

PERFIL DE DERECHO DEL TRABAJO: República Bolivariana de Venezuela

Contributed by Niels Petersen. Updated in 2007 by Angelika Muller, ILO.

1. Información general

Según la Constitución (de 1999, que derogó la de 1961), Venezuela es un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, federal descentralizado en los términos que la misma Constitución consagra.

El Poder Ejecutivo es ejercido por el Presidente de la República, cuya elección por votación universal, directa y secreta es por seis años, con posibilidad de reelección por una sola vez; así como por el Vicepresidente Ejecutivo, los Ministros y los demás funcionarios que determinen la Constitución y la ley.

El Poder Legislativo Nacional lo ejerce la Asamblea Nacional, la cual está integrada por diputados, elegidos por cinco años, por votación universal, directa, personalizada y secreta, con representación proporcional, y reelegibles. Además, cada entidad federal elige tres diputados y tres más por los pueblos indígenas.

A la Asamblea Nacional corresponde, entre otras funciones, legislar y aprobar por ley los tratados o convenios internacionales que celebre el Ejecutivo Nacional, salvo excepciones; y, en particular, legislar en materia de trabajo, previsión y seguridad sociales.

Las leyes son objeto de dos discusiones y una vez sancionadas por la Asamblea Nacional son promulgadas por el Presidente de la República, quien puede también solicitar de la Asamblea que levante la sanción a toda la ley o a parte de ella, o consultar al Tribunal Supremo de Justicia sobre la constitucionalidad de la ley. Queda a discreción del Ejecutivo Nacional determinar la oportunidad para promulgar la ley aprobatoria de un tratado, de un acuerdo o de un convenio internacional, cuya celebración y ratificación corresponde al Presidente de la República. La propia Constitución ha previsto la reforma de la ley orgánica del trabajo y la adopción de la ley orgánica procesal del trabajo dentro del primer año de actividades de la Asamblea Nacional.

Los tratados, pactos y convenciones relativos a los derechos humanos, suscritos y ratificados, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que sean más favorables a las normas de la Constitución y las leyes, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público. Al respecto precisa el Reglamento de la ley orgánica del trabajo que las normas de la Organización Internacional del Trabajo contenidas en su Constitución y convenios, así como las previstas en tratados y demás instrumentos normativos internacionales sobre relaciones de trabajo y seguridad social, ratificados por Venezuela privan sobre cualquier otra norma de rango legal, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

El Poder Judicial está integrado por el Tribunal Supremo de Justicia y los demás tribunales. El Tribunal Supremo de Justicia funciona en Sala Plena y en seis salas

especializadas, incluida la de Casación Social. Sus dieciocho miembros son elegidos por un único período de doce años, por la Asamblea Nacional. A dicho Tribunal compete el nombramiento de los demás jueces.

La capital de la República es la ciudad de Caracas.

2. Principios y derechos constitucionales del trabajo

La Constitución garantiza el goce y ejercicio de los derechos humanos y la igualdad ante la ley, sin discriminación alguna. Sobre el trabajo, específicamente, contiene una serie de normas detalladas .

En efecto, la Constitución consagra el derecho al trabajo y el deber de trabajar, en un plano de igualdad entre hombres y mujeres, y asegura que el Estado adoptará medidas para que toda persona pueda tener ocupación productiva y adaptada a sus condiciones, en el caso de ancianos y ancianas, así como de personas con discapacidades o necesidades especiales, y para el ejercicio de los derechos laborales por los trabajadores no dependientes. Reconoce el derecho a la capacitación de los jóvenes y su acceso al primer empleo. Reconoce, asimismo, el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, y declara que las amas de casa tendrán derecho a la seguridad social de conformidad con la ley. Considera el trabajo como un hecho social, colocado bajo la protección del Estado. Dispone que la ley mejore las condiciones de los trabajadores, sobre la base de los principios de intangibilidad, progresividad de los derechos y beneficios laborales, primacía de la realidad, irrenunciabilidad, e interpretación más favorable al trabajador, y prohíbe la discriminación en el empleo y el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. Contiene normas sobre seguridad, higiene y ambiente de trabajo; jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones remunerados; salario suficiente, salario mínimo, igualdad salarial, participación en los beneficios de la empresa, inembargabilidad y pago del salario; prestaciones sociales por antigüedad y cesantía, estabilidad en el trabajo, responsabilidad del beneficiario del trabajo prestado a través de intermediario o contratista, sin perjuicio de responsabilidad solidaria de éstos, y responsabilidad del empleador en caso de simulación o fraude destinado a desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral, libertad sindical y protección de inamovilidad para promotores y responsables sindicales, negociación colectiva y solución de conflictos laborales, huelga y derecho de crear asociaciones de carácter social y cooperativo.

