UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

LIMITACIONES EN EL EJERCICIO DE LAS ACTIVIDADES SINDICALES PARA LOS SECRETARIOS Y ALGUACILES DE LOS TRIBUNALES JUDICIALES DEL ESTADO YARACUY COMO DIRECTIVOS DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TRIBUNALICIOS (SINTRAT)

Trabajo De Grado presentado como requisito parcial para optar grado de Magister en Derecho del Trabajo

Autor: Franklin Oviedo

Bárbula, Julio de 2015

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCION DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

LIMITACIONES EN EL EJERCICIO DE LAS ACTIVIDADES SINDICALES PARA LOS SECRETARIOS Y ALGUACILES DE LOS TRIBUNALES JUDICIALES DEL ESTADO YARACUY COMO DIRECTIVOS DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TRIBUNALICIOS (SINTRAT)

Autor: Franklin Oviedo
Tutor: Jesús Montaner

Bárbula, Julio de 2015

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

LIMITACIONES EN EL EJERCICIO DE LAS ACTIVIDADES SINDICALES PARA LOS SECRETARIOS Y ALGUACILES DE LOS TRIBUNALES JUDICIALES DEL ESTADO YARACUY COMO DIRECTIVOS DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TRIBUNALICIOS (SINTRAT)

ACEPTADO EN EL ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO POR:

Msc. Jesús Montaner

Acepto la tutoría del presente trabajo según las condiciones del Área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo

_____

CI.: V-3.897.027

Bárbula, Julio de 2015

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Yo, Jesús Montaner en mi carácter de tutor del trabajo de Maestría Titulado:

LIMITACIONES EN EL EJERCICIO DE LAS ACTIVIDADES SINDICALES PARA LOS SECRETARIOS Y ALGUACILES DE LOS TRIBUNALES JUDICIALES DEL ESTADO YARACUY COMO DIRECTIVOS DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TRIBUNALICIOS (SINTRAT)

Presentado por el (la) ciudadano (a): Franklin Oviedo
Titular de la Cedula de Identidad Nº V-7.010.216

Para Optar al Título de Magister en Derecho del Trabajo
Considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Bárbula a los 22 días del mes de julio del año dos mil quince.

_____

CI.: V-3.897.027

Bárbula, Julio de 2015

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

Participante: Abg.Franklin Oviedo C.I.: Nº V-7.010.216
Tutor (a): Msc. Jesús Montaner
Titulo del Trabajo: LIMITACIONES EN EL EJERCICIO DE LAS ACTIVIDADES SINDICALES PARA LOS SECRETARIOS Y ALGUACILES DE LOS TRIBUNALES JUDICIALES DEL ESTADO YARACUY COMO DIRECTIVOS DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TRIBUNALICIOS (SINTRAT)

INFORME DE ACTIVIDADES

Nº	**FECHA DE REUNIÓN**	**TEMA TRATADO**	**Observaciones**
1	**03/10/11** **28/10/11**	Capítulo I. Planteamiento o Formulación del problema de investigación, Objetivos de la investigación, Importancia y justificación de la investigación	
2	**05/11/11** **27/01/11** **02/02/12**	Capítulo II. Operalización de Variables e Indicadores. Marco Teórico de la Investigación. Antecedentes de la Investigación. Bases Técnicas Conceptuales, Legales, Definición de Términos	
3	**11/02/12** **15/03/12** **20/04/12**	Diseño del Capítulo III. Marco Metodológico de la investigación. Diseño y Tipo de la Investigación. Población o Universo y Muestra de la Investigación. Validación y Confiabilidad de los Instrumentos	
4	**28/01/13** **16/05/13** **12/06/13**	Capítulo IV. Técnica de presentación de los datos. Análisis Estadístico de los resultados	
5	**24/06/13** **15/07/13**	Capitulo V. Conclusiones y Recomendaciones. Revisión del trabajo final de grado	

Firma del Tutor_____ Firma del Participante_____

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso Gran Arquitecto del Universo, por haberme iluminado siempre y ser mi guía en todo mis proyecto, metas y logros.

A mi padre y a mi madre, quienes me dieron la oportunidad de vivir y guiarme en la vida.

A quienes han compartido conmigo una vida unida, de luchas, fracasos, esfuerzos, errores, éxitos, alegrías y superación incansable por una vida mejor.

A uno de mis amores más tiernos y llenos de inocencia, Cris Angely.

A nuestros familiares que siempre fueron estímulo para la superación y esfuerzo constante en el logro y éxito de muchas metas.

A todos los profesores de la maestría, quienes con su dedicación y esfuerzo constante contribuyeron a que esta meta fuera una realidad para motivarme a construir un futuro mejor.

A todos mis colegas, amigos y compañeros de estudio, quienes me han servido de modelo para seguir mejorando cada día.

A todos aquello seres que de una u otra forma han contribuido a este logro.

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso Gran Arquitecto del Universo, le doy mil gracias por haberme transmitido fortaleza, sabiduría y paciencia para lograr esta meta.

A mi Padre y a mi Madre, por el esfuerzo valorativo de inculcar el amor en mi desarrollo espiritual e intelectual.

A nuestra casa de estudios la Universidad de Carabobo, por brindarnos la oportunidad de prepararnos profesionalmente.

Al Dr. Napoleón Goizueta, por ser la expresión humana de dedicación, sapiencia e ímpetu transmitido durante mi vida profesional y académica.

A la Magister, Mirtha Camacho por haber servido de guía y su oportuna colaboración para la ejecución del proyecto.

Al Magister, Jesús Montaner por su indispensable asesoría y colaboración en la aceptación y probación como tutor de este proyecto.

A la señora Yaneth, quien con su espíritu de servicio y colaboración siempre fue una mano amiga al momento de solicitar su apoyo.

A todas aquellas personas que no se nombran pero que de alguna manera fueron parte importante en la realización de este proyecto.

A todos muchas gracias**.**

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
MAESTRA EN DERECHO DEL TRABAJO

VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la Evaluación del Trabajo de Grado Titulado **LIMITACIONES EN EL EJERCICIO DE LAS ACTIVIDADES SINDICALES PARA LOS SECRETARIOS Y ALGUACILES DE LOS TRIBUNALES JUDICIALES DEL ESTADO YARACUY COMO DIRECTIVOS DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TRIBUNALICIOS (SINTRAT),** presentado por el Abogado, **Franklin Bernardino Oviedo Flores**, cédula de identidad **N° V-7.010.216**, para optar al Título de Magister en Derecho del Trabajo, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____, en Bárbula a los _____ días del mes de _____ del año_____.

Nombre y Apellido	**C.I.**	**Firma**
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

´UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

LIMITACIONES EN EL EJERCICIO DE LAS ACTIVIDADES SINDICALES PARA LOS SECRETARIOS Y ALGUACILES DE LOS TRIBUNALES JUDICIALES DEL ESTADO YARACUY COMO DIRECTIVOS DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TRIBUNALICIOS (SINTRAT)

Autor: Franklin Oviedo
Tutor: Jesús Montaner
Fecha: Julio 2015

RESUMEN

La libertad sindical nace como producto de la enmienda de la Constitución de la OIT (1944), que materializó la Declaración de Filadelfia, siendo un derecho de posguerra y, por ende, para y de la paz y la democracia, si se entiende al momento histórico de su surgimiento. La presente investigación se llevó a cabo con la finalidad de determinar las limitaciones existentes en la normativa vigente que impide el ejercicio de las funciones sindicales a Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales, como miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SINTRAT) del estado Yaracuy. El abordaje teórico está basado en la revisión bibliográfica de los autores en cuanto a la libertad sindical, y en reflexiones a partir de la experiencia en el trabajo de campo. La investigación es de tipo descriptiva, con un diseño de campo. En el estudio de tipo cuantitativo se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario escala tipo dicotómica. La población está conformada por treinta (30) sujetos de las cuales se tomó una muestra tipo censal, constituida por el personal de secretarios y alguaciles. En el diagnóstico se pudo constatar que existen limitaciones dentro de la normativa legal que inciden en el efectivo ejercicio sindical de los trabajadores del SINTRAT, requiriéndose la discusión y análisis del estatuto del personal judicial y su vinculación con la normativa legal vigente, a fin de garantizar la libertad sindical, como derecho de los trabajadores y trabajadoras dependientes del poder judicial.

Descriptores: Limitaciones, actividades, ejercicio, sindicato y tribunales.

UNIVERSITY OF CARABOBO
AUTHORIZE OF JURIDICAL AND POLITICAL SCIENCES
MASTERY IN LABOUR LAW

LIMITATIONS IN THE EXERCISE OF THE UNION ACTIVITIES FOR THE SECRETARIES Y OFFICERS DE THE JUDICIAL COURTS OF THE CONDITION YARACUY LIKE EXECUTIVES OF THE WORKERS' NATIONAL UNION TRIBUNALICIOS (SINTRAT)

Author: Franklin Oviedo

Specilist Tutor: Jesús Montaner

Date: Julio, 2015

ABSTRACT

The union freedom is born as product of the amendment of the Constitution of the OIT (1944), that I materialize the Declaration of Philadelphia, being a right of postwar period and, for ende, for and of the peace and the democracy, if he understands himself to the historical moment of his emergence. The present investigation was carried out by the purpose of determining the existing limitations in the in force regulation that prevents the exercise of the union functions Secretaries and Officers of the Judicial Courts, as members of the Workers' National Union Tribunalicios (SUNTRAT) of the condition Yaracuy. The theoretical boarding is based on the bibliographical review of the authors as for the union freedom, and on reflections from the experience on the fieldwork. The investigation is of type descriptive, with a field design. In the study of quantitative type the technology of the survey was in use and as instrument a questionnaire climbs type dicotómica. The population is shaped by thirty (30) subjects of which a sample took sensual type, constituted by the personnel of secretaries and officers. In the diagnosis it was possible to state that limitations exist inside the legal regulation that they affect in the effective union exercise of the workers of the SUNTRAT, there being needed the discussion and analysis of the statute of the judicial personnel and his entail by the legal in force regulation, in order to guarantee the union freedom, as right of the workers and workers dependent on the judicial power.

Describers: Limitations, activities, exercise, union and courts.

ÍNDICE GENERAL

PÀGINA DE PRESENTACIÓN ..... **ii**

PÁGINA DEL TÍTULO ..... **iii**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR ..... **iv**

AUTORIZACIÓN DEL TUTOR ..... **v**

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES ..... **vi**

DEDICATORIA ..... **vii**

AGRADECIMIENTO ..... **viii**

VEREDICTO ..... **ix**

RESUMEN EN ESPAÑOL ..... **x**

RESUMEN EN INGLES ..... **xi**

ÍNDICE GENERAL ..... **xii**

ÍNDICE DE CUADROS ..... **xv**

ÍNDICE DE GRÁFICOS ..... **xvi**

INTRODUCCIÓN **01**

CAPÍTULO

I EL PROBLEMA **04**

Planteamiento del Problema 04

Interrogantes de la Investigación..... 14

Objetivo de la Investigación 15

Objetivo General 15

Objetivos Específicos 15

Justificación e Importancia 16

II MARCO TEÓRICO 18

Antecedentes de la Investigación 18

Antecedentes Teóricos 26

Bases Teóricas 30

Bases Legales 55

Definición de términos básicos 70

III MARCO METODOLÓGICO 72

Tipo de Investigación 72

Diseño de la Investigación 73

Población y Muestra 73

Población 73

Muestra 74

Técnicas de Recolección de Datos 75

Cuadro de Operalización de variables 76

Instrumento de Recolección de Datos 77

Validez y Confiabilidad del Instrumento 77

Validez 77

Confiabilidad 78

Técnicas de Análisis de los Datos 79

Procedimiento de la Investigación 81

IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 83

Análisis de Resultados 83

V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 106

Conclusiones 106

Recomendaciones 112

REFERENCIAS 115

ANEXOS 120

Anexo “A” 121

Anexo “B” 122

Anexo “C” 123

Anexo “D” 124

Anexo “E” 125

Anexo “F” 126

ÍNDICE DE CUADROS

Nº Cuadro		pp.
01	Distribución de la población	**42**
02	Cuadro Técnico metodológico	**44**
03	Distribución de frecuencia y porcentajes (%) del ítem: 01	**51**
04	Distribución de frecuencia y porcentajes (%) del ítem: 02	**52**
05	Distribución de frecuencia y porcentajes (%) del ítem: 03	**53**
06	Distribución de frecuencia y porcentajes (%) del ítem: 04	**54**
07	Distribución de frecuencia y porcentajes (%) del ítem: 05	**55**
08	Distribución de frecuencia y porcentajes (%) del ítem: 06	**56**
09	Distribución de frecuencia y porcentajes (%) del ítem: 07	**57**
10	Distribución de frecuencia y porcentajes (%) del ítem: 08	**58**
11	Distribución de frecuencia y porcentajes (%) del ítem: 09	**59**
12	Distribución de frecuencia y porcentajes (%) del ítem: 10	**60**
13	Distribución de frecuencia y porcentajes (%) del ítem: 11	**61**
14	Distribución de frecuencia y porcentajes (%) del ítem: 12	**62**
15	Distribución de frecuencia y porcentajes (%) del ítem: 13	**63**
16	Distribución de frecuencia y porcentajes (%) del ítem: 14	**64**
17	Distribución de frecuencia y porcentajes (%) del ítem: 15	**65**
18	Distribución de frecuencia y porcentajes (%) del ítem: 16	**66**
19	Distribución de frecuencia y porcentajes (%) del ítem: 17	**67**
20	Distribución de frecuencia y porcentajes (%) del ítem: 18	**68**

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Nº Gráfico		pp.
01	Representación gráfica (%) obtenidos de la opinión de muestra en relación al Ítem: 01	**51**
02	Representación gráfica (%) obtenidos de la opinión de muestra en relación al Ítem: 02	**52**
03	Representación gráfica (%) obtenidos de la opinión de muestra en relación al Ítem: 03	**53**
04	Representación gráfica (%) obtenidos de la opinión de muestra en relación al Ítem: 04	**54**
05	Representación gráfica (%) obtenidos de la opinión de muestra en relación al Ítem: 05	**55**
06	Representación gráfica (%) obtenidos de la opinión de muestra en relación al Ítem: 06	**56**
07	Representación gráfica (%) obtenidos de la opinión de muestra en relación al Ítem: 07	**57**
08	Representación gráfica (%) obtenidos de la opinión de muestra en relación al Ítem: 08	**58**
09	Representación gráfica (%) obtenidos de la opinión de muestra en relación al Ítem: 09	**59**
10	Representación gráfica (%) obtenidos de la opinión de muestra en relación al Ítem: 10	**60**
11	Representación gráfica (%) obtenidos de la opinión de muestra en relación al Ítem: 11	**61**
12	Representación gráfica (%) obtenidos de la opinión de muestra en relación al Ítem: 12	**62**
13	Representación gráfica (%) obtenidos de la opinión de muestra en relación al Ítem: 13	**63**
14	Representación gráfica (%) obtenidos de la opinión de muestra en relación al Ítem: 14	**64**

15	Representación gráfica (%) obtenidos de la opinión de muestra en relación al Ítem: 15	**65**
16	Representación gráfica (%) obtenidos de la opinión de muestra en relación al Ítem: 16	**66**
17	Representación gráfica (%) obtenidos de la opinión de muestra en relación al Ítem: 17	**67**
18	Representación gráfica (%) obtenidos de la opinión de muestra en relación al Ítem: 18.	**68**

INTRODUCCIÓN

Las representaciones sindicales se despliegan en ámbitos particulares o generales acerca de las relaciones laborales: el ámbito público. Evidentemente, en los estudios sobre el sindicalismo suelen ser dominantes los análisis empíricos respecto a grados de afiliación, actitudes hacia los sindicatos por parte de los trabajadores, estrategias sindicales, tanto frente a las reestructuraciones productivas como frente a los gobiernos. De allí pues que radica la importancia y análisis de las categorías de la representación sindical.

La investigación que se presenta, está planteada en el marco de la situación actual de los derechos colectivos de los empleados públicos, cuyo desarrollo ha sido diverso y cuenta no solo con una trayectoria histórica importante, sino también con una dinámica actual que se estructura en base a cabios sociopolíticos relevantes en defensa de estos derechos. A razón de estos planteamientos el trabajo se refiere específicamente a los derechos colectivos de los funcionarios al servicio del Poder Judicial en su ejercicio sindical.

Se considera en ese sentido al Estado como organización jurídica-política de las sociedades civilizadas, creada para velar por las libertades y reivindicaciones de cada individuo en la protección de sus derechos humanos, sean ellos civiles, políticos o los denominados derechos económicos, sociales y culturales. Todos ellos y fundamentalmente estos derecho, exigen una actividad positiva por parte del Estado, en su función de amparar necesidades básicas como la salud, vivienda, educación, trabajo y Seguridad Social, entre otros.

De este modo el objetivo general de esta investigación es: Determinar las limitaciones para el ejercicio de las funciones sindicales de Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales, como miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SINTRAT) del Estado Yaracuy. El trabajo se estructura de la siguiente manera:

Capítulo I; El Problema: Está orientado a plantear de una forma precisa el problema de investigación, delimitándose con el fin de obtener la claridad necesaria para su estudio. La justificación revela las distintas razones que apoyan la investigación, los objetivos, general y específicos están orientados al análisis del problema.

Capítulo II; Marco Teórico: Se presentan los antecedentes de la investigación representados en los trabajos realizados por Chirinos, C (2004), "El Derecho al Trabajo y a la Libertad Sindical", Poleo, C (2004), "Las Violaciones a la Libertad Sindical y sus Efectos en los Sindicatos Venezolanos", Fumero, Omar (2007), "El Derecho y la Libertad Sindical en Trabajadores de la Empresa Good Year de Venezuela", López, M (2007), "La Violación del Principio de la Libertad Sindical y sus Implicaciones en las Relaciones Laborales en el Estado Carabobo" y Wetell, E (2010) "El Fuero Sindical en Venezuela", que apoyan la investigación y las bases teóricas expuestas mediante la Teoría de la Unidad Sindical, Teoría de la Pluralidad Sindical, y los Principios de Autonomía Libertad Sindical que la sustentan. Son referencias para desarrollar la investigación y las bases legales que sustentan la investigación, se encuentran representadas por los Convenios y Recomendaciones OIT, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, La Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, Ley orgánica del Poder Judicial, Convención Colectiva de los Trabajadores del Poder Judicial y el Estatuto del Personal Judicial.

Capítulo III; Metodología: Describe el tipo de investigación empleada señalando la población en estudio y la muestra tomada para la aplicación de instrumentos y técnicas de recolección de información con el fin de

establecer lineamientos o patrones para su estudio, la operacionalización de las variables según variables e indicadores y las fases de la investigación.

Capítulo IV; Presentación y análisis de los resultados: Es la descripción de cada uno de los indicadores del estudio, detallando cada resultado, para el análisis de la aplicación del instrumento de recolección de información y lo que permite posteriormente reseñar el logro de los objetivos para llegar a una conclusión con base al estudio realizado.

Capítulo V; Especifica las conclusiones y recomendaciones del estudio. Se agregan en este capítulo las referencias y anexos correspondientes

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El origen y etapas evolutivas de la historia del movimiento obrero o historia sindical, refiere como antecedentes lejanos las primeras formas de asociaciones profesionales y sus diversas expresiones históricas (corporaciones primitivas tildas, sodalitia, soladitates, collegía, colegios romanos, agrupaciones de artesanos, mercaderes y otras formas de asociacionismo profesional), en realidad la libertad sindical es consecuencia de la llamada Revolución Industrial.

En este orden de ideas según Ermida (2010), encontramos que la libertad sindical comenzó con la revolución industrial y la democracia moderna, cuando la esclavitud empezó a ser abolida legalmente y el trabajo asalariado a generalizarse. A menudo se pone como precedente la Revolución Francesa, que provoco la quiebra del sistema feudal y el reconocimiento por primera vez de ciertos derechos de la clase obrera. Así las cosas, durante más de un siglo, la acción colectiva de los trabajadores (sindicatos, huelgas, convenios colectivos), fue considerada generalizadamente como un crimen. Es en Europa, y más concretamente en Inglaterra, donde aparecen los primeros movimientos obreros, como el ludismo conducido por Ned Ludd, rompedores de máquinas (1810-1811).

En tal sentido, Villasmil P, Humberto., (2002), expresa que el desarrollo de la libertad sindical tiene su cimientos en la evolución de los derechos humanos, pues el siglo XX presencio la modificación del concepto de los derechos fundamentales de la mano del surgimiento de la noción del Derecho Social, de allí su caracterización histórica dentro del marco que dio origen al Estatuto Internacional de la Libertad Sindical, conformado por los convenios, resoluciones y demás instrumentos emanados de la Organización Internacional del Trabajo. (OIT).

Dentro de estos lineamientos, señala que el Estatuto Internacional de la Libertad Sindical, incorporan normas sobre la materia, trátese de convenios específicos sobre la libertad sindical, Convenios 87, 98, 135, 151 y 154, entre otros, o inespecíficos que incluyen, de cualquier manera, disposiciones sobre el tema, pero que amplitud de concepto son todos los Convenios OIT, no particular o exclusivamente dedicados a la libertad sindical.

Define la libertad sindical, como el derecho de todos a organizarse en sindicatos y de actuar, éstos, para la tutela de intereses colectivos, sin injerencia de la autoridad administrativa o de particulares y cuyo contenido, en los términos de los Convenios específicos, 87, 98, 135, 151 y 154 de la OIT, son dos principalmente:

a) El derecho de constitución y de organización sindical, y;
b) El derecho de acción sindical.

De tal suerte, igual al derecho de organización, y acaso aún antes que él, la libertad sindical es el derecho de ejercer la actividad sindical, lo que si bien presupone, de suyo y ordinariamente, el derecho de organización sindical no sólo no se agota ni subsume en él sino que trasciende hasta el punto que “la

acción sindical” puede ser ejercida por trabajadores no sindicalizados; por coaliciones temporales de trabajadores o por sujetos colectivos de representación no sindicales: comité de empresas o consejo de trabajadores

Destaca Villasmil, que en Venezuela dentro de los instrumentos referidos a la libertad sindical suscritos con la OIT de importancia relevante se encuentran el Convenio Nº 87, relativo a la aplicación de los principios de derecho de sindicación y negociación colectiva, el Convenio Nº 98, referido a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio Nº 151, relacionado con la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.

Al respecto de la libertad sindical en la función pública, Ricardo, Hernández Ibarra (1985), refiere que con la promulgación de la Ley de Carrera Administrativa, y su entrada en vigencia en el año 1970 hasta el año 2000, cuando fue derogada por la Ley del Estatuto de la Función Pública, siendo un hecho reconocido y vigente, el derecho de sindicación, que a lo largo de ese tiempo en doctrina no existía acuerdo en que tal reconocimiento no implicaba de algún modo que pudiesen los funcionario públicos declararse en huelga, ni celebrar en principio contratos colectivos con su empleador, la administración pública.

En este orden de ideas, por su parte Caballero Ortiz (1991), aduce que dentro del proceso evolutivo de la libertad sindical para los empleados públicos, a partir de 1991, la Ley Orgánica del Trabajo (Art. 8) dispuso sobre la aplicación supletoria de la legislación laboral, en cuanto a este régimen de los funcionarios administrativos y, en su segunda parte, agregó, en cuanto no sea compatible con la índole de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública.

Siguiendo este proceso de cambio, en la reforma a la Ley Orgánica del Trabajo en 1997, trajo consigo el establecimiento de una obligación de hacer en cabeza del órgano administrativo laboral (Art. 474) como lo es la notificación al Procurador General de la República, y otra, en las organizaciones sindicales cual es, el cumplimiento de servicios indispensables durante la declaratoria de un conflicto colectivo, ampliados en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del año 2006, que aumenta la obligación de los trabajadores (Art. 181), con la declaratoria expresa de ciertas áreas declaradas como servicios indispensables. (Art.181, literal k).

Al hacer referencia a todos los empleados públicos al servicio del Poder Público Nacional, en sus distintas manifestaciones de división y distribución, conforme a lo contemplado en el artículo 136 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se destaca la importancia que tiene la libertad sindical como derecho fundamental y la aplicación del artículo 95 de la Carta Magna, que garantiza los derechos colectivos de los funcionarios públicos sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa.

Sin embargo en la actualidad, el reconocimiento de los derechos colectivos a los funcionarios al servicio del Poder Judicial y su ejercicio, no tiene ninguna discusión en el foro nacional, sólo salvo a juicio de este autor que considera que en la práctica, cuando se trata de funcionarios que ostentan o desempeñan cargos (transitorios o temporales) de Secretarios o Alguaciles, existen dos (2) limitaciones en el Estatuto del Personal Judicial referidos al contenido de la libertad sindical frente al Estado, que vienen a estar representadas en el goce del ejercicio pleno de la libertad sindical (licencia o permiso para realizar actividades sindicales) y en el ejercicio del derecho a la Huelga, como expresión democrática de la libertad sindical.

Estas limitaciones, son reconocidas en el orden de las funciones que desempeñan estos servidores públicos, primero para gozar de la licencia o permiso sin intromisión o injerencia del empleador en el ejercicio de las actividades sindicales y en el momento del desarrollo de un conflicto en el cual se requiera ejercer el derecho a la huelga, toda vez, que en la práctica no son compatibles con la índole de los servicios que prestan y con las exigencias de la administración pública, es decir, los Secretarios y Alguaciles son miembros principales que integran el órgano administrador de justicia, por lo que su falta o ausencia acarrea la paralización del referido órgano y la nulidad de la realización de todos sus actos, no acorde con las disposiciones legales de la declaratoria expresa de los servicios indispensables .

