



OBSERVATORIO VENEZOLANO DE LIBERTAD
SINDICAL

GUÍA PARA CURSO DE LIBERTAD SINDICAL

El sindicato, la libertad sindical y la negociación colectiva

| Prof. León Arismendi

20
20

Tabla de contenido

- ¿Por qué los trabajadores se organizan en sindicatos?
- ¿Qué relación existe entre la libertad sindical y las demás libertades civiles?
- El sindicalismo en Venezuela
- El sindicalismo del sector público
- El sindicalismo y la política
- Ser y saber ser sindicalista
- ¿Cómo se deben hacer los reclamos?

¿Por qué los trabajadores se organizan en sindicatos?

"Nuestras condiciones de trabajo determinan en gran medida nuestras condiciones de vida (y las de nuestras familias), por lo que es fundamental garantizar unas condiciones laborales adecuadas para todos. El diálogo social es uno de los principales medios para promover condiciones laborales satisfactorias, así como la paz y la justicia social."

Organización Internacional del Trabajo

La desigualdad económica existente entre el trabajador y su patrono hace ficticia la autonomía de la voluntad del primero para la celebración de contratos individuales y deja en entredicho el presunto equilibrio contractual.

¿Cómo puede negociar con libertad quien está urgido de obtener un empleo para sobrevivir y sabe que si no acepta las condiciones del patrono habrá muchos otros, tan necesitados como él, dispuestos a aceptarlas?

Esa desigualdad inicialmente no fue aceptada por el derecho y los trabajadores tuvieron que luchar para lograr que se protegiera a los trabajadores y se les reconociera el derecho a organizarse. Crear un sindicato paso de ser un delito a un derecho constitucional.

Período de prohibición de la actividad sindical

En el siglo XIX se consideraba un delito organizarse para la defensa de los derechos laborales. La supuesta igualdad entre patronos y trabajadores llevó a que no hubiese límites a la jornada de trabajo y los patronos pagasen salarios miserables. Los trabajadores se agrupaban para exigir 8 horas y un salario mínimo, mejoras.

Históricamente, la respuesta de los patronos a los reclamos de los trabajadores fue despedirlos y estigmatizarlos por crear sindicatos y la del Estado, en resguardo de la libertad de comercio y de trabajo, fue prohibir coaliciones y gremios. Las referencias más conocidas de las normas prohibitivas de la sindicación datan de 1791 (Francia) y 1799-1800 (Inglaterra).

Período de tolerancia

Los trabajadores insistieron en exigir mejoras en las condiciones de trabajo y en agruparse y presionar con huelgas y paros, y los patronos terminaron admitiendo que llegar a acuerdos era preferible a vivir en una eterna confrontación. Además, los pensadores, los filósofos, los políticos se hicieron críticos de la pobreza y de las injusticias, de la miseria en que vivían los trabajadores. Esto trajo consigo la derogación de las normas que prohibían las coaliciones de trabajadores, en Inglaterra (1824) y en Francia (1864).

Período de reconocimiento legal

El derecho de sindicación se legalizó, la libertad sindical se incorporó a la Constitución Política de los Estados Nacionales y hoy en día es un Derecho Humano fundamental reconocido por el mundo entero.

Para el Estado, el reconocimiento del derecho a la sindicación es el resultado de constatar que los trabajadores, como individuos, están en condiciones de debilidad frente a su patrono o empleador y los sindicatos ayudan a equilibrar esa desigualdad.

La huella del sindicalismo está presente en los grandes avances de la justicia social, en la creación de la legislación laboral y de la seguridad social. La existencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su carácter tripartito es inseparable de la acción sindical. Los derechos de negociación colectiva y de huelga y el diálogo social han sido instrumentos esenciales en dichos avances.

Las organizaciones sindicales tienen como objeto primordial la mejora constante de las condiciones de trabajo de sus afiliados.

Además, el sindicalismo presupone la solidaridad de los trabajadores entre sí, no solo para defender los intereses comunes frente al empleador sino también para proveer la atención de otras carencias.



