



# Manual para la Acción Sindical



**PROVEA**  
todos  
los derechos  
para todas  
y todos



## **Manual para la Acción Sindical**

Serie "Tener Derechos No Basta", No. 13

Primera Edición

Edición y distribución: ©Provea 2013

Depósito Legal: If4142013321957

ISBN: 978-980-6544-41-3

ISSN: 13-15-2939

Programa de Exigibilidad en DESC

Coordinación de Publicación: María Esperanza Hermida, Juderkis Aguilar

Textos: Jacqueline Richter, María Esperanza Hermida

Corrección de textos: Marino Alvarado, Juderkis Aguilar

Diseño y Diagramación: Uraima Guerra

Ilustraciones: Uraima Guerra

Imagen de portada: *El cuarto poder* de Pellizza da Volpedo

Impresión: Impresos Marina León 2013, C.A. (1000 Ejemplares)

Caracas, 2013

### **PROVEA**

Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos. La Defensa de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Manual para la Acción Sindical / Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos. 1ed. Caracas: PROVEA, 2013.

No. páginas 68 p.: 21 x 15 cms.; ilus.

ISSN: 1315-2939

1.- MANUAL PARA LA ACCIÓN SINDICAL. I. Título. II. Serie

### **Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (Provea)**

Tienda Honda a Puente Trinidad,  
Boulevard Panteón, Edif. Centro Plaza Las Mercedes,  
P.B, Local 6, Caracas.

Telf: (0212) 860.66.69 / 862.10.11 / 862.53.33

Correo electrónico: [provea@derechos.org.ve](mailto:provea@derechos.org.ve)

Sitio web: <http://derechos.org.ve>

Esta edición llega a sus manos gracias a: Embajada de Suiza en Venezuela, Katholische Zentralstelle für Entwicklungshilfe e.V./Misereor

El contenido de esta obra puede ser citado y difundido por cualquier medio, siempre que sea sin fines comerciales.

Agradecemos citar la fuente

# ÍNDICE

Presentación	7
1. ¿Qué es la Libertad Sindical?	9
2. ¿Cuáles son las condiciones mínimas para ejercer la Libertad Sindical?	10
3. ¿Qué nuevas funciones tienen las Organizaciones Sindicales?	12
4. ¿Qué son los Consejos de Trabajadores y Trabajadoras y qué funciones tienen?	14
5. ¿Quiénes pueden formar o afiliarse a un Sindicato?	15
6. ¿Cómo nace una Organización Sindical?	17
7. ¿Qué documentos se deben remitir al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales?	21
8. ¿Cuál es el ámbito de actuación de una Organización Sindical?	22
9. ¿Qué tipos de sindicatos se pueden crear?	23
10. ¿Qué deben contener los estatutos de las Organizaciones Sindicales?	24
11. ¿Cómo deben hacerse las asambleas de las Organizaciones Sindicales?	27
12. La importancia de la Democracia Sindical	29
13. El manejo de los fondos sindicales	31
14. ¿Qué son las prácticas antisindicales y con qué acciones cuentan los trabajadores y trabajadoras para defenderse?	32
A. Las posibilidades de defensa ante las prácticas antisindicales	35
B. La negativa del funcionario o funcionaria del trabajo de inscribirse a la organización sindical en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales	35
C. Las defensas ante acciones u omisiones de la cúpula sindical o de la federación de adscripción	40
D. Recursos contra los actos y/u omisiones del patrono o patrona que menoscaben el ejercicio de la Libertad Sindical	41
15. ¿Qué reglas deben cumplirse para hacer elecciones sindicales?	42
A. ¿Qué requisitos se deben cumplir para hacer elecciones sindicales?	48
B. ¿Qué recursos existen en caso que el CNE impida hacer elecciones?	49
16. ¿Qué recursos existen en caso de violación del fuero sindical?	51



A. Procedimiento especial para despedir o trasladar una persona amparada por fuero sindical.....	53
B. Recurso ante el despido traslado o desmejora de una persona amparada con fuero sindical.....	56
17. Cómo presentar una queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT.....	57
A. ¿Qué es el Comité de Libertad Sindical (CSL)?.....	57
B. ¿Qué tipos de Quejas se pueden presentar y contra quién?.....	59
C. ¿Quiénes pueden interponer una Queja?.....	61
D. ¿Contra quién se dirigen las Quejas?.....	62
E. ¿Dónde se presentan las Quejas?.....	62
F. Requisitos para admitir una Queja.....	62
G. ¿Qué tipos de pruebas se pueden utilizar?.....	63
H. ¿Se puede retirar una Queja?.....	63
I. ¿Cuánto tiempo existe para presentar una Queja, una vez ocurrido los hechos?.....	63
J. ¿Cómo se tramita una Queja?.....	64
Referencias Bibliográficas.....	65
Anexo: Modelo de Queja.....	66









---

## Presentación

---

La existencia de un vasto y complejo orden jurídico que contempla numerosos derechos laborales es, en momentos, insuficiente para su disfrute. Desde el año 2005 se registran de forma sostenida, un número creciente de manifestaciones, cuyas principales peticiones han sido el cumplimiento de la contratación colectiva, el derecho a un trabajo digno, la denuncia de despidos masivos y la tercerización en la administración pública, lo que ha generado algunas dudas sobre el respeto a los derechos laborales en Venezuela.

El rol del Estado, como garante de estos derechos, ha sido ampliamente cuestionado, pues los órganos administrativos cumplen parcialmente sus obligaciones y muchas veces, el propio Estado es el promotor de acciones antisindicales. Respecto al accionar de la dirigencia sindical es cada vez más necesario fortalecer un sindicalismo promotor y defensor de derechos, tanto en el sector privado como en el Estado. En Venezuela, superar la situación de violación a la libertad sindical, requiere varios esfuerzos. Uno es democratizar el conocimiento y divulgar la información sobre las herramientas existentes para defender los derechos laborales, en particular, los recursos nacionales e internacionales para defender la libertad sindical. El otro esfuerzo se dirige al Estado, para exigirle que formule y ejecute políticas públicas respetuosas de la libertad sindical, superando las prácticas administrativas que entranan su ejercicio.

La mayor parte de la dirigencia sindical y en general, la clase trabajadora, aprende sobre derechos humanos, a partir de su activismo en la defensa de sus conquistas y luchando por mejorar su calidad de vida. De allí la necesidad de contar con un instrumento básico que permita presentar reclamos ante los organismos nacionales e internacionales. En este contexto, el presente material representa un aporte orientado a fortalecer las actividades de protección, salvaguarda y reivindicación de los derechos laborales colectivos, es decir, la tarea que desarrollan los sindicatos.







# 1. ¿Qué es la Libertad Sindical?

La libertad sindical es un derecho humano, cuyo aspecto más importante es la posibilidad de organizarse para la defensa de los derechos laborales. Es un derecho de las personas, que abarca a las trabajadoras y trabajadores asalariados, a los autónomos o independientes, a las personas desempleadas y a las jubiladas y jubilados. Por tanto, toda persona tiene derecho a organizarse para la defensa de sus derechos laborales. La libertad sindical no se agota en el derecho a constituir, afiliarse a organizaciones sindicales o en el derecho de abstenerse de inscribirse o fundar un sindicato, sino que abarca el derecho a la negociación colectiva y el derecho a huelga. Así, lo ha establecido en innumerables decisiones el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

*“La libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores, y empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses”<sup>1</sup>*

La libertad sindical faculta a la organización sindical a elaborar su programa de acción, donde se pueden prever todos los mecanismos y herramientas necesarias para garantizar los derechos laborales ya establecidos y mejorar las condiciones de trabajo. La libertad sindical incluye el derecho de la organización sindical de base a elegir la federación y central sindical a la cual afiliarse. Como los sindicatos tienen derecho a participar en la elaboración de las políticas públicas en todas las áreas de la vida social y a la clase trabajadora le afectan tanto las decisiones estatales en materia laboral y económica, como en salud y en educación, el diálogo social no puede efectuarse sin presencia sindical.



La libertad sindical es un importante derecho humano laboral, pues su ejercicio garantiza el cumplimiento de los derechos laborales y a la vez, permite el desarrollo y la mejora de los demás derechos humanos, incluidos los laborales.

1. Párrafo 447 de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996. Se puede consultar en <http://white.oit.org/pe/sindi/general/documentos/decisiones.pdf>

## 2. ¿Cuáles son las condiciones mínimas para ejercer la Libertad Sindical?

Para su ejercicio, la libertad sindical requiere condiciones mínimas y esenciales. En primer lugar, un tipo de sistema político y económico. No es posible ejercer la libertad sindical con gobiernos dictatoriales. En el caso de las dictaduras, los sindicatos desaparecen. El sindicalismo solo puede desarrollarse a plenitud en entornos institucionales que garanticen un espacio para algunas formas de propiedad y un régimen político democrático.

En segundo lugar, ciertas condiciones del mercado de trabajo son imprescindibles, como el trabajo **asalariado**. Si bien es cierto, que la libertad sindical es un derecho de todas las personas, es indispensable que un porcentaje de la clase trabajadora sea asalariada, para hablar de contratación colectiva o huelga. Desde la base asalariada organizada, es que se puede pensar en la expansión del derecho a la libertad sindical a otros sectores de la clase trabajadora, ya que la contradicción entre capital y trabajo, es la que hace surgir el sindicalismo. La libertad sindical permite mejorar las condiciones de trabajo y hacer cumplir las disposiciones legales que garantizan un mínimo de derechos del trabajo.

En tercer lugar, se encuentra el caso del trabajo en el sector informal, pues las personas que allí laboran también tienen derecho a la sindicación. Se trata de quienes prestan servicio en empresas que ocupan hasta cinco trabajadores, o de personas que trabajan por cuenta propia, no siendo necesariamente profesionales y, las trabajadoras y trabajadores residenciales. Estas personas requieren protección especial, debido a las precarias condiciones en las que laboran y porque además, está conformado mayoritariamente por mujeres.

Finalmente, es necesario el impulso de la sindicación de las mujeres en algunos sectores, pues si bien en Venezuela, a diferencia de otros países, hay una mayor presencia femenina que puede explicarse por su alta participación en el empleo público, no es menos cierto que la dirección sindical es fundamentalmente ejercida por hombres.



*"El derecho a formar o a afiliarse a un sindicato es un derecho humano, independientemente de dónde o cómo se trabaje. El trabajo formal en una empresa o en el sector público, donde puede establecerse claramente una relación contractual, es donde los sindicatos se han hecho fuertes. Por tradición o por ley, los sindicatos muchas veces han excluido a los trabajadores y trabajadoras informales, con contratos temporales o a tiempo parcial de la membresía. Pero los sindicatos están adaptándose. La 'economía informal' se ha descrito con mayor precisión como el sector 'no protegido' o 'excluido'. La ausencia de normas legales, protección social, una voz colectiva y unas condiciones de trabajo decentes son lo que convierte a estos trabajadores o trabajadoras en 'informales'"<sup>2</sup>.*



Los derechos laborales, como un ingreso mínimo que garantice una subsistencia digna, asistencia médica e indemnizaciones por accidentes de trabajo, pensiones, jubilaciones y la libertad sindical, son comunes a todas las personas que presten servicios personales, ya sea bajo contrato de trabajo o de manera independiente. Esos derechos también son extensibles a las diversas formas de trabajo voluntario, en particular el trabajo doméstico familiar no remunerado, que recae mayoritariamente sobre las mujeres.



