



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LA HUELGA VS LA TOMA DE EMPRESA

STRIKE VERSUS THE COMPANY SHUTDOWN

María Angélica Vílchez Reyes
Universidad Rafael Beloso Chacín. Venezuela

RESUMEN

En el presente artículo conceptualiza y diferencia lo que es el derecho a huelga y la toma de empresa, determinando los requisitos, motivos y consecuencias de cada figura, todo por cuanto las mismas, quizás debido a la ignorancia en lo que se refiere al objeto de cada una, suelen confundirse, sin embargo, estas se encuentran diferenciadas en Venezuela, en virtud de que la primera de las mencionadas es una figura legalmente constituida por la Ley Orgánica del Trabajo (1997), sin embargo, la segunda es una conducta extrema que adoptan los trabajadores o miembros de una comunidad cuando no pueden llegar al diálogo con el representante del patrono, y aún cuando, se pretenda parecer a la huelga es distinta a ella, debido a las consecuencias que generan e inclusive a que su forma de ejecución, colinda con otras normas de orden público de este país, ocasionándose allí un ilícito.

Palabras Clave: huelga, toma de empresas, legislación venezolana, diálogo con el patrono, conflicto.

ABSTRACT

In the present article difference is defined and which is the right to strike and shutdown from Company, determining the requirements, reasons and consequences of each figure, everything inasmuch as the same ones, perhaps due to the ignorance in which one talks about to the object of each one they are confused, but, these are different in Venezuela, since first of the mentioned ones it is a figure legally created by the law of the Work in Venezuela (1997th), now second it is an extreme conduct that takes the workers or members of a community when they cannot arrive at I engage in a dialog with the representative of the company, and even and when it is wanted to seem to strike is different from her because the consequences that they generate and including a that its execution, it goes against the norms of public order of this country, causing there an illicit one

Key Word: Strike, the company shutdown, Venezuelan Legislation, I engage in a dialog with company, Conflict.



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por objeto ilustrar al lector acerca de las diferencias existentes entre las figuras de la Huelga y la Toma de Empresas, para tal hecho se reflexiona y se analizan ambos conceptos desde el punto de vista doctrinal y legal venezolano.

Partiendo de esta premisa el doctrinario Guzmán, Rafael, (2000: 435), define la huelga como:

“La interrupción colectiva del trabajo, con abandono del lugar donde la actividad se realiza, llevada a cabo por los trabajadores de una empresa, establecimiento o faena, con objeto de inducir al patrono a tomar o dejar de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo, o de solidarizarse con otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión o gremio, en su lucha económica contra los patronos”.

Del desglose de este concepto; (perfectamente se puede concatenar con el artículo 494 de la Ley Orgánica del Trabajo [1997]); se evidencia que en ningún momento se habla de cierre de portones de la empresa y mucho menos de impedir el desarrollo de las actividades en la industria, compañía o empresa objeto de la acción.

Por su parte, la toma de empresa presupone el cierre de la empresa, la prohibición del acceso a los empleados de la misma, las protestas masivas en el frente de la industria, agresiones verbales en contra del patrono y de la empresa, participación de los órganos policiales para garantizar el resguardo de las personas e inclusive para disipar las manifestaciones, intervención del Ministerio del Trabajo en caso de que así lo requieran los empleados, trasgresión del derecho al trabajo a los empleados de la empresa, entre otras muchas irregularidades que genera esta circunstancia, las cuales hacen incurrir al actor o a los actores en conductas ilícitas, tal y como se explicará a lo largo de esta investigación.

El interés de establecer la diferenciación entre ambas figuras, nace en la necesidad de enseñar al público en general de que aun y cuando dos conductas pueden ser confundidas por su similitud, en muchas oportunidades suelen ser distintas, con efectos y consecuencias que pueden estar no acordes con la legislación actual; en virtud de ello y por cuando la leyes venezolanas, específicamente el Código Civil Venezolano (1982) estipula taxativamente que:



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

“...la ignorancia de ley no excusa de su cumplimiento...”; y debido a la constancia en la que los trabajadores y sus Sindicatos incurrir en las llamadas “ Tomas de Empresas”, comparándolas de forma errónea con las Huelgas, y sin medir las consecuencias de las misma; es por lo que la autora le dio relevancia a este tema, llevando a cabo su desarrollo y próxima publicación.

PREÁMBULO

La cultura del trabajador venezolano, al momento de hacer peticiones a su patrono, ya sea negociando por si mismo o por medio de la representación o asesoramiento de un sindicato, radica en el hecho de ejecutar todo lo necesario para hacer valer sus derechos e inclusive para obtener aquellos requerimientos de los cuales ellos se consideren beneficiarios.