Un capítulo de la Constitución está dedicado a los derechos de los pueblos indígenas, incluidos los derechos a servicios de formación profesional y capacitación , y los que establece la legislación del trabajo. Asimismo, diversos artículos se refieren a la función pública.

La Constitución consagra, además, el derecho de toda persona al amparo por los tribunales en el goce y ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, aun de aquellos inherentes a la persona que no figuren expresamente en dicho texto o en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos. La acción de amparo está destinada al restablecimiento inmediato de la situación jurídica infringida o la situación que más se asemeje a ella.

3. Legislación del trabajo

Los principales instrumentos normativos relativos al trabajo son: la ley orgánica del trabajo, la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, la ley orgánica de tribunales y procedimientos del trabajo y el reglamento de la ley orgánica del trabajo.

La primera ley del trabajo, adoptada en 1936 y de una larga vigencia, sufrió varias reformas parciales, especialmente sobre la terminación del contrato de trabajo, y fue seguida de una serie de leyes especiales sobre diversas materias. Fue sustituida por la ley orgánica del trabajo, de 1990, la cual derogó también la mayoría de esas leyes especiales e incorporó parte de su contenido y de las disposiciones del reglamento de la ley del trabajo, de 1973. La ley orgánica del trabajo fue reformada en 1997, principalmente con el objeto de modificar normas sobre el salario y el sistema de prestaciones e indemnizaciones pagaderos a la terminación del contrato de trabajo.

La ley orgánica del trabajo (675 artículos) contiene normas fundamentales relativas a las características de la legislación del trabajo; el deber de trabajar, el derecho al trabajo y la libertad de trabajo, las personas en el derecho del trabajo, la aplicación de las normas laborales y la prescripción de las acciones; regula el derecho individual - incluidos los regímenes especiales para determinados trabajadores (menores, aprendices, domésticos, conserjes, a domicilio, deportistas profesionales, rurales, del transporte terrestre, de la navegación, del transporte aéreo, motorizados, intelectuales y culturales y minusválidos); el derecho colectivo del trabajo; la administración del trabajo, la representación de los trabajadores en la gestión de entes públicos, las sanciones y aspectos de procedimiento jurisdiccional.

Campo de aplicación

La ley orgánica del trabajo protege el trabajo sin distinciones, y admite, por ejemplo, la posibilidad de que los trabajadores no dependientes constituyan sus propios sindicatos o adhieran a los sindicatos profesionales, sectoriales o de industria. No obstante, la mayoría de sus disposiciones se refieren al trabajo dependiente.

La ley excluye de su campo de aplicación a los miembros de cuerpos armados, pero los beneficios que reglamentarios que se les reconozcan no pueden ser inferiores a los que ella establece y que sean compatibles con sus funciones.

La ley abarca, parcialmente, a los funcionarios públicos, en el sentido de que sus beneficios se les aplican en todo lo no previsto en los ordenamientos nacionales, estatales o municipales de función pública; además, los funcionarios que desempeñen cargos de carrera tienen derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a la huelga en los términos de esa ley, en cuanto sea compatible con la índole de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública.

Contrato de trabajo

Formación

La ley presume la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba y declara que esa relación será remunerada.

Asimismo, la ley define el contrato de trabajo y a las personas a quienes concierne: trabajador, patrono o empleador y sus representantes, intermediario y contratistas. Además regula la sustitución de patronos y establece las responsabilidades de intermediarios y contratistas. El Reglamento, por su parte, complementa estos aspectos, trata de la responsabilidad solidaria de los empleadores que integren un grupo de empresas y regula la situación de las empresas de trabajo temporal y las relaciones de éstas con sus trabajadores.

El contrato de trabajo es consensual, aunque de preferencia debe ser celebrado por escrito. Se considera en principio celebrado por tiempo indeterminado, pero también puede ser por tiempo determinado o para una obra determinada.

Suspensión

La relación de trabajo queda suspendida en ciertos supuestos (accidente o enfermedad profesional, enfermedad no profesional, servicio militar, descanso pre y postnatal, conflicto colectivo legalmente declarado, detención preventiva, licencia, casos fortuitos o de fuerza mayor y otros que añade el Reglamento). Esto significa que durante la suspensión no hay obligación de trabajar ni de pagar salario, pero se mantiene la relación de trabajo y el trabajador no puede ser despedido. Dicho período no cuenta para el cálculo de la antigüedad en el empleo.

Terminación

La relación de trabajo puede terminar por voluntad de ambas partes, por causa ajena, o por voluntad de una de ellas (bien sea por despido, si es por iniciativa del empleador; o por retiro, si es por iniciativa del trabajador). El despido y el retiro pueden a su vez ser por causa justificada o injustificada, relativa al comportamiento del trabajador, o del empleador. El despido puede deberse también a motivos económicos o tecnológicos. En todo caso, por disposición de la Constitución, la ley garantizará la estabilidad en el trabajo y limitará toda forma de despido no justificado; además, los despidos contrarios a la Constitución serán nulos.