2. Ryder, Guy, Lograr la Igualdad de Género, CSI Confederación Sindical Internacional, Bruselas, Enero 2008, página 14



### **3. ¿Qué nuevas funciones tienen las Organizaciones Sindicales?**

La principal función de un sindicato es mejorar la calidad de vida de sus agremiados y agremiadas. Para ello cuenta con una herramienta privilegiada: la negociación colectiva. Ese instrumento es muy poderoso para democratizar las relaciones laborales y con ello redistribuir el poder y la riqueza.

Los sindicatos son órganos de protección y defensa de los trabajadores y trabajadoras. Por ello, el sindicato puede representar a los trabajadores y trabajadoras no solo ante el patrono, sino también ante la Inspectoría del trabajo y en algunos casos brindar su acompañamiento en demandas ante los tribunales del trabajo. La Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (en lo sucesivo LOTTT) le otorga una serie de nuevas atribuciones a los sindicatos que pueden ser utilizadas para profundizar la democracia. En otro sentido, cabe advertir que si la dirigencia sindical no mantiene su independencia del Estado, puede caer en el error de convertir a la organización en un instrumento de las políticas gubernamentales.

Los sindicatos tienen ahora funciones de protección y defensa del conjunto del pueblo, de la independencia y de la soberanía nacional, según el artículo 375 de la LOTTT. La primera función refuerza la participación sindical en todas las decisiones públicas, pero la segunda y la tercera son funciones que por su naturaleza, son estatales y por tanto, alejadas del genuino carácter que posee el sindicato como representante de un sector de la sociedad. Ello puede significar conflictos con el Estado, y también con el tradicional internacionalismo del movimiento sindical.

Otras atribuciones que pueden ser riesgosas para los sindicatos en Venezuela, son contribuir en la producción de bienes y servicios y ejercer el control y la vigilancia sobre los costos y ganancias, establecidas en el artículo 367, numerales 2 y 3 de la LOTTT, ya que estas tareas son una función del Estado.

La función más ajena a la esencia del sindicato es la protección del proceso social de trabajo, prevista en el artículo 375 de la LOTTT, pues las finalidades del proceso social de trabajo diluyen tanto la contradicción de intereses entre patro-



nos, patronas, por una parte y trabajadores y trabajadoras, por la otra; y también, entre el Estado y sus trabajadores; lo que en el fondo significa vaciar de contenido a la función más importante del sindicato: **redistribuir la riqueza y el poder.**

Las nuevas funciones de los sindicatos han sido objeto de críticas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones:

*“... la enumeración de finalidades de las organizaciones sindicales y de patronos sigue siendo demasiado extensa (artículos 367 y 368) (...) Asimismo la ley se injiere también en numerosos asuntos que corresponde regular a los estatutos; por ejemplo se señala como fin de la negociación colectiva alcanzar los fines del Estado...”<sup>3</sup>.*

3. Informe III (1A) Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Se puede consultar en [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/reports-submitted/WCMS\\_205508/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/reports-submitted/WCMS_205508/lang-es/index.htm)



## 4. ¿Qué son los Consejos de Trabajadores y Trabajadoras y qué funciones tienen?

Desde hace algunos años se ha introducido un debate en la clase trabajadora venezolana, vinculado con su participación protagónica en diversos escenarios. Uno de ellos guarda relación con la figura de los consejos de trabajadores y trabajadoras. La LOTTT los introduce dejando su regulación a una futura ley, aunque señala que tendrán competencias distintas a la de los sindicatos. Por tanto, el sindicato es el único que puede negociar colectivamente, representar a los trabajadores y trabajadoras en instancias de diálogo social y ejercer el derecho a huelga. Sin embargo, la ley ordena una acción coordinada entre sindicatos y estas organizaciones, según lo previsto en los artículos 497 y 498 de la LOTTT. Sin regularlas, comienza a sujetar a un acuerdo entre varios tipos de instancia, las actividades propias de los sindicatos, como lo son la concertación con el patrono de planes vacacionales (Art 189) o la participación (diálogo social) en la elaboración de programas de atención de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, en los cuales no se da participación expresa a los sindicatos (Art. 291). En perspectiva, se van incorporando funciones e instancias que pudiesen restar poder al sindicato, al desdibujar su naturaleza.

## 5. ¿Quiénes pueden formar o afiliarse a un Sindicato?

La Constitución de 1999 y la LOTTI, establecen el derecho los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras asalariadas, el patrono debe facilitar el ejercicio de este derecho humano fundamental.

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



Los patronos pueden asumir diversas figuras jurídicas, lo que a veces hace difícil identificar al obligado a garantizar no solo la libertad sindical, sino el cumplimiento de los derechos laborales.

En la empresa privada, los patronos pueden ser personas naturales o asumir la forma de una compañía o una sociedad anónima, corporación, asociación, institución, cooperativa o tener cualquier otro nombre. Son patronos, los contratistas, los subcontratistas y los grupos de empresas. Estas figuras hay que tenerlas en cuenta para determinar el número mínimo de afiliados para formar un sindicato o para saber qué condiciones de trabajo se le deben aplicar a los trabajadores y trabajadoras de la contratista, subcontratista o del grupo de empresas. Por ejemplo, los 20 trabajadores y trabajadoras necesarias para formar un sindicato

de empresa pueden obtenerse sumando los trabajadores y trabajadoras de varias empresas que formen un grupo de empresas<sup>4</sup>.

En el caso del sector público, el patrono es el Estado a través de un organismo, llámese ministerio, instituto autónomo, alcaldía, hospital o escuela pública nacional, estatal o municipal. También puede ser cualquier órgano del poder público (fiscalía, contraloría, poder judicial, asamblea nacional, defensa pública, banco central), una fundación privada creada por el Estado o una sociedad anónima, siempre que sus acciones sean única o mayoritariamente del Estado (PDVSA, El Metro de Caracas, SIDOR, por ejemplo).

Los patronos también tienen derecho a organizarse en sindicatos para la defensa de sus intereses<sup>5</sup>. El derecho a formar o afiliarse de los patronos está garantizado por el Convenio Internacional N° 87, sobre libertad sindical de la OIT<sup>6</sup>.

4. Existe un grupo de empresas cuando éstas se encontraren sometidas a una administración o control común y constituyan una unidad económica de carácter permanente, con independencia de las diversas personas naturales o jurídicas que tuvieran a su cargo la explotación de las mismas (Art 22 Parágrafo Primero del RLOT de 2006).
5. El artículo 360 de la LOTTTI, así lo establece: **Derecho de asociación de los patronos y patronas**. Los patronos y patronas tienen derecho a asociarse de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, esta Ley, los convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por la República.
6. Ratificado por Venezuela el 20/09/1982.





---

## 6. ¿Cómo nace una Organización Sindical?

---

En teoría una organización sindical existe desde el momento en que los trabajadores y trabajadoras deciden crearla. Así lo establecen varias normas jurídicas:

*“Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de **autorización previa**, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de **conformidad con la Ley**”* (resaltado nuestro, art. 95 de la Constitución y 353 de la LOTTT).

El Convenio N° 87, sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de la OIT establece ese derecho de manera mucho más amplia:

*“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones sindicales que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones, con **la sola condición de observar los estatutos de las mismas**”* (resaltado nuestro, art. 2).

Como puede observarse, el Convenio N° 87 no permite restringir el derecho a la sindicación y no somete a requisitos legales para la inscripción. El convenio no excluye ni a las fuerzas armadas ni a la policía, sino que deja a la legislación nacional determinar hasta qué punto se aplicarán a esos cuerpos armados las garantías previstas en ese texto jurídico (art. 9).

Asimismo, señala que la adquisición de personalidad jurídica por parte de la organización sindical, de las federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones que limiten la aplicación de la libertad de acción y las garantías previstas en el Convenio (art. 7).

El Convenio N° 87 de la OIT por expresa disposición constitucional tiene aplicación preferente incluso frente a la propia constitución, pues establece una regulación más favorable para los trabajadores y trabajadoras.



*“Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y **prevalecen** en el orden interno, en la medida en que contengan **normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución** y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público”* (resaltado nuestro, art 23 de la Constitución de 1999).

En teoría, la aplicación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela supondría que cualquier inscripción en registros o cumplir reglas sobre el contenido de los estatutos o las regulaciones sobre las formas de efectuar elecciones son de optativo uso por los sindicatos, es decir, no sería obligatorio y no hacerlo, no debería suponer ninguna restricción para la acción del sindicato.

Sin embargo, tanto la Constitución de 1999 como la LOTTT de 2012 señalan que la existencia y funcionamiento de la organización sindical, debe adecuarse a lo establecido en la ley. Ello se ha entendido como el deber de cumplir con una serie de obligaciones para “nacer” legalmente, es decir, para que la organización sindical adquiera personalidad jurídica y pueda negociar colectivamente y ejercer el derecho de huelga. También, existen una serie de requisitos para poder efectuar elecciones sindicales, y la vigencia plena del período de gestión de la directiva sindical condiciona el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y la legalidad de la huelga.

La LOTTT creó un REGISTRO NACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES que comenzó a funcionar el 16 de abril de 2013.



**Documentos a consignar en el Registro Nacional  
de Organizaciones Sindicales (artículo 382 de la LOTTT)**

<b>Organización Sindical</b>	<b>Federación y Confederación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Copia del acta constitutiva, un ejemplar de sus estatutos y la nómina de las personas que la promueven la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nómina de sindicatos o federaciones según el caso.</li> <li>• Copias de las actas de las asambleas de esas organizaciones sindicales autorizando la afiliación.</li> </ul>

Toda esta documentación debe ir firmada por todos los y las integrantes de la junta directiva en prueba de su autenticidad.

El funcionario o funcionaria a cargo del registro debe emitir una boleta donde conste la inscripción (art 386).



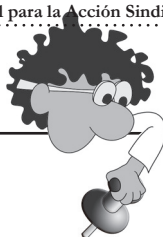
Varios de estos requisitos han sido objeto de observaciones por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, por considerar que se alejan de lo establecido en el Convenio N° 87, sobre libertad sindical. En el Informe del 2013 se volvió a cuestionar la entrega de la nómina de afiliados y afiliadas:

*“La Comisión estima que salvo en los casos en que los afiliados deciden voluntariamente comunicar su condición de tales a efectos de la retención de sus cotizaciones sindicales en nómina, la afiliación sindical de los trabajadores no debería comunicarse ni al empleador ni a las autoridades. La Comisión observa que la nueva Ley Orgánica del Trabajo mantiene la no confidencialidad de la afiliación”<sup>7</sup>.*

La LOTTT regula con detalle el procedimiento de registro de una organización sindical, otorgándole al funcionario o funcionaria del trabajo atribuciones que podrían dificultar el ejercicio del derecho a crear una organización sindical.