Es importante acotar que la Ley Orgánica del Trabajo (1997), le ofrece al trabajador una serie de alternativas que le permiten la búsqueda de sus peticiones, pero es el caso que en reiteradas oportunidades, y quizás por el mismo pensamiento del empleado de lograr su objetivo sin importar los medios ni las consecuencias, estas alternativas legalmente contempladas en la ley pasan a confundirse con situaciones que aun y cuando se parecen lo contemplado en el ordenamiento jurídico, a diferencia de lo estipulado son ilegales, todo debido a las consecuencias que generan e inclusive a su forma de ejecución, colindando con otras normas de orden público, ocasionándose allí el ilícito.

Entre las acciones adoptadas por los trabajadores en la cual se ve inmersa esta circunstancia es la que se refiere a la confusión que surge entre la toma de empresas y el derecho a huelga, por cuanto la última de las mencionadas es una figura legalmente constituida por las normas de orden público en Venezuela y la Ley Orgánica del Trabajo (1997) así lo consagra, por su parte, la primera es una conducta extrema que adoptan los trabajadores cuando no pueden llegar al diálogo con el patrono, y aun cuando se pretenda parecer a la huelga es distinta a ella, por cuanto transgrede normas de orden público que obviamente la lleva a ser una conducta ilícita que trae como consecuencia sanciones en contra de aquel que la ejecute.

En virtud de lo anteriormente mencionado y para poder llevar a cabo la presente investigación la autora considera necesario el análisis de ambas figuras de conformidad a lo que consideran los juristas y doctrinarios, para definir así ambas y obtener as diferencias y conclusiones de las mismas.



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LA HUELGA

En Venezuela el artículo 494 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997) (LOT en lo adelante) establece que la huelga es: "...la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo"

Por su parte Guzmán, Rafael, (2001:435), define la huelga como:

"La interrupción colectiva del trabajo, con abandono del lugar donde la actividad se realiza, llevada a cabo por los trabajadores de una empresa, establecimiento o faena, con objeto de inducir al patrono a tomar o dejar de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo, o de solidarizarse con otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión o gremio, en su lucha económica contra los patronos".

La forma usual de huelga en Venezuela, es detener la producción, una huelga es una forma de protesta, es un mecanismo mediante el cual se trata de dilucidar diferencias que pueda haber entre dos sectores: generalmente el patronal y el laboral.

Entre sus características resulta imprescindible encontrar que sea de duración indeterminada, aunque temporal, definitivamente será un acto colectivo que posee finalidad propia, inevitablemente se convierte en un medio legítimo para influir en el conflicto, en el cual los agentes ejecutores deberán ser empleados de la empresa víctima de la huelga, que la llevarán a cabo por un desmejoramiento en la relación laboral o para exigir una mejora en el mismo, para tal fin deberán necesariamente cesar en sus labores cotidianas como medio para constreñir al patrono.

El artículo 92 de la Constitución de la República de Venezuela (1.961) reconocía a la huelga como un derecho de rango constitucional al estipular que: "Los trabajadores tienen el derecho de huelga, dentro de las condiciones que fije la ley. En los servicios públicos este derecho se ejercerá en los casos que aquella determine".

Actualmente la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en lo adelante CRBV (1999) amplía y reconoce el derecho a huelga sin restricción a todos los trabajadores y trabajadoras tanto del sector público como del sector privado dentro de las condiciones que establece la ley, eliminando la limitación que la constitución del año 1.961 ejerció sobre este derecho a los trabajadores



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

que prestan servicios en los servicios públicos o en instituciones del Estado por la naturaleza propia de sus funciones.

A tenor de lo anterior la literalidad de la norma contenida en el artículo 496 de la LOT (1997) reconoce el derecho a huelga por parte de éstos trabajadores cuando la paralización de actividades no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones, lo cual encuentra su fundamento en el interés de la colectividad en el normal desenvolvimiento de las actividades desplegadas por éste sector de la sociedad, interés que se hace extensivo al estado venezolano hasta el punto de ser requisito legal el que al plantearse un conflicto colectivo relacionado con un servicio público u organismo dependiente del Estado el inspector del trabajo debe comunicarlo de inmediato al Procurador General de la República.

La huelga no es un derecho absoluto de los trabajadores sino un instrumento de lucha que debe ser utilizado con último recurso como medida extrema cuando la etapa de la negociación conciliatoria ha resultado del todo infructuosa. Por ello, la declaración de la huelga presupone una serie de requisitos previos para que sea procedente. En este sentido, el artículo 497 de la LOT (1997) establece lo siguiente.

“... Para que los trabajadores inicien el procedimiento de huelga se requiere:

- a) Que se fundamente en la exigencia que se haga al patrono para que tome, modifique o deje de tomar medidas relativas a las condiciones y modalidades en que se presta el trabajo; para que celebre una convención colectiva o para que dé cumplimiento a la que tiene pactada;
- b) Que el sindicato, la federación o confederación que la plantee, represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, explotación o establecimiento, involucrados en el conflicto, considerado éste en relación a los patronos contra los cuales se instrumente, o en la profesión o rama de actividad, o al sindicato o federación, según sea el caso; y
- c) Que se hayan agotado los procedimientos conciliatorios previstos legalmente y los pactados en las convenciones colectivas que se tengan suscritas.”