El despido debe ser notificado por escrito, con indicación de la causa en que se fundamenta. Si es masivo, puede ser suspendido por la autoridad competente y sometido al procedimiento previsto para la solución de conflictos colectivos. Se considera masivo cuando afecte a por lo menos el 10% de los trabajadores de una empresa de más de cien trabajadores; el 20% de una empresa de más de cincuenta trabajadores, o a diez trabajadores de una empresa de menos de cincuenta, en un lapso de tres meses o menor en circunstancias críticas.

Cuando la terminación del contrato de trabajo por decisión de una de las partes sea injustificada, o se trate de un despido por motivos económicos o tecnológicos, mediará la obligación de dar un aviso ("preaviso") a la otra parte con la anticipación que fija la ley (variable entre una semana y tres meses, en el despido; y una semana y un mes, en el retiro) según el tiempo de servicios; en su defecto, habrá la obligación de pagar una indemnización equivalente a la otra parte. Según el Reglamento, el

trabajador disfrutará durante el preaviso de licencias o permisos interdiarios remunerados, de media jornada ininterrumpida, para buscar otro empleo.

Los trabajadores tienen derecho a una *prestación* de antigüedad o prestación de fin de contrato, a razón de cinco días de salario por mes, a partir del cuarto mes de servicios, y pagadera a la terminación del contrato, en la forma siguiente: quince días de salarios, por más de tres meses de servicios y menos de seis; cuarenta y cinco días de salario, por el primer año o más de seis meses de servicios; y sesenta días de salarios por año de servicios, o fracción superior a seis meses, a partir del segundo año. Adicionalmente se les pagará el equivalente a dos días de salarios por año, hasta un máximo de treinta días de salarios. Durante la vigencia del contrato, el monto de la prestación debe ser depositado mensualmente en un fideicomiso individual, o en un fondo, o acreditado a nombre del trabajador en la contabilidad de la empresa y ganará intereses, pagaderos anualmente. Los trabajadores pueden recibir anticipos hasta de un 75% de la suma que les corresponda por la prestación de antigüedad, para el cumplimiento de obligaciones de interés familiar.

Los trabajadores despedidos sin justa causa tienen derecho a solicitar su reincorporación y en su defecto, a recibir, además de la *prestación* antes mencionada, una *indemnización* de antigüedad equivalente a 30 días de salarios por año de servicios o fracción superior a seis meses, hasta un máximo de ciento cincuenta días de salarios. Recibirán, adicionalmente, como *indemnización sustitutiva del preaviso*, quince días de salarios, por servicios de más de un mes y menos de seis meses; treinta días, por servicios de más de seis meses y menos de un año; cuarenta y cinco días, por servicios de duración igual o superior a un año; sesenta días de salarios, por más de dos años de servicios y menos de diez; o noventa días de salario por más de diez años de servicios. El salario base para el cálculo de esta indemnización no excederá de diez salarios mínimos mensuales.

Un régimen transitorio para el pago de prestaciones acumuladas y una "compensación por transferencia" fue previsto para el momento de entrada en vigencia de la reforma.

El despido injustificado no es procedente, sin embargo, en las situaciones de inamovilidad que la ley reconoce (V. infra, **Sindicatos**).

La ley garantiza la libertad de trabajo. Toda persona es libre de dedicarse a alguna actividad lícita y nadie podrá impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad. Por consiguiente, las autoridades competentes pueden impedir la sustitución ilegal de un trabajador que participe en un conflicto colectivo, o que haya sufrido un riesgo profesional, o esté bajo la protección especial del Estado y goce por tanto de inamovilidad, o haya estado separado de sus labores por enfermedad no profesional, así como el despido masivo.

Condiciones de trabajo

La ley dispone que el trabajo debe prestarse en condiciones adecuadas y seguras, y regula la jornada, los días de trabajo y los de descanso, así como también lo relativo al medio ambiente de trabajo, la higiene y la seguridad.

Horas de trabajo

Hay tres clases de jornadas: diurna, nocturna y mixta (de hasta tres horas nocturnas). La propia Constitución fija la duración máxima de la jornada diurna (ocho horas diarias y cuarenta y cuatro semanales) y la nocturna (siete horas diarias y treinta y cinco semanales). Según la ley, la jornada mixta puede ser de hasta siete horas y media diarias y cuarenta y dos por semana. Señala la ley, igualmente, las posibilidades de prolongación de la jornada (para liberar dos días completos de descanso por semana, realizar determinados tipos de actividades, trabajos de temporada, trabajos continuos y por turnos, recuperación de horas perdidas, trabajo extraordinario y por acuerdo) y de fijar una jornada menor para trabajos penosos o peligrosos o insalubres, o de convenir el trabajo en una jornada parcial o menor que la legal. La Constitución ordena propender hacia la progresiva disminución de la jornada de trabajo y la mejor utilización del tiempo libre.

