



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES: ¿QUIÉNES LOS GENERAN Y CÓMO SE PRESENTAN?

Dianela Manzano.

**Magíster en Derecho del Trabajo. Abogado. Pride C.A.
Universidad Rafael Beloso Chacín. Venezuela**

RESUMEN

Las relaciones de trabajo no siempre se desarrollan en un ambiente de normalidad, en su desarrollo pueden aparecer conflictos denominados laborales o de trabajo, y los cuales pueden clasificarse en individuales o colectivos. La presente investigación consistió en hacer un análisis y revisión documental de la doctrina y la jurisprudencia como técnica de recolección de datos. El estudio arrojó como resultado que los sujetos intervinientes en el conflicto laboral pueden ser clasificados en sujetos activos, constituidos por todas las organizaciones o agrupaciones bien sean trabajadores o patronos; como sujetos pasivos a los terceros que pueden ser los usuarios o afectados por el conflicto y un tercer sujeto interviniente como órgano mediador, conciliador o árbitro llamado a resolver el conflicto colectivo de trabajo, denominado estado.

Palabras Claves: conflictos colectivos, relaciones de trabajo, asociaciones sindicales, trabajadores, patronos.

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES: ¿QUIÉNES LOS GENERAN Y CÓMO SE PRESENTAN?

Las relaciones de trabajo no siempre se desarrollan en un ambiente de normalidad, en su progreso pueden aparecer conflictos denominados laborales o de trabajo, y los cuales pueden clasificarse en individuales o colectivos.

Los conflictos colectivos laborales para el autor Pérez (1960) son todas aquellas fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo, aclarando que pueden manifestarse desde un paro de masa que pone en peligro la vida de una colectividad o la producción, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción a uno de sus empleados.



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

Muchos autores han expresado sus definiciones sobre conflictos colectivos de trabajo, para el autor García (1998) la conflictividad social es la consecuencia de la prestación del trabajo de manera dependiente y por cuenta ajena, que necesariamente genera un choque de intereses entre quienes tienen las facultades para ordenar y dirigir el trabajo y quienes aporta su fuerza y energía para la producción.

Entonces pues, lo relevante del tema de los conflictos colectivos de trabajos es entender, el carácter opuesto, de los intereses de los protagonistas o sujetos del proceso productivo, reconociendo ciertamente los esfuerzos que han realizados los patronos y trabajadores a través del diálogo o las negociaciones para cambiar paulatinamente los paradigmas o las formas violentas en las cuales se manifestaban o solucionaban los conflictos colectivos laborales.

Cuando se habla de la palabra sujeto, se refiere en sentido general a la persona de quien se está hablando en la oración, sujeto en sentido estricto referido al derecho es un titular de un derecho u obligación, en derecho del trabajo son aquellos a quienes se les aplica el derecho y tienen la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios, obligados por él. Es de resaltar que en los contratos de trabajo tanto los trabajadores como empleadores son las partes del mismo, y que por excelencia son los sujetos del derecho laboral.

Continuando hablando de los sujetos, en derecho, éstos son personas naturales o jurídicas, activos y pasivos, en materia laboral las personas naturales son el trabajador o el patrono, mientras que para el derecho colectivo del trabajo los sujetos son personas jurídicas, con personalidad propia y representación, capaces de decidir y comprometerse por sus afiliados, tal como lo ha afirmado la doctrina tanto nacional como extranjera, aun cuando pareciera que en materia de conflictos colectivos ambos sujetos fueran los mismo.

Como ya se ha dicho en materia de conflictos colectivos los mismos se originan por un desacuerdo entre las partes, un grupo de trabajadores o un grupo de patronos o un sólo patrono.

Según el autor mexicano De La Cueva (1990) para identificar los sujetos del conflicto se debe partir de la definición que este le da al conflicto colectivo, por cuanto de la misma se desprende dichos sujetos. Para el citado autor, el conflicto colectivo es la diferencia que se suscita entre trabajadores y patronos, a través de sus asociaciones profesionales como titulares del conflicto, en ocasión o con



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

motivo de la formación, modificación o incumplimiento de las relaciones colectivas.

Según este autor el sujeto principal de las relaciones o conflictos colectivos es la asociación profesional de trabajadores, y cuando los patronos están agremiados, la asociación de patronos, y cuando esta falta, es el patrono directamente quien ingresa a formar parte de la controversia presentada.