Por eso, durante mucho tiempo, los trabajadores han creado sociedades de apoyo mutuo, cooperativas y otras iniciativas similares



Trabajadores de la ciudad de Nueva York exigiendo una jornada laboral de 8 horas (alrededor de 1913)

¿Qué relación existe entre la libertad sindical y las demás libertades civiles?



El sistema democrático es fundamental para el ejercicio de los derechos sindicales. En 1970, la Conferencia Internacional del Trabajo, aprobó una “Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles” que establece que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de 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. Y consagra atención particular a las cuestiones siguientes:

Derecho de los sindicatos a ejercer sus actividades en las empresas y otros lugares de trabajo; a negociar sobre los salarios y todas las demás condiciones de trabajo; a participar en las empresas y en la economía general; a la huelga; a participar plenamente en las actividades sindicales nacionales e internacionales; a la inviolabilidad de los locales sindicales, incluidas la correspondencia y las conversaciones telefónicas; a la protección de los fondos y bienes sindicales contra las intervenciones de las autoridades públicas; de acceso a los medios de comunicación masiva; a la protección contra toda suerte de discriminación, en materia de afiliación y de actividades sindicales; de acceso a los procedimientos de conciliación y arbitraje voluntarios; a la educación obrera y al perfeccionamiento.

Algunos derechos establecidos en la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1970

- Derecho de los sindicatos a ejercer sus actividades en las empresas y otros lugares de trabajo
- Derecho a negociar sobre los salarios y todas las demás condiciones de trabajo
- Derecho a la protección contra toda suerte de discriminación
- Derecho a la protección de los fondos y bienes sindicales contra las intervenciones de las autoridades públicas
- Derecho a la huelga

El sindicalismo en Venezuela

En Venezuela, el reconocimiento legal del derecho de sindicación se inicia con la Ley del Trabajo de 1936, que reconocía solo dos tipos de sindicatos: profesionales o de empresa. Esa ley fue objeto de varias reformas parciales (1945, 1947, 1966, 1974, 1975 y 1983), pero mantuvo su carácter injerencista sobre la actividad sindical. En sus normas se regula en detalle desde la creación hasta la disolución de las organizaciones, con lo cual el Estado procuraba mantenerlas bajo su control. Esa característica de la legislación sindical venezolana se mantuvo, con algunos cambios, en la Ley Orgánica del Trabajo, promulgada en 1990. Esta última fue “derogada”, mediante el Decreto Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT) de mayo de 2012. Tal “derogación” carece de asidero constitucional puesto que la legislación laboral es materia reservada a la competencia exclusiva de la Asamblea Nacional. Dicho decreto reforzó la intromisión del Estado en los asuntos propios de la vida sindical, con evidente menoscabo de la libertad sindical y de los derechos de negociación colectiva y de huelga, tal como lo corrobora el Informe de la Comisión de Encuesta de la OIT.

Las negociaciones con el patrono son un instrumento esencial de las luchas sindicales y, de ser necesario, se acude a las acciones de fuerza como huelgas, paros, manifestaciones, etc. Mientras más fuertes sean las organizaciones de trabajadores, más equilibradas serán las relaciones de trabajo pues tendrán más poder para hacer valer los derechos y exigir mejoras.



El sindicalismo en el sector público

En la referida ley de 1936, se incluyó dentro de los amparados por sus normas a “los obreros al servicio de la Nación, los Estados y las Municipalidades (...) mientras no sean objeto de legislación especial”, pero fueron excluidos “los funcionarios o empleados públicos”. Por ende, estos últimos no tenían derecho de sindicación. El mismo les fue reconocido formalmente con la promulgación de la Ley de Carrera Administrativa en 1970 y el derecho de negociación colectiva en la Ley Orgánica del Trabajo en 1991. No obstante, ya el gremio médico llevaba años negociando acuerdos colectivos con el IVSS a favor de sus afiliados, lo mismo que los profesores universitarios, el magisterio y otros. Las negociaciones colectivas en el sector público están sujetas a reglas especiales distintas a las que rigen en el sector privado. Las mismas suponen una evaluación previa de su viabilidad financiera, unos lineamientos técnicos establecidos por el Presidente de la República y la participación de la Procuraduría General de la Republica en las negociaciones como garante de la “legalidad”.