La constitución de Venezuela en Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia acogido en nuestra Carta Magna en su artículo 2º, exige una administración de justicia simplificada, uniforme y eficaz**,** que encierra una serie de premisas como la democratización de la sociedad y la participación del administrado en los procesos de formación de la voluntad de la administración.

En los actuales momentos con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), las normas antes citadas mantienen su contenido y aplicación en las disposiciones previstas en los artículos 475, Notificación a la Procuraduría General y 483, Servicios Mínimos Indispensables. En un estudio detallado, podría afirmarse que a pesar de lo expuesto en la normativa que ha regido a los funcionarios públicos en Venezuela, en algunos casos, se ha querido fijar límites a través de estatutos para el ejercicio de sus derechos colectivos.

En este orden de ideas, existen evidencias como las descritas dentro del contexto laboral de los funcionarios públicos que prestan servicios para el

Poder Judicial, y para el desarrollo de la presente investigación, los Alguaciles y Secretarios que laboran en los Tribunales del Estado Yaracuy y otras dependencias, sujetos de estudio, quienes en conversaciones informales a través de la convivencia diaria manifiestan sentirse excluidos en el ejercicio de su libertad sindical.

Es necesario destacar que las normas que materializan las limitaciones en el ejercicio de las actividades sindicales para los Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales como Directivos del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SINTRAT) Seccional Yaracuy, son preconstitucionales y se encuentra establecida en las disposiciones del Código de Procedimiento Civil (Arts. 104 al 117), la Ley Orgánica del Poder Judicial (Arts. 71, 72 y 73) y el Estatuto del Personal Judicial (Arts.30 y 38).

Una vez descrito el escenario que envuelve el ejercicio de la libertad sindical en el caso de los miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SINTRAT) del Estado Yaracuy, surge la necesidad de llevar a cabo una investigación que permita diagnosticar las limitaciones en la materialización de ese derecho, por parte de los directivos de dicha organización, cuando recae la responsabilidad en funcionarios que desempeñan cargos de Secretarios y Alguaciles en los Tribunales de la Circunscripción Judicial del Estado Yaracuy.

Esta organización sindical en su conformación presenta una gran diversidad en sus afiliados, entre los que se encuentran Secretarios, Alguaciles, Abogados, Asistentes, Amanuenses, Escribientes y demás empleados. Como se puede inferir la relación funcionarial o la denominación del cargo, no representa para los funcionarios judiciales una limitación para la afiliación e integración a la organización y el ejercicio de las funciones sindicales.

En este orden de ideas con la promulgación de una nueva Carta Magna que reconoce sin distingo, los derechos colectivos de los trabajadores como fundamentales o humanos contenidos en el Estatuto Internacional de la Libertad Sindical, conformado por todos los Convenios OIT y para el presente caso bajo estudios los Convenios 87, 98, 135, 151 y 154, elevados a la categoría de rango constitucional por aplicación del contenido del artículo 23, en especial la Libertad Sindical y uno de sus componentes, el Derecho a la Huelga.

Es necesario distinguir que, durante toda su trayectoria esta organización sindical ha estado integrada por trabajadores que prestan servicios en los Tribunales del Estado Yaracuy y otras dependencias que conforman la Dirección Administrativa Regional de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura adscrita al Tribunal Supremo de Justicia, ente perteneciente a la división del Poder Público Nacional.

De acuerdo a la Ley del Estatuto de la Función Pública, por disposición de su Artículo 1º Parágrafo Único, numeral 3, se excluyen a los funcionarios del Poder Judicial de la relación de empleo público aplicable a las administraciones nacionales, estadales y municipales, mientras que de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras en su artículo 6, reconoce para todos los funcionarios y funcionarias públicas sin distingo el derecho a la negociación colectiva, a la solución pacifica de los conflictos y a ejercer el derecho a la huelga, pero su relación de empleo público se rige por una tesis estatutaria prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial del año 1998 y el Estatuto del Personal Judicial del 27 de marzo de 1990.

En cuanto al vínculo laboral de los servidores del Estado, De Pedro Fernández, Antonio (2003: p. 58), considera que en teoría la doctrina de la

tesis de la relación de empleo público estatutaria, ha sido superada con la vigencia del artículo 8 de la Ley Orgánica del Trabajo (ahora artículo 6 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras), es decir, el goce de los derechos colectivos del trabajo. Aunado al hecho que los derechos sindicales son de rango constitucional y ese estamento del trabajo hace prevalecer los acuerdos y convenios sindicales por sobre las normas laborales, en tanto beneficien a los trabajadores.

En este sentido, el artículo 398 de la LOT establecia que "las convenciones colectivas de trabajo prevalecerán sobre toda otra norma, contrato o acuerdo, en cuanto beneficien a los trabajadores. Se favorecerá su extensión a los trabajadores no incluidos en las organizaciones que las celebren".

Sin embargo, lo previsto en el Estatuto del Personal Judicial que rige a los trabajadores tribunalicios, podría estar afectando la exigibilidad de sus derechos al no estar conteste con las normas tuitivas de los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, suscritos y ratificados por Venezuela, y el marco de derechos y garantías constitucionales laborales que desarrollan ampliamente el ejercicio a la libertad sindical, los cuales surgieron en su nacimiento en la enmienda de la constitución de la OIT en 1944, que se materializó en la Declaración de Filadelfia.

Entre las normas que a criterio de este autor contiene injerencia expresa del órgano patronal, se encuentra el supuesto previsto en el numeral 6º del artículo 30 del Estatuto de Personal Judicial, que diezma la autonomía de la acción sindical al dejar a potestad del Consejo de la Judicatura (hoy Dirección Ejecutiva de la Magistratura-DEM), la determinación del permiso de

concesión obligatoria para que los dirigentes sindicales cumplan las actividades propias del ejercicio de la libertad sindical, cuando señala:

Artículo 30.- Serán obligatoria la concesión de permisos en los siguientes casos:

1) Fallecimiento de ascendientes… Omissis.

6) Para cumplir actividades de dirigente sindical, conforme lo determine el Consejo de la Judicatura.

Sobre esta particular injerencias que ha realizado el ente representativo y empleador del poder judicial, es decir, la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, sobre la limitación del ejercicio de la libertad sindicales el 16 junio del año 2010, conoció y discutió el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la denuncia y queja Caso N° 2736, presentada por otra organización sindical que hace vida en el poder judicial, como los es, el Sindicato Único Organizado Nacional de Trabajadores Judiciales (SUONTRAJ) contra la República Bolivariana de Venezuela.

Entre algunos aspectos vale decir que, conoció sobre la intervención del Consejo Nacional Electoral en las elecciones de la junta directiva del sindicato querellante y la modificación o derogación de normas relativas al régimen de libertad y autonomía de las organizaciones sindicales, concluyendo y recomendando el Comité de Libertad Sindical de la OIT al Estado Venezolano que “urge a que excluya toda intervención del Consejo Nacional Electoral en las elecciones de la junta directiva del sindicato querellante y a que se abstenga de invocar supuestas irregularidades o falta de recursos para impedirla o negociar colectivamente, como en casos anteriores y urge también que tome medidas para modificar la legislación y así evitar este tipo de injerencias”. (Vid. http://suontraj.blogspot.com/).

La otra disposición prevista en el Estatuto del Personal Judicial y que considero plasma una limitación normativa reverencial, es la contenida en el artículo 38, cuando establece:

Artículo 38°.- En aquellos casos en que los funcionarios judiciales, individuales o colectivamente; abandonen o dejen de asistir a sus labores, paralicen total o parcialmente sus actividades, ocasiones perjuicio material a la sede o al mobiliario, maquinas, herramientas y útiles de los Despachos Judiciales ya sea por propia iniciativa o impulsados por otras personas, asociaciones, sindicatos o cualquier otra organización similar, el Consejo de la Judicatura podrá asumir el poder disciplinario que el artículo anterior atribuye a los presidentes de los Tribunales, Jueces y Defensores Públicos de Presos.

De acuerdo a lo planteado el presente estudio pretende describir, las limitaciones que surgen dentro el ejercicio de las funciones sindicales a Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales, como miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SINTRAT) del Estado Yaracuy, lo que conducirá al conocimiento de los cambios necesarios a introducir, en concordancia con la aplicabilidad de ciertas normas que permitan el goce y ejercicio de derechos fundamentales establecidos en el marco legal venezolano vigente. Además de propiciarse la aplicación del régimen legal correcto en ejecución de los preceptos, principios y valores previsto en el nuevo texto constitucional.

Interrogantes de la Investigación

Considerando las reflexiones emitidas, surge en el autor una serie de preguntas e interrogantes que motivaron y orientaron para centralizar el problema o resolverlo dentro de este trabajo, preguntas estas que sirvieron para formular los objetivos a seguir en la resolución de esta investigación, siendo las siguientes:

¿Cuáles derechos constitucionales, principios y convenios regulan el ejercicio de la actividad sindical a nivel nacional e internacional en la República Bolivariana de Venezuela?

¿En cuál situación laboral se encuentran los Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales miembros del SINTRAT, en el ejercicio de la libertad sindical, en el Estado Yaracuy

¿Qué limitaciones jurídicas para el ejercicio de funciones sindicales tienen los Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales miembros del SUNTRAT en el Estado Yaracuy?

Las anteriores interrogantes, sirvieron de base y orientación al investigador del presente estudio, en el desarrollo y diseño de la investigación, todo con el ánimo y finalidad de obtener respuestas aceptables y sistemáticas al problema planteado, según el esquema establecido por el marco de investigación de tipo documental, conforme a una series de objetivos preestablecidos, que fueron delineados en base a lo señalado en las normas para la elaboración, presentación, evaluación del trabajo final de investigación de postgrado y los aspectos técnicos en la elaboración del trabajo final de investigación de la Universidad de Carabobo.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar las limitaciones para el ejercicio de las funciones sindicales de Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales, como miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SINTRAT) del Estado Yaracuy.

Objetivos Específicos

1. Describir las limitaciones para el ejercicio de funciones sindicales de Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales miembros del SINTRAT en el Estado Yaracuy
2. Identificar los derechos constitucionales, principios y convenios que regulan el ejercicio de la actividad sindical a nivel nacional e internacional en la República Bolivariana de Venezuela.
3. Diagnosticar la situación laboral actual de los Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales miembros del SINTRAT, en el ejercicio de la libertad sindical, en el Estado Yaracuy

Justificación de la Investigación

La importancia de la investigación obedece, a un criterio de aplicación errado que tiene los representantes del empleador sobre los derechos colectivos del trabajo de los Secretarios y Alguaciles de los Tribunales, por disposición de la existencia de estamentos preconstitucionales que niegan la los derechos sobre la libertad sindical y desconocen la progresividad de los derechos sindicales contenidos en el Estatuto Internacional del Trabajo y los distintos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), suscritos y ratificados por el Estado Venezolano, así como en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En este contexto, merece relevancia verificar en la realidad como se materializan los derechos colectivos en la administración de justicia en especial en el Poder Judicial, órgano rector de la administración de justicia en Venezuela.

Esta comprobación, tiene un valor como trabajo de investigación para la Universidad de Carabobo, porque sirve de guía o marco referenciar para los estudiantes de derecho en cuanto a los derechos laborales de los empleados públicos judiciales (Secretarios y Alguaciles).

En el área de investigación y documentación reviste una importancia significativa por cuanto los profesionales del derecho en ejercicio, que ostente la representación de funcionarios judiciales en los momentos de conflictos laborales, tendrán una información real de la relación de empleo público y el ejercicio de las actividades sindicales.

En el seno de los trabajadores tribunalicios y las organizaciones sindicales que hacer vida en el Poder Judicial, los resultados del presente trabajo de investigación representa un aporte jurídico instrumental que logra conseguir una justificación a la explicación sobre la vulneración del principio de la libertad sindical y las limitaciones que les impiden participar activamente en la exigencia de sus derechos y la forma como lo puede hacer.

Es por tales argumentos, que para este autor merece una importancia relevante pues contribuye alcanzar la materialización de un proyecto que ayuda a despejar dudas que impiden el ejercicio de un derecho fundamental, favoreciendo la aplicación adecuada del marco regulatorio previsto en nuestro ordenamiento jurídico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico no es más que el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico, que tiene como propósito dar soporte al problema planteado. Así mismo, permite la comparación de los modelos que ya están descritos, aunado a ello permite señalar o dar a conocer otras investigaciones realizadas por diversos autores. De allí pues que**,** Balestrini (2002) señala que:

> El marco teórico del proyecto de investigación es en primer lugar, la definición del paradigma teórico epistemológico que orienta el sentido y las líneas de acción de la investigación. En segundo lugar, aquellos enfoques teóricos derivados del paradigma que ha sido definido, vinculados con algunas dimensiones de análisis del problema. En tercer lugar, referir en la medida de lo posible otras investigaciones que se han realizado, inherentes al problema en estudio (p.92).

De lo descrito anteriormente, radica la importancia del marco teórico ya que a través del mismo se le da soporte al tema planteado así como también se puede decir que, en la actualidad se elaboran numerosa investigaciones y para ello citaremos algunas que se han realizado la cual servirán de plataforma para la comprensión del objeto de estudio.

Antecedentes de la investigación

Para dar soporte al objeto de estudio se reseñan los antecedentes de investigaciones anteriores, que van a dar sustento al actual trabajo bajo investigativo**.** En ese sentido Arias (2006) lo describe como “Los Antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un

área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones". Por tanto los antecedentes que a continuación se presentan, contienen aporte y servirán como base para el desarrollo de la investigación.

En primer lugar se presenta un trabajo vinculado con esta investigación en cuanto a la violación de la libertad sindical y sus efectos, realizado por Poleo, Clotilde (2004), titulado "Las Violaciones a la Libertad Sindical y sus Efectos en los Sindicatos Venezolanos", tesis presentada en el área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, Facultad de Derecho, para optar al Título de Magíster en: Derecho del Trabajo. Este trabajo tiene relación con esta investigación en cuanto al primer objetivo específico, su variable, indicadores y los ítems de preguntas 1, 2 y 4 del instrumento de recolección de la información aplicado a la muestra poblacional.

El objetivo general del trabajo de Poleo fue: "Describir los efectos que tiene las violaciones a la libertad sindical en el accionar de los sindicatos venezolanos en el caso del Sindicato Único de Trabajadores de la Corporación Venezolana de Guayana (CVG), empresa filial ALCASA (SINTRALCASA). El diseño de la investigación es de naturaleza descriptiva y se utilizó como instrumento fundamental de recolección de datos la aplicación de un cuestionario de preguntas cerradas dicotómicas.

Se determinó que los trabajadores están desinformados en cuanto a sus derechos en materia referida a la libertad sindical, por no tener claro el concepto de derecho fundamental y libertad sindical; además, no son para un importante porcentaje de estos trabajadores valores fundamentales, pero que tienen una buena evaluación de su sindicato, como instrumento de obtención de reivindicaciones laborales y de protección frente a la empresa. Se

demostró que hay una plasmada ausencia de falta de participación de los trabajadores en las actividades sindicales.

La recomendación principal de este trabajo está enmarcada con las posibles sugerencias que pueden darse en esta investigación, por tanto que finalizado el estudio y usando como base los resultados, se recomienda estimular la participación de los trabajadores en la actividad sindical e incentivar la formación teórica de los dirigentes sindicales.

En segundo lugar se encuentra trabajo relacionado con las limitaciones del ejercicio a la libertad sindical de Chirinos, Carlos (2006) titulado “El derecho al Trabajo y a la Libertad Sindical”, propuesto en el área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, Facultad de Derecho, para optar al Título de Magíster en: Derecho del Trabajo. Este trabajo guarda relación con primer y segundo objetivo específico de esta investigación, sus variables, indicadores y los ítems de preguntas 1, 4, 8 y 11 del cuestionario aplicado a la muestra poblacional para recabar la información motivo de análisis.

El objetivo general del trabajo de Chirinos fue: “Analizar el alcance y las limitaciones del ejercicio de la libertad sindical en el contexto del derecho laboral Venezolano”. El diseño de la investigación es de naturaleza descriptiva y se apoyo en fuentes bibliográficas.

Expresa el autor entre sus conclusiones, que las políticas públicas se contraponen las normas contenidas en los Convenios OIT (87 y 98) y al artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, olvidándose que la libertad sindical por ser un derecho humano es inviolable y no puede ser desconocido ni por los ciudadanos ni por alguna autoridad formal o jerárquica. Que debe haber una prevalencia de los Convenios OIT

en el orden interno y su aplicación inmediata y directa por disposición del artículo 23 de la carta magna.

Señala, que en materia referida a la libertad sindical la legislación venezolana ha pasado por reformas laborales, más o menos amplias, en el curso de la última década, inspiradas, en los procesos de cambios políticos, económicos y sociales que redunda en la economía del país y en las propuestas sociales y sindicales de los programas establecidos de los gobiernos, siendo sus efectos económicos positivos inexistentes, habiéndose generado, por el contrario, un clima social de descontento muy marcado en las organizaciones de los trabajadores.

Agrega que las organizaciones sindicales han sido afectadas por la política del desmantelamiento de la protección social, de la limitación en la práctica de la actividad sindical, y por la negación del sector gubernamental a reconocer la negociación colectiva como un elemento fundamental del ejercicio de la libertad sindical de forma que esta situación ha creado un debilitamiento de la protección a los trabajadores, y un resquebrajamiento del movimiento sindical Venezolano.

En tercer lugar se presenta un trabajo que tiene una especial concordancia con el objetivo general de esta investigación en cuanto a la limitación normativa que restringe el ejercicio de la libertad sindical cuya autoría pertenece a López, Mariana (2007), titulado “La Violación del Principio de la Libertad Sindical y sus Implicaciones en las Relaciones Laborales en el Estado Carabobo”, presentado ante el área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, Facultad de Derecho, para optar al Título de Magíster en: Derecho del Trabajo. Este trabajo este vinculado segundo y tercer objetivo específico de esta investigación, sus variables, indicadores y los ítems de preguntas 14, 15 y 17 del cuestionario aplicado a

los secretarios y alguaciles como muestra poblacional para recabar la información motivo de análisis.

El objetivo general del trabajo de López fue: “Analizar las implicaciones que tiene la violación de la libertad sindical sobre las relaciones laborales en el Estado Carabobo.”. El diseño de la investigación es de naturaleza descriptiva y se utilizó como instrumento fundamental de recolección de datos la aplicación de un cuestionario de preguntas cerradas dicotómicas.

Expone su autora que la Libertad Sindical es un derecho humano fundamental, dentro de la sociedad, el cual se encuentra establecido en las principales normas internacionales y nacionales que constituye el marco jurídico que regula la materia. Sin embargo, a pesar de ser un derecho reconocido tanto en el ámbito internacional como en el nacional, están ocurriendo situaciones en el país, que ponen en entredicho a este derecho.

Señala que la libertad sindical, constituye uno de los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, desarrollada a través de sus Convenios, en especial el 87 y 98; instrumentos internacionales más importantes que regulan la materia laboral, por cuanto su reconocimiento se encuentra plasmado en el Preámbulo de su Constitución y en la Declaración de Filadelfia de 1944.

Aduce que, se ha venido presentando en el país situaciones que violan el derecho a la libertad sindical, enmarcadas fundamentalmente por acciones del sector gobierno, las cuales son: la existencia de contradicciones en los textos legales que rigen el derecho a la libertad sindical particularmente las relativas al los Convenios OIT 87 y 98, y; que existe una marcada intromisión de las autoridades gubernamentales para impedir el ejercicio del derecho a la

libertad sindical, lo que es incongruente con lo establecido en el artículo 95 y de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En el presente trabajo quedo demostrado la existencia de una incongruencia de normas legales que deberían estar en sintonía con los Convenios OIT, y que, sin embargo tienen aspectos contradictorios entre sí, lo cual afecta gravemente el desarrollo y la protección de la Libertad Sindical como derecho humano fundamental de toda sociedad. Recomienda, que esta inconsistencia legal debe resolverse conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, según lo cual debe aplicarse la norma más favorable al ejercicio de la Libertad Sindical, es decir, los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En cuarto lugar se presenta un trabajo que tiene una estrecha relación que se vincula con el ejercicio efectivo de la libertad sindical, suscrito por Fumero, Omar (2007), titulado “El Derecho y la Libertad Sindical en Trabajadores de la Empresa Good Year de Venezuela”, presentado en el área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, Facultad de Derecho, para optar al Título de Magíster en: Derecho del Trabajo. Este trabajo es afín con el tercer objetivo específico de esta investigación, su variable, indicadores y los ítems de preguntas 14, 15 y 18 del instrumento de recolección de la información aplicado a la muestra poblacional.

El problema se configuró en torno a las observaciones que surgen sobre el ejercicio del derecho y la libertad sindical en la empresa y como los trabajadores aprecian el ejercicio de sus derechos objetivos frente a las situaciones sindicales que se presentan en la empresa, en donde el patrono tiene un papel fundamental en el reconocimiento y legitimación del sindicato legalmente constituido. El objetivo general del trabajo fue: Analizar la postura

desarrollada por los trabajadores y los patronos de la Empresa Good Year de Venezuela, acerca del derecho a la libertad sindical. La investigación es documental descriptiva jurídica con tendencia cualitativa por que se hicieron entrevistas algunos actores involucrados en el estudio.

Entre sus conclusiones, manifiesta el autor que existe un conocimiento racional sobre el derecho a la libertad sindical, lo que implica que existe un respeto sobre los espacios de libertad de los demás, es decir, que existe una relación intersubjetiva donde se da la interacción social entre los trabajadores y los patronos sin perjuicio de una violencia manifiesta, pero que los trabajadores reconocen que tienen legitimación actividad derivada del derecho a la libertad sindical y que este no es vulnerable, pero con la debilidad concebida en el entorno organizacional de saber que el patrono representa el sujeto activo en el derecho a la libertad sindical.

En quinto lugar se encuentra un trabajo relacionado con la protección del ejercicio efectivo de la libertad sindical de Wetell, Eustacio (2010) titulado “El Fuero Sindical en Venezuela”, presentado ante el área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, Facultad de Derecho, para optar al Título de Magíster en: Derecho del Trabajo. La investigación de este trabajo está íntimamente relacionada con los objetivos específicos primero y tercero, sus variables, indicadores y los ítems de preguntas 1, 2, 7, 15 y 18 del instrumento de recolección de la muestra censal.

El objetivo general del trabajo fue: “Determinar si el fuero sindical en Venezuela, es una garantía que otorga la Ley Orgánica del Trabajo a aquellos trabajadores de una empresa que defienden el derecho de los demás en la búsqueda de mejoras o beneficios para todos”. En el estudio de este trabajo, se tomaron como bases teóricas los criterios sostenidos por los doctrinarios Dr. Rafael Caldera, Dr. Rafael Alfonzo Guzmán y otros, para lo

cual fue empleado un estudio de tipo descriptivo y de campo, basados en técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de información, tales como la encuesta y la entrevista informal.

El mencionado trabajo tuvo como finalidad demostrar cómo el Estado garantiza los derechos, que la ley otorga a los trabajadores que promueven la legalización de un sindicato y a los miembros de las juntas directivas sindicales de no ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa calificada previamente por el inspector del trabajo de la jurisdicción correspondiente.

De acuerdo a la opinión del autor, lo que el estado busca garantizar con la institución del fuero sindical, es el interés colectivo implícito en una organización sindical; el interés de los trabajadores que agrupados en ese sindicato buscan que sus derechos, conquistas y aspiraciones puedan tener un instrumento y una dirigencia que los haga respetar, canalizar y cumplir. Cuando el estado otorga la inamovilidad a trabajadores (promotores – directivos), lo está haciendo con el fin de proteger el interés de la organización sindical de forma que ésta pueda satisfacer su objeto, sus fines, sus funciones, que no son otros que aquellos propios de la libertad sindical.

Entre los resultados que se derivaron de la presente investigación, cabe resaltar la conclusión del autor de que en nuestro país, el Fuero Sindical como garantía establecida en el ordenamiento jurídico es violado frecuentemente, por las diferentes empresas, bajo el manto protector de las Inspectorías del Trabajo; observándose con mucha frecuencia cómo, personas que promueven estas acciones y miembros integrantes de Juntas Directivas de Sindicatos son despedidos o desmejorados en sus cargos injustificadamente.

El trabajo anteriormente descrito aporta fundamentos teóricos importantes relacionados con el desarrollo de los derechos sindicales en Venezuela, dando una contribución actualizada y pertinente a este estudio Vílchez R. (2010), realizó un trabajo con el titulado *"La huelga vs la toma de la empresa",* esta investigación está dirigida a exponer las situaciones generadas por los conflictos colectivos que concluyen con la huelga, como manifestación del ejercicio de la acción sindical, enfocada de manera muy especial sobre los funcionarios públicos, concluyendo que existe una clara disposición del estado a limitar el derecho a huelga en los servicios públicos con el argumento de garantizar el bienestar social.