El salario es objeto de recargo en caso de trabajo nocturno (30%), horas extraordinarias (50%), en feriado y en día de descanso semanal (50%); en este último supuesto hay, además, derecho a un descanso compensatorio.

Días hábiles para el trabajo

La ley enumera los días feriados, durante los cuales se suspenderán las labores y permanecerán cerrados para el público los centros de trabajo, salvo las excepciones que la misma ley establece, y regula lo referente al pago en esos días.

Vacaciones remuneradas

El primer año de trabajo ininterrumpido para un empleador da derecho a quince días hábiles de vacaciones y en lo sucesivo a ese lapso se agrega un día por año, hasta un máximo de quince días adicionales. Está permitido trabajar durante los días de vacaciones que excedan de quince, mediante un pago adicional por el trabajo prestado. En caso de vacaciones colectivas, los días disfrutados se imputan a los que correspondan por vacaciones anuales.

Los días de inasistencia injustificada, si hubiesen sido siete o más en el año y hubiesen sido remunerados, pueden ser descontados del período de vacaciones.

La remuneración de las vacaciones incluye el salario correspondiente y una bonificación adicional de siete días de salario, como mínimo, más uno por cada año de servicios contados a partir de la entrada en vigencia de la ley, hasta un total de 21 días de salario.

La ley regula lo relativo al pago y disfrute de las vacaciones.

Higiene, salud y seguridad

El servicio debe ser prestado en condiciones y ambiente apropiados de higiene y seguridad. El trabajador no debe ser expuesto a la acción de agentes o condiciones que puedan causar daños a su salud, sin haber sido advertido de la naturaleza de los mismos, de los daños que pueden producirle y los principios para prevenirlos.

La ley orgánica de prevención condiciones y medio ambiente de trabajo, de 1986, tiene por objeto garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales. Además de regular las materias de la higiene y seguridad laborales y de las enfermedades y accidentes profesionales, establece derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, y sanciones, inclusive penales, para éstos últimos, si son responsables de la muerte o la incapacidad de sus trabajadores, por enfermedad o accidente profesionales. La ley prevé la creación de un Consejo Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, y de los comités de higiene y seguridad (a los cuales se refiere igualmente la Ley orgánica del trabajo), como también de servicios médicos de empresa.

En centros de trabajo alejados de poblaciones, el empleador debe suministrar transporte gratuito a los trabajadores; si la empresa ocupa habitualmente más de quinientos trabajadores, debe proveerlos de habitaciones higiénicas y mantener servicios de salud; si la empresa ocupa más de 1000 trabajadores, debe tener establecimientos de educación básica y un establecimiento o centro de salud.

Protección de la maternidad y la familia

La ley protege en forma igualitaria a la mujer en el trabajo, salvo en lo referente a su vida familiar, salud, embarazo y maternidad, materias en las cuales es objeto de protección especial.

Así, el empleador no podrá exigir a la aspirante a un trabajo que se someta a exámenes de diagnóstico del embarazo, ni pedirle certificados médicos con ese fin. En cambio, la mujer trabajadora puede pedir que se le practiquen tales exámenes buscando el amparo de la ley.

La trabajadora embarazada estará exenta de realizar trabajos inadecuados para su estado, no podrá ser trasladada de su lugar de trabajo sino en ciertas condiciones, gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un año después del parto y tendrá derecho a un descanso irrenunciable durante seis semanas antes del parto y doce semanas después del mismo o por un tiempo mayor en caso de enfermedad que sea consecuencia del embarazo y la inhabilite para el trabajo, o de retraso en el parto sobre la fecha prevista. El derecho al descanso, durante hasta diez semanas, se concede también a la trabajadora que adopte un hijo, la cual, además, conserva el derecho a empleo y a las indemnización correspondiente para su mantenimiento y el del niño. Los períodos de descanso pre y post-natal cuentan para el cálculo de la antigüedad en el servicio.

La ley prevé la creación de guarderías por empleadores de más de veinte trabajadores y, reconoce a la madre lactante, el derecho a dos descansos diarios para amamantar a su hijo.

Salario

Según la ley, el salario es la remuneración, provecho o ventaja, evaluable en efectivo, cualquiera que fuere su denominación o método de cálculo, que corresponda al

trabajador por la prestación de su servicio. Y el salario **normal**, que sirve de base de cálculo para diversos pagos salariales, es la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio.