La literalidad del artículo precitado, se refiere a requisitos *sine quanon* que deben cubrirse previamente a la huelga, la falta de cualquiera de ellos afecta la legalidad y por ende la eficacia de la huelga. Estos requisitos podemos sintetizarlos en:



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

1. Un pliego de peticiones, mediante el cual la organización sindical promoverle requiere del patrono o patronos el cumplimiento, la modificación o la cesión de determinadas y específicas condiciones de trabajo o la celebración de una contratación colectiva.

2. La legitimidad o representatividad de la organización sindical promoverle del pliego de peticiones, esto es, el que más represente a la mayoría absoluta (mitad más uno) de los trabajadores de la respectiva empresa, rama de actividad o profesión.

3. Que se hayan agotado los mecanismos de conciliación legal o convencional establecidos por mandato legal.

Posteriormente se debe llevar a cabo la participación a la primera autoridad civil tal y como se contempla en el artículo 501 de la Ley Orgánica del Trabajo y la cual establece:

"A fin de facilitar a las autoridades de policía su misión de impedir que se violen los derechos constitucionales y de conservar el orden público, tanto los patronos como los trabajadores participarán a la Primera Autoridad Civil de la Jurisdicción, la declaración de huelga o la de poner término a una huelga existente".

Con arreglo al artículo supra-citado (501), tanto el patrono como los trabajadores deberán participar a la primera Autoridad Civil de la jurisdicción de la declaración de la huelga o culminación de la misma, con la finalidad de facilitar a las autoridades de policía su función de velar por el cumplimiento de los derechos constitucionales y el orden público.

En el contenido del mencionado artículo no se establece el lapso en que deberá realizarse la participación a la Primera Autoridad Civil de la Jurisdicción, sin embargo, sería beneficioso que esta participación fuese llevada a cabo de manera inmediata. Continuando con el contenido del referido artículo, en el no se establece sanción alguna en caso de no realizarse dicha participación.

Considerando lo anteriormente planteado sería más fácil y más oficial que fuera el Inspector del Trabajo quien realizara la participación a la Primera Autoridad Civil de la declaración o conclusión de la huelga, así como se da en el caso de la comunicación al Procurador General de la República según se lee en el artículo 474 de la misma Ley Orgánica.

En este mismo orden de ideas, la LOT (1997) establece situaciones en las que aun declarada la huelga se prohíbe a los trabajadores la suspensión de las



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

labores. Es así como están obligados a continuar trabajando aquellos trabajadores cuyos servicios sean indispensables para la salud de la población o para la conservación y mantenimiento de maquinarias cuya paralización perjudique la reanudación ulterior de los trabajos o las exponga a graves deterioros y quienes tengan a su cargo la seguridad y conservación de los lugares de trabajo, los trabajadores que presten servicio en vehículos o aeronaves, así como los trabajadores que presten servicios en un buque durante la navegación.

En este sentido, se considera ilícita toda huelga que involucre cese o perturbación de los servicios públicos esenciales, que cause un daño irremediable a la población o a las instituciones por la inobservancia de la prestación de servicios mínimos indispensables.

A título ilustrativo se trae a colación las actividades que de conformidad al reglamento a la ley orgánica del trabajo (1997) son reputadas como servicios públicos esenciales: salud, sanidad e higiene pública, producción y distribución de agua potable, producción y distribución de energía eléctrica, producción y distribución de hidrocarburos y sus derivados, producción y distribución de gas y otros combustibles, producción y distribución de alimentos de primera necesidad, defensa civil, recolección y tratamiento de desechos urbanos, aduanas, administración de justicia, protección ambiental y de vigilancia de bienes culturales, transporte público, control del tráfico aéreo, seguridad social, educación, servicios de correos y telecomunicaciones y servicios informativos de la radio y televisión pública.

Según el ordenamiento jurídico venezolano los efectos de la huelga se circunscriben a dos artículos, los cuales estipulan lo siguiente:

- 1º Artículo 94 de la LOT, (1997) en su literal e): “La huelga constituye un supuesto de suspensión del contrato de trabajo...”
- 2º Artículo 95 de la LOT (1997): “Durante la suspensión, el trabajador no estará obligado a prestar el servicio ni el patrono a pagar el salario. Quedan a salvo las prestaciones establecidas por la seguridad social o por la convención colectiva y los casos que por motivos de equidad determine el reglamento, dentro de las condiciones y límites que este fije”.

