

Libertad y autonomía en el ámbito laboral

Principios que deben ser garantizados

Francisco José Iturraspe*



JUAN ANDRÉS SOTO

Este artículo versa sobre autonomía y democracia sindical dentro de la regulación jurídica de las organizaciones de trabajadores. El trabajador debe buscar *estar* en sociedad y participar en tanto ciudadano en la procura de una mayor igualdad social

En primer lugar, veamos el ámbito colectivo en el derecho del trabajo venezolano. La doctrina iuslaboralista distingue dos grandes ámbitos del Derecho del Trabajo sustantivo:

- El ámbito individual, que regula las relaciones nacidas de los contratos de trabajo, su celebración, las condiciones de trabajo, su extinción y la estabilidad del trabajador.
- El ámbito relativo a las relaciones colectivas, que comprende tradicionalmente, como materias fundamentales, una trilogía de instituciones integrada por: el derecho de sindicación y la organización de las agrupaciones de trabajadores y empleadores, la negociación y las convenciones colectivas y los conflictos colectivos, sus mecanismos de solución y los medios de autodefensa entre los que destaca el derecho constitucional de huelga. Recientemente se añaden nuevos tópicos como la participación de los trabajadores en la gestión, la concertación social y el tripartismo; los consejos de trabajadores y el control de la producción.

LAS RELACIONES COLECTIVAS

Afirma Francisco De Ferrari (*Derecho del trabajo*, segunda edición, Depalma, Buenos Aires, 1971, pág. 3) que las relaciones colectivas derivan de la práctica de obrar conjuntamente, de la necesidad de actuar en forma colectiva a que se ha visto obligado el trabajador en el actual sistema de producción; son una consecuencia de los procesos tecnológicos, de la transformación del pequeño obrador doméstico de antaño en un complejo fenómeno de convivencia profesional, de las formas colectivas de trabajo, de la forma que ha adoptado la organización de la clase obrera en la economía capitalista y de la necesidad que el sindicalismo ha experimentado, después de organizado, de utilizar el poder grupal para conseguir una justa regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo.

Las relaciones colectivas se rigen por normas autónomas (emanadas de las propias partes sociales) y normas heterónomas (sancionadas por

el Estado). Un derecho sindical moderno y adaptado a la normativa internacional del trabajo exige el desarrollo de las normas autónomas y el respeto tanto de la autonomía sindical (integrante fundamental de la idea de libertad sindical) como de la autonomía colectiva (de trabajadores y empleadores para regir sus relaciones en un marco democrático de relaciones de trabajo).

Esta idea de libertad sindical comprende, a su vez, tres conceptos fundamentales:

- El de autonomía sindical (libertad de constitución, autorregulación, desarrollo y estructura de las organizaciones y elección de sus autoridades).
- El de autonomía colectiva (facultad de las partes sociales –trabajadores y patronos y las organizaciones que ellos constituyen– de regular sus relaciones creando normas jurídicas que Américo Pla Rodríguez (*Los principios del Derecho del Trabajo*, Montevideo, 1975, pág. 26) denomina derecho profesional o *extrae-tático* concretado en los convenios colectivos y normas emanadas de los órganos tripartitos o paritarios).
- El de autotutela (potestad del colectivo laboral de proteger por sí mismo sus intereses mediante la acción también colectiva del cual el ejemplo más destacado es el derecho de huelga).

Sin embargo, la aplicación de esta idea de autonomía ha sido mediatizada –entre nosotros y en muchos otros países– por un largo ejercicio de injerencia de los partidos políticos y del Estado en la vida de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, en detrimento de una representación real de los trabajadores, generándose en ocasiones una burocracia con una larga historia de irrespeto por la democracia sindical y, en los últimos años del siglo XX, un esquema denominado neocorporativo por el cual las centrales obreras (hegemonizadas por las corrientes

políticas que conducían al Estado) pasaban fáctica, y en algunos casos jurídicamente, a formar parte del aparato estatal.

Las *cúpulas sindicales* pasaron a tener una relación muy estrecha con el Estado (Luis Salamanca. “El pluralismo corporativo venezolano”. En: libro homenaje a Ramón J. Velásquez, Ed. del Congreso de la República, Caracas. 1988). Este fue el proceso que sufrió el sindicalismo oficial, predominante hasta fines del siglo pasado, con los partidos políticos que se habían turnado durante treinta años en el ejercicio del poder. Las grandes organizaciones sindicales nacionales tenían subsidios dentro del presupuesto del Estado para el pago de sus gastos de funcionamiento y salario de los dirigentes profesionalizados (que simultáneamente eran dirigentes políticos de los partidos mayoritarios). Asimismo, esta dirigencia sindical había conformado un poderoso grupo económico (BTV, Coracrevi, etcétera), fundamentalmente a partir de subsidios del Gobierno, cuyos manejos económicos y financieros fueron cuestionados reiteradamente en el marco de una imagen general de corrupción que proyectaba no solamente el sindicalismo sino la clase política y empresarial del país.

CIUDADANÍA SOCIAL Y LIBERTAD SINDICAL

Desde 1936 la regulación sindical venezolana es excesivamente reglamentarista: muchas normas aún vigentes provienen de etapas pretéritas del desarrollo de nuestro Derecho Colectivo. Nuestras normas legales, en especial las reglamentarias y las prácticas administrativas, así como nuestra cultura sindical son excesivamente *regimentadoras* de la vida sindical como parte de un modelo e ideologías sindicales de fuerte contenido estatista y escasa tradición de autonomía (Iturraspe, Francisco “Intervención del Estado y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo en Venezuela”. En: Oscar Ermida Uriarte –coord.– *Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo* FCU, Montevideo, 1993).