Todo trabajador tiene derecho a un salario suficiente para llevar, con su familia, una vida digna, con las necesidades básicas cubiertas, dispone la Constitución. El salario comprende, entre otros elementos, las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación, vivienda, porcentajes usuales sobre el consumo de los clientes y el valor del derecho a recibir propinas. En particular la ley prevé, salvo para empresas de muy bajo capital, la distribución de por lo menos un 15% de beneficios líquidos de la empresa entre sus trabajadores, según los salarios obtenidos por cada trabajador. El beneficio mínimo por ese concepto es de quince días de salarios, haya o no habido utilidades y deben pagarlo aún las empresas de bajo capital, o sin fines de lucro; y el máximo es el equivalente al salario de cuatro meses.

En cambio, no integran el salario una serie de beneficios sociales tales como los servicios de comedores y de guarderías infantiles, los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos y el pago de gastos funerarios.

El salario puede ser convenido libremente por las partes mientras no sea inferior al mínimo, fijado por el Ejecutivo Nacional, el cual, según la Constitución, debe ser ajustado cada año. La ley contiene normas relativas a la estipulación del salario, la libre disposición, irrenunciabilidad e incesibilidad del mismo, el principio de igualdad, la obligación del empleador de informar al trabajador sobre sus asignaciones salariales y las deducciones correspondientes y la relación entre el monto del salario y el costo de vida.

El salario puede ser convenido por tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, o por tarea.

El salario debe ser pagado en efectivo, o parcialmente en especie, directamente al trabajador o a quien él autorice. Hasta el cincuenta por ciento (50%) del salario y otros beneficios pueden ser pagados al cónyuge o la persona que haga vida marital con el trabajador, previa autorización del inspector del trabajo. El pago tendrá lugar en el lapso pactado -el cual no será mayor de una quincena, o de un mes cuando el salario incluya alimentación y vivienda-, en días laborables y durante la jornada y, en principio, en el lugar de trabajo.

Como medio de proteger el salario, la ley dispone que: 1) los créditos salariales y por prestaciones sociales se pagarán, hasta un monto determinado, de preferencia a todo otro crédito; el remanente gozará de privilegio sobre todos los bienes muebles del empleador y sobre sus bienes inmuebles, dentro de los límites fijados por la ley, y deberá pagarse independientemente de los procedimientos del concurso de acreedores o de la quiebra; 2) dichos créditos son, asimismo, inembargables hasta un cierto monto y embargables sólo en parte por el resto, sin que ello impida la ejecución de medidas procedentes de obligaciones familiares o derivadas de préstamos o de garantías otorgadas conforme a la ley; sin embargo, la Constitución establece ahora la inembargabilidad del salario, sin restricciones, salvo por obligación alimentaria; 3)

durante la relación de trabajo, las deudas con el empleador serán amortizables por cantidades que representen sólo una determinada parte del salario y, al término de la misma, sólo por hasta el 50% del crédito restante a favor del trabajador, por cualquier concepto derivado de la prestación del servicio; 4) se prohíbe el establecimiento de centros de venta de mercancías o víveres a los trabajadores por parte del empleador, salvo en determinadas condiciones.

Derecho colectivo del trabajo

La ley favorece armónicas relaciones colectivas de trabajo, garantiza a empleadores y trabajadores el derecho de organización y de negociación colectiva, con expreso reconocimiento del valor normativo de las convenciones colectivas de trabajo, reconoce el derecho de huelga y el derecho a la solución pacífica de los conflictos, la cual debe ser facilitada y estimulada por las autoridades.

Sindicatos

La ley regula con detalle lo relativo al derecho y la libertad sindical, y a la organización sindical.

Los trabajadores a partir de los 18 años, incluidos los no dependientes, y los empleadores tienen el derecho de asociarse libremente en sindicatos y éstos de constituir federaciones y confederaciones. Los trabajadores extranjeros con más de diez años de residencia en el país tienen, además, el derecho de ser directivos y representantes sindicales. Las cámaras con personalidad jurídica y registradas en el Ministerio del Trabajo, pueden ejercer funciones de sindicatos de empleadores y a su vez los colegios profesionales legalmente establecidos y sus federaciones y confederaciones pueden ejercer funciones de sindicatos de trabajadores.

Los sindicatos pueden ser de trabajadores, o de empleadores; y los de trabajadores a su vez pueden ser de empresa, profesionales, de industria y sectoriales (de comercio, agricultura, u otra rama de producción o de servicios); locales, estatales, regionales o nacionales. Hacen falta, como mínimo para constituir un sindicato: 20 trabajadores, si es un sindicato de empresa, o de trabajadores rurales; 40, si es de profesión o industria o sectorial; 150, si es un sindicato regional o nacional; 100, si es de trabajadores no dependientes; y 10 personas, si es un sindicato de empleadores.