En este orden de ideas, en Venezuela la huelga ha adquirido diversas clasificaciones entre las cuales la LOT (1997), indica cuatro tipos que son definidos de la siguiente forma:



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

1.- Solidaria, la cual de conformidad a el artículo 502 de la LOT (1997) es la referida a: "... huelga de trabajadores de un determinado Oficio, arte, profesión o gremio que sólo tenga por objeto ayudar a otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión o gremio en su lucha con sus patronos, está se ejercerá dentro de la jurisdicción de de la inspectoría donde esté planteado el conflicto principal."

El artículo antes citado tiene su antecedente en el artículo 405 del Reglamento de la Ley del Trabajo de 1973, el cual determinaba lo siguiente:

"La huelga de trabajadores de un determinado oficio, arte, profesión o gremio, que sólo tenga por objeto ayudar a otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión o gremio, en su en su lucha económica con los patronos es legítima, siempre que no comprometa el orden público, ni el abastecimiento de artículos de primera necesidad, ni ponga en peligro inmediato la salud o vida económica-social del país o de una región o población determinada y siempre que el ejercicio de ese derecho de huelga de solidaridad se efectúe conforme a las prescripciones de la Ley del Trabajo y de este Reglamento"

De la comparación del contenido de estas dos normas transcritas se deduce que, mientras el artículo (405) establece la huelga de solidaridad de manera explícita al utilizar los términos "huelga de solidaridad", el artículo (502) no hace mención expresa de los términos sobredichos, aún cuando si copia parte de su contenido, se contempla en él (502) la huelga de solidaridad de manera explícita.

El legislador continúa en su determinación de prever el caso del ejercicio del derecho a huelga de trabajadores de un determinado oficio, arte, profesión o gremio con la única finalidad de ayudar a otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión o gremio en su disputa con sus respectivos patronos.

La Ley Orgánica del Trabajo confirma la solidaridad, es decir, la aptitud acordada o espontánea que responde a mía sustancial convergencia o identidad de intereses, sentimientos o ideas. El artículo en estudio (502) trae como innovación que la huelga de solidaridad debe ejercerse dentro de la jurisdicción de la Inspectoría del Trabajo donde se plantea la huelga principal, es decir, la limita territorialmente.

2.- General; una huelga general es algo bastante grave, porque significa el cese de todas las actividades que puedan estarse dando en un país. Llega a niveles extremos como que haya un cese de la distribución de alimentos, de combustible, un cierre de los medios de comunicación. Una huelga general busca



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

que se cumplan ciertos objetivos y una vez que empieza no se detiene. Es algo que hay que ver con mucho cuidado porque no todo el mundo está dispuesto a embarcarse en un problema que es de largo alcance.

Es una medida extrema que indica que se ha llegado a un punto donde no existe posibilidad de negociación. La huelga general tiene más como propósito la destrucción del contrario. Es un proceso que lo que busca es salir de algunos de los actores para darle paso a otro.

En Venezuela es difícil que se presente una huelga general porque ésta requeriría un gran acuerdo entre las partes que se van a involucrar y, por otra parte, el agraviado empezará a actuar para evitarla. Sin embargo se puede hablar de la huelga petrolera de los 30's, cuando se empezó a cobrar la regalía. Fue una huelga muy importante que puso en jaque al gobierno, en el mundo ninguna legislación que contemple la huelga general, porque es algo casi comparable con un golpe de estado.

3.- En Los Buques; el artículo 500 de la Ley Orgánica del Trabajo, determina:

"Los trabajadores que presten servicio en un buque no podrán declarar la huelga durante la navegación. Cuando la embarcación se encuentre fondeada en un puerto dentro del territorio nacional, los trabajadores podrán suspender el trabajo, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley, y abandonarán el buque, excepto aquellos que tienen la responsabilidad de custodiarlo. Mientras dure la huelga, el buque no podrá abandonar el puerto salvo que razones técnicas o económicas lo hagan indispensable".

Con arreglo a esta disposición durante la navegación, los trabajadores de un determinado buque no podrán declararse en huelga, por lo que esta norma tiene carácter prohibitivo, no obstante, el mencionado artículo aclara que los trabajadores si podrán declarar la misma cuando se den estas condiciones, que el barco se encuentre fondeado en un puerto nacional, es decir, en aguas nacionales y que se dé cumplimiento previo a los requisitos establecidos por esta ley.

Por imperativo de este artículo los trabajadores deberán abandonar el buque excepto aquellos que tienen la obligación de custodiarlo, como se puede evidenciar es explícita en esta norma la prohibición de la ocupación del lugar del trabajo durante la huelga.



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

En lo referente al fragmento: "...mientras dure la huelga el barco no podrá abandonar el puerto, salvo que por razones técnicas o económicas lo hagan indispensable".

Surge entonces la pregunta quién será el que decida sobre estas razones indispensables. Para el autor Humberto Villasmil (1995): "...el asunto será materia de negociación entre los empleadores y los representantes de los trabajadores".

Mientras que para Ezequiel Vivas Terán, lo deberá calificar el Inspector del Trabajo, sin embargo sería útil que el legislador se pronunciara respecto a lo antes planteado.