Hemos señalado la contradicción de los años 80 y 90 en Venezuela cuando se comienza, por un lado, a proponer la *flexibilización* del Derecho Individual del Trabajo y la *rigidización* del Derecho Colectivo y, en especial, de la huelga. Un nuevo modelo de relaciones de trabajo –acorde con los principios constitucionales– deberá considerar al trabajador como ciudadano de la empresa y al sindicato y las organizaciones de trabajadores (como los consejos de trabajadores y los delegados de prevención establecidos por la reforma de la Lopcyamat) como órganos autónomos dentro del esquema de libertad sindical.

Ha sostenido Carmen Zulueta de Merchan (*Derecho Constitucional del Trabajo*, TSJ, Caracas, 2006, pág. 13) que en esa regulación, el *sujeto*



JUAN ANDRÉS SOTO

trabajador encuentra “más que la proclamación de un catálogo de derechos individuales y colectivos (...) un modo de regulación de *estar* en sociedad y de *participar* en tanto que ciudadano en la procura de una mayor igualdad social (...)”.

En resumen, se trata de la idea de que el trabajador sea un ciudadano de la empresa de acuerdo a la propuesta de la Carta Socio Laboral Latinoamericana de la ALAL. Esta ciudadanía tiene un aspecto colectivo (“o de clase”) fundamental y por ello se requiere que sus organizaciones se desarrollen dentro del necesario marco de la libertad sindical para contribuir al desarrollo de un Derecho Laboral transformador y de los objetivos de justicia social establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

AUTONOMÍA Y DEMOCRACIA

La Constitución de 1999 establece dos principios fundamentales de la regulación de las organizaciones de trabajadores: la autonomía sindical (artículo 95 primera parte) y la democracia sindical (artículo 95 segunda parte). Dada la tradición venezolana, ambos principios son valiosos para la construcción de un modelo sindical que vaya más allá de las estructuras organizacionales neocorporativas y que contribuya a una propuesta avanzada de relaciones laborales indispensable para el desarrollo de la idea de Estado Social de Derecho establecida en la Carta Magna. En un anterior trabajo en esta revista poníamos de relieve las dificultades para coordinar la aplicación de ambos principios: en la medida que el Estado interviene para garantizar ese ideal de democracia puede afectar la idea de autonomía, como en nuestra opinión ocurre con algunas regulaciones del CNE (ahora derogadas) de las elecciones sindicales basadas en el artículo 293 numeral 6 de la CRBV.

La Sala Social del TSJ había establecido el criterio, basado en las normas internacionales del trabajo y la propia CRBV, que esa facultad del CNE de “organizar las elecciones” era opcional para los sindicatos los cuales, en ejercicio de su autonomía, podían o no solicitar el apoyo del Poder Electoral para la renovación de sus autoridades.

Esta doctrina fue adoptada en la *Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras* al establecer en el artículo 405 que: “Las organizaciones sindicales notificarán de la convocatoria del proceso de elecciones al Poder Electoral y si lo requieren solicitarán asesoría técnica y apoyo logístico (...)”. De esta manera está claro que la asesoría técnica es potestativa del sindicato.

También parece compatible con el antes mencionado equilibrio entre autonomía y democracia lo establecido por el cuarto párrafo del mismo artículo: “Al finalizar el proceso de votación, la Comisión Electoral sindical entregará al Poder Elec-

toral la documentación relativa al proceso realizado, a los fines de la publicación de los resultados”.

Es decir, a texto expreso de la Ley, el CNE no tiene ninguna injerencia en los resultados electorales y solamente debe limitarse a la publicación de los mismos.

Sin embargo, a pesar de este evidente avance que implican estas normas en comparación con el sistema hasta ahora vigente, subsiste una regulación sobre cuya aplicación es necesario mantener siempre presente los principios constitucionales y de las normas internacionales del trabajo de autonomía y autoregulación. Nos referimos al artículo 407, tercer párrafo, que establece: “Durante el proceso electoral, el Poder Electoral velará por su normal desarrollo y a solicitud de los interesados o interesadas, intervenir (sic) con la Comisión Electoral para solventar situaciones que puedan afectar al proceso”.

Creemos que esta *intervención* debe acotarse y limitarse para salvaguardar la rectoría de los órganos sindicales sobre un proceso que debe ser autónomo. Por ello, al referirse que esa intervención se realiza “con la Comisión Electoral” deberá entenderse que el CNE no podrá pasar por sobre el organismo estatutario sindical ni establecer ningún tipo de tutela sobre el mismo.

Una errada interpretación de esta norma que considere la supremacía del órgano estatal sobre el sindical podría implicar una inadmisibles intromisión de uno de los poderes del Estado en la vida sindical, lo que evidentemente violaría la idea de autoregulación y libertad sindical establecida en la Constitución y en las normas internacionales consagradas en el más alto nivel de nuestra escala jurídica en el artículo 33 de la CRBV.

Como en este caso, toda la extensa normativa reguladora de la vida sindical deberá interpretarse y aplicarse teniendo en cuenta la supremacía de las normas internacionales y constitucionales que garantizan la autonomía sindical e integran el bloque de constitucionalidad que rige nuestra materia.

* Coordinador del Postgrado en Derecho Laboral en la UCV.