales o de industria.

Por otra parte, se propone a las organizaciones sindicales que no se puedan organizar en sindicatos profesionales, sectoriales o de industria, que se conformen en federaciones por sectores, para lograr mayor fuerza en sus reclamos y aspiraciones socioeconómicas y aumentar la cohesión laboral evitando la fragmentación y paralelismo sindical que tanto mal le ha traído al trabajador venezolano.

A su vez, se invita a las federaciones existentes a procurar organizarse y conformarse en confederaciones que sean necesarias para hacerles frente a patronos y de ser necesario, hasta al mismo Estado.

En los actuales momentos, no existe una confederación que levante la voz por los trabajadores, y nadie se abroga la mayor representatividad entre los mismos, los partidos políticos han callado al movimiento sindical y es necesario que esto cambie, por lo tanto, se recomienda a las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado la fundación y organización de una confederación que haga frente a las exigencias de los trabajadores y que represente legítimamente a la mayoría de los trabajadores venezolanos a nivel nacional e internacional.

Se observa necesario, y por ende se exhorta, desvincular al movimiento sindical del amparo, dirección y orientación de los partidos políticos, en lo relacionado al accionar sindical. Se deben constituir organizaciones deslastradas de las antiguas prácticas sindicales sometidas a las decisiones de los partidos políticos.

Sin embargo, esto no significa que no se deba articular con las organizaciones políticas, pero la nueva organización sindical que propone el investigador debe tener autonomía e independencia del poder político, pues, cuando el partido llega al gobierno, posee doble conjunción, es decir, debe dictar las normas que regulan las relaciones laborales y al mismo tiempo, ser patrono, situación que coloca en riesgo los beneficios laborales y es hoy el ingrediente principal del gran atraso existente en la discusión de convenciones colectivas del sector público del país.

Se aconseja a las organizaciones sindicales que centren sus objetivos en la complacencia de los trabajadores y no en la complacencia de los dirigentes políticos. Aunque esto sería visto como una herejía, es necesario impulsar los cambios que sean justos y necesarios para que los trabajadores sean beneficiados y no perjudicados por dichas alianzas ancestrales. El movimiento sindical debe refundarse, tomando en consideración estas premisas.

Del mismo modo, se propone a todos los trabajadores venezolanos afiliados o no a una organización sindical, una mayor participación y protagonismo en la toma de decisiones de sindicato, a fin de que estos persistan en la lucha sindical, y no se ponga en riesgo la estabilidad de los beneficios conseguidos por las luchas de los trabajadores en sus diferentes épocas, conseguidas por vía legal o contractual.

Por otra parte, las organizaciones deben establecer programas de actualización sindical y gremial. En la actualidad hay pocas que lo hacen; además, se recomienda a las organizaciones sindicales, las federaciones y las confederaciones existentes, implementar programas de capacitación sindical y formación profesional de los líderes sindicales, a fin de incrementar una mejor ideología en pro de la defensa de sus intereses colectivos.

A su vez, se sugiere al Presidente de la República, como único responsable en la redacción, implementación y promulgación de normas adjetivas, que actualice el Reglamento para la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, ya que el vigente se acopla a las disposiciones establecidas en la derogada Ley Orgánica del Trabajo (Congreso de la República, 1997) y no a la vigente Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Presidencia de la República, 2012)

Las organizaciones sindicales deben estructurar y establecer estrategias de unificación a escala profesional, sectorial y nacional, con el fin de cohesionar el movimiento sindical y evitar la atomización del movimiento sindical y la fragmentación de las luchas sindicales, que tanto mal le ha causado al trabajador venezolano desde los inicios del movimiento sindical en Venezuela.

En este sentido, se invita a las organizaciones sindicales, de conformidad con las nuevas atribuciones y finalidades descritas en la nueva LOTTT (Presidencia de la

República, 2012), a participar más activa y protagónicamente en el quehacer social general. Aunque hay retos que vencer, algunos intrínsecos y otros extrínsecos, el sindicato debe romper las barreras y fronteras de la empresa y tomar participación activa en las necesidades de la localidad y la sociedad.

Por su parte, se aconseja al Estado procurar y facilitar el nacimiento de nuevas organizaciones sindicales, en sus tipos y grados, debido a que estas contribuyen a maximizar el beneficio establecido en la ley para los trabajadores y a mejorar la calidad de vida de los mismos. También se exhorta al Estado a que procure acelerar la discusión de convenciones colectivas para las empresas públicas, las cuales históricamente han sido las más afectadas, debido a la doble conjunción del Estado, al ser patrono y ente regulador.

Del mismo modo, sería ideal que el Estado adoptara medidas para acelerar dentro del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales el proceso de inscripción de nuevos sindicatos, evitando la burocracia y el retardo, y esforzarse por cumplir los lapsos establecidos en la ley para la inscripción de las organizaciones sindicales.

Por último, se propone al Estado implementar un programa de seguimiento a las prácticas anti-sindicales en las empresas, sean estas públicas o privadas, y también se recomienda acelerar los procedimientos establecidos en la ley para tales fines, estableciendo dentro del próximo reglamento de la LOTTT, el procedimiento a seguir en materia de prácticas anti-sindicales, que deberán aplicar las inspectorías del trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegría, M. (2007). Derecho colectivo del trabajo, sindicatos, conflictos, negociación, convenios y seguridad social. Venezuela. Editorial El Nacional.
- Alfonzo, R. (1988). Estudio Analítico de la ley del Trabajo Venezolana. Venezuela. Editorial Melvin C.A.
- Alfonzo, R. (2004). Nueva Didáctica del derecho del Trabajo. Venezuela. Editorial Melvin C. A.
- Añez, C. y Bonomie, M. (2007). Las relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso a la globalización. Revista venezolana de gerencia. Año 12, Núm. 37, Pp. 50-65.
- Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial 36.860. Venezuela.
- Carballo, C. (2012). Libertad sindical, la perspectiva de los derechos fundamentales. Venezuela.
- Congreso de la República (1997). Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial 5.152. Venezuela.

- Díaz, R. (2009). Los sindicatos en Venezuela de la negociación a la confrontación. Revista sobre relaciones Industriales y laborales. Núm. 41, Pp. 91 a104.
- Ferrero, M. (2002). Chávez y el Movimiento Sindical en Venezuela. España. Editorial Boletín Americanista.
- Iyanga, A. (2011). Política Educativa. España. Editorial Nau Libres.
- Machicado, J. (2010) Sindicato y Sindicalismo. Bolivia. Editorial New Life.
- Presidencia de la República (2012). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial 6.076. Venezuela.
- Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (2000). Sentencia Nro. 1.490 del 1 de diciembre de 2000. Venezuela.
- Urquijo, J. (1997). El movimiento obrero de Venezuela. Venezuela. Editorial Publicaciones UCAB.
- Villasmil, F. y Villasmil, M. (2006). Nuevo procedimiento laboral venezolano. Venezuela. Editorial Texto C.A.
- Villasmil, H. (2003). Fundamentos de derecho sindical venezolano. Venezuela. Editorial Texto C.A.
- Villasmil, H. (2006). Estudios de derecho del trabajo. Venezuela. Editorial Texto C.A.