Afirma el autor prenombrado que los sujetos del conflicto colectivo laboral son en primer término la asociación profesional de trabajadores, siendo este un grupo necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica; y organizado para la realización de un fin, que es la justicia en la economía.

Al respecto, según las definiciones expuesta por el precitado autor mexicano, la titularidad de la defensa de los derechos colectivos pertenece única y exclusivamente a las organizaciones de trabajadores o patronos, entendiéndose por estas a los sindicatos o cámaras patronales dejando a un lado otro tipo de sujetos que sin estar involucrados directamente en los intereses controvertidos forma parte del conflicto colectivo.

Por su parte, Palomeque (1990) expresa dentro de la definición que hace del derecho colectivo del trabajo, que este, es la parte del derecho del trabajo que reglamenta el derecho de las organizaciones de empresas y profesiones de trabajadores y patronos, sus contratos y sus luchas.

Deja claro el tratadista que sólo podrán ser sujetos de conflictos colectivos aquellos que representen los intereses y derechos de los trabajadores y patronos.

Igualmente, el tratadista Vad Der Laat (1995) establece que los conflictos colectivos se originan como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un contrato o convención colectiva de trabajo, en los cuales se encuentran involucrados un grupo o colectividad de trabajadores y el empleador, y donde la intervención de la autoridad es necesaria para la resolución de ese tipo de conflictos.

Ahora bien a diferencia y en contraposición de los primeros tratadistas, el doctrinario que antecede involucra otro sujeto dentro del conflicto colectivo, y es la autoridad, dándole un carácter ineluctable dentro de la solución del conflicto



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

presentado. Entonces pues, para la doctrina extranjera a pesar de la coincidencia en cuanto a que dentro del conflicto colectivo los sujetos sólo son las agrupaciones de patronos y trabajadores, se puede observar que siempre es necesario la intervención de un tercer sujeto que a pesar de no formar parte directa del conflicto o ser quien solicite la reivindicación de un derecho o el cumplimiento de una obligación colectiva, viene a través de su intervención y conocimiento a resolver la controversia planteada.

Como se observa, del análisis doctrinario efectuado en las definiciones antes dadas, existen coincidencias en sus líneas generales el autor De la Cueva, señala como sujetos de derecho colectivo a las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos; y Palomeque indica como sujetos a las organizaciones de empresa, organizaciones profesionales de trabajadores y patronos, mientras que para el autor Vad Der Laat, existe un tercer sujeto que se involucra dentro del conflicto y forma parte de este, por cuanto sin su intervención necesaria no se podría resolver el conflicto planteado.

En la legislación venezolana los sujetos del derecho laboral colectivo se encuentran mencionados en el Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo (1991), en el artículo 396.

Se favorecerá armónicas relaciones colectivas entre trabajadores y patronos para la mejor realización de la persona del trabajador y para mayor beneficio del mismo y de su familia, así como para el desarrollo económico y social de la nación. A tales fines el Estado garantiza a los trabajadores y a los patronos, y a las organizaciones que ellos constituyan, el derecho a negociar colectivamente y a solucionar pacíficamente los conflictos. Los trabajadores tienen el derecho de huelga y lo ejercerán en los términos establecidos en este título.

En este artículo se desprenden tres aspectos fundamentales primero: la necesidad de la existencia de relaciones armónicas entre los sujetos (trabajadores y patronos); la obligación de celebrarse negociaciones colectivas enmarcadas dentro de la preservación de los intereses y derechos de los sujetos y tercero la obligación de solucionar pacíficamente los conflictos suscitados o en su defecto otorga a los trabajadores el derecho a la huelga y al patrono el lock out.

Refiere que en el mismo, la organización sindical, la contratación colectiva y los conflictos colectivos, constituyen los principales temas del derecho colectivo



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

laboral, siendo su característica más resaltante el de asumir a los trabajadores y patronos, no como sujetos individuales, sino como entes colectivos, como agrupaciones organizadas, al igual que prevé una protección especial del estado en lo relativo a ellos.

El artículo 397 ejusdem, establece lo siguiente:

La organización sindical constituye un derecho inviolable de los trabajadores y patronos. Los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales, gozará de autonomía y tendrán la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines.

De este artículo que tiene su basamento en el derecho consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) relativo a la libertad sindical (artículo 95) se observan tres aspectos fundamentales: la autonomía sindical, cuando consagra la libertad de constituirse libremente; en segundo término la autonomía colectiva, por cuanto permite que cada una establezca su desarrollo y estructura y por último el de autotutela por cuanto pueden dichas organizaciones sindicales proteger sus propios intereses, estableciendo los mecanismo a través de los cuales los puede ejercer (derecho de huelga).