7. Informe III (1A) Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Se puede consultar en [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/reports-submitted/WCMS\\_205508/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/reports-submitted/WCMS_205508/lang-es/index.htm)





### **Procedimiento para el registro (artículo 386 de la LOTT)**

- Los interesados e interesadas en el registro de una organización sindical presentarán los documentos indicados ante el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales de acuerdo al ámbito territorial de la organización sindical que se proyecta.
- Si la documentación presenta deficiencias u omisiones en lo que se refiere a lo establecido en los artículos precedentes, el funcionario o funcionaria de registro lo comunicará a los y las solicitantes dentro de los treinta días siguientes a la solicitud, **orientándolos en la forma de subsanar las deficiencias**, siendo ésta la única oportunidad de hacer observaciones sobre deficiencias u omisiones. Los y las solicitantes tienen un lapso de treinta días para corregir las deficiencias indicadas.
- Si la documentación no tiene deficiencias o éstas son subsanadas correctamente dentro del lapso establecido, se procederá al registro de la organización sindical dentro de los treinta días siguientes y se entregará a los y las solicitantes la boleta donde consta el registro<sup>8</sup> (resaltado nuestro).

Hemos resaltado en negrillas la frase que ordena al funcionario o funcionaria del trabajo orientar a los y las solicitantes, pues su principal obligación debería ser facilitar la inscripción para que los trabajadores y trabajadoras puedan ejercer plenamente todos los derechos vinculados con la libertad sindical. Este tema lo retomaremos en la parte dedicada a los recursos que tiene la organización en caso que el funcionario o funcionaria deniegue la inscripción.

8. En la norma anterior, artículo 425, el Inspector del Trabajo sólo tenía la atribución de encontrar alguna deficiencia e informársela a las personas solicitantes para que éstas hicieran la subsanación, dentro de un lapso determinado. Transcurrido este tiempo sin que se hiciera la subsanación, el Inspector se abstendría del registro de la organización.

## 7. ¿Qué documentos se deben remitir al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales?

Una vez registradas, las organizaciones sindicales adquieren también una serie de obligaciones, que están señaladas en el artículo 388 de la LOTTT.

Como puede verse, la organización sindical debe mantener al día sus archivos, pues cotidianamente tiene que estar remitiendo diversas informaciones al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.



### *Obligaciones de las Organizaciones Sindicales*

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





## **8. ¿Cuál es el ámbito de actuación de una Organización Sindical?**

---

Una organización sindical puede ser local, estatal, regional o nacional. Es regional cuando el ámbito de actuación comprende dos o más entidades federales colindantes. Su ámbito de actuación determina las posibilidades y alcances de la negociación colectiva que pueda hacer. Por ello es importante definir claramente este aspecto antes de iniciar el proceso de registro de una organización sindical en el Ministerio del Trabajo. Entre otras razones porque de este ámbito de actuación del sindicato, dependerá la convocatoria y organización de la asamblea constitutiva.

Los sindicatos cuyo ámbito de actuación esté circunscrito a una entidad federal deberán registrarse en la sede del registro en la entidad respectiva.

Los sindicatos regionales o nacionales, las federaciones y confederaciones deberán registrarse en la sede principal del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales. Normalmente, la sede principal se establece en la capital de la República.



## 9. ¿Qué tipos de Sindicatos se pueden crear?

La LOTTT prevé varios tipos de organización sindical de base. A ellas pueden afiliarse los trabajadores y trabajadoras activas, los desempleados y desempleadas, los jubilados y jubiladas, pensionados y pensionadas. Los trabajadores y trabajadoras independientes solo pueden constituir o afiliarse a los sindicatos profesionales de artes u oficios.

### *Tipos de sindicatos (artículo 371 de la LOTTT)*

<b>Empresa</b>	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>Sindicatos profesionales, de artes u oficios</b>	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.
<b>De industria</b>	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.
<b>Sectoriales</b>	Integrados por trabajadores y trabajadoras al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aún cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama. Los sindicatos sectoriales o profesionales podrán crear comités sindicales en cada una de las entidades de trabajo donde tengan trabajadores afiliados y trabajadoras afiliadas.

Es importante destacar que un trabajador o trabajadora puede pertenecer a varios tipos de sindicato. Por ejemplo, afiliarse a un sindicato de oficio y simultáneamente, al sindicato de la empresa en la cual labora. Si bien no hay límites expresos para la pertenencia a varios sindicatos, esta afiliación múltiple pudiera ser incompatible en situaciones específicas, como por ejemplo, pertenecer a dos sindicatos de empresa, ya que dificulta a ambos sindicatos determinar la condición de sindicato mayoritario.

## 10. ¿Qué deben contener los estatutos de las Organizaciones Sindicales?

La LOTTT regula con detalle el contenido de los estatutos de la organización sindical. Los requisitos son aplicables a los sindicatos, a las federaciones y confederaciones.

Un aspecto de vital importancia en los estatutos es la determinación clara de los cargos que estarán amparados por fuero sindical (amparo especial en su estabilidad laboral del que disfrutaban las personas que ejercen funciones de representación de los trabajadores y trabajadoras en la directiva del sindicato). La LOTTT establece las normas para determinar el número de fueros sindicales, según la cantidad de trabajadores y trabajadoras en cada empresa. Los fueros sindicales se otorgan a los primeros cargos de la junta directiva, conforme al artículo 419:

- a. Siete (7) fueros para los 7 primeros cargos de entidades de trabajo que ocupen menos de 150 trabajadores y trabajadoras.
- b. Nueve (9) fueros para 9 primeros cargos de entidades de trabajo que ocupen entre 150 y mil trabajadores y trabajadoras.
- c. Doce (12) fueros para los 12 primeros cargos en entidades de trabajo que ocupen más de mil trabajadores y trabajadoras.

Un tema clave es la regulación de la vida interna de la organización sindical, en particular, los procedimientos para imponer sanciones y expulsar a los afiliados o afiliadas. Estos procedimientos deben garantizar el derecho a la defensa y las reglas del debido proceso. En tal sentido, se debe establecer el órgano competente para tramitar sanciones (tribunal, consejo o comité disciplinario), lapsos precisos para presentar las acusaciones, las formas de notificar a la persona acusada, y los lapsos para presentar sus alegatos y pruebas de defensa, así como los lapsos para decidir.

Las reglas sobre la realización de las elecciones sindicales deben quedar claramente establecidas, los principios que consagran el voto secreto y los métodos electorales, preservando tanto la elección uninominal como la representación de las minorías. Este punto lo desarrollaremos con más detalles en la parte dedicada a los procesos electorales.



### **Contenido de los estatutos (artículo 384 de la LOTT)**

1. Denominación del sindicato, federación, confederación o central.
2. Domicilio.
3. Objeto, atribuciones y finalidades.
4. Si es una organización sindical de trabajadores y trabajadoras indicar el tipo de sindicato.
5. Ámbito territorial de actuación.
6. Condiciones de admisión de los afiliados y afiliadas.
7. Derechos y obligaciones de los afiliados y afiliadas.
8. Monto y periodicidad de las cuotas ordinarias y forma de revisarlas; y causas y procedimientos para aprobar cuotas extraordinarias.
9. Causas y procedimientos para la imposición de sanciones y para la exclusión de los afiliados y las afiliadas.
10. Número de integrantes de la Junta Directiva y otros organismos de dirección, sus atribuciones, duración e indicación de los cargos que estarán amparados por el fuero sindical.
11. Forma de elección de la Junta Directiva, basada en principios democráticos, conforme a lo indicado en esta Ley.
12. Causas y procedimientos para la remoción o revocatoria del mandato de los y las integrantes de la Junta Directiva. Forma de sustitución de los que hayan sido removidos, removidas, revocados, revocadas o hayan renunciado a su cargo antes del vencimiento del período estatutario de la Junta Directiva.
13. Periodicidad y procedimiento para la convocatoria de asambleas ordinarias y extraordinarias.
14. Reglas para la autenticidad de las actas de asambleas.
15. Destino de los fondos y reglas para la administración del patrimonio sindical.
16. Oportunidad de presentación y requisitos de las cuentas de la administración.
17. Subsidios que puedan otorgarse a los afiliados y las afiliadas y reservas que deban hacerse para esos fines.
18. Reglas para la disolución y liquidación del sindicato y destino de los bienes.
19. Procedimientos para la modificación de estatutos.
20. Cualquier otra disposición destinada al mejor funcionamiento de la organización.

Los estatutos de una organización sindical no podrán imponer obligaciones a terceros o terceras, no afiliados o afiliadas a la organización sindical.

La nómina de afiliados y afiliadas, debe contener las especificaciones establecidas en el artículo 385 de la LOTTT. A los efectos ilustrativos presentamos en el siguiente cuadro, como ejemplo:



<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Cédula de Identidad</b>	<b>Nacionalidad</b>	<b>Edad</b>	<b>Profesión u oficio</b>	<b>Domicilio</b>

En el caso venezolano, las exigencias legales sobre el contenido de los estatutos han sido objeto de críticas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT desde hace años. La OIT considera que violan el principio de autonomía para redactarlos y que no debería ser causa de no inscripción de un sindicato el no cumplir con lo exigido por la LOTTT. En tal sentido, para la OIT cumplir esos requisitos es opcional para el sindicato.

*“El hecho de que un sindicato no haya presentado sus estatutos como pudiera requerirlo la ley nacional no sería suficiente para que una queja se declarase inadmisibile, dado que los principios de libertad sindical exigen justamente que los trabajadores puedan, sin autorización previa, constituir las organizaciones profesionales que estimen convenientes”<sup>9</sup>*

9. Parágrafo 34 del Informe La libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT del 2006. Se puede consultar en [http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS\\_090634/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/WCMS_090634/lang-es/index.htm)



---

## **11. ¿Cómo deben hacerse las asambleas de las Organizaciones Sindicales?**

---

La LOTTT<sup>1</sup> señala una serie de requisitos para efectuar tanto la asamblea constitutiva como las asambleas ordinarias de la organización sindical.

Lo más importante de la asamblea constitutiva es la forma de convocatoria y dejar constancia de ello en el acta constitutiva.

La creación de una organización sindical siempre implica un enfrentamiento con el patrono. Normalmente, éste no facilita que la organización de los trabajadores y trabajadoras se constituya a no ser que tenga intenciones de controlarla. En algunos casos, los patronos facilitan la constitución de una organización con el fin de usarla para debilitar a un sindicato ya existente.

Dados los riesgos que la presión patronal significa para los trabajadores y trabajadoras, los primeros actos para crear un sindicato, son normalmente casi clandestinos. De ahí que la convocatoria puede ser efectuada de muchas maneras: verbal, por mensaje de textos, por un volante a repartir, etc. Las formas típicas, como los carteles, tienen el inconveniente que es un aviso al patrono. La LOTTT<sup>1</sup> no exige que sea por carteles, sino que diga en el acta constitutiva como fue convocada.

Las demás asambleas que tienen que ver con el funcionamiento cotidiano de la organización sindical, es decir, las asambleas ordinarias o extraordinarias, son sometidas a una serie de reglas para considerar que sus decisiones tomadas son válidas, y por tanto, obligatorias para todos los miembros del sindicato.