. El sindicalismo y la política

Desde que adquirió fisionomía de movimiento con intereses propios, el sindicalismo se vinculó a la lucha por el poder político. La primera Asociación Internacional del Trabajo (AIT o Primera Internacional) tuvo como fundadores más destacados a Carlos Marx y Mijaíl Bakunin, el primero, creador del denominado socialismo científico y el otro, partidario del anarquismo. Ambos consideraban que los trabajadores debían tomar el poder y transformar el mundo.

Sin embargo, el sindicalismo evolucionó hacia una mayor diversidad de pensamiento. Los marxistas se dividieron, surgieron la socialdemocracia y la democracia cristiana, bastante influenciada por la doctrina católica. Las distancias entre partidos y sindicatos se fueron arraigando. En la actualidad, lo característico es la independencia y autonomía de las organizaciones sindicales frente a los partidos y los gobiernos.



Las organizaciones sindicales pueden verse en la necesidad de oponerse o de respaldar una determinada política pública, por ejemplo, en lo atinente a la economía o la seguridad social y ello es perfectamente compatible con sus fines. Lo que debe evitarse es la subordinación del movimiento sindical a un partido o al gobierno porque ello atenta contra la independencia y autonomía de las organizaciones sindicales. La Resolución adoptada por la OIT en 1952 sobre la independencia del movimiento sindical establece que es indispensable preservar en cada país la libertad y la independencia del movimiento sindical, a fin de que este último pueda llenar su misión económica y social, independientemente de los cambios políticos que puedan sobrevenir (Texto completo: <http://white.lim.ilo.org/sindi/general/documentos/rescit1.html>).

En Venezuela, el movimiento sindical se configuró de la mano de los partidos políticos. Ese vínculo se intensificó en los períodos durante los cuales el partido de gobierno utilizó ese poder para tener un manejo privilegiado de la inscripción de sindicatos, la negociación colectiva y el trámite de conflictos en el Ministerio del Trabajo. La debilidad actual del sindicalismo está asociada a la crisis de los partidos y hay que aprender la lección. No se le niega a nadie su derecho a militar políticamente, pero sin comprometer la independencia y autonomía de las organizaciones sindicales.

Ser y saber ser sindicalista

Un buen sindicalista se gana el respaldo de sus compañeros de trabajo por su dedicación, su honestidad, su capacidad para oír, consultar, facilitar la participación de los demás en la gestión sindical, por su solidaridad y su formación; en fin, por su eficacia en la atención y solución de los problemas de los trabajadores.

Actualmente, cuando los sindicatos autónomos resisten la embestida de un gobierno que solo acepta a las organizaciones que le son afines, cuando se utiliza el poder del Estado para secuestrar la actividad sindical, es cuando más necesitamos de buenos sindicalistas.

Para ello se requiere un aprendizaje permanente. Los jefes de personal generalmente son profesionales universitarios. Las empresas tienen su política de personal y es posible que no les gusten los sindicatos y prefieran entenderse con cada trabajador por separado. Los dirigentes sindicales deben persuadirlos de la conveniencia de respetar la libertad sindical, deben facilitar las negociaciones y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, para lo cual deben aprender y enseñar a sus afiliados a negociar.



¿Cómo se deben hacer los reclamos?

La improvisación impide efectuar una defensa eficiente de los derechos de los trabajadores. Por ello, todo buen dirigente debe planificar su trabajo de defensa de los trabajadores.

El ABC de los reclamos pasa por cuatro fases:

- 1) Preparación**
- 2) Elaboración del reclamo**
- 3) Negociación**
- 4) Evaluación**

Preparación

El Secretario de Reclamos es el responsable de hacer los reclamos. También lo hace el Secretario General o el Presidente. Si hay delegados en los centros de trabajo, es habitual que se ocupen de dicha tarea. Todo depende de la distribución de responsabilidades en los estatutos.