4.- En los servicios públicos; se entiende por servicio público toda actividad pública o privada que se desenvuelve bajo un régimen jurídico dentro de un ámbito al cual pertenece primordialmente o se refieren los derechos o intereses de una colectividad civilmente ordenada.

En el presente estudio se ha reiterado la afirmación que la huelga constituye un derecho. Al mismo tiempo se quiere señalar, que éste, como todo derecho, tiene su límite y este, naturalmente termina donde empiezan los derechos de los demás.

De hecho, si se admite que el trabajador puede recurrir a la huelga en defensa de sus intereses, es necesario admitir también que este derecho no tiene un valor absoluto, por lo que el ejercicio de él, debe ser restringido en aquellos casos donde se perjudique el bienestar social.

Es por ello que la autora justifica el pensamiento del legislador venezolano, cuando el establece en el artículo 496 lo siguiente; "El derecho de huelga podrá ejercerse en los servicios públicos sometidos a esta Ley, cuando su paralización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones".

En base a lo expuesto en esta disposición, la autora comenta que la intervención del Estado en calidad de controlador, se apoya en el hecho de la naturaleza de la actividad desarrollada por la empresa o establecimiento en donde se presenta el conflicto ya que ésta puede perjudicar o no los intereses de la comunidad, en caso afirmativo el ejercicio del derecho a huelga será limitado. Es por ello que en unos países se da la intervención por parte del Estado.



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

La dificultad en esta clase de conflicto reside en que no solamente se dañan los intereses del patrono individualmente considerado, sino que se lesiona el interés social, es por ello que al limitar y controlar el uso de derecho a huelga, se tiende a lograr un equilibrio.

El artículo 496 de la Ley Orgánica del Trabajo en concordancia con el artículo 92 de la Constitución Nacional, el cual establece: "Los trabajadores tienen derecho de huelga, dentro de las condiciones que fije la Ley, En los servicios públicos este derecho se ejercerá en los casos que aquella determine".

En los artículos antes señalados se denota la clara disposición del estado de limitar el derecho a huelga en los servicios públicos para garantizar el bienestar social. Antes de finalizar con este tipo de huelga, se debe acotar que no obstante existen muchas legislaciones y autores que admiten el derecho a huelga en los servicios públicos, permitiendo ciertas limitaciones, existen otras tantas legislaciones (como el Código de Trabajo de Costa Rica) y parte de la doctrina que no la aprueban; el derecho a huelga no es absoluto, que a la letra de la Ley Orgánica del Trabajo es permitido en los servicios públicos, con ciertas limitaciones persiguiendo así un equilibrio entre los intereses de las partes, pero salvaguardando los intereses de la comunidad.

Iniciada la huelga, se pueden presentar casos en los cuales ésta se prolonga excesiva y exageradamente y comienza a perjudicar no sólo a los trabajadores y empleadores involucrados, sino en todo o en parte de la economía nacional, regional o local. En tales casos no es posible admitir que la intransigencia de un gremio o de un grupo de empresas en particular perjudique el interés general. En estos casos extremos el Ejecutivo Nacional puede ejercer la facultad de ordenar la reanudación de faenas y el sometimiento del conflicto al arbitraje.

Es así, como tiene la amplia potestad decisoria pues puede proveer la reanudación de faenas en la forma en que lo exijan los intereses generales previo decreto especial que indique los fundamentos de la mediada sometiendo el conflicto a arbitraje. En este caso, se trata de una eventualidad cuyo alcance y oportunidad juzga el ejecutivo. Es pues, un acto discrecional ya que si bien la norma no supone literalmente la reincorporación total de los trabajadores no lo es menos que el ejecutivo pudiese ordenar la reincorporación total o por el contrario de un porcentaje de los trabajadores.

Se lee del artículo 504 de la LOT; "En caso de huelga que por su extensión, duración o por otras circunstancias graves, ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella, el Ejecutivo Nacional podrá



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

proveer a la reanudación de las faenas, en la forma que lo exijan los intereses generales, previo Decreto especial que indique los fundamentos de la medida, y someter el conflicto a arbitraje”.

En estos casos, es necesario que la huelga haya estallado y que por extensión o duración u otras circunstancias graves pongan en peligro la vida o la seguridad de la población, decisión que como en cualquier otro caso corresponderá ser valorada políticamente por la administración.

El ejecutivo podrá entonces proveer la reanudación de faenas en la forma en que lo exijan los intereses generales (también los de los huelguistas) por lo que es perfectamente posible que la reanudación no afecte sino a un porcentaje de los trabajadores involucrados pues su objetivo no es terminar el conflicto sino apenas moderar sus efectos respecto de terceros no involucrados. No es la reanudación de faenas un modo de solución del conflicto sino apenas una manera de limitar los efectos de la huelga respecto de los terceros.