La ley define los objetivos, atribuciones y finalidades de los sindicatos. Además establece los requisitos para su organización, registro en el Ministerio del Trabajo, y para su funcionamiento, incluyendo el manejo de los fondos sindicales, así como para su disolución y liquidación, con disposiciones análogas para las federaciones y confederaciones. La Constitución requiere que los estatutos sindicales establezcan la alternabilidad de los directivos y representantes, elegidos mediante sufragio universal, directo y secreto.

Al propio tiempo, para garantizar el libre funcionamiento de los sindicatos, sin restricciones, presiones ni discriminación, y proteger el ejercicio de la libertad sindical, la ley: 1) prohíbe al empleador condicionar el empleo de un trabajador al no ejercicio de derechos sindicales, así como la injerencia en las organizaciones sindicales y sus actividades; 2) admite cláusulas de preferencia de ingreso de personal

propuesto por el sindicato, hasta un 75% del requerido; 3) obliga al empleador al descuento de cuotas sindicales y prevé una cuota de solidaridad, pagadera por no miembros del sindicato y que sean beneficiarios de una convención colectiva celebrada por éste; 4) prohíbe que se niegue sin motivos legales o reglamentarios la afiliación de un trabajador a un sindicato, de un sindicato a una federación, o de una federación a una confederación; 5) señala expresamente las únicas causas por las cuales puede un miembro de una organización sindical ser excluido de la misma o privado de sus derechos. En el mismo sentido, la ley establece el fuero sindical, o inamovilidad temporal, de conformidad con el cual una persona no puede ser despedida, trasladada o desmejorada en sus condiciones de trabajo sin causa previamente justificada durante el procedimiento establecido al efecto. Gozan de inamovilidad, los promotores sindicales y adherentes a un sindicato en formación, directivos sindicales y todos los trabajadores durante el período de elecciones sindicales, de negociación colectiva, o de trámite de un conflicto colectivo. El mismo beneficio existe, por cierto, durante la suspensión de la relación de trabajo, y para la mujer embarazada y la madre adoptiva, los directores laborales y los miembros de comités de higiene y seguridad. En cambio, la Constitución dispone que los directivos sindicales hagan declaración jurada de sus bienes y anuncia sanciones para directivos y representantes sindicales que abusen de su condición para su lucro o interés personal.

Además, según la Constitución, las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa.

Negociaciones colectivas

El empleador está obligado a negociar colectivamente con el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores interesados, sin contar a los trabajadores de confianza.

Las partes pueden negociar en presencia o en ausencia de un funcionario del trabajo. Las negociaciones colectivas del sector público tienen lugar de acuerdo con un procedimiento centralizador, de carácter reglamentario, en presencia de un representante del Estado y bajo un control especial del Estado sobre el costo de la eventual convención, cuyos efectos económicos en principio se producen sólo en el ejercicio fiscal siguiente al de la convención. En cualquier caso, una vez presentado el proyecto de convención colectiva a las autoridades del trabajo, los trabajadores interesados se consideran inamovibles durante las negociaciones conciliatorias, por un período de 180 días, que puede ser prorrogado por 90 más. Para tener plena validez, la convención colectiva debe ser depositada en la Inspectoría del Trabajo competente.

La convención colectiva es definida como un acuerdo entre sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, y empleadores o sindicatos o asociaciones de empleadores, para establecer las condiciones para la prestación del servicio y los derechos y obligaciones de las partes. No está prevista en principio la negociación con grupos de trabajadores.

La convención colectiva produce efectos *erga omnes*, salvo para los representantes del empleador a quienes corresponda autorizar la celebración de la convención y participar en su discusión. Su contenido no está limitado por la ley.

La convención colectiva no puede establecer condiciones menos favorables a las de los contratos de trabajo vigentes, pero puede modificar condiciones existentes si es para consagrar beneficios que en conjunto sean más favorables para los trabajadores; se aplica aún en departamentos o sucursales de la empresa ubicados en localidades de jurisdicciones distintas; y el sindicato firmante es responsable de su cumplimiento frente a los trabajadores y frente al empleador.

La convención colectiva dura de dos a tres años, pero puede prever la revisión de ciertas cláusulas en lapsos menores. De todos modos, una vez expirada la vigencia de la convención colectiva, sus estipulaciones económicas, sociales y sindicales que benefician a los trabajadores continuarán en vigencia hasta la celebración de una nueva convención que sustituya a la anterior.

La convención colectiva puede ser negociada también para una rama de actividad, con alcance local, regional o nacional. En este caso las discusiones tienen lugar en una reunión normativa laboral, con la participación de los sectores más representativos de la rama de actividad, según una detallada formalidad. La convención resultante obliga a los empleadores y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores convocados a la reunión, o que se adhieran a la misma, salvo a quienes, habiendo asistido al menos al 50% de las sesiones hayan expresado su desacuerdo por escrito y se abstengan de firmar la convención. Vencido el término de la reunión, o de su prórroga, sin que se hubiese llegado a un acuerdo, el asunto puede ser sometido a arbitraje, a menos que haya la intención de recurrir a la huelga. La convención, o el laudo arbitral que pueda ser dictado en su defecto, se aplican a todos los trabajadores de los empleadores interesados.