Al designar a quienes se ocuparán del reclamo hay que incluir a dirigentes con **experiencia** en reclamos anteriores y a trabajadores **sin experiencia** previa, jóvenes y mujeres, para aprovechar los conocimientos de los negociadores fogueados y preparar a las nuevas generaciones. Estos deben estudiar bien las causas del reclamo y las posibles soluciones y compilar toda la información necesaria.

Conviene saber:

- 1.- A qué se dedica el empleador
- 2.- Número de trabajadores del centro de trabajo, sexo, edad promedio, antigüedad promedio, realidad personal (casado, soltero, número y edad de los hijos, lugar donde vive, nivel de educación, etc.)
- 3.- Aspiraciones generales de los trabajadores
- 4.- Condiciones de trabajo (salario, jornada, descansos, horas extras, higiene y seguridad, etc.)
- 5.- Índices de inflación, costo de la canasta de alimentos
- 6.- Facilidades de transporte desde la habitación hasta el lugar de trabajo



**El sindicato debe tener una planilla de afiliación
actualizada de cada uno de sus miembros:**

Nombre del Trabajador:

Fecha de nacimiento:

Estado Civil:

Sexo:

Dirección:

Teléfono:

Cargo en el centro de trabajo:

Antigüedad:

Horario de Trabajo:

Departamento:

Nivel de Educación:

Básica Incompleta (menos de 9º grado) _

Básica Completa _

Secundaria incompleta _

Secundaria Completa _

Estudios Universitarios _

Grupo Familiar:

Número de hijos:

Edad: Todos menores de 10 años _

Entre 0 años y 10 años: cuántos

Entre 10 y 18 años: cuántos

Mayores de Edad _

12.3. Hijos con necesidades especiales:

12.4. Esposo (a) o concubino (a):

Trabaja:

En la misma empresa _

No trabaja _

Otros miembros de la familia a cargo:

13. Vivienda:

Propia _

Alquilada _

Pagándose _

También hay que saber diferenciar los reclamos: conflictos individuales o colectivos. Por ejemplo, si un trabajador llega tarde al trabajo y su jefe lo amonesta, lo devuelve para su casa y ordena que no se le pague el salario de ese día, estaremos en presencia de un conflicto individual. En cambio, si un trabajador exige que se provea, tanto a él como a sus compañeros, de nuevos tapabocas porque tienen más de un mes utilizando el mismo y el patrono no se los quiere dar, el conflicto será colectivo. En la Venezuela de los últimos años son muy limitadas las posibilidades de mejorar las condiciones de trabajo. El país está arruinado y no se respeta la libertad sindical. Es frecuente leer las muy justas exigencias de sindicatos y gremios. Por ejemplo, es obvio que el salario mínimo no sirve para nada. La Constitución dice que para la fijación del salario mínimo vital se tomará como “una de las referencias el costo de la canasta básica”, de lo cual se infiere que debe haber otras referencias. ¿Cuáles? La norma no lo especifica. Los expertos señalan que, para fijar el salario mínimo, además de la justa aspiración de los trabajadores, deben tomarse en cuenta estas otras variables: a) los índices de inflación y el posible impacto del ajuste sobre los mismos, b) el costo fiscal del ajuste; c) la productividad de las empresas; d) la competitividad internacional del país.

4.- Condiciones de trabajo (salario, jornada, descansos, horas extras, higiene y seguridad, etc.)

5.- Índices de inflación, costo de la canasta de alimentos

6.- Facilidades de transporte desde la habitación hasta el lugar de trabajo

En términos generales, para la fijación del salario, los sindicatos deben tener no solo argumentos de justicia sino alguna estimación del impacto económico de sus exigencias.

Y éste debe ser producto de una negociación, incluido el salario mínimo, que actualmente no se negocia, sino que se impone y ha sido llevado a su mínima expresión por el Estado venezolano.

Formulación del reclamo

El reclamo debe hacerse por escrito tomando en cuenta toda la información obtenida, con indicación precisa del problema y de la solución que se propone. En el texto deben explicarse los antecedentes y los datos que le sirven de soporte. De ser posible, habría que tener a mano alguna comparación con otros centros de trabajo similares. Se le debe otorgar un plazo al patrono para que lo evalúe y le dé respuesta.