En principio, para que las decisiones de las asambleas sindicales sean válidas, deben cumplir los requisitos establecidos en sus estatutos. Allí se tienen que contemplar las normas relativas al quórum, a las formalidades de convocatoria y a las maneras de votación de las mociones presentadas. Los requisitos indispensables para que la inspectoría del trabajo considere válidamente adoptado un acuerdo en la asamblea, se resumen en el cuadro siguiente:



### **Requisitos de validez para las Asambleas Sindicales (artículo 389 de la LOTTT)**

1. Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos.
2. Que esté presente en ella, por lo menos, la mitad más uno de los miembros de la organización sindical. Si no se obtiene este quórum, podrá convocarse a una segunda reunión, conforme a las disposiciones estatutarias, la que se constituirá con el número de miembros que concurren, siempre que no sea menor del veinte por ciento de los afiliados y las afiliadas.
3. Que las decisiones sean adoptadas por el número de votos previsto en los estatutos, que no podrá ser menor de la mitad de los y las integrantes presentes.
4. Que se levante el acta de la sesión, autenticada en la forma prevista en los estatutos, en la que se exprese el número de los y las integrantes concurrentes, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones aprobadas.

Cabe destacar que cuando un sindicato es numeroso por la cantidad de afiliados y afiliadas que están en su registro y además, es extenso geográficamente, la LOTTT prevé la posibilidad de decisiones por asambleas sectoriales, como lo establece su artículo 390. Es el caso de los sindicatos de la construcción.



## 12. La importancia de la Democracia Sindical

La democracia es un componente fundamental de la organización sindical de los trabajadores y trabajadoras, como instrumento para la defensa de sus intereses.

La vitalidad de una organización sindical radica en el ejercicio constante de la democracia sindical y para ello, es necesario que la junta directiva de la organización, sus delegados y delegadas, afiliados y afiliadas, se apropien de ese derecho y que además lo garanticen en sus estatutos.

En la legislación laboral venezolana se regula la democracia sindical con normas sobre la inclusión de la base afiliada en la toma de todo tipo de decisiones; en las elecciones de los órganos ejecutivos, de las instancias disciplinarias y contraloras de la organización sindical; y en la contraloría de los fondos sindicales o de las cotizaciones.

A pesar de que la procura de participación entrañada en algunas normas contenidas en la LOITTT, per se no necesariamente sería negativo, el acento que en ello se ha colocado dentro de la ley, se aleja del principio de autonomía de las organizaciones sindicales, pues la forma de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical es un tema que debe ser regulado por los estatutos y no por la ley. Así lo ha declarado el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

*“Una reglamentación demasiado minuciosa y detallada del procedimiento electoral de las organizaciones sindicales, viola el derecho de elegir libremente a sus representantes, prevista en el artículo 3 del Convenio núm. 87”<sup>10</sup>*

Es necesario aclarar que la regulación legal, aunque contraria a los dictámenes de la OIT, es de obligatorio cumplimiento.

Los principales derechos y obligaciones de los miembros de una organización sindical son:

- El derecho a elegir y ser elegidos

10. Párrafo 393 del informe citado

- El derecho a participar en todas las decisiones que afecten a la organización sindical
- El establecimiento claro y detallado de las causales y el procedimiento para ser sancionado

### **Causas para la aplicación de los procedimientos disciplinarios**

Artículo 397. Los afiliados y las afiliadas a una organización sindical podrán ser sometidos a procedimientos disciplinarios por las causas siguientes:

1. Malversación o apropiación de los fondos sindicales.
2. Negativa a cumplir una decisión tomada por la asamblea dentro de sus atribuciones legítimas, siempre que el interesado o la interesada la haya conocido o debido conocer.
3. Divulgación de las deliberaciones y decisiones que la organización sindical haya dispuesto mantener reservadas.
4. Conducta contraria a los intereses del colectivo de trabajadores y trabajadoras afiliados o afiliadas a la organización sindical.

Aquel afiliado o afiliada a una organización sindical, que haya incurrido en alguna de las causas antes mencionadas, tendrá el derecho al debido proceso.

De la decisión tomada podrá recurrir ante los tribunales del trabajo.

### **Pérdida de la condición de afiliado o afiliada**

Artículo 398. La condición de afiliado o afiliada de un sindicato sólo se perderá:

- a. Por las causas previstas en los estatutos.
- b. En los sindicatos profesionales o sectoriales, por falta de ejercicio voluntario durante seis meses consecutivos, de la respectiva profesión u oficio o separación de la industria o rama económica respectiva. De esta norma se exceptuarán aquellos miembros que ocupen un cargo en la junta directiva mientras permanezcan en él y hasta por seis meses después de su separación.
- c. En los sindicatos de empresa, por culminación de la relación de trabajo al cumplirse tres meses de ésta.
- d. Por renuncia a la afiliación de la organización sindical; o
- e. Por ingresar en otro sindicato con objeto igual o incompatible.

Los estatutos deben establecer los derechos que correspondan en las instituciones de carácter social al miembro que deje de pertenecer a una organización sindical.



---

## 13. El manejo de los fondos sindicales

---

El manejo transparente de las finanzas es indispensable para que la organización sindical pueda cumplir sus funciones. De ello depende su independencia y autonomía. La rendición de cuentas forma parte del ejercicio de la democracia sindical.

El origen y el destino de los fondos sindicales deben ser informados a la base afiliada, la cual tiene el derecho a ejercer una labor contralora, inclusive más allá de los órganos contralores establecidos dentro de la misma estructura estatutaria de la organización.

Salvaguardar la independencia del sindicato implica evitar su sujeción financiera al patrono u otro ente externo que a partir del financiamiento de sus actividades, pueda pretender definir su orientación y su accionar. En este sentido, la LOTTT consagra claramente un conjunto de obligaciones por parte de la junta directiva para el manejo de los fondos sindicales.

En cuanto a los derechos de los afiliados y afiliadas, éstos pueden solicitar en cualquier momento rendición de cuentas sobre la administración de los fondos sindicales (Art 411).

Los integrantes de las directivas sindicales tendrán la obligación de presentar declaración jurada de bienes (Art 418). La LOTTT no especifica ante que órgano presentar la declaración jurada. Por respeto a la libertad sindical consideramos que debe ser ante la contraloría interna del sindicato.

La junta directiva tiene la obligación de remitir al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, dentro tres primeros meses de cada año, un informe detallado de su administración, aprobado por la asamblea general (art. 388, 2).



## 14. ¿Qué son las prácticas antisindicales y con qué acciones cuentan los trabajadores y trabajadoras para defenderse?

Las prácticas antisindicales son de diversa índole. Normalmente el término era reservado a las diversas estrategias y acciones del patrono o de la administración del trabajo con la finalidad de evitar el surgimiento de la organización sindical o debilitar la existente. Dadas las modalidades que han adoptado este tipo de actuaciones, extendiéndose lamentablemente a los atentados a la integridad personal y hasta a la vida de sindicalistas, no sólo quedan circunscritas a las actividades patronales claramente determinables, sino que también se extienden a otros niveles. Sin duda, todas las formas en que se presenten, son ataques al ejercicio de la libertad sindical.

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



### *Prohibición de prácticas antisindicales*

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

Esta norma jurídica significa que el Estado está obligado a desarrollar políticas públicas de protección, que ayuden a los trabajadores y trabajadoras a organizarse para defender sus derechos. La omisión del Estado en esta materia o la puesta en práctica de políticas que obstaculicen la libertad sindical, generan responsabilidades administrativas y civiles y constituyen violaciones a los derechos humanos. En tal sentido, son obligaciones exigibles ante los tribunales nacionales e internacionales.





La acción o la inacción estatal que limite o entorpezca la libertad sindical, puede ser enfrentada con la acción de amparo. Es un típico caso de violación de una garantía constitucional, protegida por los convenios internacionales sobre derechos humanos



La necesaria independencia de la organización sindical de los patronos es también regulada por la LOTTT. Se definen una serie de actos que se consideran manifestaciones de injerencias patronales, dentro de las cuales se incluye sostener financieramente o de cualquier otra forma a la organización sindical. Ello podría interpretarse como una prohibición de prácticas muy consolidadas en las relaciones entre sindicato y empresa, como facilitar dentro de las instalaciones de la empresa un local con todos los servicios y muchas veces pagar el personal del sindicato. Este tipo de acuerdos muchas veces ni siquiera están regulados por el convenio colectivo. Por ello, sugerimos que las obligaciones financieras del patrono para con el sindicato se incluyan expresamente en el contrato colectivo, dejando claro que cualquier aporte patronal no significa la sujeción del sindicato a sus designios y que no tiene por qué retirarlos, si forman parte de la obligación contractual colectiva, voluntariamente negociada y adoptada con el sindicato.



### Prácticas antisindicales

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

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

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

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

Como puede observarse en el numeral 5 del artículo 362 de la LOTTT, se incluye una manifestación típica del conflicto intersindical: las dilaciones o negativas a la afiliación sindical. De igual manera se considera manifestación de una práctica antisindical la intervención o suspensión de una organización sindical por parte de otra (Art 354).

La LOTTT crea una serie de procedimientos administrativos para proteger a los trabajadores y trabajadoras y a las organizaciones sindicales que sean objeto de acciones de otras organizaciones o de la dirección sindical que limiten o hagan imposible el ejercicio de la libertad sindical.



Las luchas intrasindicales son parte de la historia del movimiento sindical. Una de sus manifestaciones es excluir del sindicato a los trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a tendencias contrarias a quienes conducen la directiva sindical, por temor a que puedan cuestionar la conducción de la organización. Por ello, impedir la inscripción de nuevos miembros o excluirlos de la naciente organización, son prácticas que deben cuestionarse con diversos mecanismos.

De igual manera, muchas veces se trata de impedir la afiliación de un sindicato a una federación o de ésta a una confederación, con la finalidad de evitar un cambio en la correlación de fuerzas en la dirección de la federación o central.

La intervención de una organización sindical por otra ocurre cuando se plantean conflictos entre la dirección sindical de una organización de base y la federación a la que está adscrita.

#### **A. Las posibilidades de defensa ante las prácticas antisindicales.**

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

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

#### **B. La negativa del funcionario o funcionaria del trabajo de inscribir a la organización sindical en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.**

El funcionario o funcionaria a cargo del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales puede efectuar observaciones a la documentación presentada. Esas observaciones solo pueden ser de forma, es decir, que falta un recaudo o por ejemplo que los estatutos no contemplan un procedimiento para las sanciones, pero no puede evaluar el contenido de los estatutos. Tampoco puede cuestionar la validez de la asamblea, a no ser que no se cumpla el quórum, o la veracidad de las firmas. Por tanto, las “deficiencias y omisiones” a las que se refiere el artículo 386 de la LOTTT son fallas o carencias formales y no sobre el contenido de la asamblea o de los estatutos.





### ***Abstención de registro***

**Artículo 387.** El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales únicamente podrá abstenerse del registro de una organización sindical en los siguientes casos:

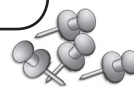
1. Si la organización sindical no tiene como objeto las atribuciones y finalidades previstas en esta Ley.
2. Si no se ha constituido el sindicato con el número mínimo de afiliados y afiliadas establecido en esta sección.
3. Si no se acompaña la solicitud de registro con los documentos exigidos en la presente sección ó si éstos presentan alguna deficiencia u omisión no subsanada correctamente conforme a lo establecido en el artículo precedente.
4. Si el sindicato no cumple con el principio de pureza establecido en esta Ley.
5. Si la organización sindical tiene un nombre igual al de otra ya registrada, o tan parecido que pueda inducir a confusión.
6. En el caso de una federación, confederación o central, si no están registradas las organizaciones sindicales requeridas para su constitución.
7. Cuando en la junta directiva provisional se incluyan personas que durante el último año fueron inhabilitadas para la reelección por no rendir cuenta de la administración de fondos sindicales.
8. Cuando en la junta directiva provisional se incluyan personas que durante el último año pertenecieron a la junta directiva de otra organización sindical cuyo periodo se venció y no han convocado a elecciones sindicales.