En el artículo 144 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999), en su Título III referido a la Libertad Sindical, en su Capítulo I de las Disposiciones Fundamentales, establece textualmente:

Se consideran sujetos colectivos de derecho del trabajo y, por tanto titulares de la libertad sindical, las organizaciones sindicales, las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado; las coaliciones o grupos de trabajadores; los colegios profesionales y las cámaras patronales, en los términos y condiciones de la Ley Orgánica del Trabajo; y las demás organizaciones de representación colectiva de los intereses de trabajadores y empleadores.

Del análisis e interpretación que se hace al citado artículo, aplicando la hermenéutica jurídica se deduce que por analogía tanto los sujetos de la negociación colectiva como del conflicto colectivo son las mismas entidades, sin embargo, se debe dejar claro que las organizaciones sindicales bien sean de trabajadores o patronos, deben cumplir una serie de requisitos formales y legales para su constitución, para posteriormente adquirir personalidad jurídica, la cual le da capacidad para negociar o resolver en nombre de sus afiliados los casos que se susciten.



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

Sin embargo, con respecto a las coaliciones o grupos de trabajadores por no tener personalidad jurídica, sino ser el producto de una circunstancia o momento de la relación laboral, se entiende que son una liga de varios trabajadores que tienen una misma expresión o necesidad, estas no son sujetos del conflicto colectivo, ya que no tienen una capacidad de representación y decisión por parte de los que forman la liga o el grupo, por tal motivo se infiere que este artículo sólo debe ser aplicado a las negociaciones colectiva.

Con respecto a los tipos de organizaciones sindicales, primer, segundo y tercer grado, se refiere a los sindicatos, federaciones y confederaciones, quienes por haber cumplido con los trámites necesarios y establecidos en la ley gozan de la potestad de representar a todos sus afiliados, en la primera los trabajadores, en las segundas a los sindicatos y trabajadores; en las terceras a las federaciones, sindicatos y trabajadores.

Así pues, este artículo a pesar de lo que expresa en la identificación que hace de los sujetos colectivos se deduce que no todas las instituciones allí mencionadas son sujetos involucrados en el conflicto colectivo, que en contraposición con los que establece la Ley Orgánica del Trabajo (1991) sólo deberán reconocerse a los que ésta menciona como sujetos del conflicto colectivo.

De esta manera, cuando la legislación venezolana hace referencia al tema de la organización sindical, se establece que tanto los trabajadores como los patronos tienen derecho de asociarse en sindicatos autónomos, permanentes y éstos a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones con el propósito fundamental de defender, desarrollar y proteger sus derechos individuales e intereses de sus agremiados.

Es por ello, que no serán considerados como sujetos colectivos del derecho del trabajo y por tanto, titulares de la libertad sindical, a las coaliciones o grupos de trabajadores.

Así pues lo reconoce el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de (1999) en su artículo 144 cuando establece los sujetos colectivos, indicando a las organizaciones sindicales en cualquiera de sus grados, las coaliciones o grupo de trabajadores y demás organizaciones que igual representen a los trabajadores.

Al referirse el precitado reglamento a los sindicatos de patrono, se observa que en Venezuela se les reconoce tal carácter no sólo a éstos, sino también a



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

otras organizaciones patronales o de asociaciones de patronos que tengan funciones de representación y sobre todo que tengan personalidad jurídica, como por ejemplo: cámaras de comercio, federaciones, confederaciones, entre otros, y efectúen un trámite ante la autoridad administrativa correspondiente.

Igual carácter le reconoce la Ley Orgánica del Trabajo (1991) en su artículo 405 a los colegios profesionales, previo el cumplimiento del trámite respectivo.

Vistas las condiciones precedentes, se puede interpretar que como sujetos de derecho colectivo en Venezuela son considerados todas las organizaciones de representación colectiva de los intereses de los trabajadores y patronos, organizadas, para la defensa y promoción de sus intereses sociales y económicos, ejercida sin restricciones, sólo las previstas en el mismo ordenamiento jurídico.

Ahora bien en materia de conflictos colectivos, además de estos sujetos se identifica un tercer sujeto que a pesar de no ser activo y sin estar vinculado directamente al conflicto, sufre sus consecuencias o entra como mediador del mismo, se refiere a los usuarios afectados en ocasiones por el ejercicio de la defensa de los intereses bien sea por parte de los empleadores o trabajadores; del Estado en caso de las huelgas o pliegos que representa el organismo ante quien se dirimen estos conflictos colectivos, o los terceros designados como árbitros o conciliadores del conflicto surgido entre patronos y trabajadores.