Esta información debe ser archivada, actualizada y difundida entre los trabajadores. En el caso de los trabajadores de la salud y educación, es útil establecer contacto y alianzas con los usuarios de los servicios. Muchas veces no le damos suficiente importancia, ni sabemos lo que piensan de nuestras labores y exigencias. Campañas de sensibilización pueden lograr convertirlos en un aliado fundamental.

La negociación

Esta fase comprende el período desde el inicio de la negociación propiamente dicha hasta la celebración del acuerdo. Acá conviene pensar en dos tipos de estrategias:

1. Con los trabajadores: Durante el período de preparación se debió mantener una comunicación fluida con las bases sindicales para la elaboración del reclamo. Esta comunicación debe ser reforzada durante el proceso de discusión propiamente dicho. (Hojas con avances o retrocesos en la negociación, uso del correo interno, carteleras, mitin en los sitios de trabajo, etc)

2. Frente al empleador. La delegación sindical debe desarrollar una estrategia que contemple por lo menos los siguientes aspectos:

2.1. Despersonalizar la negociación.

Asumir que no están en juego intereses personales, sino que se trabaja para lograr los objetivos del reclamo. Por ello es conveniente usar las siguientes tácticas:
i. Centrarse en los intereses de ambas partes
ii. Reforzar las relaciones institucionales
iii. Uso de fundamentos técnicos en las peticiones, para impedir su descalificación

2.2. Evitar los puntos muertos. Es usual que la negociación caiga en momentos en los cuales no se avanza. En esas circunstancias es conveniente evaluar la posibilidad de suspender momentáneamente la reunión y fijar otra fecha, pasar a otros temas o hacer una ronda conjunta para identificar intereses en juego con miras a construir posibles fórmulas de salida al **estancamiento**.

2.3. Uso de medios de presión. Hay que evaluar la fuerza con que se cuenta y los efectos que puede tener el medio de presión que se pretende emplear. Es preciso analizar qué tipo de medio de presión se debe usar en cada momento de la negociación. Un medio de presión que siempre debe aprovecharse son las campañas hacia la comunidad y usuarios del servicio.

La fase de evaluación

Terminada la negociación es necesario que el sindicato se reúna para evaluar las fases anteriores con base en los objetivos que se había planteado obtener.

1. Qué se pidió y qué se consiguió

2. Errores y aciertos de la estrategia diseñada

3. Desempeño de la comisión negociadora

4. Efectos de los acuerdos:

- Para los trabajadores**
 - Para el patrono**
 - Para el sindicato**
- Para la comunidad y los usuarios**



¿Qué ocurre si no se llega a un acuerdo?

En este caso lo pertinente es evaluar las causas que impidieron el acuerdo antes de emprender cualquier otra acción. Si el desacuerdo fue por intransigencia del patrono, entonces tenemos que hacer un inventario de nuestras fuerzas para saber si los trabajadores están dispuestos a emprender acciones colectivas: paros parciales, operación morrocoy, huelga general, toma de puertas, etc. Es bueno saber que aún se pueden agotar otros modos de solución de conflictos, a saber:

Conciliación. En este caso habría que presentar el reclamo ante la Inspectoría del Trabajo y replantear las negociaciones en presencia de un funcionario quien deberá procurar la construcción de un acuerdo.

Mediación. La mediación supone que ambas partes se pongan de acuerdo para designar un tercero que proponga una solución para la controversia. En tal caso se le deben presentar al mediador todos los recaudos que tengamos sobre el problema. Lo mismo hará el patrono. Con esos insumos el mediador construirá una proposición que, de ser aceptada por ambas partes, le pondrá fin al conflicto. En caso contrario habrá fracasado la mediación.

Existen otros modos de resolver conflictos, como las consultas (referendos), que suelen utilizarse para decidir puntos controversiales en una negociación, el arbitraje y las demandas judiciales, pero la conciliación y la mediación son las más utilizadas.