La abstención al registro de un sindicato deberá hacerse mediante Providencia Administrativa debidamente motivada, conforme a los numerales previstos en el presente artículo. El funcionario o funcionaria de registro no podrá negarse al registro de una organización sindical alegando errores u omisiones no indicadas en su oportunidad. Cumplidos los extremos que se establecen para la inscripción de los sindicatos en esta Ley, las autoridades competentes del Trabajo no podrán negar su registro.



La decisión de no registrar una organización sindical será recurrible ante el ministro o ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social y la de éste o ésta por ante la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. El lapso para recurrir ante el ministro o ministra será de quince días hábiles contados a partir de la notificación de la providencia administrativa y el lapso para recurrir de la decisión del ministro o ministra será el establecido en la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia.

El registro de una organización sindical dota de personalidad jurídica para todos los efectos relacionados con esta Ley.



Recibida la documentación, el funcionario o funcionaria tiene 30 días para formular observaciones, basadas en las causales previstas en el artículo 387. Es la **UNICA OPORTUNIDAD** para hacerlo, si no se pronuncia en ese lapso debe emitir la boleta de inscripción. En el supuesto de que la documentación consignada presente deficiencias u omisiones, el funcionario o funcionaria del registro nacional de organizaciones sindicales se lo comunicará a los y las solicitantes. Por su parte, los y las solicitantes tienen a su vez un lapso de treinta días para corregir las deficiencias indicadas.

Si la documentación no tiene deficiencias o las que presentó fueron subsanadas en el lapso establecido, se procederá al registro de la organización sindical, dentro de los treinta días siguientes, y se le entregará a los y las solicitantes la boleta donde consta esta inscripción.

El funcionario o funcionaria del trabajo puede negarse a inscribir a un sindicato si se presenta alguno de los supuestos previstos en el artículo 387 de la LOTTT.

Varias causales contempladas en ese artículo pueden convertirse en restricciones a la libertad sindical. Por tanto, su lectura debe efectuarse teniendo como norte que no se puede privar a los trabajadores y trabajadoras de un derecho humano. Las observaciones deben ser claras y precisas, indicando cuál es la causa específica que impide la inscripción. El funcionario o funcionaria tiene la obligación de orientar sobre la forma de subsanar las deficiencias. En tal sentido, la actividad del funcionario o funcionaria debe estar dirigida a ayudar a la organización sindical y no a obstaculizar su inscripción.



El numeral N°1 de art 387 señala como causal de no inscripción el hecho de que la organización sindical no tenga el objeto, atribuciones y finalidades previstas en la LOTTT. Ello debe entenderse en el sentido de que la revisión que haga el funcionario o funcionaria, se reduce a comprobar que los estatutos hagan mención de las finalidades previstas en el art. 367 de la LOTTT, pero no contenido específico de cada atribución.

La exigencia de pureza de la organización sindical limita la libertad sindical. La LOTTT prohíbe a los trabajadores o trabajadoras de dirección crear o afiliarse a una organización sindical. Ello puede ser una herramienta en manos del patrono para debilitar a la organización sindical, calificando de dirección a muchos cargos que no lo son. Ello obliga a la organización sindical a demandar ante los tribunales del trabajo esas calificaciones ilegales y por tanto mientras el tribunal no se pronuncie, el sindicato puede ser desmantelado con la anuencia de la administración del trabajo. Ello debe evitarse y por tanto las facultades del funcionario o funcionaria para aplicar ese supuesto deben ser esclarecidas.

El funcionario o funcionaria del trabajo a cargo del registro para alegar que no se respeta el principio de pureza debe emitir un auto administrativo con pruebas que los trabajadores o trabajadoras son de dirección y para ello no es suficiente la declaración del patrono. Debe ser una prueba judicial, pues escapa a las competencias del funcionario o funcionaria calificar un cargo. Por tanto, sin una sentencia judicial no se puede aplicar esta causal.

Otras causales problemáticas son las situaciones que se conocen como “mora sindical”. Una está establecida en el supuesto del numeral 7 del artículo 387 de la LOTTT, que se refiere a personas que fueron inhabilitadas para la reelección por no rendir cuentas. El órgano sindical para inhabilitar a una persona debería ser la contraloría interna de su organización, y la persona sometida a esta sanción debería tener el derecho a acudir ante el tribunal competente para anular tal sanción. Por tanto, en nuestra opinión debe existir sentencia firme del tribunal del trabajo que declare la inhabilitación del aspirante al cargo directivo de una organización sindical.

Otro es el supuesto contemplado en el numeral 8 del mismo artículo 387, que niega la inscripción en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, a instancias cuya junta directiva incluya a personas que pertenecieron a juntas directivas de otras organizaciones sindicales, con periodo vencido y no hayan convocado a elecciones. Es bueno recordar que en la LOTTT la convocatoria al proceso electoral no requiere de la intervención del Consejo Nacional Electoral

(CNE). Por tanto, basta que la comisión electoral convoque al proceso para que esta causal no pueda ser aplicada, pues son dos requisitos acumulativos: que el periodo esté vencido y que no se hayan convocado a elecciones.

Efectuadas las observaciones por el funcionario o funcionaria del trabajo, la organización sindical tiene dos opciones. En un lapso de 30 días efectuar las correcciones solicitadas o ejercer los recursos administrativos o judiciales.

El caso de que el funcionario o funcionaria deniegue la inscripción o transcurrido los 30 días no emita la boleta, la organización sindical puede ejercer el recurso de reconsideración ante el funcionario o funcionaria y el recurso jerárquico ante el Ministro o Ministra. Para ejercer el recurso jerárquico tiene un lapso de 15 días hábiles contados a partir de la notificación de la providencia administrativa. En caso de silencio administrativo, los 15 días hábiles se cuentan transcurridos los 30 días siguientes a la presentación de la solicitud.



Si la organización sindical opta por ir directamente a la vía judicial tiene 180 días continuos para demandar la nulidad del acto administrativo ante el tribunal del trabajo de primera instancia.

Las personas interesadas en constituir un sindicato deben consignar la documentación exigida, en la oficina competente. Ello significa que si es un sindicato de empresa o regional, se debe acudir a la Inspectoría del Trabajo del estado donde funcionará y si se trata de un sindicato nacional, se debe ir a la Inspectoría Nacional del Sector Público o del Sector Privado, según corresponda.

### C. Las defensas ante acciones u omisiones de la cúpula sindical o de la federación de adscripción.

La LOTTT contempla un procedimiento ante la Inspectoría del Trabajo, en el caso de la negativa de inscripción de una persona en una organización sindical o de ésta en una federación y de la federación o sindicato nacional ante una confederación o central sindical.

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

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

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

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







#### **D. Recursos contra los actos y/u omisiones del patrono o patrona que menoscaben el ejercicio de la libertad sindical.**

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

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

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

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

La libertad sindical de los patronos está muy limitada. La posibilidad de cierre patronal está severamente restringida, pues el Ministro o Ministra del Trabajo puede ordenar el reinicio de las actividades y la ocupación de la empresa (Art 149 de la LOTTT). Esta potestad del Ministerio con competencia en materia del trabajo es contraria a lo establecido en el Convenio Internacional N° 87 de la OIT, que garantiza la libertad de acción tanto a los empleadores como a los trabajadores o trabajadoras.



## 15. ¿Qué reglas deben cumplirse para hacer elecciones sindicales?

La elección de la junta directiva es una manifestación del ejercicio de la democracia sindical. En el caso de Venezuela, luego de diversos pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT sobre este tema, a propósito de las quejas presentadas entre el año 1999 y 2012, la LOTTT estableció que la intervención del Consejo Nacional Electoral en la organización, supervisión y validación de los procesos electorarios sindicales, sólo es posible si la organización, a través de una decisión válidamente adoptada conforme a sus estatutos y a la Ley, así lo solicita.

Las disposiciones más importantes sobre la materia electoral sindical, se presentan a continuación.

<b>Título de la Norma de la LOTTT</b>	<b>Número del artículo y cita textual de su contenido</b>
<b><i>Elección de junta directiva</i></b>	<b>Artículo 399.</b> Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal directo y secreto.
<b><i>Elecciones por la base de todo tipo de organización sindical</i></b>	<b>Artículo 400.</b> En las elecciones de los sindicatos participarán los afiliados y afiliadas al sindicato. En las elecciones de la junta directiva de las federaciones participarán los y las integrantes de los sindicatos afiliados. En las elecciones de la junta directiva de una confederación o central participarán los y las integrantes de los sindicatos afiliados a las federaciones que la integran.

En todas las elecciones deben participar los afiliados y afiliadas de base. En tal sentido, la elección del Comité Ejecutivo o la Coordinación Nacional de una central o confederación sindical participan todos los trabajadores y trabajadoras de los sindicatos de base. Este tipo de norma legal ha sido cuestionada por el Comité de Libertad Sindical.



“La obligatoriedad de participar en la votación para elegir dirigentes sindicales debería corresponder a los estatutos de los sindicatos y no a la ley”<sup>11</sup>.

<b>Título de la Norma de la LOTT</b>	<b>Número del artículo y cita textual de su contenido</b>
<b>Período de la junta directiva</b>	<b>Artículo 401.</b> La junta directiva de un sindicato ejercerá sus funciones durante el tiempo que establezcan los estatutos de la organización, pero en ningún caso podrá establecerse un período mayor a tres años. En las federaciones y confederaciones o centrales el período de la junta directiva podrá ser de hasta cinco años.
<b>Limitaciones para juntas directivas con el periodo vencido</b>	<b>Artículo 402.</b> Las organizaciones sindicales tienen derecho a efectuar sus procesos electorales, sin más limitaciones que las establecidas en sus estatutos y en esta Ley. La no convocatoria a elecciones sindicales por parte de los integrantes de una junta directiva a la que se le haya vencido el período para la cual fue electa es contraria a la ética sindical, al ejercicio de la democracia sindical y a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los y las integrantes de la junta directiva de las organizaciones sindicales cuyo período haya vencido de conformidad con esta Ley y en sus estatutos, no podrán realizar, celebrar o representar a la organización sindical en actos jurídicos que excedan la simple administración, por tal razón, no podrán presentar, tramitar, ni acordar convenciones colectivas de trabajo, pliegos de peticiones con carácter conciliatorio o conflictivo ni actas convenio. La organización sindical cuya junta directiva tenga el período vencido no podrá sustituir a los integrantes de la junta directiva por mecanismos distintos al proceso de elecciones, ni modificar sus estatutos para prorrogar el periodo de la junta directiva. Esta disposición no es aplicable cuando el vencimiento del periodo de la junta directiva ocurra en el curso de un proceso electoral para la elección de una nueva junta directiva, ó posterior al inicio de la tramitación de una convención colectiva de trabajo, o un pliego de peticiones.