Antecedentes Teóricos

En la concepción que se apuntalan, los derechos fundamentales y también por ende él de libertad sindical, hay un trabajo que guarda estrecha relación con el tema de investigación es el ejecutado por Lozada (2001), quien realizó un estudio sobre La Situación Actual de la Libertad Sindical en Venezuela, como garantía social, destacando la evolución histórica de la libertad sindical, pudiendo apreciar cuando se dieron los primeros pasos de la libertad de asociación, la lucha y logros de los trabajadores, estableciendo el autor una relación entre el principio de la libertad sindical y la normativa legal existente en el país, y precisa una definición de la libertad sindical.

Esta trabajo está vinculado con la presente investigación por cuanto permite destacar la importancia que representa para los trabajadores la libertad sindical como un derecho fundamental que les permite la posibilidad cierta de agruparse sindicalmente, sin estar sometido a ningún tipo de presión, coerción y regulación de sus comportamientos en las relaciones de trabajo.

Siguiendo la misma línea sobre la concepción de la libertad sindical como derecho humano fundamental, la Organización Internacional del Trabajo OIT aportó el apoyo técnico bajo el auspicio de las Universidades San Carlos, Rafael Landivar y Mariano Gàlvez de Guatemala los días 18 y 19 de marzo de 2002, un Seminario de Actualización Docente: “Derecho Laboral y Trabajo Decente, donde tuvo el honor el destacado jurista venezolano Humberto Villasmil Prieto (2002), de presentar la ponencia “La Libertad Sindical: Historia y fundamentos”.

En su intervención se destaca lo siguiente: “Existe históricamente una reciprocidad de influjo directo entre los derechos humanos el derecho del trabajo y viceversa, brindando la dogmatica, el método y los principios que permiten entender a la libertad sindical como tal derecho, universal, inescindible de los demás derechos humanos fundamentales, interdependientes de todos los demás, que influyen en ellos y, a su vez, es influida por el resto. Ello explica el carácter instrumental de la libertad sindical, el cual se muestra de dos maneras: al tiempo que resulta una herramienta para crear el derecho -autonomía colectiva- lo es a su vez para defender otros.

Por otra parte señala Villasmil (2002), es sabido que los derechos fundamentales y su plasmación positiva en las Constituciones que se van promulgando a partir de finales del siglo XVIII tiene como objetivo garantizar un ámbito personal inmune a la injerencia estatal, es decir, en su origen y en su evolución posterior hasta bien entrado el presente siglo, los derechos fundamentales se conciben, pues, como garantías o instrumentos de defensa frente al Estado, no siendo de aplicación a las relaciones jurídicas privadas.

Es por la directa influencia de la teoría de los valores, jurisprudencia y doctrina alemanas proceden a elabora la teoría de la doble vía de la inescindibilidad de la libertad sindical que pudiésemos resumir así:

> "Siendo la libertad sindical uno de los derechos humanos fundamentales, atrae todo aquello que la dogmática de éstos últimos ha brindado a la legislación, la teoría y a sus modos de interpretación. La universalidad, indivisibilidad (inescindibilidad), interdependencia o mutua influencia en dos sentidos: a lo externo, los derechos humanos lo son entre ellos; por tal razón y a modo de ejemplo, la libertad sindical será inescindible de la libertad de expresión y no habrá libertad sindical sin la primera o sin las demás libertades públicas; a lo interno, los contenidos esenciales de cada uno de los derechos humanos lo serán también, lo que explica y justifica la necesidad de tutela conjunta de todos ellos (los contenidos esenciales de la libertad sindical). De tal modo, la libertad sindical reclamará los rasgos típicos de todos los derechos humanos fundamentales, entre ellos la inescindibilidad con los demás derechos humanos, lo que supone su interinescìndibilidad y, a su lado, la intrainescìndibilidad que entiende que los contenidos de cada uno de los derechos humanos fundamentales lo son también. Es ello precisamente lo que justifica sostener, como en efecto, que los contenidos de la libertad sindical son inseparables (inecìndibles) y que su tutela debe serlo respecto de todos sus contenidos y también de su vinculación con todos los demás derechos humanos fundamentales, con los que se visualizan los dos modos operativos de la inescindibilidad". (p 5-6)

En el contexto nacional, Marín Boscán, Francisco Javier (2005), desarrolló el trabajo titulado *"Derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos en Venezuela",* esta investigación se orientó a establecer el inicio del reconocimiento de los derechos colectivos de los funcionarios públicos en la legislación venezolana, señalando que ha sido relativamente reciente y que la normativa ha fijado límites para su ejercicio.

A su vez señala, que las restricciones en cuanto al ejercicio de los derechos colectivos por parte de los funcionarios públicos responde al criterio de su incompatibilidad con los principios de jerarquía, lealtad, fijación unilateral de las condiciones de empleo y continuidad de los servicios que informan la función pública.

La información recabada en el trabajo de investigación antes mencionado es de gran importancia para el desarrollo de la presente investigación, ya que pone de manifiesto la necesidad imperante que tiene Venezuela de adaptarse a la normativa internacional, flexibilizando la tesis estatutaria para permitir el ejercicio de los derechos fundamentales laborales bajo la concepción de su naturaleza, es decir, humanos.

En el contexto internacional se puede mencionar los aportes de la investigación de Marcenaro (2009) quien realizó un trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Perú para optar al Grado Académico de Magíster en Derecho Constitucional. Esta tesis parte de la pregunta acerca de si es que existen derechos laborales que tienen rango constitucional. En ella se han investigado aquellos derechos laborales que son comunes en el Derecho Constitucional Laboral comparado. Para poder realizar este análisis comparativo se recopilaron y tradujeron, en algunos casos, 24 constituciones europeas y 19 latinoamericanas. Pero además de comparar estas constituciones entre sí, también se incorporaron instrumentos jurídicos supranacionales, tales como convenciones de derechos humanos e instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La investigación no solo trató de realizar un trabajo de derecho constitucional laboral comparado sino también se buscó determinar mediante la doctrina los derechos laborales que tienen rango constitucional. Su importancia como aporte a este trabajo, radica en la descripción y documentación que realiza en cuanto a los Derechos laborales, La libertad sindical y el Fuero sindical a nivel constitucional en Latinoamérica.

Bases Teóricas

Las fundamentaciones teóricas que se presenta a continuación son un conjunto de proposición interrelacionadas, que fundamentan y explican aspectos significativos del tema o problema en estudio situándolo dentro de un área específica del conocimiento. Se refieren en si a definiciones y teorías que contribuyen a clasificar y ubicar la investigación, a preestablecer su alcance y a comprender sus implicaciones. Cabe señalar, lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2002) que aduce, las bases teóricas "se enumeran y explican todos aquellos enunciados y autores existentes que son producto de la revisión conceptual del problema y que guardan relación con cada una de las variables que intervienen en la investigación" (p.97).

Teoría de la Unidad Sindical

De acuerdo a lo expuesto por Sussekind (citado por Osorio, 2003), expresa sobre la Teoría de la Unidad Sindical:

> La libertad sindical de los individuos se halla garantizada por el hecho de que dentro de la asociación única los asociados pueden hacer prevalecer su criterio mediante el sistema de mayorías. Así

> como el interés de determinado municipio en relación a un problema es estipulado por mayoría de votos en la cámara municipal que lo representa, mutatis mutandi lo mismo deberá ocurrir en lo concerniente a la profesión y al sindicato único que la representa en cada zona territorial. La libertad de manifestación estará asegurada en uno u otro caso, y el interés del grupo, municipal o profesional, dependerá del pronunciamiento de la mayoría. Si el interés de una comunidad es, jurídica y sociológicamente, uno e indivisible, no se comprende que se atribuya a más de un órgano la facultad de representarlo. (p. 365).

Con relación a esta teoría, se puede indicar su relevancia dentro de la investigación, al indicar que dentro del sindicato debe existir un espíritu de unidad en donde las decisiones se tomen en colectivo preferiblemente democráticamente, donde se discutan y se lleguen a acuerdos a través del diálogo y no a través de criterios impuestos.

Para establecer cuáles son los caracteres de esta unidad y del sindicato, debemos previamente ubicarlo en el derecho colectivo. Para Rodríguez (1999), al hacer esto lo ubicamos mediante la teoría de la unidad indisociable, o de la inescindibilidad de los institutos. Esta teoría se refiere a que este Derecho Colectivo de Trabajo tendría forma triangular, y que ese triángulo sería un triángulo equilátero cuyos lados todos iguales, poseerían en cada uno de sus vértices al sindicato, a la negociación colectiva, y a la huelga, institutos todos ellos que conforman al derecho colectivo del trabajo, pero que además tienen la característica de ser inecìndibles, dado que si alguno de ellos faltara no podrían existir los demás.

Esta teoría fue formulada por De la Cueva en las conclusiones a un Congreso sobre libertad sindical en América Latina, celebrado en México en el año 1976, donde dijo que la visión triangular de este derecho, pareció cruzar la sala como una estela de luz., en determinado momento, y que esto se desprende de lo dicho por la doctrina alemana, italiana, y francesa, es

decir, de lo estudiado por todos los autores europeos que la representan, pero que él no lo había notado hasta ese instante. Y esto de alguna forma nos hace ver la importancia del sindicato como uno de los pilares del derecho colectivo.

También entender la característica de importante y aquella de su naturalidad e inevitabilidad, rasgos que se suelen marcar, que están dados también en la explicación histórica de estos institutos, y en el propio instinto gregario del hombre. Se trata de un instituto de autotutela, que debería funcionar como una garantía de cumplimiento de la normativa laboral; y es por todo ello que se dice que es necesario e importante, para el entendimiento y el compromiso, claro que para ello es menester un sindicato fuerte y auténtico, y luego vamos a ver qué sucede con esto cuando nos refiramos al estado actual de esta cuestión.

Por lo que se suelen buscar los diferentes elementos que compondrían una definición para arribar a un concepto en el sindicato, según Rodríguez (1999) los elementos comunes serían:

a. Asociación o agrupamiento, se maneja el último, o “grupo” o “agrupamiento”, el elemento colectivo, esto puede ser que se desea remarcar la naturaleza asociativa del sindicato, ya que quienes le asignan naturaleza institucional, no prejuzgan y se refieren a “grupo”, “agrupamiento” o “agrupación”.

b. Esa asociación es estable o permanente, lo que distingue al sindicato de la coalición, quienes coinciden en reunir un cierto número de personas, más o menos organizadas con un fin común y concreto, pero sin que esto sea con una vocación de permanencia indefinida.

c. También en las definiciones se puede mencionar que se incluye tanto a personas físicas, o/a entidades colectivas (federaciones, confederaciones).

d. Otro elemento que se incluye, es que sus integrantes deben desarrollar una actividad profesional, el sindicato personifica al grupo profesional, o representa a la categoría profesional.

e. Por último, otro elemento en común es la finalidad, es en este aspecto que doctrina y derecho comparado, evolucionaron más, permitiendo distinguir las definiciones modernas, de las antiguas ya que se ha evolucionado en el sentido de ampliar las finalidades, actividades que le son asignadas, reconocidas o no prohibidas a las organizaciones profesionales. (Ermida, 1988, p.10).

Si vemos en las legislaciones extranjeras muchas no tienen una definición de sindicato. La Ley Federal del Trabajo de México se destaca entre quienes si la definen, el artículo 256 establece que el sindicato es “la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.” Este concepto es similar al que trae el artículo 3 de la Convenio 87 de la OIT, que diferencia a la ley México utiliza la expresión organización, no prejuzgando así, sobre la naturaleza asociativa o no del sindicato.

En nuestro derecho tenemos como antecedente la Constitución de 1947 en su artículo 57 prevé que: “La ley promoverá la creación de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.”Después está el decreto N° 93/968, de fecha 03/02/1968, reglamentario de los Convenios Internacionales del Trabajo, números 87 y 98, que en su artículo 1º, establece que tenga por objeto fomentar y defender respectivamente, los intereses de los trabajadores o de los empleadores.”

Asociación: el derecho de sindicación sería un aspecto específico del derecho de asociación, que si bien nace de él reviste características propias, ya que tienen fines específicos, y titularidad propia que es compleja (de los individuos y del propio sindicato). Y parten de un presupuesto que es también diferente que es que en realidad la base de la asociación parte es la idea de igualdad y aquí partimos de la desigualdad que se da de base y que es justamente pretensión de la agrupación poder de algún modo vencer.

La particularidad que estamos viendo no es otra que la del Derecho del Trabajo todo, que se discute, si no se trata de un tercer género, y de ahí es que se la cataloga si de asociación pero “sui generis”, especial y diferente. De ahí que se sostiene que es una parte de una tercera rama con principios, funciones, finalidades, e institutos, propios, que no es derecho público ni privado.

Institución: esta es la posición opuesta a la anterior. Si bien el sindicato, podría explicarse bajo el concepto de institución, las reservas se plantean en cuanto, a que la tesis institucionalista, aplicada a otros ámbitos del derecho laboral, aquí no se podría aplicar ya que lleva a interpretar como intereses comunes a intereses que son contrapuestos. Segundo tema, es de derecho público o privado, este problema, no lo tienen quienes consideran una tercera rama, que claramente ven al sindicato, como un derecho social. Pero quienes admiten la dicotomía deben ubicarlo en algunas, de ellas, y en ese caso la de derecho privado, sería la posición más compatible con la de libertad sindical.

El tema de la personalidad jurídica, como componente de la Libertad Sindical, el estado no crea al sindicato, sino que tiene la obligación de reconocerlo. Esta personería gremial o sindical, es independiente a la obtención de personería jurídica común, privada o civil, y no afecta el hecho de que no cuente con esta para la existencia de la primera. Última cuestión

determinar si el sindicato es el representante de la categoría profesional, o si por el contrario consiste en la organización de un grupo profesional, en la mera manifestación estructural de éste. (Ermida, 1988, p.73) La doctrina post guerra evidentemente reacciona contra esto que como decía Giugni, reconoce al sindicato, pero desconoce la libertad sindical. Y es aquí donde se pasa a elaborar otra teoría con estos conceptos básicos: pluralismo, autonomía privada colectiva, grupo profesional, interés colectivo. (Ermida, 1988, p.74)

Denominación: La expresión sindicato es la más habitual, también organización sindical, derivada de esta. La doctrina indica que “la palabra sindicato se reserva hoy para la designación de los grupos profesionales organizados”. (Ermida, 1988, p.79) Las clases de sindicatos pueden reconocerse en función de diferentes elementos: rol, ideología, tipos de miembros, grado de autenticidad, forma de organización, etc.

En función del rol:

a. de concertación o negociación

b. de contestación

c. de contestación global o revolucionario.

En función de su ideología: anarquistas, marxistas, socialistas, social demócratas, cristianos, otros.

En función de sus miembros, puro o mixtos.

En función de su grado de autenticidad: Auténticos, y no auténticos: amarillos y blancos.

En atención a su forma organizativa: Horizontales y verticales:

Horizontales: regionales, nacionales, internacionales. Donde pueden existir uniones de sindicatos, según la tendencia federativa que puedan tener.

Verticales: por rama de actividad, , que también admiten: ser regionales, nacionales, internacionales.

Por empresa

Y dentro de estos horizontales y verticales, pueden darse federaciones, o confederaciones, cada uno de ellas nacionales o internacionales.

Teoría de la Pluralidad Sindical

Al referirse a la teoría de la pluralidad sindical, Sainz (1987) en cuanto al tema de la representación de los trabajadores en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo expresa lo siguiente:

> El reconocimiento por parte del empleador de los negociadores de los convenios colectivos obedecen en la mayoría de los casos a relaciones preexistentes de carácter obrero patronal, sin embargo existe la posibilidad que este reconocimiento también tenga un origen legal, ya que el mismo es decretado por la propia Inspectoría del Trabajo. (p.74).

De acuerdo a las consideraciones de Sainz (1987), visualiza de esta manera como desventaja del sistema de pluralidad sindical la posibilidad de lo que ha venido llamándose el paralelismo sindical. Este aspecto del sistema viene dado en la práctica para la formación de organizaciones sindicales no formadas por la iniciativa de grupos de trabajadores y obedeciendo a verdaderas razones de necesidad de los mismos, sino que por el contrario son creadas para debilitar o disminuir la influencia de estas organizaciones sindicales formales, esto se considera negativo por cuanto el paralelismo sindical resta estatura moral a las organizaciones sindicales y

tiende a confundir a los trabajadores. La solución ideada en otros países es la de otorgar el reconocimiento al sindicato más representativo, sin menoscabar la libertad sindical ni el derecho de los individuos a agruparse en sindicatos de su libre elección.

La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes e independientes y el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva son herramientas esenciales para la gobernanza del mercado laboral. La negociación colectiva es un medio de alcanzar soluciones favorables y productivas en las relaciones entre trabajadores y empleadores que pueden ser conflictivas. Proporciona medios para generar confianza entre las partes mediante la negociación, mediante la articulación y la satisfacción de los intereses diversos de las partes negociadoras. La negociación colectiva desempeña esta función mediante la promoción de una participación pacífica, integradora y democrática de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores.

Todo sindicato debe constituirse y funcionar sobre la base de determinados principios. Estos principios de constitución de los sindicatos según Rodríguez (1999) serían: el de pureza, autonomía, especialidad, y de igualdad o no discriminación.

1. El principio de pureza prescribe que el sindicato debe agrupar exclusivamente a trabajadores y la organización de empleadores exclusivamente a patronos, El que se cumpla este principio es imprescindible para la autenticidad e independencia de las respectivas organizaciones.
2. El principio de especialidad, este principio va a postular que a diferencia que las personas físicas que pueden perseguir todos los fines e intereses posibles, el sindicato va a tener fines específicos que

van a corresponder a los intereses y fines del grupo ¿cuál es el límite de estos fines del grupo? Esto es muy difícil de determinar. Incluso se ha llegado a decir que este principio – dice Camerlynck y Lyon Caen, G -que puede ser peligroso, en este sentido, puede utilizarse con una finalidad de injerencia en la actividad sindical, como por ejemplo, cuando se utiliza para reprochar al sin que este "hace política se habla así de especialidad tienen que cumplir los intereses y fines propios, que en todo caso ¿cuáles son?. Se puede relacionar con la definición de Touraine de movimiento obrero que este autor definirá como "un grupo específico de actividades no específicas", ¿coincide o contradice esto que acabamos de decir?

3. Principio de igualdad o principio de no discriminación: Es la traslación al ámbito colectivo del principio general que es recogido en el ámbito del derecho individual, y plasmado en el Convenio 111, en el cual se dice que se prohíbe toda "distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Evidentemente este carácter propio del sindicato de tener como finalidad básica la representación y defensa de los intereses del grupo o categoría va a darse sobre la base de la igualdad de sus integrantes, el sindicato va a ser un organismo abierto a todos los componentes del sector, a todos los miembros del sector que acepten cumplir las obligaciones que se les imponen dentro de lo razonable. Lo que se dice es que obviamente, no puede admitirse que existan miembros que sean considerados de primero y de segunda categoría dentro del sindicato.

Principio de Autonomía Sindical

El principio de autonomía también denominado de autarquía sindical se infiere del principio de pureza, el sindicato debe mantenerse independiente respecto a los empleadores, sus organizaciones, frente al Estado en su origen, desarrollo y estructura. Esto implica que se va a dar sus propias normas de forma (estructura y funcionamiento. De allí se pueden extraer una serie de sub-principios

A) Facultad constituyente; B) Autonomía interna o autarquía propiamente dicha; C) Facultad de acción sindical y D) Facultad federativa; E) Disolución no administrativa.

La Libertad Sindical

La libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva son derechos fundamentales. Hunden sus raíces en la Constitución de la OIT así como en la Declaración de Filadelfia, anexa a ella. La comunidad internacional reafirmó el valor medular de estos derechos, especialmente en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en 1995 y en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Estos derechos habilitantes hacen posible promover unas condiciones de trabajo decentes y hacerlas realidad.

Llegado el fin de la primera guerra mundial y, con ella el tratado de Paz de Versalles (1919) y la Constitución de la OIT el mismo año, de una parte, ya que, de la otra, el fin de la segunda guerra mundial coincidiese virtualmente con la Declaración de Filadelfia (1944). Esta vino a enmendar la Carta Constitucional de la OIT y procedió poco a poco a la sanción de los Convenios específicos de la OIT sobre la libertad sindical, a saber, el Convenio 87 (1948) y el Convenio 98 (1949).

Tales hecho explican, acaso, que la libertad sindical vino a significar la juridificación del proceso político por el cual los trabajadores y sus organizaciones de clase se sumaban a la reconstrucción y reconciliación de las sociedades emergentes del conflicto bélico. De ello podría decir, que la libertad sindical resulta crucial, entonces para la estabilidad política y para la democracia, requisitos ambos para el desarrollo de la progresividad de los derechos humanos.

Para Ermida y Otros (1990) el principio de libertad sindical, se descompone en tres grandes aspectos, reglas o sub-principios, a saber:

a. autonomía sindical stricto sensu, también denominado autonomía interna o autarquía sindical (la libertad de constitución, estructuración y desarrollo del sindicato);
b. autonomía colectiva, también llamada “autonomía privada colectiva” (la facultad de los grupos profesionales de auto regular sus relaciones.
c. autotutela (la potestad del colectivo laboral de auto proteger sus propios intereses, dentro de la cual se estaca el derecho de huelga).

Algunos autores sostienen la existencia de otros principios del Derecho sindical, en particular, el tripartismo y la participación de los trabajadores en la empresa

En este sentido De Freitas (2008) refiere que la libertad sindical admite algunas caracterizaciones preliminares entre la que se puede señalar: Es uno de los derechos humanos fundamentales;

a) Es un derecho consuetudinario internacional;

b) Es un derecho de posguerra;

c) Es de contenido móvil o extensible; en tanto ellos se han venido ampliando, con más o menos intensidad, según que la correlación de fuerzas sociales que determinan y a su vez son determinadas, en algún grado, por el movimiento obrero se muestre más favorable o no a tal fin;

d) Es un derecho de contenido y titularidad complejas;

e) Es un derecho social complejo;

f) Por ende es un derecho de tutela multidireccional, pues obra frente a cinco (5) sujetos o, en su caso, relaciones jurídicas, distintas, esto es: 1) Frente al Estado (Tutela administrativa; 2) Frente empleador o sus organizaciones (Tutela contractual); 3) Frente a su organización (Tutela intrasindical); 4) Frente a organizaciones sindicales entre sí (Tutela inter-sindical), y; 5) Frente a otros derechos (Tutela de ámbito difuso o indeterminado);

g) Es, por antonomasia, la libertad identificada con la tutela de intereses colectivos; y

h) Es un derecho bisagra, que al tiempo que posibilita el ejercicio y actuación de sus contenidos esenciales, lo hace también respecto de las demás libertades públicas.

La libertad sindical en su doble valencia de derecho fundamental tiene el carácter y efectividad, de allí que surge su doble virtualidad: objetiva y subjetiva. Se les configura como derechos públicos subjetivos y por tanto se

trata de derechos frente al estado, pero al mismo tiempo y objetivamente, comportan un deber de actuación por parte de aquél. Es precisamente este carácter objetivo que tiene el deber positivo de protección, el derecho a prestaciones directas, una irradiación hacia otras construcciones jurídicas existentes de garantías de procedimiento y, por fin, las garantías de organización.

De Freitas, J., (2008), señala que la revolución de la libertad sindical en el mundo es descrita muchas veces por autores europeos en tres etapas, a saber:

Etapas de Prohibición: La transformación industrial, que operó primero en los países europeos, prohibió terminantemente el derecho de asociación de los trabajadores, pues el régimen individualista no veía justificación para que los trabajadores se asociaran en defensa de sus intereses laborales e incluso se tipificó como un delito en los códigos penales: esta etapa de prohibición se dio entre 1776 y 1810.

Etapa de Tolerancia: Con el tiempo, los esfuerzos del Estado para prohibir el derecho de asociación fueron infructuosos, porque los sindicatos seguían existiendo. Por ello en los diversos países se inició una etapa llamada tolerancia, en la cual, sin otorgar reconocimiento alguno al derecho sindical, se admitía de hecho, sin establecer nada respecto en las leyes dictadas por el Estado.

Etapa de Reconocimiento: A la época de la tolerancia le siguió una de reconocimiento absoluto del derecho sindical. Esto sucedió a finales del siglo XIX, ante las acciones de los sindicatos, estos, lograron que el Estado variara de criterio al respecto y dictara leyes que reconocían a los trabajadores, de manera abierta, el derecho a integrarse en sindicatos.

Inglaterra fue el primer país que dio el primer paso en este aspecto, con el reconocimiento del derecho de coalición en 1824, que otorgaba la legalidad a un intenso movimiento asociacionista que existía en la clandestinidad.

Así los sindicatos, tras atravesar fases históricas en las que estuvieron prohibidos y perseguidos penalmente o, en épocas posteriores, meramente tolerados, alcanzaron un pleno reconocimiento jurídico en los países europeos a fines del siglo XIX, como, por ejemplo, en el Reino Unido en 1871, mediante “The Trade Unión Act”, o en Francia en 1884, a través de la promulgación de una Ley que autorizó legalmente los sindicatos.

Como consecuencia de los hechos anteriores, la evolución histórica de esa libertad sindical incipiente deja de ser un delito para merecer el interés del Estado y convertirse en un derecho cuyo último estadio de desarrollo será su reconocimiento en instrumentos internacionales como un derecho humano fundamental.