Asimismo, la convención negociada para una rama de actividad, o el laudo arbitral dictado en su defecto, pueden ser objetos de un decreto de extensión que los declare obligatorios también para los demás empleadores y trabajadores de la rama, o de adhesiones de empleadores y sindicatos.

Conflictos colectivos

La ley asigna un papel activo a las autoridades del trabajo para prevenir y resolver los conflictos colectivos del trabajo entre empleadores y trabajadores, que no sean competencia de los tribunales del trabajo, y establece mecanismos y procedimientos para ello: la misma negociación colectiva, la conciliación, mediación y arbitraje.

Ante la eventualidad de un conflicto colectivo, el inspector del trabajo debe promover negociaciones entre los interesados y podrá participar en ellas para tratar de armonizar sus posiciones.

El procedimiento conflictivo comienza con la presentación de un pliego de peticiones del sindicato de trabajadores al empleador, por intermedio del inspector del trabajo. Una vez presentado el pliego y hasta que sea resuelto, no puede el sindicato formular nuevos planteamientos y reclamos, salvo sobre hechos sobrevenidos.

La fase de conciliación tiene lugar cuando el empleador es notificado del pliego de peticiones y se constituye una junta de conciliación con dos representantes de cada parte, presidida por el inspector del trabajo o su representante. La junta se reúne hasta

lograr una recomendación unánime o hasta llegar a la conclusión de que la conciliación es imposible. La recomendación puede incluir términos específicos de arreglo o la proposición de que el conflicto sea sometido a arbitraje. La ley prevé que esta fase concluya con un informe circunstanciado en el cual se indique en particular si la idea del arbitraje ha sido aceptada.

La ley no templa como la anterior la posibilidad del cierre de empresas. No obstante, admite que el empleador proponga al sindicato la modificación de condiciones de trabajo, en caso de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa. Se inicia así, por iniciativa del inspector del trabajo, un procedimiento conciliatorio que puede durar hasta quince días hábiles. Si hay acuerdo, las cláusulas modificadas permanecen en vigencia hasta un plazo no mayor del que falte para la expiración de la convención colectiva, y durante ese lapso los trabajadores estarán investidos de inamovilidad. Además, en casos de despidos masivos, el empleador puede recurrir a las normas relativas a negociaciones y conflictos colectivos.

El arbitraje es voluntario. El conflicto se somete a una junta formada por tres miembros: uno, escogido por empleador, de una terna presentada por el sindicato de los trabajadores en conflicto; otro, escogido por dicho sindicato, de una terna presentada por el empleador; y el tercero, escogido por los otros dos, quien la preside. La junta tiene la misma facultad de investigación que un tribunal y sus audiencias son públicas. Sus miembros tienen carácter de árbitros arbitradores y sus decisiones son inapelables, pero pueden ser recurridas por ilegalidad. El laudo arbitral se publica en la Gaceta Oficial y es obligatorio para las partes. Su duración es de dos a tres años.

La huelga es definida en la ley como la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo. Se admite, en ese supuesto, la presencia colectiva de trabajadores en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga.

La huelga está permitida en los servicios públicos, cuando su paralización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones. Sin embargo, se prohíbe declararla: a) a los trabajadores que presten servicios en vehículos o aeronaves, en sitios distintos a aquellos donde tengan su base de operaciones o sean terminales de itinerario dentro del territorio nacional; y b) a los trabajadores de buques, durante la navegación; una vez declarada la huelga, éstos abandonarán el buque, salvo si tienen la responsabilidad de custodiarlo, y el buque no podrá abandonar el puerto a menos que razones técnicas o económicas lo hagan indispensable. Además, aún declarada la huelga, los trabajadores en conflicto deben mantener un servicio mínimo cuando sea indispensable para la salud de la población o para ciertos requerimientos de los lugares de trabajo.

Cuando la huelga, por su extensión, duración u otras circunstancias graves, ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella, el Ejecutivo Nacional puede ordenar la reanudación de las faenas y someter el conflicto a arbitraje.