Lo antes expuesto conlleva a identificar a los sujetos activos de la conflictividad laboral contenidos los cuales son todas las organizaciones bien sean patronales y de trabajadores, entendiéndose por esta las organizaciones sindicales, las federaciones y confederaciones de trabajadores, los gremios o cámaras patronales, los colegios de profesionales y como sujetos pasivos no intervinientes el usuario afectado, el Estado en su condición de ente ante quien se presenta el conflicto y el tercero llamado para conciliar o como árbitro del conflicto.

Con la apreciación arriba señalada se logró identificar a los sujetos de los conflictos colectivos cumpliendo con el primer objetivo de la investigación.

Se debe decir que una nueva tendencia en cuanto a sujetos intervinientes en los conflictos colectivos es la producida por la globalización y la integración gremial debido a que instalan un nuevo escenario que ya no es sólo el Nacional, por cuanto éste se repropone ahora, otro multinacional, y precisamente en este



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

nuevo escenario, mayor y diferente, ya no pueden actuar sólo los viejos actores nacionales, pensando para aquel. Es por ello, que se hace necesario reestructurar a los actores o crear nuevos actores apropiados para la magnitud del nuevo escenario y de unas relaciones que ya no son exclusivamente nacionales que inevitablemente surgirá en el nuevo contexto. El rendimiento del contexto-escenario, exige el rendimiento de los actores y de las relaciones de negociación y conflicto entre ellos.

Existen diversas modalidades de presentación de conflictos colectivos, partiendo de los sujetos intervinientes en el mismo, por tal motivo parece oportuno hacer una mera enumeración general más no exhaustiva de las diversas formas de conflictos colectivos de trabajo, separando las utilizadas por los trabajadores o representaciones sindicales de estos y los patronos o empleadores.

Según el autor Alfonzo (2001), los conflictos colectivos pueden clasificarse en conflictos jurídicos o de derecho y conflictos económicos o de intereses. En lo referente a los primeros afirma el autor, los mismos versan sobre la interpretación o aplicación de normas preestablecidas y que su violación o desaplicación lesionan conflictos colectivos.

Mientras que, los conflictos de intereses o económicos, tienden a la creación de nuevas normas, modificación o cumplimiento de las ya existentes, que igualmente benefician a la colectividad.

Al igual se clasifican según los sujetos intervinientes, por cuanto existen conflictos entre sindicatos y patronos, intersindicales, interpatronales, donde el Estado interviene, se afecta al usuario o se busca un conciliador o árbitro dependiendo del conflicto colectivo presentado, para la solución de dicha controversia.

Por lo tanto, ante lo expuesto se puede deducir que el objetivo fundamental de clasificar a los conflictos colectivos es precisamente delimitar la intervención del Estado, quien esta obligado a ofrecer una solución efectiva al conflicto presentado. De allí pues que el Estado sea considerado otro sujeto del conflicto colectivo, que a pesar de no estar involucrado directamente en la reclamación efectuada, pero sin la intervención necesaria de éste no podría solucionarse el conflicto.



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

Para el autor Padilla (2001) las modalidades de conflictos colectivos de trabajo son las diversas expresiones las empleadas por las organizaciones sindicales a nivel mundial, una primera forma de acción colectiva está constituida por los comunicados, murales, carteles o el uso de carteleras, distintivos, brazaletes, vinchas, entre otros.

En segundo término, pueden mencionarse las declaraciones públicas y conferencias de prensa.

En tercer lugar las asambleas informativas, que ponen en juego importantes cuestiones jurídicas, como son, por una parte, sus vinculaciones con el derecho de los representantes de los trabajadores a ingresar al lugar de trabajo y con el derecho de reunión y de asamblea en el mismo.

Una cuarta forma de manifestación del conflicto es el silencio o su contrario, el ruido, ambos concertados y concentrados en un breve lapso.

En quinto término, las “sentadas”, “serpientes” o “trecitos” (recorridos por el local de trabajo en filas ondulantes formadas por trabajadores), mini-concentraciones internas, entre otras.

Continúa el autor mencionado con los piquetes externos, fuera de la fábrica, a sus puertas, afirmando que son una forma muy tradicional de conflicto colectivo en algunos países, especialmente anglosajones.