Prosigue De Freitas, J., señalando que se discute en América Latina, sí este esquema necesariamente se reprodujo con exactitud. Cita que Julio Godio en su obra Historia del Movimiento Obrero Latinoamericano, refleja muy bien posturas ideológicas que marcaron el origen y desarrollo del movimiento obrero frente a lo cual la mejor conclusión sería que si bien es cierto, la influencia ideológica se recibe del extranjero, no necesariamente ello implica correspondencia fáctica respecto de los hechos que marcaron el esquema evolutivo. Y agrega, no está claro por tanto, que en Latinoamérica existiere esa correlación directa del esquema antes expuesto, máxime habiendo países donde la protección normativa laboral y el enfoque del Estado Social no son propiamente un asunto de demanda sino, de incidencia ideológica.

A lo expuesto por De Freitas, J., podemos agregar las consideraciones que hace Rafael J, Alfonzo Guzmán (2008), cuando cita en su obra Nueva didáctica del derecho del trabajo, que: “Se ha escrito con acierto que en Venezuela, como en la generalidad de los países latinoamericanos, el sindicalismo ha sido estimulado, impulsado y dirigido, por partidos políticos. También es verdad que por efecto de un natural proceso de maduración institucional, existen signos de que, al menos en nuestro país, el sindicalismo comenzó a pensar con mente propia, independientes de los núcleos políticos que lo engendraron. Consciente de su fuerza inmanente, es evidente que, en fenómeno inverso, el movimiento obrero organizado ha dejado de sentir su influencia en la programación de los partidos políticos y en la vida nacional”

Según el Diccionario de Historia de Venezuela de la Fundación Polar (1999); en Venezuela, las primeras manifestaciones de organización con fines de agrupar a trabajadores en movimientos gremiales se originaron en el año 1896, con un Congreso Obrero, bajo la presidencia de Alberto González Briceño, que incluyó la participación de diferentes gremios de carácter más bien artesanal que proletariado (asalariado), en virtud del sistema económico predominante para la época, entre los que se podrían mencionar sastres, carpinteros y ebanistas, tipógrafos y cigarreros. Igualmente, reseña que en 1925 se llevó a cabo la primera huelga de trabajadores petroleros, fecha en que se fundó la Asociación Nacional de Empleados (ANDE) en el Estado Zulia.

El 27 de febrero de 1936, se organizó en Cabimas Sindicato de Obreros y Empleados Petroleros de Cabimas (SOEP) y luego en Maracaibo se organizó la Unión de Trabajadores del Zulia (UTZ) integrada por 18 sindicatos. Ese mismo año 1936, esa organización sindical declara un conflicto colectivo de 43 días de duración en las zonas de Falcón y Zulia, con el que apenas se obtuvo de las empresas concesionarias un bolívar para el pago de la

vivienda, un bolívar de aumento de sueldo y un bloque de hielo para tomar agua fría cuando se trabajaba en pleno lago. Aquella huelga, no se ganó desde el punto de vista económico, pero constituyo un éxito desde el punto de vista político-social, porque trajo como consecuencia que los trabajadores y el país en general se diera cuenta de la importancia de la solidaridad de clase y de la solidaridad colectiva. En ese año, es creada en Caracas la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV).

En este orden de ideas, resulta conveniente destacar que, Francisco J, Marín Boscán, señala que la situación de los derechos colectivos de los empleados públicos ha sido diversa a lo largo de la historia en Venezuela, tanto en los textos constitucionales como en el ordenamiento jurídico laboral. Un ejemplo de lo expresado es que la Ley del Trabajo del año 1936, excluía de su ámbito de aplicación a los funcionarios públicos. (2005: 40-41).

Convenios

De acuerdo a la Conferencia Internacional del Trabajo (2008) la ratificación de los convenios sobre la libertad sindical en los diferentes países del mundo ha ido disminuyendo progresivamente, al respecto expresan en su primer informe lo siguiente:

> La ratificación de los Convenios Internacionales del Trabajo números 87 y 98, relativos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, expresa el compromiso de los gobiernos de dar cumplimiento a estos principios y derechos. Si bien es cierto que se ha logrado aumentar el número de ratificaciones de estos instrumentos, no lo es menos que aún se debe perseverar en aras de una ratificación universal. Al 31 de diciembre de 2007, sobre un total de 181 Estados Miembros de la OIT, 148 y 158 Estados Miembros habían ratificado, respectivamente, los Convenios números 87 y 98. El hecho de que de los ocho convenios fundamentales el Convenio número 87 sea hoy el menos ratificado debería ser motivo de preocupación.

Todos los trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, con objeto de promover y defender sus respectivos intereses y de celebrar negociaciones colectivas con la otra parte, libremente y sin injerencia de unas con respecto a otra ni intromisión del Estado. La libertad sindical y la libertad de asociación son un derecho humano fundamental que, junto con el derecho de negociación colectiva, representa un valor medular de la OIT. Los derechos de sindicación y de negociación colectivas son habilitantes y permiten promover la democracia, una buena gobernanza del mercado del trabajo y unas condiciones laborales decorosas.

Caso Numero 2088 OIT
República Bolivariana de Venezuela
informe 325, Junio 2001

1. **590.** La queja figura en una comunicación del Sindicato Único Organizado Nacional de Trabajadores Tribunalicios y del Consejo de la Judicatura (SUONTRAT) de fecha 1° de mayo de 2000. El Gobierno envió sus observaciones por comunicaciones de 13 y 16 de febrero de 2001.
2. **591.** Venezuela ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (N° 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (N° 98).

A. Alegatos del querellante

1. 592. En su comunicación de 1.º de mayo de 2000, el Sindicato Único Organizado Nacional de Trabajadores Tribunalicios y del Consejo de la Judicatura (SUONTRAT) informa que la ***Comisión de Emergencia***

Judicial, creada según decreto del 25 de agosto de 1999 por mandato de la Asamblea Nacional Constituyente, tuvo una existencia institucional breve hasta el 15 de diciembre de 1999. En ese lapso asumió la misión y responsabilidad de reformar el Poder Judicial*.* La Comisión de Funcionamiento y Reestructuración del Sistema Judicial, mediante el decreto que regula el régimen de transición del poder público, sustituyó a la anterior y dio continuidad a su labor ampliando su objeto a todo el sistema de justicia. Su existencia institucional tiene como término la materialización de la transferencia de la administración del sistema judicial a la Dirección Ejecutiva de la Magistratura. En consecuencia de lo cual, ambas comisiones son entes del Estado, y como tales estaban en la obligación de someterse al estado de derecho, absteniéndose de violar los derechos humanos. La organización querellante alega que, sin embargo, ambas comisiones violaron los convenios en materia de libertad sindical. Concretamente la organización querellante alega los siguientes actos violatorios de los derechos sindicales:

2. — la derogación del convenio colectivo vigente en virtud de lo dispuesto en la Resolución N° 124 de 8 de marzo de 2000 de la Comisión de Funcionamiento de Reestructuración del Sistema Judicial, así como la suspensión de las peticiones de pliegos de peticiones. La organización querellante añade que la mencionada comisión no sostiene reuniones, ni informe ni negocia con el SUONTRAT, sino que lo hace con otras organizaciones sindicales del medio judicial controlados por el organismo empleador;
3. — la suspensión de los dirigentes sindicales del SUONTRAT que gozaban de fuero sindical, Sra. Elena Coromoto Marval Reyes y Sr. Derio José Martínez Moreno por medio de una resolución de la Comisión de Emergencia Judicial de fecha 9 de diciembre de 1999. La organización querellante alega que los dirigentes en cuestión fueron

suspendidos sin que hasta el momento se haya dado información detallada sobre los métodos por los cuales se adoptó la medida y que se violó el derecho a la defensa porque no hubo ningún tipo de procedimiento administrativo que sustente el acto sancionatorio. La organización querellante alega también la suspensión de la Sra. Consuelo Ramírez, presidenta de la seccional Barinas del SUONTRAT el 8 de enero de 2000;

4. — ***la suspensión de los permisos sindicales de todos los directivos del SUONTRAT y la apertura de un procedimiento disciplinario de destitución*** de María de la Esperanza Hermida Moreno, presidente del SUONTRAT, Sr. Luis Martín Gálviz, secretario de finanzas y Rodolfo Rafael Ascanio Fierro, secretario de información y propaganda, imputándoseles supuestas faltas al trabajo durante los días que corresponden al uso del permiso sindical (los procedimientos de destitución han sido suspendidos pero se mantienen abiertos). Asimismo, la organización querellante agrega que desde febrero de 2000 se suspendió el pago del salario del Sr. Ascanio Fierro.
5. — la destitución del Sr. Isidro Ríos, secretario de organización de la seccional Zulia Maracaibo del SUONTRAT, el 22 de septiembre de 1999 y del Sr. Oscar Rafael Romero Machado, secretario de seguridad e higiene del comité directivo nacional del SUONTRAT el 10 de enero de 2001;
6. — la restricción del uso de la sede sindical nacional del SUONTRAT, bajo el argumento de no admitir el ingreso a las instalaciones del edificio «José María Vargas» luego de las denominadas horas de trabajo (la organización querellante informa que el 28 de enero de 2000 personal de seguridad conminó a la presidenta del SUONTRAT a salir de las instalaciones del sindicato);
7. — ***el hostigamiento a los miembros del SUONTRAT por medio de: la detención por parte de la Guardia Nacional bajo la acusación***

de falta de respeto a la autoridad del Sr. Oscar Romero, dirigente del SUONTRAT el 17 de febrero de 2000; la citación para presentarse en la sede del Circuito Penal del Estado Carabobo por parte de personas que se identificaron como funcionarios de la Dirección de Inteligencia Militar al Sr. Argenis Acuña Padrón, secretario de conflictos y reclamos del comité directivo Nacional del SUONTRAT; y la vigilancia por parte de efectivos de la Guardia Nacional del Sr. Ascanio Fierro, dirigente del SUONTRAT, el 28 de febrero de 2000 en momentos en que se presentó a solicitar el pago de la segunda quincena del mes de febrero de 2000.

C. Conclusiones del Comité

1. **597.** ***El Comité observa que en el presente caso la organización querellante alega que la Comisión de Emergencia Judicial y la Comisión de Funcionamiento y Reestructuración del Sistema Judicial que sustituyó a la primera cometieron actos violatorios de los derechos sindicales en su perjuicio y el de sus dirigentes. Concretamente, la organización querellante alega*****: 1)** la derogación de la convención colectiva vigente en el sector y la suspensión de las presentaciones de pliegos de peticiones por medio de una resolución, así como que las autoridades negocian con otras organizaciones del medio judicial controladas por el organismo empleador; **2)** *la suspensión y destitución de dirigentes sindicales; 3) la suspensión de permisos sindicales, y* ***4)*** *el hostigamiento a dirigentes sindicales por medio de la detención o actos de seguimiento por parte de las fuerzas de seguridad.*
2. **598.** ***En cuanto a los alegatos relativos a la derogación de la convención colectiva vigente en el sector y la suspensión de las presentaciones de pliegos de peticiones por medio de una resolución,*** así como que las autoridades negocian con otras

organizaciones del medio judicial controladas por el organismo empleador, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que: i) el 17 de noviembre de 2000 se llegó a un acuerdo entre las partes (SUONTRAT y la Dirección Ejecutiva de la Magistratura) sobre el cumplimiento de obligaciones convencionales; ii) el 30 de noviembre de 2000 se acordó solicitar la extensión del plazo de negociación de la nueva convención colectiva hasta el 28 de febrero de 2001; y iii) la Dirección Ejecutiva de la Magistratura ha cumplido compromisos firmados en diciembre de 2000 con el SUONTRAT. A este respecto, ***el Comité recuerda que la suspensión o la derogación de convenciones colectivas pactadas libremente por las partes viola el principio de negociación libre y voluntaria establecida en el artículo 4 del Convenio N° 98*** y deplora que se haya derogado unilateralmente la convención colectiva vigente en el sector judicial. No obstante, el Comité toma buena nota de que la organización sindical SUONTRAT y las autoridades correspondientes han iniciado un proceso de negociación de una nueva convención colectiva y que entre tanto se habían pactado acuerdos que según el Gobierno habían sido respetados. En estas condiciones, el Comité insta al Gobierno a que se esfuerce por estimular y fomentar entre el SUONTRAT y las autoridades competentes el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria en este sector.

3. **599.** ***En lo que respecta a los alegatos relativos a suspensión y destitución de dirigentes sindicales***, el Comité observa con preocupación que estas medidas habrían alcanzado a un número importante de dirigentes de la organización querellante. En este contexto, antes de examinar los casos específicamente denunciados, el Comité desea recordar que «uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación

con su empleo — tales como despido, descenso de grado, traslado y otras medidas perjudiciales — y que dicha protección, es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato, el Comité ha estimado que tal garantía, en el caso de dirigentes sindicales, es también necesaria para dar cumplimiento al principio fundamental de que las organizaciones de trabajadores han de contar con el derecho de escoger a sus representantes con plena libertad» [véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, cuarta edición, 1996, párrafo 724].

4. ***600. En cuanto a la alegada suspensión de los dirigentes sindicales del SUONTRAT, Sra. Elena Coromoto Marval y el Sr. Derio José Martínez Moreno, sin que se hayan explicado los motivos por los cuales se adoptó dicha medida y sin llevarse a cabo un procedimiento administrativo previo*****,*** el Comité toma nota de que el Gobierno informa que el Tribunal Supremo de Justicia determinó que «las medidas tomadas en contra de los presuntos agraviados por la Comisión de Funcionamiento y Reestructuración del Sistema Judicial configuran una flagrante violación del artículo 49 de la Constitución (derecho al debido proceso)». A este respecto, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que de inmediato se levante la suspensión de los dirigentes sindicales en cuestión y que le mantenga informado al respecto.
5. **601.** ***En cuanto a la alegada destitución del dirigente sindical*****,** Sr. Isidro Ríos, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que en el marco de un recurso de amparo presentado ante el Tribunal Supremo de Justicia se indicó que «no consta de autos que el ciudadano Isidro Ríos — cuya destitución siendo secretario de organización de la

seccional del Zulia fue denunciada en la acción de amparo — sea un integrante de la directiva sindical, lo que daría derecho a la inamovilidad laboral». A este respecto, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se realice una investigación en relación con la destitución del Sr. Ríos (dirigente sindical según la organización querellante) y en caso de que se constate que el mismo ha sido destituido por motivos antisindicales (realización de actividades sindicales, afiliación a la organización sindical SUONTRAT, etc.) se lo reintegre en su puesto de trabajo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.

6. ***602. En lo que respecta a los alegatos relativos a: 1) la suspensión de la Sra. Consuelo Ramírez, presidente de la seccional Barinas del SUONTRAT,*** el 8 de enero de 2000; 2) el inicio de un procedimiento disciplinario de destitución de la Sra. María de la Esperanza Hermida Moreno, presidente del SUONTRAT, el Sr. Luis Martín Galviz, secretario de finanzas del SUONTRAT y el Sr. Rodolfo Rafael Ascanio Fierro, secretario de información y propaganda del SUONTRAT (con respecto a este dirigente la organización querellante alega también la suspensión del pago de su salario desde febrero de 2000); y 3) la destitución del Sr. Oscar Rafael Romero Machado, secretario de seguridad e higiene del SUONTRAT el 10 de enero de 2000, el Comité lamenta que el Gobierno no haya enviado observaciones precisas al respecto y que se haya limitado a indicar que en el marco un recurso de amparo presentado por el SUONTRAT ante el Tribunal Supremo de Justicia las autoridades judiciales indicaron que «en cuanto a las denuncias relativas a reingreso de trabajadores, cancelación de salarios, etc., la Sala observa que de existir tales violaciones serían, en todo caso, infracciones de naturaleza legal y no violaciones directas de la Constitución, circunstancia que, aunada a que la accionante no señala el acto

específico que produce la violación directa de una garantía constitucional, determinan la improcedencia de sus denuncias». En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se inicien investigaciones detalladas sobre estos alegatos y que sin demora comunique sus observaciones al respecto.

7. ***603. En cuanto a la alegada suspensión de los permisos sindicales de todos los directivos del SUONTRAT, el Comité toma nota de que el Gobierno informa que el 17 de noviembre de 2000 hubo acuerdos importantes entre el SUONTRAT y la Dirección Ejecutiva de la Magistratura sobre el cumplimiento de obligaciones convencionales y entre otras cosas se acordó establecer los mecanismos necesarios para la restitución de los permisos sindicales. A este respecto, el Comité pide al Gobierno que vele por el respeto de las cláusulas convencionales relativas a los permisos sindicales de los dirigentes del SUONTRAT.***

Recomendación del Comité

1. ***605. En vista de las conclusiones provisionales que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes*:**
    - a) el Comité insta al Gobierno ***a que se esfuerce por estimular y fomentar entre el SUONTRAT y las autoridades competentes el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria;***
    - b) el Comité pide al Gobierno que ***tome medidas para que de inmediato se levante la suspensión de los dirigentes sindicales,*** Sra. Elena Coromoto Marval y Sr. Derio José Martínez Moreno, y que le mantenga informado al respecto;
    - c) ***el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se realice una investigación en relación con la destitución***

del Sr. Isidro Ríos (dirigente del SUONTRAT según la organización querellante) y en caso de que se constate que el mismo ha sido destituido por motivos antisindicales (realización de actividades sindicales, afiliación a la organización sindical SUONTRAT, etc.) se lo reintegre en su puesto de trabajo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto;

- d) en lo que respecta a los alegatos relativos a: 1) la suspensión de la Sra. Consuelo Ramírez, presidenta de la seccional Barinas del SUONTRAT el 8 de enero de 2000; 2) el inicio de un procedimiento disciplinario de destitución de la Sra. María de la Esperanza Hermida Moreno, presidenta del SUONTRAT, el Sr. Luis Martín Galviz, secretario de finanzas del SUONTRAT y el Sr. Rodolfo Rafael Ascanio Fierro, secretario de información y propaganda del SUONTRAT (con respecto a este dirigente la organización querellante alega también la suspensión del pago de su salario desde febrero de 2000), y 3) la destitución del Sr. Oscar Rafael Romero Machado, secretario de seguridad e higiene del SUONTRAT el 10 de enero de 2000, el Comité pide al Gobierno que tome medidas para que se inicien investigaciones detalladas sobre estos alegatos y que sin demora comunique sus observaciones *al respecto;*
- ***e) el Comité pide al Gobierno que vele por el respeto de las cláusulas convencionales relativas a los permisos sindicales de los dirigentes*** del SUONTRAT, y
- f) el Comité pide al Gobierno que sin demora envíe sus observaciones en relación con los siguientes alegatos: **i) la restricción del uso de la sede sindical** nacional del SUONTRAT bajo el argumento de no admitir el ingreso al

edificio donde se encuentra la sede sindical luego de las denominadas horas de trabajo; ii) **la detención por parte de la Guardia Nacional del dirigente sindical** del SUONTRAT Sr. Oscar Romero, el 17 de febrero de 2000; iii) la citación al Sr. Argenis Acuña Padrón, secretario de conflictos y reclamos del SUONTRAT a presentarse en la sede del Circuito Penal del Estado Carabobo, y iv) la vigilancia por parte de efectivos de la Guardia Nacional del Sr. Ascanio Fierro, dirigente del SUONTRAT, al presentarse a solicitar el pago del salario del mes de febrero de 2000.

Bases Legales

El fundamento jurídico de la Libertad Sindical se encuentra en los Convenios Internacionales del Trabajo (1981, 1982, 1983) suscritos por Venezuela con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012), Ley Orgánica del Poder Judicial (1998), la Convención Colectiva de Empleados (2005-2007) y el Estatuto del Personal Judicial (1990.

Convenios Internacionales del Trabajo

Convenio N° 87. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

Este convenio fue aprobado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948, siendo la fecha de entrada en vigor el 04 de Julio de 1950. Fue ratificado por Venezuela la última vez el 20 de Septiembre de 1982, Gaceta Oficial Nº 3.011. Extraordinaria de fecha 03-09-1982, y tiene como fundamento lo relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

Artículo 2. La Libertad Sindical: “Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

Artículo 3. Autonomía Sindical.

1.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2.- Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Convenio N° 98. Sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva

Este convenio fue aprobado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949, siendo la fecha de entrada en vigor el 18 de Julio de 1951. Fue ratificado por Venezuela la última vez el 20 de Septiembre de 1983, Gaceta Oficial Nº 3.170. Extraordinaria de fecha 11-05-1983, y tiene como fundamento lo relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Artículo 1. Protección a la Libertad Sindical. "Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo"

Artículo 2. Protección ante Actos de Injerencias. "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento y administración"

Convenio N° 135. Sobre los representantes de los trabajadores

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1971 en su quincuagésima sexta reunión; teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, que protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; considerando que es deseable adoptar disposiciones

complementarias con respecto a los representantes de los trabajadores; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y luego de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio Internacional, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

Artículo 1. Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Artículo 2.

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.
2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.
3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funciona miento eficaz de la empresa interesada.

Artículo 3. A los efectos de este Convenio, la expresión «representantes de los trabajadores» comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

Artículo 4. La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de

representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente Convenio.

Artículo 5. Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

Artículo 6. Se podrá dar efecto al presente Convenio mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

Derecho sindical de la OIT
Recomendación N° 143. Sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1971 en su quincuagésima sexta reunión; después de haber adoptado el Convenio sobre los representantes de los trabajadores,1971; posteriormente de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión; y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

I. Métodos de aplicación

1. Se podrá dar efecto a la presente Recomendación mediante la legislación nacional, los contratos colectivos o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

II. Disposiciones generales

2. A los efectos de esta Recomendación, la expresión «representantes de los trabajadores» comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o

b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no incluyan actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

3. La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en la presente recomendación.

4. Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrían de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente

entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

III. Protección de los representantes de los trabajadores

5. Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales representantes, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

6. 1) Cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores en general, deberían adoptarse disposiciones específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores.

2) Tales disposiciones podrían incluir medidas como las siguientes:

a) definición detallada y precisa de los motivos que pueden justificar la terminación de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores;

b) exigencia de consulta, dictamen o acuerdo de un organismo independiente, público o privado, o de un organismo paritario antes de que el despido de un trabajador sea definitivo;

c) procedimiento especial de recurso accesible a los representantes de los trabajadores que consideren que se ha puesto fin injustamente a su relación de trabajo, o que sus condiciones de empleo han sido modificadas desfavorablemente, o que han sido objeto de trato injusto;

d) por lo que se refiere a la terminación injustificada de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores, el establecimiento

de una reparación eficaz que comprenda, a menos que ello sea contrario a los principios fundamentales de derecho del país interesado, la reintegración de dichos representantes en supuesto, con el pago de los salarios no cobrados y el mantenimiento de sus derechos adquiridos;

e) imponer al empleador, cuando se alegue que el despido de un representante de los trabajadores o cualquier cambio desfavorable en sus condiciones de empleo tiene un carácter discriminatorio, la obligación de probar que dicho acto estaba justificado;

f) reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal.

2. 1) La protección prevista en virtud de lo dispuesto en el párrafo 5 de la presente Recomendación debería asimismo aplicarse a los trabajadores que son candidatos, o que han sido presentados como candidatos, mediante los procedimientos apropiados existentes, a la elección o al nombramiento de representantes de los trabajadores.

2. 2) La misma protección podría también otorgarse a los trabajadores que han cesado en sus funciones de representantes de los trabajadores.

3) El período durante el cual tal protección ampara a las personas a quienes se refiere este párrafo podrá determinarse por los métodos de aplicación a que se refiere el párrafo 1 de la presente Recomendación.

8. 1) Al término de su mandato, los representantes de los trabajadores que hayan ejercido sus funciones de representación en la empresa en que estaban empleados y que se reintegren al trabajo deberían conservar o recuperar todos sus derechos, incluidos los relativos a la naturaleza de su empleo, su salario y su antigüedad en el servicio.

4) En caso de que los interesados hayan ejercido sus funciones de representación principalmente fuera de su empresa, la cuestión de determinar si habrían de aplicárseles y en qué medida las disposiciones

del subpárrafo 1) anterior debería reglamentarse por la legislación nacional o por contrato colectivo, laudo arbitral o decisión judicial.

Convenio N° 151. Sobre protección del derecho a la sindicación

Este convenio fue aprobado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 27 de junio de 1978, siendo la fecha de entrada en vigor el 25 de Febrero de 1981. Fue suscrito por Venezuela el 20 de Junio de 1980, Gaceta Oficial Nº 3.275. Extraordinaria de fecha 09-09-1980.

Artículo 1. Campo de Aplicación. “El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no le sea aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo”

Artículo 2. Definiciones. “A los efectos del presente Convenio, la expresión empleado público designa a toda persona a quien se le aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1”

Artículo 4. Protección del Derecho a la Sindicación. Discriminación.

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.

Artículo 5. Protección del Derecho a la Sindicación. Injerencias.

2. Las organizaciones empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas
3. Las organizaciones empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

Artículo 6. Facilidades que deben concederse a la Organizaciones Sindicales.

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para

permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.

2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.

Artículo 9. Derechos Civiles y Políticos. “Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones”

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 95. Todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones. … (Omissis)

Artículo 97: “Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público o privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones establecidas en la ley”

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

Artículo 6º. Los funcionarios públicos y funcionarias públicas nacionales, estadales y municipales se regirán por las normas sobre la función pública en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad, jubilaciones, pensiones, régimen jurisdiccional; y por los beneficios acordados en esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.