11. Párrafo 427 del informe citado.



Es importante destacar que en los estatutos del sindicato, es obligatorio incluir los requisitos mínimos exigidos por la ley para que las elecciones puedan ser efectuadas, sin objeciones por parte de las autoridades del trabajo o la administración de justicia.

Aunque en otros países se acostumbra a dejar en manos de las organizaciones sindicales la solución de sus controversias internas, incluyendo las diferencias surgidas a propósito de las elecciones y sus resultados, en el caso venezolano existe una legislación laboral que regula en detalle los pasos que deben dar las juntas directivas, comisiones electorales y la base afiliada para el desarrollo de sus procesos electorales.

La LOTT indica una guía mínima indispensable de actividades que debe ser asumida y practicada para llevar a cabo las diferentes fases de estas elecciones. A continuación presentamos un cuadro con las reglas principales:



**Normas Legales para las Elecciones Sindicales,  
Revocatoria del Mandato y Sustitución de Directivos Sindicales  
por Faltas Absolutas**

<b>Reglas básicas</b>	<b>Contenido</b>
<p><b>Normas electorales que deben contener los estatutos sindicales</b></p>	<p><b>Artículo 403.</b> Los procesos electorales de las organizaciones sindicales se registrarán conforme a lo establecido en sus estatutos y reglamentos internos. A tal efecto estos deberán indicar con claridad:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. La forma de convocar las elecciones de directivos y demás representantes de la organización sindical.</li> <li>b. La forma de designar a los y las integrantes de la Comisión Electoral.</li> <li>c. Los afiliados y afiliadas con derecho a voto.</li> <li>d. Los requisitos para la inscripción de candidatos y candidatas.</li> </ol>



<b>Reglas básicas</b>	<b>Contenido</b>
	<p>e. Un sistema de votación que integre en la elección de la junta directiva la forma uninominal y la representación proporcional de las minorías.</p> <p>f. La forma y oportunidad de revocatoria del mandato de la junta directiva o alguno o alguna de sus integrantes.</p> <p>g. Las demás que establezca los afiliados y las afiliadas.</p> <p>Las normas deben garantizar la participación democrática de sus afiliados y afiliadas, el secreto del voto, y la alternabilidad democrática.</p>
<b>Publicidad de los actos electorales</b>	<b>Artículo 404.</b> Las organizaciones sindicales garantizarán la publicidad de los actos relacionados con los procesos electorales, a los fines de salvaguardar los derechos e intereses de los afiliados y las afiliadas. A tal efecto, deberán publicar los mismos en las carteleras sindicales, en los centros de trabajo y en todos los medios que tengan a su alcance.
<b>Convocatoria a elecciones</b>	<b>Artículo 405.</b> Las organizaciones sindicales notificarán de la convocatoria del proceso de elecciones al Poder Electoral y si lo requieren solicitarán asesoría técnica y apoyo logístico para la organización del proceso electoral a los fines de garantizar los derechos e intereses de sus afiliados y afiliadas. El Poder Electoral publicará en la Gaceta Electoral la convocatoria presentada por la organización sindical dentro de los ocho días siguientes a la notificación.
<b>Convocatoria por el tribunal del trabajo</b>	<b>Artículo 406.</b> Transcurridos tres meses de vencido el período para el cual haya sido elegida la junta directiva de la organización sindical sin que se haya convocado a nuevas elecciones de un número no menor del diez por ciento de los afiliados y afiliadas a la organización, podrá solicitar al Juez o Jueza con competencia en materia laboral de la jurisdicción correspondiente que disponga la convocatoria respectiva. El Juez o la Jueza del con competencia en materia laboral ordenará la convocatoria a elecciones sindicales, estableciendo la fecha y hora de la asamblea de afiliados y afiliadas para la designación de la comisión electoral sindical, y adoptará las medidas necesarias para garantizar el normal desenvolvimiento del proceso electoral.



De las normas transcritas queremos destacar que los estatutos deben contemplar un sistema mixto para las elecciones, pues se debe combinar la uninominalidad con la representación de las minorías.

Un tema ausente de las minuciosas regulaciones legales es la cuota femenina. Si bien es cierto que Venezuela se aleja de la tendencia mundial de menor afiliación femenina, sí se presenta el mismo fenómeno que en otros países: su poca presencia en la dirección de las organizaciones sindicales de base, en las federaciones y confederaciones. Por tanto, sugerimos que en los estatutos se garantice su participación, previendo que al menos el 30% de la lista o plancha esté compuesto por mujeres y que en la directiva, el tercer puesto, como mínimo, le sea reservado a una mujer. Las reglas que impone la LOTTT abarcan la toma de decisiones de las comisiones electorales, las reglas para sustituir un miembro de la junta directiva en caso de falta absoluta y la organización de referendos.

**Propuesta de cláusula para los estatutos. Cuota femenina**

Toda lista de postulante a cargos de la junta directiva debe contener como mínimo un 30% de mujeres. El tercer puesto de la lista será ocupado por una mujer.



<b>Reglas básicas</b>	<b>Contenido</b>
<b>Comisión Electoral Sindical</b>	<b>Artículo 407.</b> La comisión electoral sindical es la máxima autoridad de la organización sindical en lo que se refiere al proceso electoral y estará encargada de su planificación y desarrollo de acuerdo a lo establecido en sus estatutos. La comisión electoral sindical llevará un registro de todas sus actuaciones y decisiones. Dejará constancia en actas de la inscripción de candidatos y candidatas, de la instalación y cierre de las mesas de votación, de los escrutinios y totalización de los votos, de la adjudicación de los cargos de acuerdo a los resultados electorales y de la proclamación de las nuevas autoridades sindicales. Durante el proceso electoral, el poder electoral velará por su normal desarrollo y a solicitud de los interesados o interesadas, intervenir con la Comisión Electoral para solventar situaciones que pudieran afectar el proceso. Al finalizar el proceso de votación la comisión electoral sindical entregará al Poder



<b>Reglas básicas</b>	<b>Contenido</b>
	Electoral la documentación relativa al proceso realizado, a los fines de la publicación de resultados. Para reclamos de naturaleza electoral, los afiliados interesados y las afiliadas interesadas acudirán ante la comisión electoral sindical quién atenderá y responderá a dicho reclamo.
<b>Recursos de naturaleza electoral</b>	<b>Artículo 408.</b> Ante la negativa u omisión de la comisión electoral sindical el interesado o interesada podrá recurrir al Poder Electoral dentro de los tres días siguientes de efectuado el reclamo ante la comisión electoral sindical. El Poder Electoral decidirá el recurso interpuesto dentro de los treinta días siguientes a su interposición. La presentación de recursos no detendrá el proceso electoral. Las decisiones del Poder Electoral podrán ser recurridas por ante la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia en un lapso de quince días hábiles.
<b>Sustitución de integrantes de la junta directiva antes de culminar el período</b>	<b>Artículo 409.</b> En caso de renuncia, ausencia absoluta o sanción disciplinaria que amerite la separación del cargo de uno, una o más integrantes de la junta directiva antes que termine el período para el cual fue electo o electa, su sustitución se realizará de acuerdo a lo establecido en los estatutos. Si los estatutos no establecen la forma de sustitución, se podrá decidir en una asamblea general de trabajadores y trabajadoras convocada a tal efecto. El directivo sustituto o directiva sustituta ejercerá el cargo por el resto del período. Cuando durante el periodo estatutario de la junta directiva renunciaran, se ausentaran o fuesen removidos más de las dos terceras partes de sus integrantes, deberá convocarse al proceso electoral de la organización sindical.
<b>Revocatoria del mandato de la junta directiva</b>	<b>Artículo 410.</b> Los estatutos deberán establecer la revocatoria del mandato de la Junta Directiva de la organización sindical mediante referéndum el cual no podrá ser convocado antes de que haya transcurrido más de la mitad del período para el cual fue electa. En caso de resultar aprobada la revocatoria, la Comisión Electoral del proceso refrendario convocará dentro de los quince días siguientes a la asamblea general para la designación de la comisión electoral sindical. En caso de que la comisión electoral del proceso refrendario no convocare a la asamblea en el lapso previsto, ésta será convocada por la Juez o Jueza en materia electoral a petición de los afiliados y afiliadas.

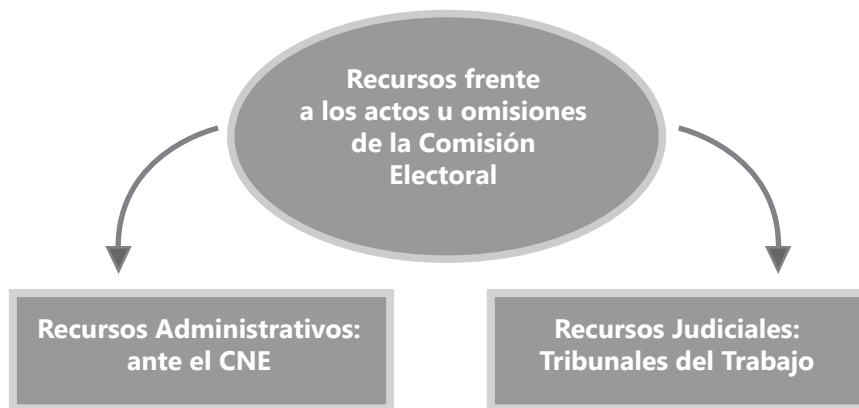


## A. ¿Qué requisitos se deben cumplir para hacer elecciones sindicales?

La intervención estatal en la vida interna de las organizaciones sindicales ha tenido su máxima expresión en la organización de los procesos electorales. Desde la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en 1999 que previó la organización y supervisión de los procesos electorales por parte del CNE, el movimiento sindical ha enfrentado serios obstáculos para efectuar sus procesos electorales. Muchas veces la famosa mora sindical ocurre por la imposibilidad de cumplir con todos los requisitos que impone el CNE.

La LOTTT modificó sustancialmente las atribuciones del CNE en materia electoral. Ahora la participación del CNE **es optativa**. Solo si la organización sindical o los afiliados y las afiliadas se lo solicitan.

La convocatoria a elecciones la efectúa la organización sindical y se lo notifica al CNE. Es potestad del sindicato solicitar su asesoría técnica y apoyo logístico. El CNE está obligado a publicar la convocatoria en la Gaceta Electoral. El proceso electoral ahora queda en manos de los estatutos y los reglamentos internos de las organizaciones sindicales. La intervención del CNE se reduce a un control posterior de la comisión electoral, pues los actos y omisiones de ésta son recurribles ante este órgano.



La comisión electoral es la máxima autoridad para organizar los procesos electorales. Ella convoca y organiza las elecciones sin autorización del CNE.





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



### **B. ¿Qué recursos existen en caso que el CNE impida hacer elecciones?**

La LOTTT permite efectuar elecciones sin la autorización del CNE. La participación de este organismo se reduce a verificar que la convocatoria cumpla con los requisitos establecidos en la ley. No puede aplicar su reglamento, pues sería contrario a lo establecido en la LOTTT.

Verificado que la convocatoria se hace ajustada a los requisitos previstos en los estatutos o reglamentos internos, se debe efectuar la convocatoria y posteriormente publicar los resultados.