Para el precitado autor el “boicot” puede ser principal, inmediato o directo, cuando se dirige contra el empleador o secundario, mediato o indirecto, cuando trata de afectar a otras empresas suministradoras o compradoras.

Un caso particular de combinación de huelga parcial y “boicot” se da en aquellos casos en que el personal que no está en conflicto con su empleador, detiene solamente aquellas actividades dirigidas a otra empresa que sí está en conflicto (no se despacha mercadería para ella, por ejemplo).

Otro tipo según Padilla (2001) es el “label” o etiquetado sindical el cual forma parte, también, del amplio elenco de formas de acción sindical.

Refiere el autor que también la no-colaboración, el trabajo a reglamento, la huelga de celo o “tortugismo” (como se le denomina en Brasil), además de constituir una muy frecuente modalidad de conflicto colectivo, se relaciona con



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

otras modalidades vecinas, como la negativa a trabajar horas extras o a realizar prestaciones personales a clientes o directivos que, aún sin ser obligatorias, normalmente se efectúan en el marco de la colaboración dimanante de la relación laboral en momentos no conflictivos.

Una modalidad que han adquirido las organizaciones sindicales en Venezuela, es la denominada “huelga de brazos caídos”, “huelga blanca” o “trabajo a desgano” la cual aplicando la interpretación podría diferenciarse de la anterior modalidad si supusiera una abstención o enlentecimiento superior al resultante de trabajar con celoso apego a los reglamentos y puede llegar a confundirse con la ocupación durante la jornada de trabajo.

Afirma Iturraspe (1998) que en el extremo opuesto a las mencionadas huelgas de brazos caídos se da la denominada huelga activa, hipertrabajo, o huelga al revés, que consiste en incentivar exageradamente el ritmo de trabajo.

Continúa el autor afirmando que otra modalidad es la ocupación de los lugares de trabajo es, también, una modalidad de ejercicio del derecho de huelga relativamente frecuente en situaciones de alta conflictividad, de peligro de pérdida de la fuente de trabajo o para evitar el abastecimiento a otra empresa en conflicto.

Refiere el tratadista que actualmente, se presentan huelgas relámpagos, de advertencia o simbólica: el mini-paro, de escasísima duración, por ejemplo, un minuto, que en algún caso se ha llegado a proponer concretamente en Italia, como mera virtualidad (sciopero virtuale).

Esta modalidad de huelga virtual, simbólica o relámpago, constituye el puente, el tres-d'union, el punto de contacto entre las formas de huelga sin cesación del trabajo y aquellas otras modalidades de ejercicio del derecho de huelga con cesación del trabajo.

Por último, sostiene el mencionado autor la huelga tradicional o indefinida, con cesación del trabajo por tiempo indeterminado después de haber cumplido con los pasos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo (1997), que en algunos casos se da, también, el paro o huelga por tiempo determinado (un día, unas horas, una hora, diez minutos), a pesar de no encontrarse regulados dentro del ordenamiento jurídico venezolano.

Esta modalidad se encuentra prevista en el Capítulo III, sección quinta de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), capítulo en el cual se define la huelga, se



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

establecen los requisitos que se deben formalizar antes de ser decretada, indica algunos tipos de huelga entre otras normas reguladoras.

De la Cueva (1990) afirma que, cuando se alternan paros más o menos breves con lapsos de trabajo, se da la huelga intermitente o como se la llama en Italia, “sciopero a singhiozzo” (huelga “con hipo”).

En esos países sostiene el prenombrado tratadista mexicano se da con frecuencia la huelga turnante, rotativa o articulada, se suceden paralizaciones parciales que no afectan simultáneamente a toda la empresa ni a todos los trabajadores, sino que se concentran sucesivamente en diversos sectores. De tal forma, se para sucesiva o alternativamente en sectores del proceso productivo, de modo de obstaculizarlo con menos horas de huelga y manteniendo la disponibilidad de una parte importante de los trabajadores.

Un ejemplo es lo que con frecuencia ocurre en Venezuela, cuando en una empresa de transporte colectivo, paran primero el transporte, durante cuatro horas; luego, por otras cuatro horas, los conductores; finalmente por otro lapso similar, el personal de limpieza y mantenimiento.

No está demás destacar, como hace De la Cueva (1990), que esta forma de huelga fragmentada constituye, de algún modo, la réplica del trabajo parcelado, característico de la sociedad industrial contemporánea.