Los funcionarios públicos y funcionarias públicas que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a ejercer el derecho a la huelga, de conformidad con lo previsto en esta Ley, en cuanto sea compatible con la naturaleza de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública.

Los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas al servicio de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal, centralizada y descentralizada, se regirán por las normas contenidas en esta Ley, la de Seguridad Social y su contrato de trabajo.

Los obreros y obreras al servicio de los órganos y entes públicos nacionales, estadales y municipales, centralizados y descentralizados, estarán amparados y amparadas por las disposiciones de esta Ley y la de Seguridad Social.

El tiempo desempeñado en la administración pública nacional, estadal y municipal, centralizada y descentralizada, será considerado para todos los efectos legales y contractuales como tiempo de servicio efectivamente prestado y computado a la antigüedad.

Artículo 25. El proceso social de trabajo tiene como objetivo esencial, superar las formas de explotación capitalista, la producción de bienes y servicios que aseguren nuestra independencia económica, satisfagan las necesidades humanas mediante la justa distribución de la riqueza y creen las condiciones materiales, sociales y espirituales que permitan a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria de los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de transformación social, consustanciados con el ideario bolivariano. En consecuencia, el proceso social de trabajo debe contribuir a garantizar:

1. La independencia y la soberanía nacional, asegurando la integridad del espacio geográfico de la nación.
2. La soberanía económica del país asimilando, creando e innovando técnicas, tecnologías y generando conocimiento científico y humanístico, en función del desarrollo del país y al servicio de la sociedad.
3. El desarrollo humano integral para una existencia digna y provechosa de la colectividad generando fuentes de trabajo, alto valor agregado

nacional y crecimiento económico que permita la elevación del nivel de vida de la población.
4. La seguridad y soberanía alimentaria sustentable.
5. La protección del ambiente y el uso racional de los recursos naturales.

En el proceso social del trabajo se favorecerá y estimulará el diálogo social amplio, fundamentado en los valores y principios de la democracia participativa y protagónica, en la justicia social y en la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad, para asegurar la plena inclusión social y el desarrollo humano integral.

Libertad Sindical.

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

Autonomía Sindical.

Artículo 354. Todas las organizaciones sindicales tienen derecho a tener plena autonomía en su funcionamiento y gozarán de la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines. Ninguna organización sindical será objeto de intervención o por parte de otras organizaciones sindicales

Artículo 355. Derechos Individuales de la libertad sindical

La libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras comprende el derecho a:

1. (Omissis)

7. Ejercer libremente la libertad sindical

Artículo 356. Derechos colectivos de la libertad sindical

La libertad sindical de las organizaciones sindicales comprende el derecho a:

1. (Omissis)

6. En el caso de las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, el ejercicio del derecho a la huelga, dentro de las condiciones previstas en esta ley.

Artículo 486. De la Huelga

Se entiende por huelga la suspensión colectiva de labores por los trabajadores y trabajadoras interesados e interesadas en un conflicto de trabajo. Se permitirá la presencia colectiva de trabajadores en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga. El derecho a la huelga podrá ejercerse en los servicios públicos cuando su paralización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones.

Ley Orgánica del Poder Judicial (1998)

De los secretarios, alguaciles y demás empleado de los tribunales ordinarios.

Artículo 72.- Los secretarios, alguaciles y demás funcionarios de los tribunales serán nombrados y removidos conforme al Estatuto de Personal, que regula la relación funcionarial

Convención Colectiva de Empleados (2005-2007)

Cláusula 49: Fuero Sindical: “El empleador reconocerá el fuero sindical establecido en la LOT, Titulo VII, Capitulo II, Sección Sexta, en los términos, condiciones y modalidades señaladas en dicha ley..

Estatuto del Personal Judicial (1990)

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°.- El presente Estatuto determina las relaciones de trabajo entre el Consejo de la Judicatura, los Jueces y los Defensores Públicos de Presos por una parte, y por la otra los empleados que se indican en el artículo 72 de la Ley de Carrera Judicial. En consecuencia, regula las disposiciones para el ingreso, permanencia y terminación de servicio en los diferentes cargos

CAPITULO II

Sección IV

De los Derechos y Obligaciones del personal judicial.

Artículo 18°.- Los miembros del personal judicial tendrán los derechos que se enumeran a continuación:

a) Ser informado por su superior inmediato acerca… Omissis

l) Organizarse sindicalmente para la defensa y protección de los derechos que la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley de Carrera Judicial y este Estatuto les confiere.

CAPÍTULO III.

De los Ascensos, Reingresos y de los Permisos o Licencias

Sección III

De los permisos o Licencias

Artículo 30º.- Será obligatoria la concesión de permisos en los siguientes casos:

1) Fallecimiento de ascendientes, hijos o cónyuges del empleado, dos (2) días laborables. Sí el fallecimiento ocurriere en el país y siete (7) días

laborables, si ocurriré en el exterior y el empleado tuviere que trasladarse al lugar del deceso.

2) Matrimonio del empleado, cinco (5) días laborables.

3) Nacimientos de un hijo del empleado, dos (2) días laborables.

4) Comparecencia obligatoria ante cualquier autoridad legítima por el tiempo necesario.

5) Participación activa en eventos deportivos nacionales o internacionales en representación del país, a solicitud de los organismos competentes, el tiempo requerido para el traslado y participación.

6) Para cumplir actividades de dirigente sindical, conforme lo determine el Consejo de la Judicatura.

CAPÍTULO IV.

De las responsabilidades y del Régimen Disciplinario

Sección II
Competencia correctiva y disciplinaria

Artículo 38: En aquellos casos en que los funcionarios judiciales, individualmente o colectivamente, abandonen o dejen de asistir a sus labores, paralicen total o parcialmente sus actividades, ocasionen perjuicio material a la sede o al mobiliario, maquinas herramientas y útiles de despachos judiciales ya sea por propia iniciativa o impulsados por otras personas, asociaciones, sindicatos o cualquiera otra organización similar, el Consejo de la Judicatura podrá asumir el poder disciplinario que el artículo anterior atribuye a los Presidentes de Tribunales, Jueces y Defensores Públicos de Presos.

Esta facultad la sumirá excepcionalmente el Consejo de la Judicatura previa calificación de los hechos por la Plenaria y podrá sustanciar los expedientes por intermedio de la Dirección de Personal, Consultoría Jurídica o la Ofician Administrativa Regional correspondiente. En este caso el procedimiento disciplinario a seguir será el establecido en el Parágrafo Único del artículo 45 del presente Estatuto del Personal Judicial

Definición de Términos Básicos

Organización Internacional del Trabajo (OIT): Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

Convenios Internacionales de Trabajo: Son acuerdos suscritos entre los miembros de la OIT, que tienen carácter de pactos tratado internacionales, relativos a todos los aspectos de la relaciones de trabajo, cuyo aplicación y vigencia en cada país está supeditado a la firma, ratificación y su inserción en la legislación nacional.

Administración Pública: Funciones propias del estado que propende a la realización de sus fines.

Empleado Público: Es una persona natural que ejerce una función pública en virtud de un nombramiento expedido por una autoridad competente para el desempeño de su ejercicio con carácter permanente y remunerada.

Legislación Nacional: Comprende el marco normativo de leyes pertenecientes al ordenamiento jurídico de una Nación

Organización Sindical: Órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras para la defensa de sus derechos derivados de la relación de trabajo.

Libertad Sindical: Es el derecho de todos los trabajadores a organizarse en sindicatos y de actuar, éstos, para la tutela de intereses colectivos, sin injerencia de la autoridad administrativa o de los particulares.

Fuero Sindical: Es la protección especial del Estado consagrada en virtud del derecho a la libertad sindical, que se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía del ejercicio de las funciones sindicales.

Derecho a la Huelga: Es el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras en ejercicio de sus actividades sindicales de suspender colectivamente las labores una vez cumplidos los requisitos exigidos en la ley.

Actividad Sindical: Acciones que realizan las organizaciones sindicales a través de su miembros y representantes.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación

En relación a la recolección de información, este trabajo se desarrollará considerando los criterios de una investigación de carácter descriptivo. Se basa en un trabajo de campo para determinar las limitaciones existentes en la normativa vigente que impide el ejercicio de las funciones sindicales a secretarios y alguaciles de los Tribunales Judiciales, como miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SINTRAT) del Estado Yaracuy. Al respecto, señala Dankhe (1986) citado por Hernández y otros (2002) que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p. 60).

En el mismo orden de ideas, (Chávez 2002), dice que “las investigaciones descriptivas, son aquellas que se orientan a recolectar informaciones relacionadas con el estado real de las personas, objetos, situaciones o fenómenos, tal y cual como se presentaron en el momento de su recolección” (p.135).

Así mismo, (Méndez 2004) expresa que “el estudio descriptivo identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigativo, establece comportamientos concretos, descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación” (p.126).

Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación permite al investigador encontrar la manera de obtener información para dar respuesta a las interrogantes planteadas. El diseño es de campo, no experimental, es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, lo que hace es obtener el fenómeno tal y como se da el en el contexto natural, para después analizarlo.

Por su parte, (Arias 1999), dice: “la investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna” (p. 48).

Así mismo, (Tamayo 2003) agrega que “el diseño de campo se aplica cuando los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual se denominan primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de sugerir dudas” (p. 110). Los datos han sido obtenidos del personal de secretarios y alguaciles de los Tribunales Judiciales, como miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SINTRAT) del Estado Yaracuy.

Población

De acuerdo a las características de esta investigación, se considera como población de este estudio a aquellas unidades del contexto, al ser entidad poseedores de las características, evento, cualidad o variable que se desea estudiar. (Ary y Otros, 2000).

A su vez, Tamayo y Tamayo (1999) definen Población como: “la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 114).

La población seleccionada para esta investigación estará constituida por todas las personas involucradas en el problema. En este caso el personal de secretarios y alguaciles de los Tribunales Judiciales del Estado Yaracuy, como miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SINTRAT). De acuerdo a lo antes expuesto, la población estará integrada por (10) diez secretarios y veinte (20) alguaciles. La distribución de la población fue clasificada por posición organizacional.

Cuadro 1. Distribución de la población

POSICIÓN ORGANIZACIONAL	**NºDE REPRESENTANTES**
Secretarios	10
Alguaciles	20
Total	30

Fuente Oviedo 2012

Muestra

Según (Arias 2006), una muestra es “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. La muestra es una parte representativa de la población, es decir, un número de sujetos seleccionados para realizar el estudio (p. 83). De ahí que, para esta investigación se tomara como muestra el total de la población, debido al efecto significativo que implica cada uno de los actores de los Tribunales Judiciales, como miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SINTRAT). De acuerdo a esto, se tomará como muestra toda la población a las cuales se le aplicará un instrumento para la recolección de datos donde se realizara un muestreo simple. Es decir se

tomó una muestra tipo censal, definida por Palella y Martins (2005), como: “estudiar la población en su totalidad” (p. 93)

Técnica de Recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son los medios en el cual se basa el investigador para recoger información acerca de los hechos. Al respecto Arias, (2006), señala que las técnicas de recolección de datos “son las distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplos de técnicas la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades (entrevista o cuestionario), al análisis documental, análisis de contenido y otros” (p. 53). La técnica que se empleará en esta investigación es la técnica de la encuesta, con cual se recoge la información necesaria para el posterior análisis de la misma.

Cuadro 2. Operacionalización de las Variables

Objetivo general: Analizar las limitaciones para el ejercicio de las funciones sindicales de Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales, como miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SUNTRAT) del Estado Yaracuy

Objetivos	Variables	Definición Nominal	Indicadores	Ítems
Describir los derechos constitucionales y convenios fundamentales de la libertad sindical a nivel nacional e internacional en la República Bolivariana de Venezuela	Derechos y Convenios fundamentales de la libertad sindical	Preceptos jurídicos que regulan la libertad sindical en la República Bolivariana de Venezuela	***Conocimiento, cumplimiento, y promoción de***: -CI DHH -Convenios y -Resoluciones suscritas por Venezuela en materia de trabajo -Disposiciones Constitucionales -Otras normas legales	1, 2, 3 4, 5 6 7
Identificar los principales instrumentos legales que regulan el ejercicio sindical del personal al servicio del Poder Judicial	Instrumentos legales que regulan el ejercicio sindical del personal al servicio del Poder Judicial	Conjunto de normas previstas para regular el ejercicio sindical en los trabajadores del poder judicial	***Normativa en el Poder Judicial****:* actualización cumplimiento participación ***Desarrollo de actuaciones****:* iniciativas discusiones propuestas	8 9 10 11 12 13
Diagnosticar la situación laboral que limita el ejercicio efectivo de la libertad sindical de los Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales miembros del SINTRAT, en el Estado Yaracuy	Ejercicio efectivo de la libertad sindical de los Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales miembros del SINTRAT	Condiciones jurídicas que condicionan el ejercicio efectivo de las labores sindicales los Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales miembros del SINTRAT	***Libre ejercicio de derechos*** Derechos sindicales intervención constitución organización funcionamiento	14 15 16 17 18

Fuente. Oviedo (2013)

Instrumento de Recolección de Datos

Este consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. En este orden de ideas refiere (Arias, 2006) que, "los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información. Ejemplo: fichas, formatos de cuestionario, guías de entrevistas, lista de cotejo, grabadores, escalas de actitudes u opinión y otros" (p. 53).

Para la recolección de los datos, se utilizó como instrumento un cuestionario, el cual tuvo como finalidad recoger las opiniones de la muestra censal y cuya escala de respuesta es dicotómica, es decir Sí y No. El instrumento fue estructurado a través las dimensiones e indicadores señaladas en el cuadro de Operalización de variables, y consta de 18 ítems.

Validez

Los instrumentos de recolección de datos, en este caso el cuestionario, deben cumplir ciertas condiciones mínimas de calidad que garanticen que los resultados que ellos proporcionan, son certeros y de alta credibilidad de una realidad existente. Entre estas condiciones, se encuentra la validez, la cual según Morlés, (1998), "es el grado con el cual un instrumento sirve a la finalidad para la cual está destinado" (p. 31). Asimismo la validez se refiere a "La eficacia con que un instrumento mide lo que desea y el grado en que el mismo se mide lo que se supone que está midiendo" (Hernández y otros 2002), (p. 243).

Es importante resaltar que para este tipo de investigación, la validez del instrumento se ejecutara por medio de juicio expertos en líneas de investigación, permitiendo así la construcción final de la escala. Para ello se le presentara el instrumento original a tres tipos de expertos: el primer

experto en contenidos, el segundo experto en metodología y por último un estadístico, con el propósito de hacer viable el análisis de cada uno de los reactivos que conformaran parte de las variables del estudio y así darle respuesta a los objetivos propuestos.

Para obtener la validez del instrumento (cuestionario), se somete el mismo a la consideración de los tres (03) expertos en el área, mencionados anteriormente, con el fin de comprobar: si el contenido es adecuado y compatible con los objetivos establecidos; actividad que está referida a la congruencia de los ítems con los objetivos y los indicadores; y la calidad técnica. Esta última está referida a los aspectos formales de la elaboración del instrumento tomando en cuenta los siguientes criterios: organización, congruencia, redacción y comprensibilidad. Para plasmar el procedimiento se les suministró a los expertos una guía de la validación, así como también la tabla de operacionalización de las variables, los objetivos del estudio y el instrumento.

Confiabilidad

Según (Chávez. 2002), la confiabilidad de los instrumentos “es el grado con que se obtiene los resultados similares en distintas aplicaciones” (p. 193).

Para avalar la aplicabilidad del instrumento (cuestionario) se reunirán todas las evidencias que determinarán la consistencia interna o la estabilidad del mismo. En este orden de ideas, para determinar la confiabilidad del instrumento se acudió al Coeficiente de Confiabilidad Kudder- Richardson 20, cuya fórmula es la siguiente:

$$KR_{20} = \frac{K}{K-1} \cdot \left(1 - \frac{[\sum pq]}{S^2 t}\right)$$

Donde:
KR_{20} = es el coeficiente de confiabilidad.

K = es el número de ítems.

$\sum pq$ = es la sumatoria de la multiplicación de aciertos y desaciertos.

S^2t = es la varianza de la sumatoria de los ítems.

Para la interpretación de resultados y toma de decisiones se tomó la siguiente escala de confiabilidad con sus respectivos parámetros:

De 0,81 a 0,99	Muy Alta
De 0,61 a + 0,80	Alta
De 0,41 a ± 0,60	Media o Moderada
De 0,21 a ± 0,40	Baja
De 0,01 a ± 0,20	Muy Baja
De 0 a ± 0,0	Nula

Una vez aplicado el Coeficiente de Confiabilidad Kudder- Richardson 20, a los dieciocho (18) Ítems del cuestionario elaborado para la recolección de los datos de la investigación, el resultado se situó en cero coma setenta y 0cho (0,78), estableciendo la confiabilidad de dicho instrumento en una escala alta.

Técnicas de Análisis de los Datos

En esta investigación se utilizó la estadística descriptiva en la aplicación de distribución de frecuencia, a objeto de describir y analizar las respuestas en relación a**, "**Determinar las limitaciones para el ejercicio de las funciones sindicales de Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales, como miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SUNTRAT) del Estado Yaracuy." la información recabada se presenta en gráficos, a través de los mismos, se visualizan de una

manera clara y precisa los resultados obtenidos que se procesen en este estudio.

Al respecto, Hernández, y otros (2002), señalan que el análisis que se práctica a los datos recaudados en la investigación depende del grado de medición de las variables, de la forma en que las hipótesis fueron formuladas y de interés del investigador". (p.209) Los autores anteriormente mencionados explican que los diversos tipos de métodos de análisis no son de uso indiscriminado, por el contrario, "...cada método tiene su razón de ser y un propósito específico, no deben hacerse más análisis que los necesarios. La estadística no es un fin en sí misma, es una herramienta para analizar datos..." (p. 350).

Los datos obtenidos en la presente investigación se logran a través de la encuesta hecha a la muestra, dichos datos fueron analizados lógicamente, a partir del análisis estadístico. Este punto está basado en algunas técnicas cuantitativas, tales como de series numéricas, cuadros de frecuencia que fueron el producto del vaciado de los datos de cada una de las preguntas; luego vienen los porcentajes, mediante la técnica de la frecuencia y cuadro de descriptores. De esta manera, la investigación se simplificó, obteniendo resultados más confiables que contribuyeron a la formulación de las conclusiones finales. La técnica estadística que se utilizó para el procesamiento de los datos fueron los gráficos tipo pastel, los cuales señalan los porcentajes de las respuestas obtenidas de acuerdo a las alternativas Si y No.

La distribución de frecuencia y los gráficos que de ella se generaron son herramientas de la estadística descriptiva que permitió detallar los datos, valores o puntuaciones obtenidas para cada variable durante la investigación. Según Explica Aryy otros (2000), refiriéndose a los cuadros de frecuencia expresa "Es aquel que representa información en forma convenientemente útil y comprensible. Donde se utiliza conjuntos finitos

para presentar, organizar y analizar datos, compararlos y luego comunicarlos" (p.36).

Una distribución de frecuencias se representa en un cuadro donde se colocan las puntuaciones obtenidas para cada variable. Según Hernández y otros (2002), la estadística descriptiva "...se encarga de describir los datos, valores o puntuaciones obtenidas para cada variable...". (p. 350).

Procedimiento de la Investigación

El procedimiento de la investigación es la secuencia de fases que se desarrollaron para el logro de los objetivos para una determinada investigación. Al respecto Arias (2006), dice que "es el camino que sigue la ciencia para alcanzar sus objetivos, una serie de operaciones a modo de una sucesión de razonamiento encontrados". (p.127). En consecuencia la investigación se enmarcó en una serie de procedimientos metodológicos, conformados por las siguientes fases:

Fase 1: Se realizó la observación y el diagnostico, que permite conocer la situación actual, comparándola con las bases teóricas obtenidas durante la revisión y documentación bibliográfica, la cual sirven de base a esta investigación.

Fase 2: Se tomó la población y muestra. Las mismas fueron estudiadas, a través del muestreo tipo censal; la cual se considera representativa dentro de la totalidad de la población objeto de estudio.

Fase 3: Se procedió a elaborar el instrumento, el cual fue sometido a juicio de expertos, como mecanismo de obtención de información

Fase 4: Se realizó un estudio de campo, que consistió en la aplicación del instrumento a la muestra a seleccionada lo cual permitió recolectar la información.

Fase 5: Se procedió al procesamiento y análisis de datos, donde se tabularon los resultados obtenidos mediante el instrumento y

posteriormente se analizaron de manera cuantitativa y cualitativamente, para ser representados en los cuadros y gráficos correspondientes para su interpretación.

Fase 6: Se elaboraron las conclusiones y Recomendaciones del estudio

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En esta fase de la investigación se informa acerca del análisis e interpretación de los resultados obtenidos en función de los objetivos del presente estudio, el cual está dirigido a “Determinar las limitaciones para el ejercicio de las funciones sindicales de Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales, como miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SINTRAT) del Estado Yaracuy. Cabe destacar que dentro del desarrollo de este capítulo se presentan los resultados y análisis de los datos, es decir, de acuerdo a los resultados después de aplicar el instrumento, incluidos los cuadros y gráficos que reflejan a través de frecuencias y porcentajes , la información que se requiere para establecer finalmente las conclusiones, reflexiones y recomendaciones.

En este sentido, aplicado el instrumento de recolección de datos a la muestra seleccionada, y recolectada la información respectiva, se procedió con la cuantificación y tabulación de los mismos para realizar la representación gráfica respectiva. Estos ítems representan de acuerdo a las variables en estudio, las dimensiones relacionadas con: el conocimiento de los derechos y convenios fundamentales de la libertad sindical. Instrumentos legales que regulan el ejercicio sindical del personal al servicio del Poder Judicial, y acción efectiva de la libertad sindical de los Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales miembros del SINTRAT. En cuanto a la interpretación de los resultados, se empleó el análisis cuantitativo, realizado mediante la aplicación de la estadística descriptiva de los datos obtenidos por medio del instrumento, manejado de forma porcentual.

A continuación, se presenta el análisis de los resultados producto del instrumento de recolección de datos (cuestionario) aplicado a la muestra de alguaciles y secretarios.

Variable: Derechos y Convenios fundamentales de la libertad sindical

Ítem 01. Conoce los derechos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros Derechos relacionados al ámbito laboral que se vinculan con la libertad sindical en Venezuela.

Cuadro 3. Distribución de frecuencia y porcentaje del ítem 01.

Opción de respuesta	F	(%)
SI	26	86,6%
NO	04	13,3%
Total	30	100%

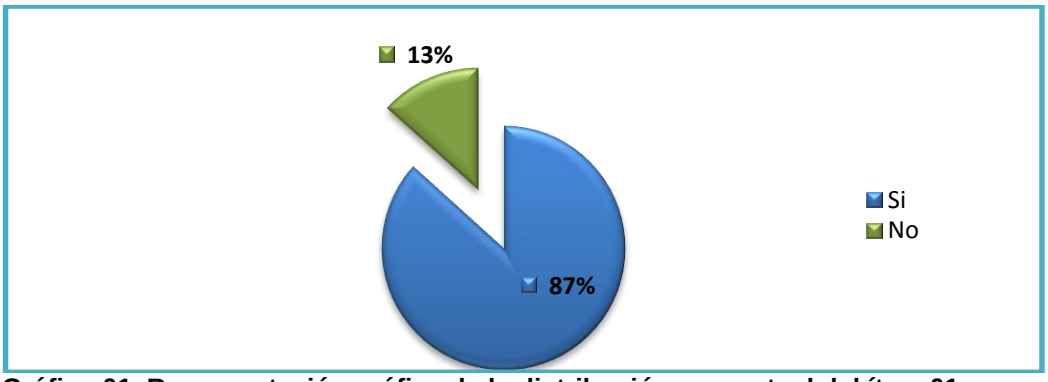

Gráfico 01. Representación gráfica de la distribución porcentual del ítem 01

Descripción y análisis:

Como lo expresan los resultados en el gráfico 1, en relación a la pregunta a si, conoce los derechos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros Derechos relacionados con la libertad sindical, un 86,6% (n=26) manifiestan que Si , mientras que otro el 13,3% (n=4) respondió con la opción No. Esto significa una tendencia positiva hacia el indicador, y representa un conocimiento general de los trabajadores hacia sus derechos sindicales. En tal sentido la Convención Americana sobre

Derechos Humanos (CAHD) (1985) en su Artículo 26 establece: “ Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias tanto a nivel internacional como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales.. (Omissis)

Ítem 02. Se cumplen eficientemente los principios y derechos de sindicación suscritos con la OIT en su ámbito laboral.