Esta facultad debe ser ejercida con gran prudencia con sentido de equidad y con conocimiento cabal del bien que debe hacer y del mal que debe evitar puesto que su utilización precipitada, sin moderación puede traducirse en una restricción al ejercicio del derecho a huelga. Pero lo cierto es que los trabajadores están obligados a reanudar sus faenas pues con su negativa incurrirían en abandono del trabajo lo cual daría fundamento a una calificación de despido.

La resolución del Ejecutivo en ordenar la reanudación de faena y el arbitraje constituye un acto administrativo de efectos particulares que debe publicarse en la Gaceta Oficial de la República y a partir de su notificación a los interesados, éstos deben reanudar las labores en la empresa o actividad de que se trate sin perjuicio del recurso contencioso administrativo de nulidad que pueden ejercer en este caso por tratarse de un acto de inspección o de “policía” del trabajo, que no prosigue la aplicación inmediata de normas sustantivas de derecho del trabajo sin el resguardo del orden público y la tranquilidad social.

CRONOLOGÍA DE LA HUELGA EN VENEZUELA

En Venezuela, en 1925 los obreros petroleros se declaran en huelga general, por primera vez en la historia de la industria, para ese entonces, el salario es de cuatro bolívares diarios, los huelguistas piden mejoras en las condiciones de trabajo y en la remuneración, bajo promesa de que se impondrá a las compañías un trato más humano en las condiciones generales del trabajo en la industria, los



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

obreros petroleros deponen su actitud. Este compromiso, sin embargo, no se cumple.

En 1928 es promulgada una ley del Trabajo que incorpora a la legislación nacional los compromisos internacionales asumidos por el país con la Sociedad de las Naciones y de la Organización Internacional del Trabajo, a los cuales se ha adherido Venezuela, sin embargo, esta ley no significa una mejoría tangible en las condiciones laborales de la mano de obra empleada por la industria petrolera, por lo que en este mismo año sin la existencia de sindicatos, estalla huelga petrolera en el estado Zulia.

Posteriormente dos huelgas obreras y una estudiantil sacuden al país en 1936 y en 1937 de obreros petroleros organizada por la Unión Sindical Petrolera de Venezuela. La "huelga de junio", convocada por la izquierda y el movimiento obrero como protesta contra la Ley de orden público, o Ley Lara, que acaba con la libertad de reunión, el derecho a huelga y otras reivindicaciones sociales.

La huelga petrolera de diciembre se produce en protesta contra las penosas condiciones de trabajo impuestas por las compañías. En febrero, estalla una huelga estudiantil y es allanada la Universidad Central. Después de 37 días de paro el gobierno interviene en ella; al considerar que sus consecuencias económicas causan grave daño a la nación, decreta su fin disponiendo que a los obreros se les aumente el salario en un bolívar diario.

TOMA DE EMPRESAS

En la toma de empresas, la moral del trabajo entra en contradicción con la legalidad, lo interesante es que el proceso presupone una igualdad frente a la amenaza, por cuanto esta es una medida de coacción que adoptan tanto los empleados de la empresa objeto de la toma o del cierre, como los sindicatos, las asociaciones civiles para la defensa del empleo, y las personas que integran las comunidades aledañas a la industria.

Los motivos que impulsan al mal llamado "tomista" a emprender su acción, en la gran mayoría de los casos es la necesidad de constreñir al patrono a decidir sobre algún requerimiento que haya sido puesto sobre la mesa del diálogo sobre el cual no ha habido respuesta alguna por parte de la empresa, e incluso de haber existido respuesta esta no ha sido aceptada por el solicitante.

En otros casos, las acciones se llevan a cabo para obligar al patrono a sentarse en una mesa de diálogo, para plantearle diversos requerimientos que



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

pueden estar ligados tanto al derecho del trabajo de sus empleados, como a obras sociales en pro de las comunidades aledañas, por cuanto en algunas ocasiones los solicitantes no tiene acceso directo al representante del patrono, motivo por el cual llevan a cabo estos hechos extremos.

Entre los efectos de la toma de empresas se evidencian los siguientes: a) El cierre de la empresa, b) La prohibición del acceso a los empleados de la misma, c) Las protestas masivas en el frente de la industria, d) Agresiones verbales en contra del patrono y de la empresa, e) Participación de los órganos policiales para garantizar el resguardo de las personas e inclusive para disipar las manifestaciones, f) Intervención del Ministerio del trabajo en caso de que así lo requieran los empleados, g) Tránsito del derecho al trabajo a los empleados de la empresa, entre otras muchas irregularidades que generan estas circunstancias.