La interrupción de las labores no puede tener lugar en empresas, establecimientos, explotaciones o faenas con más de diez trabajadores, sin que antes se hayan agotado

los procedimientos de negociación y conciliación. En particular, para recurrir a la huelga es necesario: a) que con la misma se pretenda que el empleador adopte medidas relacionadas con las condiciones de trabajo, o celebre una convención colectiva, o le dé cumplimiento a la que esté pactada; o bien una acción de solidaridad, accesoria, para ayudar a otros trabajadores en conflicto con sus empleadores; b) que la promueva una organización sindical mayoritaria; c) que se hayan cumplido los procedimientos conciliatorios legales y los convencionales si existen; y d) que hayan transcurrido ciento veinte horas desde la presentación del pliego de peticiones. Tratándose de una huelga de solidaridad el procedimiento de conciliación varía y, naturalmente, no hay lugar al arbitraje. Del inicio y el fin de la huelga se debe informar a las autoridades de policía, a quienes corresponde velar porque se respeten los derechos constitucionales y se preserve el orden público.

El empleador no puede tomar medidas contra el trabajador en relación con un conflicto de trabajo, durante el cual goza de inamovilidad y su tiempo de servicios no se considera interrumpido. Asimismo ningún trabajador podrá molestar ni incitar a boicoteo contra algún empleador interesado directamente en un conflicto de trabajo, con motivo de su actitud en tal conflicto.

Representación de los trabajadores en la gestión de entes públicos

La ley dispone que haya dos directores laborales en los cuerpos directivos de los entes públicos descentralizados (institutos autónomos, organismos de desarrollo económico o social del sector público, y de las empresas en que el Estado u otra persona de Derecho público posea más del 50% del capital), con iguales derechos que los demás directores. Uno de esos directores es designado por la confederación sindical más representativa y el otro es elegido por los trabajadores interesados. Está previsto que las empresas privadas que adopten una orientación similar en este aspecto, gozarán de protección especial.

El impacto de estas disposiciones ha disminuido a medida que importantes empresas públicas han sido privatizadas, o han desaparecido.

Administración del trabajo

El cumplimiento de la legislación es encomendada al Ministerio del ramo del Trabajo, el cual dispone para ello, entre otras dependencias, de inspectorías del trabajo y un servicio de empleo.

Sanciones

La inobservancia de la ley da lugar por lo general a la imposición de multas, cuyo monto es estimado en cada caso en salarios o salarios mínimos. No obstante, las infracciones de trabajadores o de empleadores, relativas a conflictos colectivos son penadas con arresto policial de 5 a 20 días. La falta de pago de la multa puede originar una medida judicial de arresto. Los funcionarios del trabajo también pueden ser multados si perciben obsequios o dádivas con ocasión de sus servicios, en cuyo caso pueden también ser destituidos, o si no cumplen oportunamente con sus obligaciones relativas al registro de sindicatos o a la tramitación de pliegos conflictivos.

Solución judicial de conflictos

Tradicionalmente, en virtud de la ley orgánica de tribunales y procedimientos del trabajo, los jueces del trabajo han sido los competentes para conocer de los asuntos contenciosos que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje. La ley orgánica del trabajo extendió esa competencia, bajo ciertas condiciones, a los jueces de Parroquia o Municipio y Distrito, y creó la figura del juez de estabilidad, con competencia específica en esta clase de asuntos. En la práctica, muchos jueces del trabajo son también jueces de estabilidad.

Hay dos procedimientos principales. El juicio del trabajo está previsto para la generalidad de los asuntos, inclusive de carácter colectivo, o de los mera interpretación; contempla dos instancias y, para asuntos de cierta cuantía, el recurso de casación. El juicio de estabilidad está previsto específicamente para conocer de los despidos de los trabajadores permanentes que no sean de dirección y tengan más de tres meses al servicio de un empleador, y no da lugar al recurso de casación. En ambos procesos el juez tiene una amplia facultad y debe promover la conciliación de las partes.

Los conflictos relativos a la inamovilidad de la cual están amparados ciertos trabajadores no van a conocimiento de un juez sino del inspector del trabajo, pero de la decisión del inspector es posible recurrir ante los tribunales del contencioso-administrativo, a los cuales corresponde conocer, en general, de los recursos contencioso-administrativos del trabajo.

La jurisdicción contencioso-administrativa es competente para conocer, asimismo, de los juicios de los funcionarios públicos. En el caso de los funcionarios públicos nacionales, esa competencia corresponde normalmente al Tribunal de la Carrera Administrativa.

Finalmente, existe el juicio de amparo, de conformidad con la Ley orgánica sobre derechos y garantías constitucionales, para los casos de violación o amenaza de violación de los mismos.

Enlaces

Convenios de la OIT ratificados

Venezuela ha formado parte de la OIT desde 1919 hasta el presente, con una interrupción en 1958, y ha ratificado 52 convenios, de los cuales 48 están en vigor. [Lista de ratificaciones de convenios internacionales del trabajo.](#)

Véase el texto de la Constitución y demás instrumentos citados, en <http://www.tsj.gov.ve/> y <http://www.gov.ve/> (ver allí "Leyes y Reglamentos").