Cuadro 4. Distribución de frecuencia y porcentaje del ítem 2

Opción de respuesta	F	(%)
SI	06	**20%**
NO	24	80%
Total	**30**	**100%**

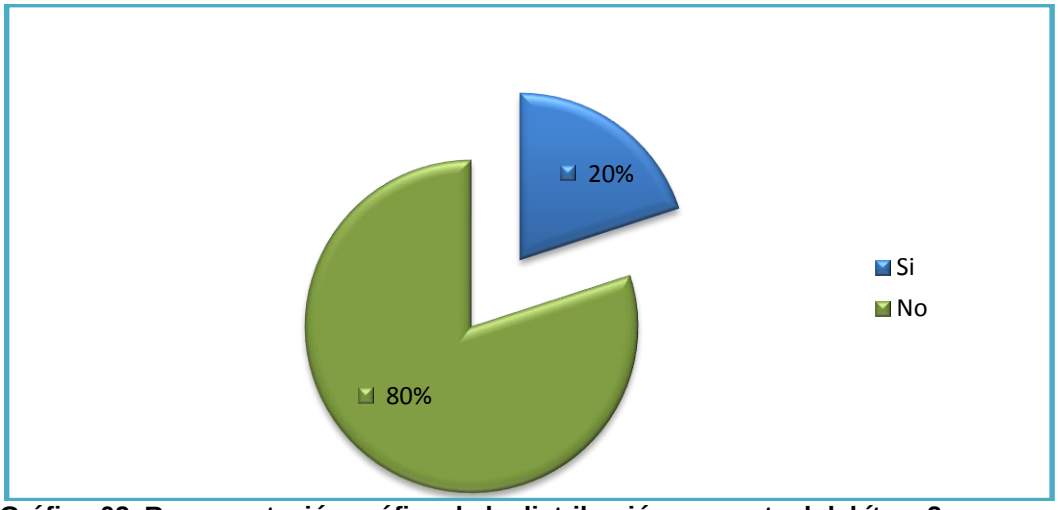

Gráfico 02. Representación gráfica de la distribución porcentual del ítem 2.

Descripción y análisis:

En relación a la pregunta realizada a secretarios y alguaciles en relación a si se cumplen eficientemente los principios y derechos de sindicación suscritos con la OIT en su ámbito laboral, un 20% (n=6) manifiestan que Si, mientras que otro el 80% (n=24) respondió con la opción No. Esto muestra una tendencia negativa, donde es pertinente referir quela Conferencia Internacional del Trabajo en su 97ª Reunión, 2008, durante su primer informe señala: La ratificación de los Convenios es ciertamente un elemento importante, pero lo verdaderamente esencial es lograr su aplicación efectiva. La labor de control que efectúa la OIT evidencia la necesidad de poner más empeño en propugnar el respeto de esos derechos y la aplicación de los correspondientes principios, tanto en los Estados que han ratificado estos Convenios como en aquellos que no lo han hecho.

Ítem 03. La normativa legal vigente contribuye efectivamente al ejercicio de la libertad sindical de los empleados públicos en Venezuela

Cuadro 5. Distribución de frecuencia y porcentaje del ítem 3

Opción de respuesta	F	(%)
SI	18	60%
NO	12	40%
Total	30	100%

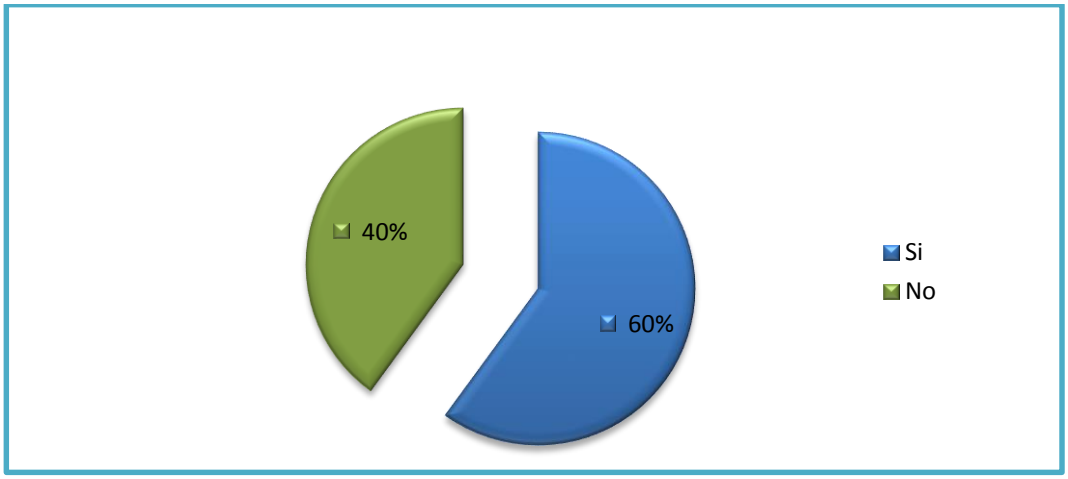

Gráfico 03. Representación gráfica de la distribución porcentual del ítem 3

Descripción y análisis:

Al considerar el planteamiento de si la normativa legal vigente contribuye efectivamente al ejercicio de la libertad sindical de los empleados públicos en Venezuela, los encuestados en un 60% (n=18) manifiestan que Si, mientras que otro 40% (n=12) respondió con la opción No. De este modo los resultados sugieren que la normativa legal vigente contribuye con este derecho pero que aún falta la adecuación de ciertas normas, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su Artículo 95 establece: Todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley

Ítem 04. Se promueve dentro de las instituciones públicas el ejercicio de los derechos sindicales de trabajadores y trabajadoras

Cuadro 6. Distribución de frecuencia y porcentaje del ítem 4

Opción de respuesta	F	(%)
SI	17	56,6%
NO	13	43,3%
Total	30	100%

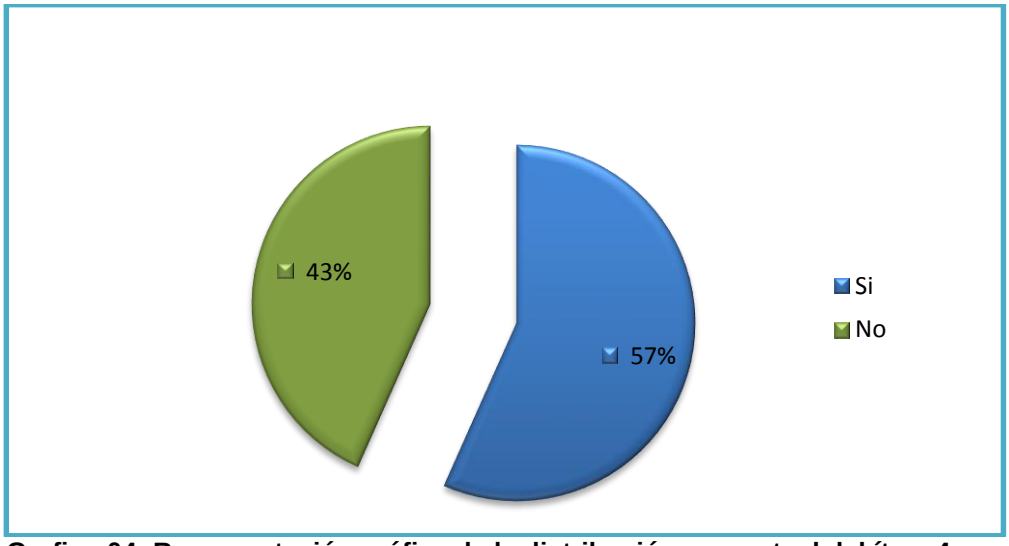

Grafico 04. Representación gráfica de la distribución porcentual del ítem 4

Descripción y análisis:

En relación a la pregunta a si, se promueve dentro de las instituciones públicas el ejercicio de los derechos sindicales de trabajadores y trabajadoras, un 56,6% (n=17) responden que Si, y el 43,3% (n=13) contestó con la opción No. De esta manera el Artículo 354 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) establece: Todas las organizaciones sindicales tienen derecho a tener plena autonomía en su funcionamiento y gozarán de la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines. Sin embargo de acuerdo a los resultados obtenidos, estos derechos no son plenamente promovidos en los centros de trabajo afectando el ejercicio de derechos como los de orden sindical.

Ítem 05. En la legislación laboral positiva Venezolana es compatible el ejercicio sindical con las exigencias a los empleados de la administración publica

Cuadro 7. Distribución de frecuencia y porcentaje del ítem 05

Opción de respuesta	F	(%)
SI	20	66,6%
NO	10	33,3%
Total	30	100%

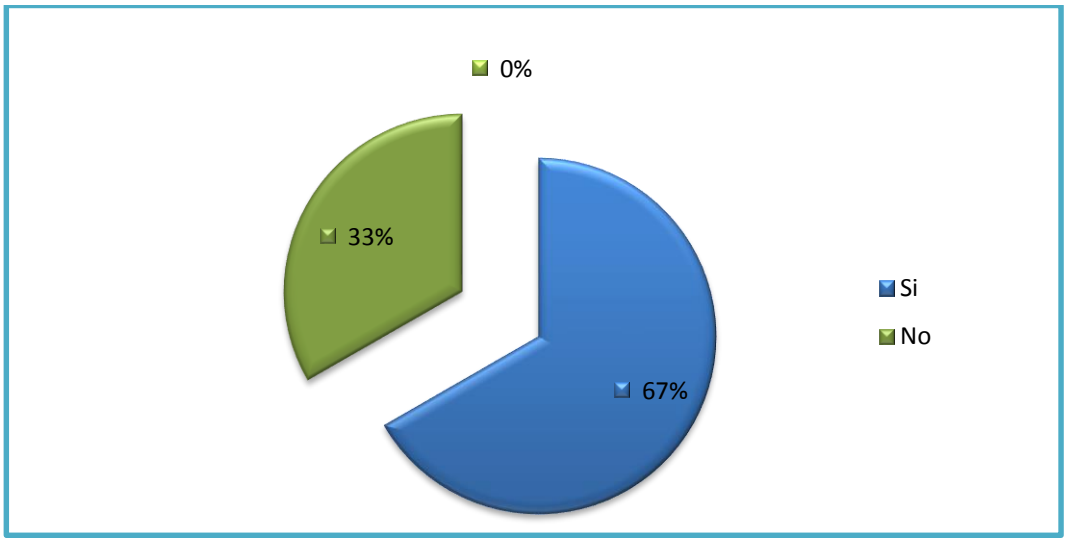

Gráfico 05. Representación gráfica de la distribución porcentual del ítem 5.

Descripción y análisis:

Con respecto al ítem 5, los encuestados en, un 66,6% (n=20) manifiestan que Si, mientras que otro el 33,3% (n=10) respondió con la opción No. Es decir en la actualidad, en la legislación laboral positiva venezolana es compatible el ejercicio sindical con las exigencias a los empleados de la administración pública. La libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva son derechos fundamentales. Tienen sus bases en la Constitución de la OIT así como en la Declaración de Filadelfia, anexa a ella. La comunidad internacional reafirmó el valor medular de estos derechos, especialmente en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en 1995 y en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento-

Ítem 06. Se establecen instrumentos legales específicos que regulen las relaciones de trabajo entre los empleados dependientes del poder judicial

Cuadro 8. Distribución de frecuencia y porcentaje del ítem 6

Opción de respuesta	F	(%)
SI	06	20%
NO	24	80%
Total	30	100%

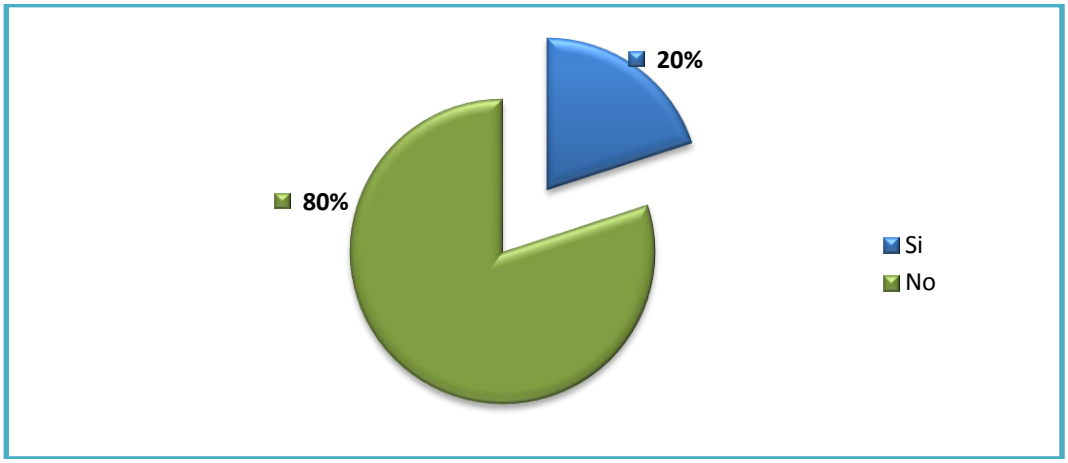

Gráfico 06. Representación gráfica de la distribución porcentual del ítem 06

Descripción y análisis:

En relación a la pregunta a si, se establecen instrumentos legales específicos que regulen las relaciones de trabajo entre los empleados dependientes del poder judicial, 20% (n=6) responden que Si, mientras que el 80% (n=24) respondió con la opción No. De este modo se pone de manifiesto que en la actualidad se requiere una normativa específica que pueda estar acorde con lo establecido en la CRBV (1999) y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), pues a pesar de existir un Estatuto del personal Judicial (1990) el mismo no se ajusta a la defensa de los derechos laborales requeridos dentro del ejercicio sindical. Según la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores (1971) (núm. 143), aún vigente y dispuesta por la OIT, establece que: Cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores en general, deberían adoptarse disposiciones específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores.

Ítem 07. Las disposiciones constitucionales actuales garantizan ampliamente los derechos colectivos e individuales de los trabajadores y trabajadoras del sector público en Venezuela

Cuadro 9. Distribución de frecuencia y porcentaje del ítem 07.

Opción de respuesta	F	(%)
SI	22	73,3%
NO	08	26,6%
Total	30	100%

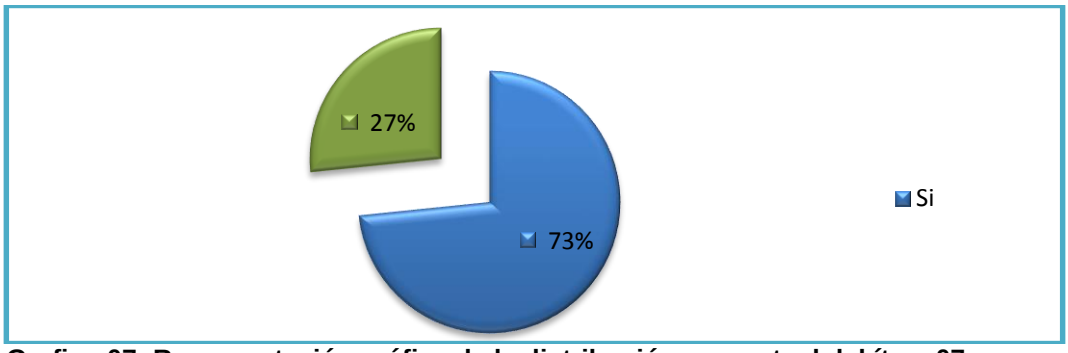

Grafico 07. Representación gráfica de la distribución porcentual del ítem 07

Descripción y análisis:

El ítem 07 se refiere a si las disposiciones constitucionales actuales garantizan ampliamente los derechos colectivos e individuales de los trabajadores y trabajadoras del sector público en Venezuela, a este planteamiento, un 73,3% (n=22) manifiestan que Si, mientras que otro el 26,6% (n=08) respondió con la opción No, aceptando los encuestados que las disposiciones constitucionales garantizan ampliamente sus derechos. En toda sociedad democrática como la nuestra es aplicable y debe respetarse lo que se estableció en la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra (1970), sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, se estableció que: El ejercicio de la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva presupone el respeto de las libertades civiles fundamentales, en particular el derecho a la libertad y seguridad de la persona, la libertad de opinión y expresión, la libertad de reunión, el derecho a un proceso justo por tribunales independientes e imparciales, y el derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Variable: Instrumentos legales que regulan el ejercicio sindical del personal al servicio del Poder Judicial

Ítem 08. Se podrían calificar de actualizadas las normas por las que se rige la libertad sindical en los funcionarios adscritos al poder judicial

Cuadro 10. Distribución de frecuencia y porcentaje del ítem 8.

Opción de respuesta	F	(%)
SI	03	10%
NO	27	90%
Total	30	100%

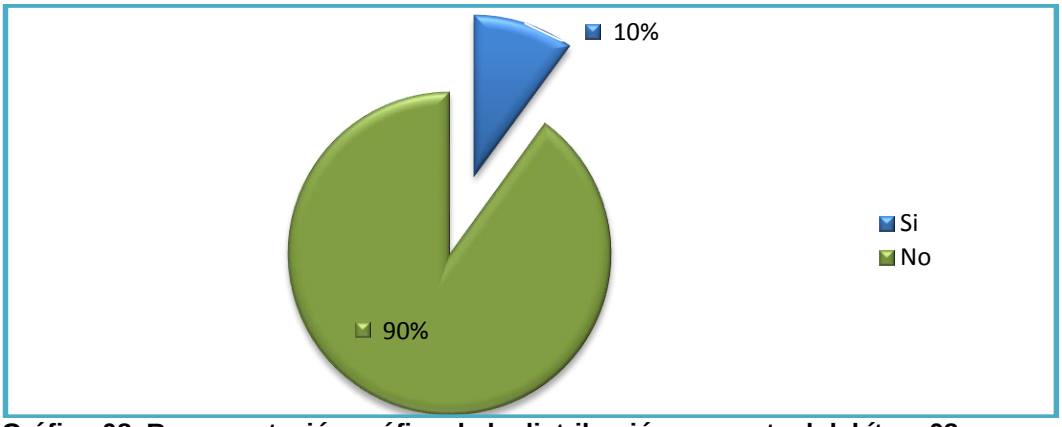

Gráfico 08. Representación gráfica de la distribución porcentual del ítem 08.

Descripción y análisis:

En relación al planteamiento de si se podrían calificar de "actualizadas" las normas por las que se rige la libertad sindical en los funcionarios adscritos al poder judicial, un 10% (n=03) manifiestan que Si, y el otro el 90% (n=27) respondió con la opción No. Estos porcentajes de respuesta indican la necesidad de ajustar la actual normativa por la que se rige la libertad sindical en los funcionarios adscritos al poder judicial, los cuales se rigen por el Estatuto del Personal Judicial (1990) donde en su artículo 1 establece: El presente estatuto determina las relaciones de trabajo entre el Consejo de la Judicatura, los Jueces y Defensores Públicos de Presos por una parte, y por la otra los empleados… (0misis). De este modo se cuenta con un estatuto anterior a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) así como otras Leyes que han sido reformadas en los últimos años.

Ítem 09. Se requieren nuevas normas que amplíen los actuales derechos de trabajadores y trabajadoras adscritos al poder judicial en materias específicas.

Cuadro 11. Distribución de frecuencia y porcentaje del ítem 09

Opción de respuesta	F	(%)
SI	27	90%
NO	03	10%
Total	30	100%

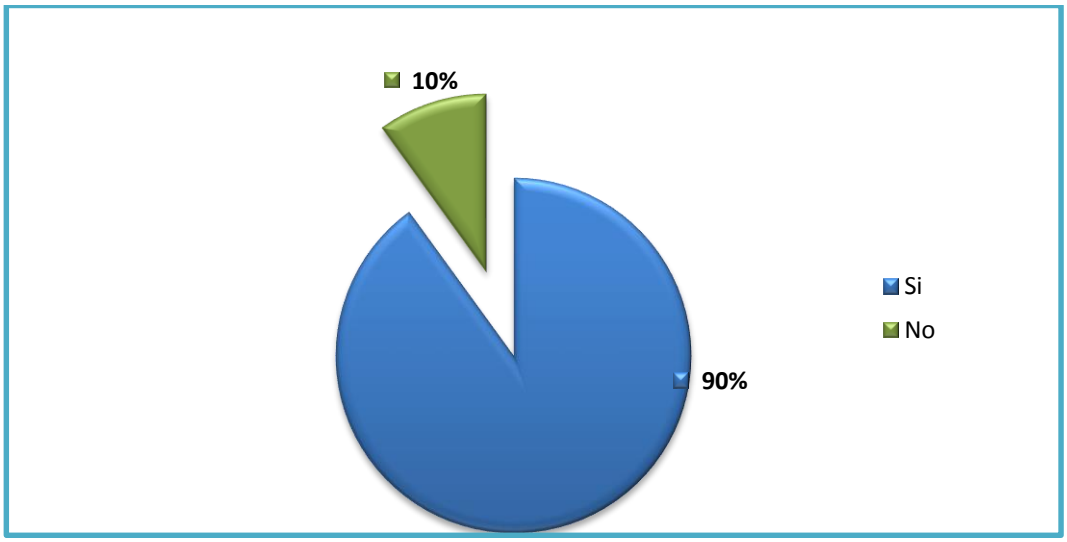

Gráfico 09. Representación gráfica de la distribución porcentual del ítem 09

Descripción y análisis:

De acuerdo a los resultados porcentuales descritos en el grafico 09, el 90% (n=27) manifiestan que Si, mientras que otro el 10% (n=03) respondió con la opción No, al planteamiento de si se requieren nuevas normas que amplíen los actuales derechos de trabajadores y trabajadoras adscritos al poder judicial en materias específicas. Estos datos estadísticos demuestran de este modo que si se requieren cambios dentro del marco regulatorio de la libertad sindical en los empleados públicos dentro del poder judicial. Para Pérez (2010): Las relaciones de trabajo en toda sociedad están organizadas en torno a una serie de normas, Leyes, reglamentos y procedimientos que se han dado en llamar "marcos regulatorios", es decir que las relaciones entre los actores vinculados al trabajo, se mueven en una banda, cuyos límites se amplían o se comprimen para cualquiera de los actores.

Ítem 10. El ordenamiento legal que regula el ejercicio de los funcionarios adscritos al poder judicial garantiza sus derechos colectivos e individuales en el ejercicio sindical

Cuadro 12. Distribución de frecuencia y porcentaje del ítem 10.

Opción de respuesta	F	(%)
SI	**04**	**13,3%**
NO	**26**	**86,6%**
Total	**30**	**100%**

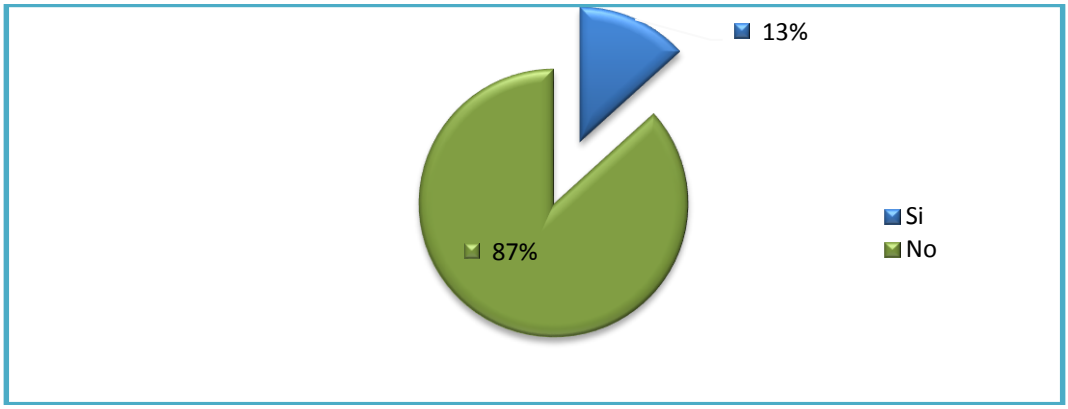

Gráfico 10. Representación gráfica de la distribución porcentual del ítem 10

Descripción y análisis:

En relación al planteamiento, si el ordenamiento legal que regula el ejercicio de los funcionarios adscritos al poder judicial garantiza sus derechos colectivos e individuales en el ejercicio sindical, el 13,3% (n=4) manifiestan que Si, mientras que otro el 86,6% (n=26) respondió con la opción No. En tal sentido, la tendencia negativa demuestra una afectación del ejercicio pleno de los derechos sindicales, en el entorno laboral estudiado, al respecto Odero y Guido (1995) haciendo referencia a la libertad sindical, expresan: Sin libertad sindical o, dicho con otras palabras, sin organizaciones de trabajadores y de empleadores autónomas, independientes, representativas y dotadas de los derechos y garantías necesarios para el fomento y defensa de los derechos de sus afiliados y la promoción del bienestar común, el principio del tripartismo quedaría desvirtuado, cuando no convertido en letra muerta, y se atentaría gravemente contra las posibilidades reales de una mayor justicia social.