En el argot cotidiano mundial del cual no puede escapar la comunidad venezolana, la toma de empresa se ha convertido en la forma de lograr la solución más rápida y más idónea para los conflictos que puedan existir o para obtener las respuestas que los manifestantes pretenden exigir, hecho este que evidencia de los diarios informativos entre los cuales podemos mencionar los siguientes:

Artículo del diario Crónica digital de la Ciudad de Santiago de Chile Titulado "TOMA DE EMPRESA "SAIME": TRABAJADORES SE CANSARON DE ESPERAR" de fecha Sábado, 19 noviembre de 2005, página 15, en el cual reza:

"...Llevaban 19 días en huelga legal, y los dueños de la empresa simplemente les cerraron las puertas al diálogo. Y comenzaron a contratar a otros trabajadores, para reemplazarlos... En la empresa de artículos eléctricos, SAIME, hace DIEZ AÑOS que los sueldos de los trabajadores no tienen ningún reajuste...Apelando a las normas de la OIT, y cansados de tanta indolencia, los trabajadores y su sindicato decidieron entonces tomarse la empresa. ... Todos presentes en momentos en que fuerzas policiales llegaron a las puertas de la industria...La presión tuvo su efecto: la empresa accedió a dialogar con el sindicato..."

Entre otros casos encontramos en Venezuela el artículo titulado "TRABAJADORES TOMARON LAS EMPRESAS SONORODVEN Y PREVENCA POR VIOLACIONES LABORALES Y CIERRE" publicado en la Página Web <http://www.venpres.gov.ve/> el Lunes, 31-03-03, extraído de la misma el día 27-04-06, el cual estipula:



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

“Los trabajadores de la empresa productora de audio y video Sonorodven, ubicada en la Av. 1 de la zona industrial de Santa Cruz de Aragua, decidieron tomar a la empresa por incumplimientos laborales, por tales motivos han decidido que a partir de hoy 31 de marzo no permitirán la fabricación ni la distribución de video ni CD, hasta tanto el patrono solucione sus problemas.”

De estos artículos se evidencia lo mencionado con anterioridad, quedando claro que no solo es un fenómeno propio de Venezuela, sino que por el contrario ocurre también en otras partes del mundo, demostrándose así los motivos que impulsan a los “tomistas” a ejecutar estas acciones, y la constancia con la que se ejecutan, tanto en empresas públicas como en privadas, debiendo acotar que entre muchas víctimas de estas acciones encontramos a la industria petrolera, la cual es importante traer a colación en virtud de la relevancia económica que embarga a esta.

La “Toma de Empresas” es una figura diferente a la huelga, por cuanto no necesariamente se trata de trabajadores que cesan en sus funciones por desmejoramientos en su relación de trabajo, sino que pueden ser comunidades exigiendo derechos o enervando peticiones, aunado al hecho de que la características de esta acción consiste en paralizar por cualquier medio la actividad de la empresa.

Por tal motivo, se hace necesario un análisis exhaustivo de la situación, la misma evidentemente no se puede comparar con una simple huelga todo por cuanto no cumple con los requisitos exigidos por la misma, muy por el contrario esta actitud va en contra de la Carta Magna Venezolana, e incluso de las leyes de este país, todo por cuanto la misma colinda con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en los siguientes artículos:

Artículo 3. “El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución.

La educación y el **trabajo son los procesos fundamentales** para alcanzar dichos fines.”(Negrillas de la autora)

Este artículo estipula taxativamente que el trabajo es un derecho fundamental, por tal motivo inviolable, y toda acción que atente en contra del mismo transgrede



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

directamente lo aquí estipulado, independientemente del motivo del mismo. Lo aquí explanado debe ir concatenado a lo siguiente:

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.”

En ese mismo orden de ideas, también se atenta en contra de la libertad de la empresa a ejercer su actividad económica, tal y como lo prevé el artículo 112 ejusdem:

Artículo 112. “Todas las personas pueden dedicarse libremente a la actividad económica de su preferencia, sin más limitaciones que las previstas en esta Constitución y las que establezcan las leyes, por razones de desarrollo humano, seguridad, sanidad, protección del ambiente u otras de interés social. El Estado promoverá la iniciativa privada, garantizando la creación y justa distribución de la riqueza, así como la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la población, la libertad de trabajo, empresa, comercio, industria, sin perjuicio de su facultad para dictar medidas para planificar, racionalizar y regular la economía e impulsar el desarrollo integral del país”.

Aunado a lo anteriormente explicado, y lo que es más grave aun es que no solo se viola lo estipulado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), sino que también las personas que ejecutan una toma de empresa se ven inmersas en los delitos contra la libertad del trabajo, tipificados en el Código Penal Venezolano (2005) en su artículo 191: “...Cualquiera que, por medio de violencias o amenazas, restrinja o suprima, de alguna manera, la libertad del comercio o de la industria, será castigado con prisión de uno a diez meses.”

Igualmente se incurre en el siguiente delito:

Artículo 192. “Todo el que valiéndose de violencias ocasione o haga que continúe una cesación o suspensión de trabajo, con el objeto de imponer



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

a los obreros, patrones o empresarios alguna disminución o aumento de salarios o también convenios diferentes de los pactados, será castigado con arresto de uno a diez meses...”