Las nuevas normas ya han sido objeto de críticas por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones:

*“La Comisión observa que la nueva ley establece —como se ha indicado— que el apoyo logístico del CNE para organizar elecciones, se hace sólo a petición de las juntas directivas sindicales; no obstante la Comisión constata que el CNE (órgano no judicial) sigue conociendo de los recursos que puedan presentar los afiliados. Por otra parte, en infracción del principio de autonomía sindical el texto de la ley mantiene además el principio de que la mora electoral (incluso en el marco de recursos ante el CNE) que inhabilita a las organizaciones sindicales en mora para la negociación colectiva; asimismo la ley impone un sistema de votación que integra en la elección de la junta directiva la forma uninominal y la representación proporcional (artículo 403), (...) se condiciona la elegibilidad de los dirigentes a haber convocado en plazo a elecciones sindicales cuando eran dirigentes de otra organización (artículo 387); se impone la figura del referéndum revocatorio de cargos sindicales (artículo 410)”<sup>12</sup>.*

12. Informe III de la Comisión ya citado.

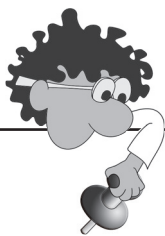


## 16. ¿Qué recursos existen en caso de violación del fuero sindical?

El ejercicio de la libertad sindical requiere de protecciones en el empleo. Por ello, se establecen una serie de prohibiciones dirigidas al patrono o patrona que le impiden despedir o modificar las condiciones de trabajo de sus trabajadores y trabajadoras en ciertos momentos o circunstancias que se relacionan con el ejercicio de la libertad sindical.

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

La posibilidad de desmejorar las condiciones de trabajo, prevista en el artículo 418 de la LOTTT contradice el principio de intangibilidad de los derechos del trabajo, previsto en el numeral 1 de artículo 89 de la Constitución de 1999. Por tanto, el inspector del trabajo no puede autorizar ninguna desmejora en las condiciones de trabajo no solo de los amparados por fuero sindical si no que ese principio se aplica todos los trabajadores y trabajadoras.



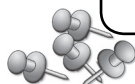
### *Quiénes gozan de fuero sindical*

#### **Artículo 419. Gozarán de fuero sindical:**

1. Los trabajadores y las trabajadoras solicitantes del registro de una organización sindical desde el momento de la solicitud, hasta quince días después de registrada la misma o de haberse negado su registro.
2. Los trabajadores y las trabajadoras que se adhieran a la solicitud de registro de una organización sindical desde su adhesión, hasta quince días después de registrada la misma, o de haberse negado su registro.



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



La protección abarca a los dirigentes sindicales y a los candidatos a cargos directivos, pues al postular a un cargo se le manda un mensaje al patrono o patrona, en el sentido de que esa persona está dispuesta a defender a los trabajadores y trabajadoras. Por ello, debe evitarse que se sancione al trabajador o trabajadora que optó a un cargo sindical sin lograrlo.

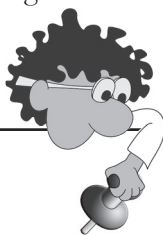
De igual manera, los supuestos de creación de un sindicato, de ejercicio del derecho a la negociación colectiva o la huelga generan la prohibición de despido, traslado o desmejora en las condiciones de trabajo.



## **A. Procedimiento especial para despedir o trasladar una persona amparada por fuero sindical.**

La LOTTT regula con un procedimiento administrativo la posibilidad de despedir o trasladar a un trabajador o trabajadora amparada con fuero sindical. Insistimos que la desmejora no puede ser autorizada, pues violaría la Constitución Nacional.

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



### ***Causas justificadas de despido***

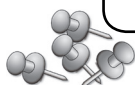
#### **Artículo 79. Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:**

- a. Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo.
- b. Vías de hecho, salvo en legítima defensa.
- c. Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono o a la patrona, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él o ella.
- d. Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral.
- e. Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo.
- f. Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes, el cual se computará a partir de la primera inasistencia. La enfermedad del trabajador o trabajadora se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador o trabajadora deberá, siempre que no existan circunstancias que lo impida, notificar al patrono o a la patrona la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo.
- g. Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la entidad de trabajo, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias.
- h. Revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento.
- i. Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo.
- j. Abandono del trabajo.
- k. Acoso laboral o acoso sexual.



Se entiende por abandono del trabajo:

- a. La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora durante las horas laborales del sitio trabajo, sin permiso del patrono o de la patrona o de quien a éste represente.
- b. La negativa a trabajar en las tareas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley. No se considerará abandono del trabajo, la negativa del trabajador o trabajadora a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud.
- c. La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador o trabajadora que tuviere a su cargo alguna tarea o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del proceso productivo, la prestación del servicio o la ejecución de la obra.



El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), promulgado en el año 2006, incorporó como causa justificada de despido el incumplimiento reiterado del horario de trabajo, entendiéndose por tal, la inobservancia del mismo en cuatro oportunidades, por lo menos, en un lapso de un mes (artículo 8).

Ocurrida la falta o la razón que motive el traslado, el patrono o patrona tiene 30 días para solicitar la autorización del inspector del trabajo, ya sea para despedir o trasladar al trabajador o trabajadora.

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

La LOTTT permite separar al trabajador o trabajadora de su cargo en el caso que haya incurrido en actos de violencia que puedan poner en peligro la integridad de otras personas o la seguridad de las instalaciones o bienes. En esas situaciones se puede separar al trabajador o trabajadora pero debe pagársele el salario durante la suspensión.

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



La solicitud del trabajador o trabajadora debe contener:

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

Introducida la solicitud por el trabajador o trabajadora para calificar el despido, el inspector o inspectora del trabajo tiene dos días hábiles para examinarla y decidir si es admisible o inadmisibile. Si la declara inadmisibile termina el procedimiento y el trabajador o trabajadora puede intentar el recurso jerárquico ante el Ministro o Ministra, demandar la nulidad de la providencia administrativa ante los tribunales del trabajo.

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

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

El desacato de la orden de reincorporación del denunciante da origen al inicio de un proceso penal. El patrono o patrona se considera en flagrancia y es puesto a la orden del Ministerio Público, quien puede ordenar su detención. El hecho punible aplicable pareciera ser un nuevo supuesto de la falta penal que penaliza la desobediencia a la autoridad, cuya sanción sería arrestos policiales de seis a quince meses (art.538)<sup>13</sup>.

13. No nos pronunciamos sobre los problemas de constitucionalidad de estas sanciones penales impuestas al patrono porque el tema escapa a este Manual.



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

En términos sencillos, el patrono o patrona público y privado tiene muy restringidos sus posibilidades de defensa ante la solicitud de un trabajador o trabajadora que lo acuse de irrespetar su fuero sindical.

### B. Recurso ante el despido traslado o desmejora de una persona amparada con fuero sindical







---

## **17. Cómo presentar una Queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT**

---

Un importante mecanismo que cuentan las organizaciones sindicales es presentar quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. La utilización de este mecanismo internacional no requiere agotar las vías jurisdiccionales ni administrativas nacionales.

La OIT es una instancia que permite poner en situación difícil a los gobiernos. Ningún gobierno se siente cómodo cuando tiene que responder las acusaciones presentadas por alguna organización sindical.

La principal arma que cuentan las organizaciones sindicales no son las sanciones que pueda imponer la OIT, que son reducidas, pues la máxima sanción es la expulsión que se sólo se intentó aplicar a Sudáfrica, pero ésta abandonó voluntariamente la organización para evitar el bochorno de ser expulsada.

El procedimiento de queja es muy sencillo y puede ser presentado en cualquier mes de año, aunque el Comité de Libertad Sindical se reúne tres veces al año: en marzo, en mayo-junio y en noviembre.

### **A. ¿Qué es el Comité de Libertad Sindical (CLS)?<sup>14</sup>**

En 1951, la OIT creó el Comité de Libertad Sindical con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el Estado acusado los convenios número 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva.

El CLS es un órgano del Consejo de Administración y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores o trabajadoras.

Frente a una queja el Comité tiene dos opciones: rechazarla o aceptarla. Si acepta el caso, se pone en contacto con el gobierno acusado para que dé su versión de los

14. La descripción de la composición y funciones del CLS fue tomada del portal institucional de OIT en <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-es/index.htm>



hechos. Y si decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría solucionarse la situación. Posteriormente, se solicita a los gobiernos que informen sobre la aplicación de sus recomendaciones. En los casos en los que los países hubiesen ratificado los convenios números 87 y 98, los aspectos del caso que impliquen la aplicación de normas legales nacionales pueden remitirse a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Esta Comisión puede solicitar al gobierno que adecúe su legislación nacional a los principios y normas de los convenios internacionales.

El Comité también puede optar por proponer una misión de “contactos directos” al gobierno para abordar el problema directamente con los funcionarios o funcionarias del gobierno y los participantes sociales.

### ***Procedimiento de protección de la libertad sindical***



En sus más de 50 años de trabajo, el Comité de Libertad Sindical ha examinado más de 2.300 casos. Más de 60 países de los cinco continentes han actuado a instancias de las recomendaciones del Comité y a lo largo de los últimos 25 años han informado de avances positivos en la libertad sindical.



## B. ¿Qué tipos de Quejas se pueden presentar y contra quién?

El Comité de Libertad Sindical solo es competente para examinar acciones y/u omisiones del Estado que dificulten el ejercicio de la **libertad sindical**. Las omisiones pueden ser tan graves como la persecución directa de los dirigentes sindicales. Ejemplo de ello, es dejar actuar libremente a los grupos paramilitares que asesinan dirigentes sindicales. En nuestro país, la inacción de los cuerpos policiales y de la Fiscalía General de la República en los casos de asesinatos de dirigentes sindicales por sicarios ha generado un clima de impunidad que ha limitado severamente la acción sindical.

Las acciones de los particulares, ya sea los patronos, patronas o grupos de poder, como las guerrillas y paramilitares, son susceptibles de ser presentadas como quejas, pero contra el Estado, pues este es el principal responsable de garantizar el cumplimiento de los convenios internacionales sobre libertad sindical y negociación colectiva. Así lo ha declarado expresamente el CLS:

*“La última responsabilidad para garantizar el respeto de los derechos de la libertad sindical corresponde al Gobierno”<sup>15</sup>.*

El Comité de Libertad Sindical también recibe quejas por asuntos vinculados al ejercicio de **libertades civiles**, como son las acciones u omisiones del Estado que afecten la libertad de expresión, el derecho de información, el libre tránsito, la inviolabilidad del hogar, el derecho a la intimidad, las escuchas ilegales o intervención de teléfonos o correos electrónicos. Todas las violaciones o interferencias en los derechos individuales de los dirigentes sindicales afectan el ejercicio de la libertad sindical. Por ello, las violaciones a la Convención Americana de Derechos Humanos, al Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos pueden también tramitarse ante el Comité de Libertad Sindical. Así lo ha señalado en numerosas ocasiones:

*“En múltiples ocasiones, el Comité ha subrayado la importancia del principio afirmado en 1970 por la Conferencia Internacional del Trabajo en su resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, en la que se reconoce que «los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores, trabajadoras y de empleadores y empleadoras se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en*

15. Párrafo 17 de “La libertad sindical. Oficina Internacional del Trabajo. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta Edición revisada. Ginebra, 2006



*particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles*<sup>16</sup>.