Ítem 11. Existen limitaciones legales en la libertad sindical de secretarios y alguaciles en el caso de ejercer su derecho a huelga

Cuadro 13. Distribución de frecuencia y porcentaje del ítem 11

Opción de respuesta	F	(%)
SI	27	90%
NO	03	10%
Total	30	100%

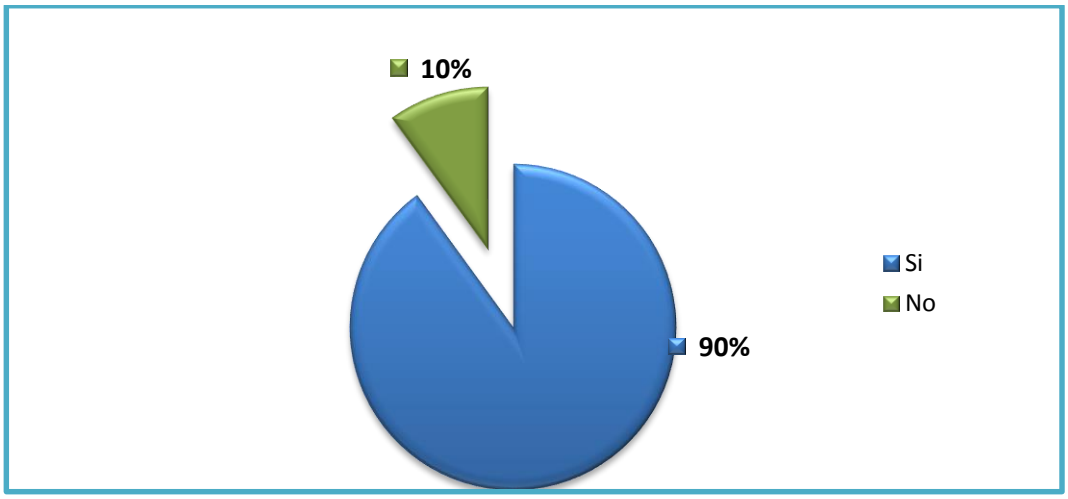

Gráfico 11. Representación gráfica de la distribución porcentual del ítem 11

Descripción y análisis:

De acuerdo a los resultados expuestos en el grafico 11, un 90% (n=27) manifiestan que Si, y el 10% (n=03) respondió con la opción No, ante el planteamiento de si existen limitaciones legales en la libertad sindical de secretarios y alguaciles en el caso de ejercer su derecho a huelga, los mismos admiten estas limitaciones por la naturaleza de sus funciones y el estatuto que los rige. La LOTTT (2012) en relación a la protección del ejercicio del derecho a huelga, en su Artículo 489 establece que: El tiempo de servicio de un trabajador o una trabajadora, no se considerará interrumpido por su ausencia al trabajo con motivo de la huelga en un conflicto colectivo…(Omisis) Los trabajadores y trabajadoras durante el ejercicio de su derecho a huelga estarán protegidos de fuero sindical conforme a esta ley, desde la introducción del pliego de peticiones.

Ítem 12. Conoce de discusiones dentro del poder legislativo que aborden las reformas legales vinculadas a la libertad sindical de los empleados del poder judicial

Cuadro 14. Distribución de frecuencia y porcentaje del ítem 12

Opción de respuesta	F	(%)
SI	01	3,3%
NO	29	96,6%
Total	30	100%

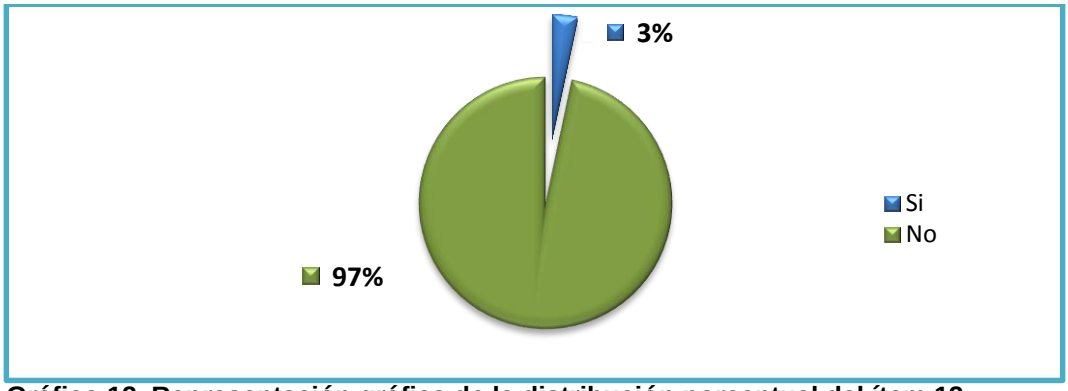

Gráfico 12. Representación gráfica de la distribución porcentual del ítem 12

Descripción y análisis:

Con relación a los resultados del ítem 12 , que plantea si los alguaciles y secretarios, conocen de discusiones dentro del poder legislativo que aborden las reformas legales vinculadas a la libertad sindical de los empleados del poder judicial, solo el 3,3% (n=01) de los encuestados manifiestan que Si , mientras que el 96,6% (n=24) responde No. De este modo se evidencia en la actualidad que no se ha podido impulsar una discusión y reforma pertinente de las normativas que regulan el ejercicio sindical dentro del poder judicial. Dentro del marco de la Convención Americana sobre derechos humanos los Estados que la ratifican, donde se encuentra Venezuela, se obligan a respetar y garantizar los derechos, los Estados no deben interferir en el goce de sus derechos garantizados en este pacto y si no los disfruta los debe garantizar (acción u omisión) y adoptar las disposiciones de derecho interno al estándar internacional, lo cual va desde la Constitución hasta las leyes de menor jerarquía, lo cual es aplicable a este caso.

Ítem 13. Conoce propuestas de ley vinculadas a mejorar el ejercicio de la libertad sindical

Cuadro 15. Distribución de frecuencia y porcentaje del ítem 13.

Opción de respuesta	F	(%)
SI	**04**	**13,3%**
NO	**26**	**86,6%**
Total	**30**	**100%**

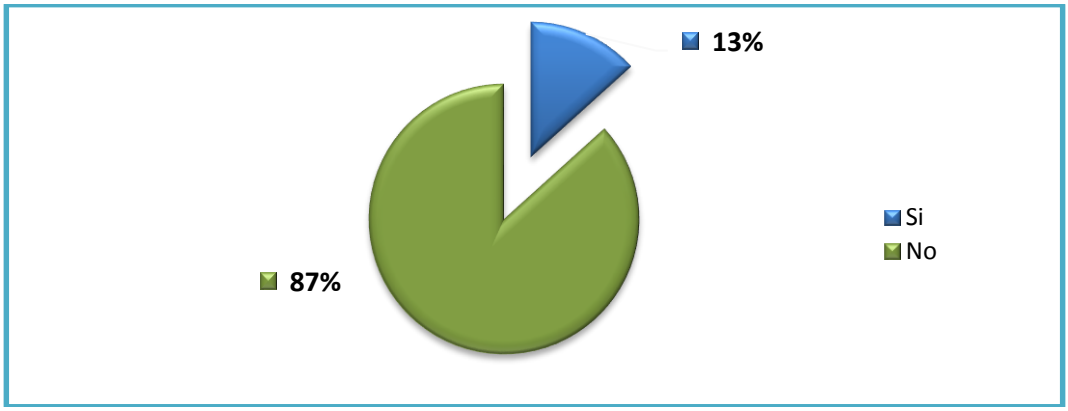

Gráfico 13. Representación gráfica de la distribución porcentual del ítem 13

Descripción y análisis:

De acuerdo a si él los encuestados conocen propuestas de Ley vinculadas a mejorar el ejercicio de la libertad sindical, estos respondieron en un 13,3% (n=04) manifiestan que Si, mientras que el 86,6% (n=26) respondió con la opción No. La mayoría visualiza negativamente el desarrollo de propuestas para adecuar el actual ejercicio sindical a las necesidades de los cambios sociales y estructurales que han generado en nuestro país. A pesar que la Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y trabajadores (2012) establece en su título VII sobre el derecho a la participación protagónica de los trabajadores y las trabajadoras y sus organizaciones sociales, señala que los mismos 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.

Variable: Ejercicio efectivo de la libertad sindical de los Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales miembros del SUNTRAT

Ítem 14. Considera que existe un libre ejercicio de los derechos sindicales por parte de los secretarios y alguaciles integrantes del SINTRAT

Cuadro 16. Distribución de frecuencia y porcentaje del ítem 14

Opción de respuesta	F	(%)
SI	03	10
NO	27	90%
Total	30	100%

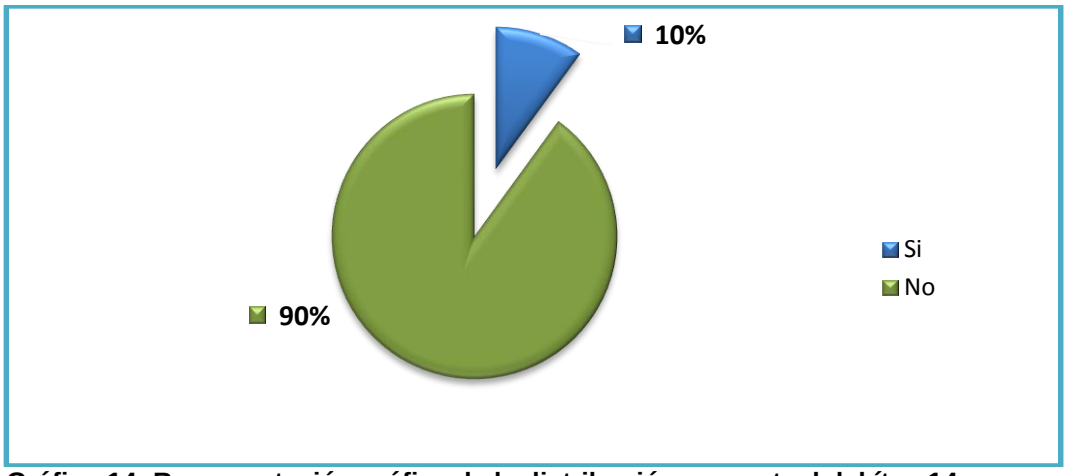

Gráfico 14. Representación gráfica de la distribución porcentual del ítem14

Descripción y análisis:

De acuerdo a los resultados expuestos en el grafico anterior, un 10% (n=03) manifiestan que Si al planteamiento a que existe un libre ejercicio de los derechos sindicales por parte de los secretarios y alguaciles integrantes del SINTRAT, mientras que un 90% (n=27) respondió con la opción No. Esta tendencia negativa desfavorece el proceso. Para Lucena (2003) La libertad sindical es un tema sensible porque está inmerso en el ambiente político. Desde el nacimiento del movimiento sindical las presiones de gobiernos y empresarios han influido en su desenvolvimiento. La administración pública dentro del Poder Judicial no es ajena a este planteamiento, y el ejercicio laboral de secretarios y alguaciles, muchas veces se ve afectado por su incorporación sindical.

Ítem 15. Existen limitaciones para el ejercicio de derechos sindicales que requieran una intervención en materia legal

Cuadro 17. Distribución de frecuencia y porcentaje del ítem 15.

Opción de respuesta	F	(%)
SI	**30**	**100%**
NO	**0**	**0%**
Total	**30**	**100%**

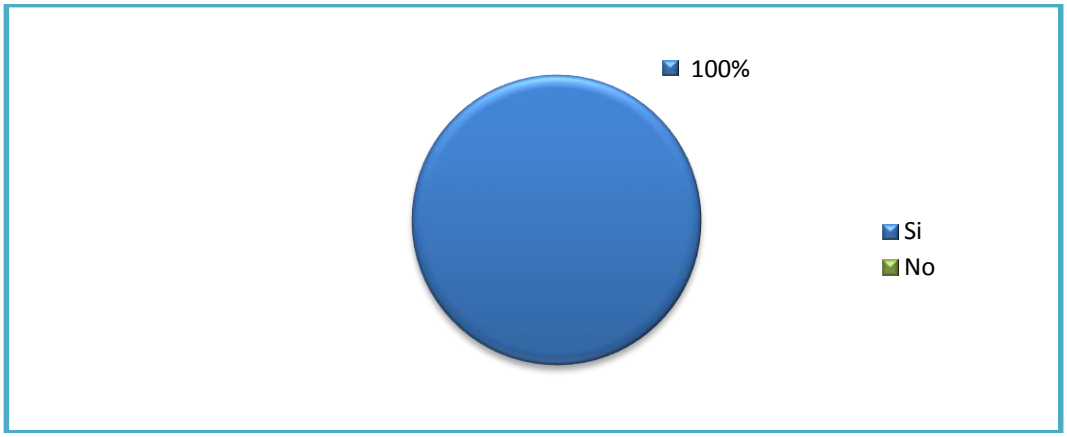

Gráfico 15. Representación gráfica de la distribución porcentual del ítem 15

Descripción y análisis:

En relación a la pregunta a si, existen limitaciones para el ejercicio de derechos sindicales que requieran una intervención en materia legal, un 100% (n=30) del personal encuestado respondió con la opción Sí. De este modo se evidencia la necesidad de revisión y análisis de la normativa legal vigente y su pertinencia con el ejercicio de los derechos sindicales. Según la Conferencia Internacional del Trabajo (2008), a raíz de la mayor integración de las economías abiertas, los agentes gubernamentales y no gubernamentales han seguido impulsando sus actividades a nivel internacional para promover la libertad de asociación y la libertad sindical y apoyar la negociación colectiva. Los agentes en el ámbito internacional, en particular las organizaciones de trabajadores y de empleadores, han tomado medidas para mejorar su eficacia. Nuestro país no escapa a esta realidad, por lo que se debe hacer énfasis en promover la libertad sindical, sobre todo en los empleados dependientes de la administración pública, como en el caso de los dependientes del poder judicial.

Ítem 16. El estatuto del personal judicial está acorde con las disposiciones de la actual Constitución Venezolana

Cuadro 18. Distribución de frecuencia y porcentaje del ítem 11. Indicador: Procedimientos

Opción de respuesta	F	(%)
SI	02	6,6%
NO	28	93,3%
Total	30	100%

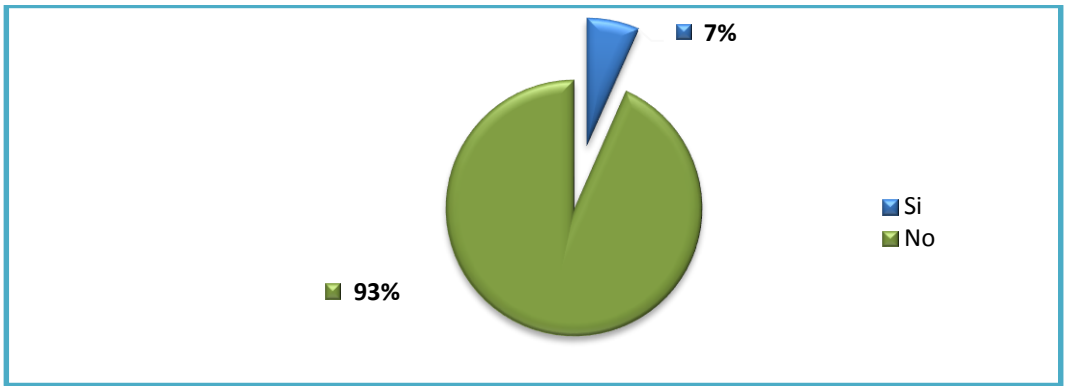

Gráfico 16. Representación gráfica de la distribución porcentual del ítem16

Descripción y análisis:

De acuerdo al planteamiento con relación a si estatuto del personal judicial está acorde con las disposiciones de la actual Constitución Venezolana, un 6,6% (n=02) manifiestan que Si, mientras que otro el 96,6% (n=28) respondió con la opción No. Dicho Reglamento en su Artículo 38, expresa que: En aquellos casos en que los funcionarios judiciales, individual y colectivamente, abandonen o dejen de asistir a sus labores, paralicen total o parcialmente sus actividades, … (Omisis), ya sea por propia iniciativa o impulsado por otras personas, asociaciones, sindicatos o cualquier otra organización similar, el Consejo de la judicatura podrá asumir el poder disciplinario… (Omisis) . De este modo este estatuto pre constitucional requiere de una reforma ajustada a las normas nacionales e internacionales que garantizan los derechos sindicales de los trabajadores y trabajadoras, en este caso del Poder Judicial

Ítem 17. Los secretarios y alguaciles integrantes del SINTRAT tienen conocimiento de las implicaciones legales que limitan el goce y ejercicio de derechos fundamentales

Cuadro 19. Distribución de frecuencia y porcentaje del ítem 17

Opción de respuesta	F	(%)
SI	24	80%
NO	06	20%
Total	30	100%

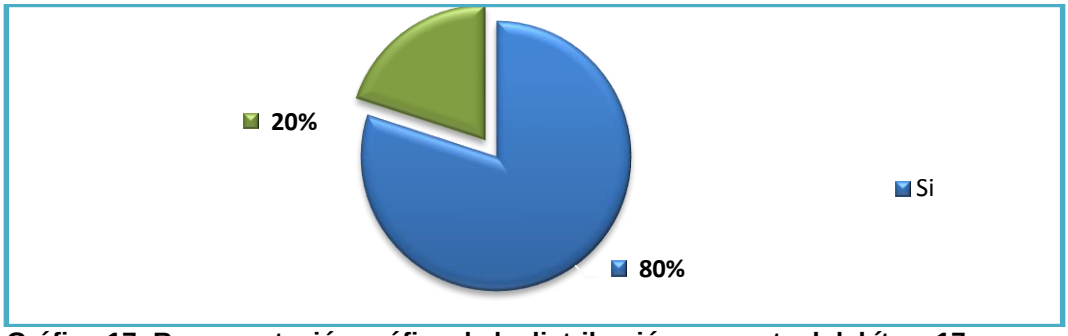

Gráfico 17. Representación gráfica de la distribución porcentual del ítem 17

Descripción y análisis:

En relación a si los secretarios y alguaciles integrantes del SINTRAT tienen conocimiento de las implicaciones legales que limitan el goce y ejercicio de derechos fundamentales, el 80% (n=24) de los encuestados manifiestan que Si, mientras que otro el 20% (n=06) responde con la opción No. De acuerdo a los resultados los alguaciles y secretarios conocen de las implicaciones de regirse por normas preconstitucionales que afectan su ejercicio, por lo que se deben hacer esfuerzos a nivel nacional que superen tal situación. De acuerdo a la Recomendación número 163, sobre el fomento de la negociación colectiva de la OIT, adoptada en Ginebra, 67ª reunión Comité de Libertad Sindical (19 junio 1981): Siempre que resulte necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y de trabajadores.

Ítem 18. Se considera necesario introducir cambios en la aplicabilidad de la normativa legal vigente que garanticen la libertad sindical a los empleados del poder judicial.

Cuadro 20. Distribución de frecuencia y porcentaje del ítem 18.

Opción de respuesta	F	(%)
SI	29	96,6%
NO	01	3,3%
Total	30	100%

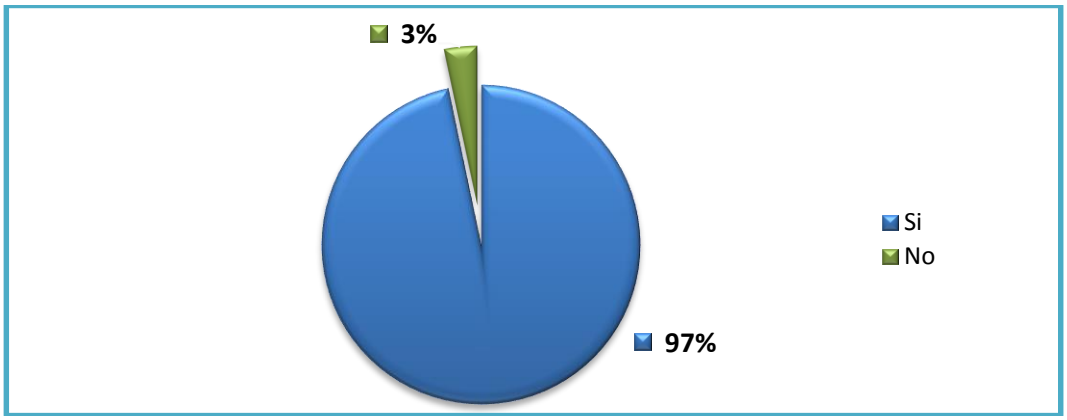

Gráfico 18. Representación gráfica de la distribución porcentual del ítem 18

Descripción y análisis:

De acuerdo a los resultados del gráfico 18, el 96,6% (n=29) de los encuestados respondieron con la opción Si, mientras y el 3,3% (n=01) respondió con la opción No. Esto evidencia que según alguaciles y secretarios, se considera necesario introducir cambios en la aplicabilidad de la normativa legal vigente que garanticen la libertad sindical a los empleados del poder judicial. Al respecto el Artículo 361 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) señala que: 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.

Análisis de los resultados relacionados con los objetivos, las variables y sus indicadores

En cuanto a la relación que se ciñe entre el primer objetivo especifico de la investigación vinculado a la primera variable se observa que conforme al análisis de los resultados se obtuvo una respuesta positiva en un alto porcentaje de la muestra poblacional, a quien se le aplicó el instrumento referido a los siete primeros ítems, teniendo como resultado que si conocen los derechos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros Derechos relacionados al ámbito laboral que se vinculan con la libertad sindical en Venezuela, pero consideran que no se cumplen eficientemente los principios y derechos de sindicación suscritos con la OIT en su ámbito laboral.

Por otra parte consideran que no contribuye efectivamente la normativa legal vigente al ejercicio de la libertad sindical de los empleados públicos en Venezuela y además no se promueve dentro de las instituciones públicas el ejercicio de los derechos sindicales de trabajadores y trabajadoras, más aún cuando la legislación laboral positiva Venezolana es compatible el ejercicio sindical con las exigencias a los empleados de la administración pública, pero en relación a los empleados del poder judicial, no existe instrumento específicos por lo que en la actualidad se requiere una normativa determinada que pueda estar acorde con lo establecido en los Convenios Internacionales OIT ((87/98), CRBV (1999) y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), pues a pesar de existir un Estatuto del Personal Judicial (1990) el mismo no se ajusta a la defensa de los derechos laborales requeridos dentro del ejercicio sindical.

En la relación que se vincula el segundo objetivo con la segunda variable y su primer indicador se observa conforme al análisis de resultados que en un alto porcentaje de la muestra poblacional, a quién se le aplicó el instrumento referido a los ítems 8, 9 y 10, arroja una tendencia es negativa por manifestar los encuestados que existe la necesidad de ajustar la actual normativa por la que se rige la libertad sindical en los funcionarios adscritos al poder judicial, ya que conforme a los datos estadísticos demuestran de este modo que si se requieren cambios dentro del marco regulatorio de la libertad sindical en los empleados públicos dentro del poder judicial por lo que ello demuestra una afectación del ejercicio pleno de los derechos sindicales, en el entorno laboral estudiado.

En la referente el segundo objetivo que se vincula con la segunda variable y su segundo indicador se observa conforme al análisis de resultados que en un alto porcentaje de la muestra poblacional, a quién se le aplicó el instrumento referido a los ítems 11, 12 y 13, el 90% de los encuestados manifestó que si existen limitaciones legales en la libertad sindical de secretarios y alguaciles en el caso de ejercer su derecho a huelga, los mismos admiten estas limitaciones por la naturaleza de sus funciones y el estatuto que los rige, refiriendo que en la actualidad no se ha podido impulsar una discusión y reforma pertinente de las normativas que regulan el ejercicio sindical dentro del poder judicial, por lo que la mayoría visualiza negativamente el desarrollo de propuestas para adecuar el actual ejercicio sindical a las necesidades de los cambios sociales y estructurales que han generado en nuestro país.

En cuanto que en el tercer objetivo, la tercera variable y el tercer indicador se observa conforme al análisis de resultados que en un alto porcentaje de la muestra poblacional, a quién se le aplicó el instrumento referido a los ítems 14, 15, 16, 17 y 18, hay una tendencia negativa que favorece el proceso de investigación por cuanto el 100% de los

encuestados manifiestan que si existen limitaciones un libre ejercicio de los derechos sindicales por parte de los secretarios y alguaciles integrantes del SINTRAT, por lo que señalan la necesidad de revisión y análisis de la normativa legal vigente y su pertinencia con el ejercicio de los derechos sindicales.

Por las razones anteriores consideran, que se requiere de una reforma ajustada a las normas nacionales e internacionales que garantizan los derechos sindicales de los trabajadores y trabajadoras, en este caso del Poder Judicial, aunado a que los alguaciles y secretarios conocen de las implicaciones de regirse por normas preconstitucionales que afectan su ejercicio, por lo que se deben hacer esfuerzos a nivel nacional que superen tal situación por lo que consideran necesario introducir cambios en la aplicación de la normativa legal vigente que garanticen la libertad sindical a los empleados del poder judicial.

CAPÍTULO V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

La realización de la presente investigación, permitió llevar a cabo el análisis de las limitaciones para el ejercicio de las funciones sindicales de Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales, como miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SINTRAT) del Estado Yaracuy, para lo cual, en primer lugar se describen los derechos constitucionales, principios y Convenios que regulan el ejercicio de la actividad sindical a nivel nacional e internacional en la República Bolivariana de Venezuela, se identifica los principales instrumentos legales que regulan el ejercicio de la libertad sindical del personal al servicio del Poder Judicial; y se diagnosticaron las limitaciones para el ejercicio de funciones sindicales de Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales miembros del SINTRAT en el Estado Yaracuy.

De acuerdo a los resultados del diagnóstico institucional centrado en "Analizar las limitaciones para el ejercicio de las funciones sindicales de Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales, como miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SINTRAT) del Estado Yaracuy", se pueden establecer las siguientes conclusiones:

En relación al objetivo referido a describir los derechos constitucionales y Convenios fundamentales de la libertad sindical a nivela nacional e internacional en la República Bolivariana de Venezuela, la muestra poblacional bajo estudio en una relación dominante arrojo como resultado que los trabajadores de la organización conocen ampliamente sus deberes y derechos, establecidos en las diversas normativas, entre las

que se destacan instrumentos referidos a los derechos humanos fundamentales, constitucionales y legales que regulan el ejercicio de la actividad sindical, a pesar de regirse su relación funcionarial por el Estatuto del Personal Judicial.