Pudiendo agravarse su castigo dependiendo de la conducta adoptada, todo de conformidad a los artículos subsiguientes ejusdem, en los cuales reza lo siguiente:

Artículo 193. “Los jefes o promotores de los actos previstos en los artículos precedentes, serán castigados con arresto de cuarenta y cinco días a dieciocho meses.”

De tal forma, que de conformidad a lo aquí estipulado, las “Tomas de Empresas” no son más que actitudes ilícitas adoptadas de forma errónea para hacer valer un supuesto derecho infringido, sin importar las consecuencias nefastas que acarrea para las víctimas de estas acciones, las cuales no sólo son los empresarios, sino también los otros empleados afectados, y así lo han determinado los tribunales judiciales de Venezuela.

Entre estos casos podemos mencionar el Amparo Constitucional en materia laboral que interpusieron los trabajadores de la empresa PDVSA Petróleo S.A., por ante el Juzgado Primero de Primera Instancia del Trabajo en sede Constitucional de la Circunscripción Judicial del estado Zulia con sede en Cabimas, el cual reposa bajo la nomenclatura VP21-O-2005-000019 de ese ente, el cual fuere declarado **con lugar**, en virtud de haberse demostrado fehacientemente la violación constitucional en contra del Derecho del Trabajo de más de dos mil empleados al no permitirles el acceso a su sitio de trabajo.

Lo relevante de estas situaciones es que se llevan a cabo, sin tomar en consideración que se están violentando las normas de orden público, y que aun a sabiendas de esto, los órganos competentes en muchas oportunidades no se encargan de ejecutar las acciones pertinentes para garantizar el resguardo de los mismos.

CONCLUSIONES

- El derecho a huelga y la toma de empresas, son figuras distintas que nada tiene que ver una con la otra, y no pueden ser confundidas por cuanto el artículo 2 del Código Civil venezolano estipula taxativamente: “...la ignorancia de la ley no excusa de su cumplimiento...”, por tal motivo en caso de que el ejecutante de la acción alegue una supuesta confusión,



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

igualmente habrá incurrido en el delito y deberá ser sancionado, todo previa investigación y corroboración del hecho.

- El derecho a huelga, esta legalmente contemplado por las normas de orden público.
- La tomas de empresas, transgrede las normas de orden público.
- Ambas figuras son circunstancias extremas que se adoptan en casos extremos cuando el diálogo no es posible
- Los entes competentes encargados del resguardo de la ciudadanía deberá velar por el cumplimiento de la leyes, por tal motivo, en caso de tener conocimiento de una "Toma ilegal de empresa" deberán ejecutar las acciones pertinentes a fin de que dichas situación no sigan llevándose a cabo, logrando así la concientización de los actores, impidiendo que vuelva a incurrir en estas conductas.
- El patrono deberán garantizarle tanto a los empleados, a los sindicatos como a las comunidades el derecho al diálogo, evitando así circunstancias engorrosas que lejos de buscar soluciones mal llamadas "pacíficas", sólo traen con ellas daños irreparables, para todas y cada una de las partes.
- Ni el Estado, ni los trabajadores, ni los patronos deben propiciar hechos que atenten en contra de las leyes y normas, por cuanto todos debemos ser garantes de nuestros derechos y deberes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Código civil venezolano (1982) publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 2.990 de fecha 26 de julio de 1982.

Código penal venezolano (2005) publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5768 de fecha 13 de abril de 2005.

Constitución de la república bolivariana de Venezuela (1999) publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5453 de fecha 24 de marzo de 2000



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

Diario crónica digital de la Ciudad de Santiago de Chile, artículo titulado “TOMA DE EMPRESA “SAIME”: TRABAJADORES SE CANSARON DE ESPERAR” de fecha Sábado, 19 noviembre de 2005.

Espinoza Prieto; Antonio. Los Derechos Laborales. Regulado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Editorial Buchivacoa. Caracas Venezuela. 2.000

Franco Zapata, Ramón. Derecho del trabajo. Marga Editores, SRL. Caracas Venezuela 1.999.

Guzmán, Rafael Alfonso, Nueva Didáctica el Derecho del Trabajo, Caracas 2001.

Hernández, oscar. Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo, Caracas 1999.

Ley Orgánica Del Trabajo (1997) publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5152 de fecha 19 de junio de 1997.

Página Web <http://www.venpres.gov.ve/> artículo titulado “TRABAJADORES TOMARON LAS EMPRESAS SONORODVEN Y PREVENCA POR VIOLACIONES LABORALES Y CIERRE” publicado el lunes, 31-03-03, extraído de la misma el día 27-04-06.

Villasmil, Fernando. Cometarios a la ley Orgánica del trabajo. Primera Edición. Volumen II. Maracaibo- Venezuela. Mayo 2.000.

Villasmil Prieto, Humberto. Fundamentos del Derecho Sindical Venezolano. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas 2.003.