Venezuela denunció la Convención Americana de Derechos Humanos y con ello se retiraría del ámbito de aplicación de los procedimientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Por ello la población venezolana pierde una importante instancia internacional de protección de los derechos humanos. Sin embargo, dado el carácter de derechos humanos imprescindibles para ejercer la libertad sindical, se pueden presentar quejas por violaciones a las libertades civiles ante la OIT. El mecanismo tripartito de OIT no tiene la fuerza vinculante de las decisiones emanadas del sistema interamericano de protección de los derechos humanos, pero sin duda es una vitrina mundial, en la cual a ningún Estado le gusta verse en el puesto de los acusados.

Los gobiernos deben responder por las acciones y omisiones de otros poderes del Estado. No basta alegar la división de poderes o que tal asunto es competencia de otro poder del Estado. Los gobiernos están obligados a realizar todas las diligencias ante los otros poderes públicos para que se respeten los convenios internacionales:

*“El Gobierno tiene la responsabilidad de velar por la aplicación de los convenios internacionales del trabajo en materia de libertad sindical, que ha ratificado libremente y que deben ser respetados por todas las autoridades estatales, inclusive las judiciales”*<sup>17</sup>.

Por tanto, se pueden presentar quejas por acciones y omisiones del Ministerio Público, del poder judicial, del legislativo, ya sea nacional, estatal o local, de las gobernaciones, de las alcaldías o cualquier otra dependencia estatal y el gobierno, que está representado en OIT por el Ministerio del poder popular para el Trabajo y la Seguridad Social, no solo debe responder la queja sino tomar medidas para garantizar el respeto de la libertad sindical, sin que ello signifique que está interfiriendo en las atribuciones de otros poderes del Estado.

En el caso de dirigentes sindicales sometidos a procesos penales, el Comité ha sido claro en señalar la responsabilidad del gobierno en su defensa. En el caso de la detención y procesamiento penal de los dirigentes sindicales de SUTRA-

16. Párrafo 31 del Informe citado

17. Párrafo N° 18 del mismo informe.



CVG señaló la obligación del gobierno de efectuar todas las diligencias y trámites necesarios ante el poder judicial para obtener su liberación:

*“El Comité urge al Gobierno nuevamente a que señale sin demora a la autoridad judicial la necesidad de que tenga debidamente en cuenta que los sindicalistas en cuestión realizaban una protesta pacífica para exigir el cumplimiento de la convención colectiva”<sup>18</sup>.*

Los asuntos vinculados directamente a las condiciones de trabajo, como la estabilidad en el empleo, incumplimiento de la jornada, discriminación por género, raza, etnia o preferencias sexuales, seguridad e higiene en el trabajo **no son competencia del CLS**. Esas violaciones o restricciones de derechos laborales pueden ser denunciadas ante la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Ahora bien una rebaja salarial, un cambio arbitrario del sitio de trabajo, una modificación de la jornada de trabajo puede ser una represalia por la actividad sindical y por tanto susceptible de ser presentada la queja ante el CLS. Pero no es la modificación arbitraria lo que fundamenta la queja sino que es una expresión de una discriminación por ejercicio de la libertad sindical.

### **C. ¿Quiénes pueden interponer una Queja?**

Cualquier organización sindical de base, una federación, una central nacional o internacional o una organización de los empleadores, ya sea nacional o internacional pueden presentar una queja por violación de la libertad sindical<sup>19</sup>.

El único requisito que se exige a las organizaciones nacionales es que tengan un interés directo el asunto. Las organizaciones internacionales deben poseer el estatuto de organización consultiva ante la OIT.

Una organización que no tiene reconocimiento oficial en su país puede igualmente presentar una queja, pues el CLS tiene la absoluta libertad para decidir si una organización puede ser considerada como organización sindical, sin estar ligado por ninguna definición nacional de ese término. Igualmente, el Comité puede examinar el fondo de presuntas violaciones de la libertad sindical, sin que se hayan agotado de los procedimientos nacionales.

18. Párrafo 1261 del informe del 2013. Se puede consultar en [http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB317/ins/WCMS\\_208540/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB317/ins/WCMS_208540/lang-es/index.htm)

19. Los Estados también pueden presentar quejas por las acciones y omisiones de otro Estado.



El Comité también se considera competente para analizar quejas de organizaciones sindicales que hayan sido disueltas o que se encuentren en exilio.

#### **D. ¿Contra quién se dirigen las Quejas?**

Las quejas pueden interponerse contra un Estado Miembro de OIT, haya o no ratificado los convenios relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva. Cabe recordar que las acciones y omisiones de los particulares se atacan por la responsabilidad estatal de garantizar a todas las personas el disfrute de la libertad sindical.

#### **E. ¿Dónde se presentan las Quejas?**

Se puede presentar la queja a la sede central de la OIT, ubicada en la ciudad Ginebra en Suiza, o en las oficinas regionales, de área o de correspondencia. Para Venezuela, la oficina regional se encuentra en Lima. Su dirección es:

##### ***Dirección del Comité de Libertad Sindical***

4, route des Morillons, CH-1211,  
Ginebra 22, Suiza

##### ***OIT - Oficina Regional para América Latina y el Caribe***

Las Flores 275,  
San Isidro. Lima, Perú  
Tel: +511 6150300  
Página web: <http://www.oit.org/americas>  
Correo electrónico: [oit@oit.org.pe](mailto:oit@oit.org.pe)

#### **F. Requisitos para admitir una Queja**

Las quejas deben presentarse por escrito y debidamente firmadas por los representantes de la organización sindical remitente.

La queja, en caso de urgencia, también se puede enviar por fax o correo electrónico, pero se debe informar que se ha remitido el original con indicación de la fecha y los datos del tipo de correo público o privado que se ha utilizado.

Como ya se ha señalado el CLS puede conocer de quejas contra Estado-Miembros que no hayan ratificado el convenio internacional N° 87, sobre libertad sindical o el Convenio N° 98, sobre negociación colectiva. Se vuelve a insistir que tampoco es necesario agotar las instancias administrativas o judiciales de carácter nacional para reclamar los actos de violación de la libertad sindical.



## **G. ¿Qué tipos de pruebas se pueden utilizar?**

Toda queja puede ser respaldada con diversos tipos de soportes que demuestren los hechos alegados. Básicamente las pruebas son de carácter documental, textos legislativos, cartas, resoluciones y normas administrativas, recortes de prensa, informes, fotos, videos, grabaciones y en general todos los medios que permitan demostrar la veracidad de las afirmaciones y hechos descritos como agravios.

El querellante que presenta una queja es notificado para que en el plazo de un mes, remita cualquier información o pruebas complementarias que desee añadir en justificación de la misma. Si excede el plazo, el Comité considerará inadmisibles toda información complementaria, salvo que considere que dicho material constituye un elemento de prueba imposible de aducir u obtener dentro del plazo previsto o que se refiera a circunstancias posteriores, pero ligadas a los alegatos expresados en la queja.

Si el querellante en el lapso de un mes, contado a partir de la fecha de acuse de recibo de la queja, no presenta las pruebas y precisiones solicitadas, corresponde al Comité decidir si conviene adoptar otras medidas para obtener más información sobre la queja.

## **H. ¿Se puede retirar una Queja?**

Admitida una queja, no es suficiente la voluntad del querellante de terminar el procedimiento para que el CLS se abstenga de examinar dicha queja. Sin embargo, el CLS debe tomar en cuenta el deseo expresado por el querellante.

El Comité debe analizar, con plena libertad, si las causas invocadas para justificar el retiro son aceptables y averiguar si éstas son suficientemente plausibles para considerar que el retiro ha sido solicitado con plena independencia y libertad del o de los querellantes. Si el CLS considera que el retiro ha sido efectuado por presiones gubernamentales puede continuar el procedimiento, incorporando este elemento a su recomendación.

## **I. ¿Cuánto tiempo existe para presentar una Queja, una vez ocurrido los hechos?**

El Comité ha estimado que aunque no se haya fijado ningún plazo de prescripción para el examen de las quejas, sería muy difícil, si no imposible, que un gobierno respondiera de manera detallada en relación con acontecimientos que



se remontan a un pasado lejano. Por tanto, en cada caso, es el propio Comité quién analizará y decidirá la procedencia de la queja, en los casos que los hechos se remonten a un pasado lejano.

## J. ¿Cómo se tramita una Queja?

El procedimiento está integrado por cuatro etapas:

- La preliminar, que va desde el momento en que el querellante presenta la queja hasta el momento en que el Comité de Libertad Sindical decide sobre el tipo de análisis que debe hacerse. En ese lapso generalmente ocurre que se registra la queja, se acusa recibo y se solicita al querellante que aporte pruebas o informaciones adicionales; se informa al gobierno y se le pide presente sus observaciones.
- Avocación o dictamen, que consiste en la determinación que hace el Comité de Libertad Sindical respecto al análisis que merece la queja y éste puede decidir que no merece un examen más detenido y con ello concluye la queja que debe derivarse a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. También puede decidir que se requiere de un análisis más detallado y entra al conocimiento de fondo de la queja.
- Conclusiones y recomendaciones, que consiste en el análisis que de los agravios se hace, hasta llegar a definir conclusiones y poner a la consideración del Consejo de Administración recomendaciones para garantizar.
- Seguimiento, consistente en evaluar si sus recomendaciones han generado cambios en la acción del gobierno o se solicita a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se avoque al caso para lograr el cumplimiento de las recomendaciones.





---

## Referencias Bibliográficas

Ryder, Guy, Lograr la Igualdad de Género, CSI Confederación Sindical Internacional, Bruselas, Enero 2008,

OCEI Encuesta de Hogares por Muestreo. Varios años. Caracas, Venezuela.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2000). Gestionado la igualdad. El papel de los sindicatos en la promoción de la igualdad de trato entre la mujer y hombres y la protección de las trabajadoras vulnerables. Primer informe del sondeo de la OIT-CIOSL. Ginebra, Suiza

Sánchez José Marcos y Rodríguez Calderón Eduardo (1998). Manual para la Defensa de la Libertad Sindical. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Lima.



## Anexo

### Modelo de Queja

#### Datos de la autoridad de la OIT

Señor Director General  
Oficina Internacional del Trabajo  
RouteDesmorillons 4  
Ch 1211  
Ginebra, Suiza

**Asunto:** Violación de la libertad sindical

#### Datos del querellante

Nombre de la organización sindical  
Nombre del secretario General  
Dirección  
Teléfono  
Correo electrónico

#### Descripción de los hechos

Fecha y relato de cada situación  
Nombres de los afectados

#### Fundamento de derecho

Ratificación del Convenio Internacional N° 87 y 98 y normas que se han vulnerado  
Normas constitucionales que garantizan la libertad sindical  
Normas de la LOTTT

#### Documentos Probatorios

Describir cada una de las pruebas que se anexan a la solicitud

#### Resumen de la solicitud

Solicitud al Director General que envíe la comunicación al CLS para que se avoque a conocer la queja

Fecha y lugar  
Firma de la solicitud



Este libro se terminó  
de imprimir en los talleres  
de Impresos Marina León 2013,C.A.  
en junio de 2013.