Este hallazgo en los resultados, confirma la pregunta del primer ítems del instrumento (cuestionario) aplicado a la muestra censal, referido al conocimiento de los derechos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros Derechos relacionados al ámbito laboral que se vinculan con la libertad sindical en Venezuela. Tales resultados se encuentran relacionados con las conclusiones del trabajo de investigación de Polero, Clotilde (2004), en cuanto a la información que poseen los trabajadores con los derechos relativos a la libertad sindical y con el trabajo de Fumero, Omar (2007), en lo referente a como los trabajadores aprecian el ejercicio de sus derechos objetivos sindicales.

Se puede concluir en cuanto a las razones anteriores, que por ser el estatuto, es un estamento preconstitucional que en concordancia con los instrumentos señalados en la primera variable del primer objetivo especifico, colida y no se ajusta a los Convenios Internacionales de Derechos Humanos, Convenios, Resoluciones suscritas por Venezuela, disposiciones Constitucionales y legales en materia de trabajo, contenidos en el primer indicador, que regulan este derecho en nuestro ordenamiento jurídico, por lo que este resultado lleva a concluir que la normativa del referido estatuto por ende afecta el derecho al ejercicio de la libertad sindical de los secretarios y alguaciles de los Tribunales Judiciales como miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SINTRAT) del Estado Yaracuy.

Coligiendo este hecho en el orden normativo, más aún cuando es un precepto fundamental que los Tratados Internacionales, Pactos y Convenciones relativos a derechos humano suscritos y ratificados por

Venezuela, de acuerdo a la jerarquía constitucional prevalecen en el orden interno, es decir, en el mismo grado que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), siempre que contengan normas que superen el goce y ejercicio de los derechos contenidas en ella, con el mandato imperativo de aplicación inmediata y directa para los Tribunales y demás Órganos del Poder Público Nacional en función del principio pro homine, lo cual implica una interpretación extensiva de la norma al momento de consagrar todo derecho conforme a lo establecido en el Artículo 23 de nuestra Constitución.

En este sentido se puede concluir que, el Estatuto de Personal del Poder Judicial no escapa de esta aplicación normativa considerándose un estamento de contenido aislado o al margen de los derechos vigentes actualizados que rigen las relaciones de trabajo y el ejercicio de la libertad sindical en Venezuela, por lo que la vigencia y aplicación de sus normas colidan con el orden interno positivo, y en consecuencia, afectan el ejercicio del desarrollo de las actividades y el derecho a la huelga de los Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales miembros del SINTRAT en el Estado Yaracuy.

En este orden de ideas, se pudo constatar en la investigación realizada que de acuerdo al objetivo vinculado con describir los derechos constitucionales principios y Convenios fundamentales de la libertad sindical a nivel nacional e internacional en la República Bolivariana de Venezuela, que nuestro país suscribe diferentes Convenios que han favorecido el desarrollo de los derechos laborales en trabajadores y trabajadoras del sector público, pudiéndose, identificar desde ésta investigación los principales instrumentos legales que regulan el ejercicio sindical del personal al servicio del Poder Judicial, pero evidenciando por el análisis de los resultados que los principios contenidos en los Convenios OIT sobre sindicación no se cumplen eficientemente por falta

de adecuación de ciertas normas entre la que se encuentra principalmente los artículos 30.6° y 38 del Estatuto del Personal Judicial.

Este resultado, confirma el contenido de los objetivos específicos referidos a describir e identificar, y las preguntas de los ítems 2, 5, 6, 7, 10 y 11 del instrumento (cuestionario) aplicado a la muestra censal. Dichos resultados se encuentran relacionados con las conclusiones del trabajo de investigación de Chirinos, Carlos (2006), en cuanto a las reformas de las leyes laborales referidas a la libertad sindical por políticas públicas que se contraponen a las normas previstas en los Convenios OIT 87 y 98, y con el trabajo de López, Mariana (2007), en lo referente a que existen contradicciones legales que rigen el derecho a la libertad sindical en el país, particularmente las relativas a los Convenios OIT 87 y 98.

También por el contenido de los resultados, anteriores se puede concluir con idéntica proporción y concordancia con el trabajo de López, Mariana, que la inconsistencia legal del Estatuto del Personal Judicial se debe resolver empleando temporalmente lo establecido en el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, según la cual, debe aplicarse la norma más favorable.

Este acierto confirma lo sostenido por la Conferencia Internacional del Trabajo (2008), en su primer informe cuando considera como esencial que las organizaciones sindicales de trabajadores y de empleadores puedan funcionar con absoluta independencia y libertad. Ello supone la ausencia de injerencia en dos planos: en primer lugar, por parte de las autoridades gubernamentales en las actividades de esas organizaciones y, en segundo lugar, por parte de las organizaciones de empleadores respecto de la constitución y las actividades de todas las organizaciones de trabajadores, y viceversa.

Así tenemos, que conforme a los resultados de la presente investigación en relación al objetivo referido a identificar los instrumentos legales que regula el ejercicio sindical del personal al servicio del Poder Judicial, se concluye que la normativa legal vigente en el ordenamiento jurídico interno contribuye un poco con el ejercicio del derecho a la libertad sindical en ámbito laboral de los empleados al servicio del Poder Judicial, pero que aún, falta la adecuación de ciertas normas (Estatuto del Personal Judicial) que se ajusten a los principios fundamentales de los Convenios OIT, a los preceptos Constitucionales y a los postulados de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, en consecuencia, esta situación representa una evidente limitación del ejercicio del derecho a la libertad sindical de los Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales miembros del SINTRAT en el Estado Yaracuy.

En virtud de la tendencia negativa elevada que arrojo el indicador referido al desarrollo de actuaciones, iniciativas, discusiones y propuestas dentro del poder legislativo que aborden las reformas legales vinculadas a la libertad sindical de los empleados del poder judicial, se puede concluir que no existe voluntad por parte del Poder Público Nacional en presentar un proyecto de ley que regule las relaciones laborales y sindicales de los empleados al servicio del Poder Judicial, habidas cuenta de ser notorio el desfase y preconstitucionalidad del Estatuto del Personal Judicial que hacen inminente su reforma o derogatoria.

De los resultados obtenidos en la presente investigación conforme a los objetivos vinculados a describir e identificar correlacionados con el referido a diagnosticar la situación laboral que limita el ejercicio de la libertad sindical de los funcionarios de la organización sindical bajo estudio permite concluir que existe una desarticulación de la ley (Estatuto del Personal Judicial) con respecto a la realidad del ejercicio de las labores sindicales que viven los Secretarios y Alguaciles, como miembros

del SINTRAT al momento de ejercer su derecho a la libertad sindical en el caso de una huelga, en virtud de la regulación del sistema estatutario preconstitucional que actualmente rige a los trabajadores Tribunalicios del Estado Yaracuy.

En virtud de los resultados obtenidos y de la realidad eminente que representa la aplicación del Estatuto de Personal Judicial, se puede concluir que la condición jurídica principal que no hace posible el ejercicio de la libertad sindical de los Secretarios y Alguaciles, como miembros del SINTRAT, es el obstáculo que representa la cínica seguridad del empleador de conocer que el instrumento regulador de las relaciones laborales y sindicales adolece de la adecuación a los principios tuitivos previstos en los Convenios Internacionales OIT y los Preceptos Constitucionales, lo que condiciona la voluntad de participación de los empleados judiciales en las líderes sindicales, por un temor reverencial a la norma en uso, debido a que no existe la correspondiente correlación entre los convenios nacionales e internacionales, las normas constitucionales y legales con el Estatuto del Personal Judicial.

Como consecuencia a las conclusiones anteriores me permito finalizar señalando que el Plan de la Patria Nacional Simón Bolívar ò Segundo Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019 se fundamenta en principios y valores de la Carta Magna, teniendo entre sus Objetivos Estratégicos y Generales Propuesto en el Gran Objetivo Histórico N° 2 del Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social, la disposición N° 2.5.4.6 que contempla como propuesta del Estado “Promover la articulación e integración coherente de los instrumentos jurídicos existentes, que favorezcan la eficiencia y eficacia en la aplicación de la justicia”

Recomendaciones

De este modo de acuerdo al diagnóstico de la situación laboral actual de los Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales miembros del SINTRAT, en el ejercicio de la libertad sindical, en el Estado Yaracuy, a partir de los indicadores expuestos, se puede interpretar que deben activarse diversos procesos legales y de diálogo social para lograr el fortalecimiento de sus derechos laborales, pues se ven afectados en su libertad sindical y el derecho el huelga.

Con relación al análisis planteado sobre las limitaciones para el ejercicio de las funciones sindicales de Secretarios y Alguaciles de los Tribunales Judiciales, como miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SINTRAT) del Estado Yaracuy, se ha podido establecer, de acuerdo a las características de la problemática existente, una serie de señalamientos que pueden servir para abordar dicha situación.

En virtud del conocimiento que tiene los trabajadores tribunalicios de sus deberes y derechos establecidos en las diversas normativas, entre las que se destacan instrumentos referidos a los derechos humanos fundamentales, constitucionales y legales, que regulan el ejercicio del derecho a la libertad sindical, se recomienda, promover su profundización para estimular una participación más activa y protagónica que destierre en la práctica las limitaciones normativas del Estatuto del Personal Judicial, concientizándolos sobre la aplicación de la disposición contenida en el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en cuanto a la colisión de este con los preceptos constitucionales y los Convenios OIT (87 y 98).

En este orden de ideas es necesario propiciar encuentros formativos con el fin de lograr la promoción y fortalecimiento de la libertad sindical en Venezuela en diversos escenarios, especialmente en las organizaciones como el Sindicato Nacional de Trabajadores Tribunalicios (SINTRAT) del Estado Yaracuy.

Conforme a los resultados obtenidos en la presente investigación y demostrada la desarticulación del Estatuto del Personal Judicial con los Convenios OIT, los principios y valores que constituyen a Venezuela en un Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia donde se propugnan como valores fundamentales la justica, la igualdad entre otros y en general la preeminencia de los derechos humanos, se recomienda la derogatoria de referido estamento por estar aislado de estas disposiciones y en consecuencia, obstaculizar, afectar y limitar el ejercicio libre y pelo de la libertad sindical de los trabajadores tribunalicios.

En consideración a las conclusiones referidas a las limitaciones contenidas en los artículos 30.6 y 38 del Estatuto del Personal Judicial, lo que representa una injerencia o intromisión en el ejercicio del derecho a la libertad sindical de los trabajadores tribunalicios, se recomienda que las organizaciones sindicales soliciten la suspensión de sus efectos en la querella de nulidad hasta tanto de decida sobre su legalidad o inconstitucionalidad, así como dejar establecido en consideración a su normativa, que esta se tiene como actividad anti sindical que afecta a las organizaciones sindicales y no permite la participación activa de los trabajadores.

Los resultados de la investigación, deben ser expuestos como un avance, dentro de las acciones emprendidas para lograr las reivindicaciones laborales de este grupo de trabajadores, así como darlos a conocer ante los órganos de legislación correspondientes, con el fin de

propiciar las discusiones sobre la reforma del Estatuto del Personal Judicial y la promulgación del Estatuto de la Función Judicial conforme a los preceptos constitucionales y los Convenios Internacionales OIT.

De este modo la investigación presentada, representa un avance ante la detección de una problemática que puede generar, la constitución de equipos de trabajos multidisciplinarios, para realizar un estudio legal de mayor profundidad y presentar propuestas efectivas, en favor de los derechos sindicales de trabajadores y trabajadoras dependientes del Poder Judicial. Como propósito esencial está instar al empleador y a la organización sindical a presentar un proyecto de ley que regule las relaciones laborales y sindicales para la adecuación del cuerpo normativo legal vigente acorde con los principios laborales previstos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los Convenios Internacionales suscritos con la OIT.

Diseñar formas de actividades de promoción, sensibilización, concienciación y formación, para propugnar el respeto de los derechos humanos contenidos en los Convenios Internacionales OIT, así como la aplicación de principios contenidos en estos instrumentos dentro de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura (DEM).

Como recomendación de gran importancia se considera que debe remitirse los resultados de la presente investigación al empleador y la organización sindical que fue objeto de estudio, con el fin de propiciar las discusiones sobre la reforma del Estatuto del Personal Judicial, lo que a juicio del autor representa una deuda social del Estado Venezolano para con los trabajadores Tribunalicios.

LISTA DE REFERENCIAS

Fuentes impresas.

Alfonzo G, Rafael J. (2008). Nueva didáctica del derecho del trabajo. (3ª. ed.). Caracas: Melvin.

Angulo, D (2011) La duración excesiva del juicio ¿un problema común en Latinoamérica? Universidad de Salamanca Facultad de Derecho. Tesis Doctoral. España

Arias, Fidias G. (2001). Mitos y errores en la elaboración de tesis y proyectos de investigación. (2ª. ed.). Caracas: Episteme.

Arias, F. (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (5ª. ed.). Caracas: Episteme

Ary, D. y Otros. (2003). Introducción a la Investigación Pedagógica. Editorial Mc.Graw-Hill Interamericana

Balestrini Mirian (2002). El marco teórico del proyecto de investigación. (3ª. ed.).

Caballero O, Jesús (1991). Incidencia del Artículo 8 de la Ley Orgánica del Trabajo en el Régimen Jurídico del Funcionario Público. Caracas: Jurídica Venezolana.

Chirinos, C (2004). El Derecho al Trabajo y a la Libertad Sindical. Trabajo presentado ante el área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, Facultad de Derecho, para optar al Título de Magíster en: Derecho del Trabajo

Conferencia Internacional del Trabajo, (1970) 54ª reunión, Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles. Ginebra

Conferencia Internacional del Trabajo (2008) 97ª reunión. I informe**.** Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (1985) Organización de Estados Americanos, San José de Costa Rica, noviembre de 1969, Aprobada en Bogotá en 1948 y reformada por el protocolo de Cartagena de Indias 1985.

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) Oficina Internacional del Trabajo.

Declaración ciudad de San Francisco el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión

De Freitas, J. (2008). Historia del sindicalismo en el mundo. (4ª. ed.). Caracas: Jurídica Venezolana

Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (2006) Publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211, ISBN 92-2-319256-0, Edición revisada. Igualdad de género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género

De Pedro Fernández, A. (2006). Comentarios a la Ley del Estatuto de la Función Pública. Caracas, Vadell Hermanos.

De Pedro Fernández, Antonio (2003). El régimen jurídico de la función pública de Venezuela. Caracas: Torinos.

Ermida Uriarte, O (1988) Sindicatos en Libertad Sindical, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay.

Estatuto del personal judicial (1990) Gaceta oficial de la República de Venezuela Nº de fecha: 27 de Marzo de 1990

Fumero, Omar (2004). El Derecho y la Libertad Sindical en los Trabajadores de la Empresa Good Year de Venezuela. Trabajo presentado ante el área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, Facultad de Derecho, para optar al Título de Magíster en: Derecho del Trabajo

López, M (2007). La Violación al Principio de la Libertad Sindical y sus Implicaciones en las Relaciones del Trabajo en el Estado Carabobo. Trabajo presentado ante el área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, Facultad de Derecho, para optar al Título de Magíster en: Derecho del Trabajo

Lucena, H (2003) Sindicalización y Nuevas Formas Organizaciones Empresariales. El trabajo desde diversas miradas. Coordinadoras de edición: Delgado Y y Richter, J. Primera Coedición. Universidad de Carabobo, universidad Central de Venezuela.

Marcenaro, A (2009) Los Derechos Laborales de Rango Constitucional Trabajo para optar al Grado Académico de Magíster en Derecho Constitucional. Pontificia Universidad Católica del Perú**.** Lima; Perú

Odero A y Guido H. (1995) Derecho Sindical de la OIT, Normas y procedimientos. Organización Internacional del Trabajo. Primera Edición

Osorio, N. y Ruiz, M. (2003). Contenidos y Tendencias de la convención colectiva de trabajo en Venezuela. Caso: Industrias Pinturas y Barnices. Estado Carabobo. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Palella,S y Martin , F. (2005) Metodología de la Investigación Cualitativa. Caracas, Fondo Editorial de la UPEL

Pérez, C (2010) . Flexibilización y regulación del trabajo en Venezuela. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Decanato de Administración y Contaduría. Departamento de economía. Trabajo de grado no publicado para optar al título de economista

Poleo, C (2004). Las Violaciones a la Libertad Sindical y sus Efectos en los Sindicatos Venezolanos. Trabajo presentado ante el área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, Facultad de Derecho, para optar al Título de Magíster en: Derecho del Trabajo

Recomendación sobre los representantes de los trabajadores (1971) OIT (núm. 143) Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1971

Recomendación sobre el fomento de la negociación colectiva, de la OIT (1981) **(núm. 163)** Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981 en sexagésima séptima reunión

Rodríguez, Juan (1999) "Transformaciones de las relaciones laborales: algunos temas polémicos y desafíos de los actores sociales" en revista Relaciones Laborales Nº 1. Uruguay

Rondón de S, Hildegard. (1991). El Funcionario Público y la Ley Orgánica del Trabajo, Caracas, Editorial Jurídica Venezolana.

Sainz, C. (1987). Perfiles de derecho colectivo de trabajo. Lito Jet C.A. Caracas

Villasmil, R. (2006). Fundamentos del derecho sindical. Caracas: UCAB

Ponencia presentada en eventos.

Villasmil P, Humberto. (2002). La libertad sindical: Historia y fundamentos. Ponencia presentada en el marco del Seminario de Actualización Docente: "Derecho Laboral y Trabajo Decente. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

Wetell, E (2010) El Fuero Sindical en Venezuela. Trabajo presentado ante el área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, Facultad de Derecho, para optar al Título de Magíster en: Derecho del Trabajo

Páginas Web.

OIT (2003). [Página Web en línea] Disponible en: http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm

Artículo de revista electrónica.

Ermida U, Oscar. (2010). La libertad sindical: Derecho y contenido. Revista en línea]. Libertad sindical. v.21 n.34 Consultado el 11-11-2012 en: www.plades.org.pe/publicaciones/.../libertad_sindical.../unidad_2.pdf

Marín B, Francisco J. (2005). Derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos en Venezuela. [Revista en línea]. Scielo. v.21 n.34 Consultado el 27-09-2012 en: http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-14062005000100004&lng=es

Vílchez R, María A. (2010). La huelga vs la toma de la empresa. . [Revista en línea]. Lex laboro. 3 (23) Consultado el 15-09-2012 en: http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/lexlaboro

Documentos legales.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República de Venezuela. 5453 (Extraordinaria). 24-03-00.

II Convención Colectiva de Empleados 2005-2007. (2005). Tribunal Supremo de Justicia. Dirección Ejecutiva de la Magistratura. Caracas: DEM

Estatuto del Personal Judicial. (1990). Gaceta Oficial de la República de Venezuela. 3.645. (Extraordinaria). 27-03-90.

Ley del Estatuto de la Función Pública. **(2002).** Gaceta Oficial de la República de Venezuela. 37.522 (Extraordinaria). 06-09-02.

Ley Orgánica del Poder Judicial. (1998). Gaceta Oficial de la República de Venezuela. 5.262 (Extraordinaria). 11-09-98.

Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y trabajadores (2012) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Nº 6.076 Extraordinaria, de fecha 07 de Mayo de 2012

Plan de la Patria. (2013). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.118 (Extraordinaria). 04-12-13

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006). Gaceta Oficial de la República de Venezuela. (Extraordinaria). 24-03-00.

ANEXOS

ANEXO "A"
CUESTIONARIO

ITEMS	
01	Conoce los derechos establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros Derechos relacionados al ámbito laboral que se vinculan con la libertad sindical en Venezuela
02	Se cumplen eficientemente los principios y derechos de sindicación suscritos con la OIT en su ámbito laboral
03	La normativa legal vigente contribuye efectivamente al ejercicio de la libertad sindical de los empleados públicos en Venezuela
04	Se promueve dentro de las instituciones públicas el ejercicio de los derechos sindicales de trabajadores y trabajadoras
05	En la legislación laboral positiva Venezolana es compatible el ejercicio sindical con las exigencias a los empleados de la administración publica
06	Se establecen instrumentos legales específicos que regulen las relaciones de trabajo entre los empleados dependientes del poder judicial
07	Las disposiciones constitucionales actuales garantizan ampliamente los derechos colectivos e individuales de los trabajadores y trabajadoras del sector público en Venezuela
08	Se podrían calificar de actualizadas las normas por las que se rige la libertad sindical en los funcionarios adscritos al poder judicial
09	Se requieren nuevas normas que amplíen los actuales derechos de trabajadores y trabajadoras adscritos al poder judicial en materias específicas.
10	El ordenamiento legal que regula el ejercicio de los funcionarios adscritos al poder judicial garantiza sus derechos colectivos e individuales en el ejercicio sindical
11	Existen limitaciones legales en la libertad sindical de secretarios y alguaciles en el caso de ejercer su derecho a huelga
12	Conoce de discusiones dentro del poder legislativo que aborden las reformas legales vinculadas a la libertad sindical de los empleados del poder judicial
13	Conoce propuestas de Ley vinculadas a mejorar el ejercicio de la libertad sindical
14	Considera que existe un libre ejercicio de los derechos sindicales por parte de los secretarios y alguaciles integrantes del SINTRAT
15	Existen limitaciones para el ejercicio de derechos sindicales que requieran una intervención en materia legal
16	El estatuto del personal judicial está acorde con las disposiciones de la actual Constitución Venezolana
17	Los secretarios y alguaciles integrantes del SINTRAT tienen conocimiento de las implicaciones legales que limitan el goce y ejercicio de derechos fundamentales
18	Se considera necesario introducir cambios en la aplicabilidad de la normativa legal vigente que garanticen la libertad sindical a los empleados del poder judicial.

Fuente. Oviedo (2013)

ANEXO “B”

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO

CONFIABILIDAD (SPSS, V. 13.0)

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS ALGUACILES Y SECRETARIOS (ITEMS DEL 1 AL 18)

Warnings

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.
Each of the following component variables has zero variance and is removed from the scale: VAR00004, VAR00008

Case ProcessingSummary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded a	0	,0
	Total	30	100,0

aListwise deletion based on all Variables in the procedure

Reability Statistics

Kuder Richardson	N of Items
,725	18

ANEXO “C”

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCION DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

JUICIO DE EXPERTOS

VALIDACIÒN DEL INSTRUMENTO

Estimado:
Profesor: _____.-

Por medio de la presente se le consigna un instrumento de recolección de datos (cuestionario) para ser aplicado en el estudio que se adelanta para optar al Título de **Magíster en Derecho del Trabajo**, y lleva por título: **LIMITACIONES EN EL EJERCICIO DE LAS ACTIVIDADES SINDICALES PARA LOS SECRETARIOS Y ALGUACILES DE LOS TRIBUNALES JUDICIALES DEL ESTADO YARACUY COMO DIRECTIVOS DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TRIBUNALICIOS (SINTRAT)**. Por lo tanto es esencial contar con la valiosa opinión de expertos como usted, con la finalidad de enriquecer el contenido definitivo del instrumento a aplicar, a partir de sus observaciones.

Agradeciendo de antemano su colaboración y aporte.

Atentamente;

Abg. Franklin Oviedo

Responsable de la investigación

ANEXO “D”

Instrucciones:

Lea detenidamente cada uno de los ítems y relaciónelos con el objetivo y las variables del cual proviene, en función de esto, establezca si el ítem es claro en cuanto al indicador que se desea medir; sí es pertinente en función de la variable que lo genera y si su redacción es clara en virtud del sujeto al cual va dirigido.

Existen para cada renglón, tres alternativas de clasificación, las cuales se traducen en una evaluación cualitativa, éstas corresponden con la escala que se detalla a continuación: 1. Excelente, 2. Bueno y 3. Deficiente, en función a la claridad, pertinencia y redacción de cada ítem.

Además de esos tres criterios, puede expresar modificaciones, sugerencias u observaciones en los espacios que se destinan a tal efecto.

Recuerde emitir juicio de todos los ítems; igualmente, de colocar los datos que se le solicitan al final del instrumento. Se agradece sin enmiendas.

ANEXO “E”

REVISIÓN DEL INSTRUMENTO

N° de Ítems	JUICIO DE EXPERTOS								
	CLARIDAD			PERTINENCIA			REDACCIÓN		
	1 Excelente	2 Bueno	3 Deficiente	1 Excelente	2 Bueno	3 Deficiente	1 Excelente	2 Bueno	3 Deficiente
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									

Nombre y Apellido:_____

CI: _____

Firma: _____

ANEXO “F”

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Yo, _____**,** cédula de identidad Nº _____, por medio de la presente certifico que evalué la versión preliminar del instrumento elaborado por el ciudadano, **FRANKLIN OVIEDO,** con la finalidad de que sea utilizado para la recolección de la información en el trabajo de grado titulado**, LIMITACIONES EN EL EJERCICIO DE LAS ACTIVIDADES SINDICALES PARA LOS SECRETARIOS Y ALGUACILES DE LOS TRIBUNALES JUDICIALES DEL ESTADO YARACUY COMO DIRECTIVOS DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TRIBUNALICIOS (SINTRAT).,** como requisito parcial para optar al Título de Magíster en Derecho del Trabajo. En consecuencia, manifiesto que una vez ajustada las observaciones realizadas; el instrumento es considerado valido y puede ser aplicado de forma definitiva y con fines de investigación.

Atentamente,

_____

CI.V-