Otro tipo de huelga es la huelga neurálgica o huelga-trombosis, no es otra cosa que una huelga parcial, concentrada en un determinado sector, más o menos estratégico, cuya inactividad paraliza a otros, se considera una de las más frecuentes en el país, y normalmente se realiza sin ningún tipo de procedimiento previo, infringiendo de esa manera todos los preceptos que regulan la huelga.

Se debe resaltar, que la huelga parcial afecta a un sólo sector, actividad o tarea de las múltiples que forman parte de la prestación laboral completa, que normalmente brindan los trabajadores. La huelga parcial puede paralizar una determinada sección o actividad de la empresa o de la rama afectada, o puede recaer sólo sobre una de las actividades personales del trabajador.

Para el autor De La Cueva (1990) a este último tipo de manifestación o modalidad, que es el más novedoso, pertenece la “huelga de bolígrafos” de los médicos españoles, que consiste en brindar la atención médica completa, pero absteniéndose de escribir los registros o fichas clínicas o de extender las recetas.



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

Asimismo afirma el precitado autor que de la misma clase son las “huelgas de corrección de exámenes” de los docentes italianos, que realizan la labor pedagógica en su plenitud, incluso tomando exámenes y absteniéndose, solamente, de corregirlos. Análoga es la huelga de cobro de pasajes, practicada en el transporte colectivo portugués, y que consiste en la abstención del cobro del billete, aunque el servicio de transporte se presta con normalidad, salvo que el empleador suspenda el servicio.

En opinión del tratadista Plá (1988), es a esta modalidad que pertenece la práctica sindical bancaria uruguaya consistente en no pagar o compensar cheques de un determinado banco.

Con respecto a las modalidades asumidas por los patronos, según Padilla (2001) afirma que por lo general, se presta menos atención y se atribuye inferior importancia a los medios patronales de conflicto, que a los usados por los trabajadores.

Ello se debe a razones jurídicas y políticas; jurídicamente, porque en la dogmática del derecho colectivo del trabajo, la autotutela forma parte de la protección de los trabajadores, lo que la legitima, al menos en principio, en tanto conjunto de acciones unilaterales de los trabajadores, de finalidad equilibradora o compensadora.

En contraposición con las acciones tomadas por las organizaciones sindicales de trabajadores, las acciones patronales de conflicto carecen de esa función; más aún, la contradicen o limitan.

Afirma Iturraspe (2004) que políticamente, por otro lado y por diversas razones, aquel efecto perturbador que, a veces instintivamente, produce el conflicto, emana mucho más de las iniciativas sindicales que de las empresariales.

Por otro lado, sostiene el autor precitado, sucede también que la mayor parte de las medidas patronales de conflicto forman parte de sus potestades naturales y consisten en el uso conflictivo de ellas, en su utilización como medida de presión: despido, sanciones disciplinarias, ascensos o promesas de ascensos, contratación o abstención de contratar, entre otras cosas.

Cabe señalar que son pocas, en verdad, las medidas de conflicto patronal que poseen un perfil propio; son relativamente escasas las acciones patronales



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

genéticamente conflictivas, es decir, que fueron creadas o inventadas como modalidades de conflicto, en vez de ser el uso o adaptación conflictiva de otras potestades reconocidas a diferentes efectos. Tal vez sólo las listas negras (no regulada en el país pero si practicada) y el “lock-out” posean esa originalidad, autonomía o especialidad conflictiva.

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) en su artículo 97 consagra el derecho a huelga, estableciendo la titularidad del mismo a los trabajadores tanto del sector privado como del público, sin embargo refiere la autora que al contrario de lo previsto en la carta magna, Ley Orgánica del Trabajo (1997) en su artículo 470 establece la posibilidad al sector patronal de interrumpir las labores previo agotamiento de los procedimientos de negociación y conciliación, consagrando el derecho a cierre patronal o lock-out.

Sin embargo, los medios de presión o medidas de conflicto usadas por los empleadores y sus organizaciones son muy variados, tal vez más que las de los trabajadores, debido, probablemente, a que en su mayoría se trata, como viene dicho, del uso conflictivo de muy distintas facultades patronales.

Con la intención de introducir cierta sistematización, pueden ensayarse algunas clasificaciones, según Padilla (2001) una primera posibilidad es la de distinguir las modalidades patronales de conflicto según sean ejercidas por el empleador individual (medios de conflicto intraempresa) o por las organizaciones gremiales de empleadores (medios de conflicto extraempresa, según sean laborales o no laborales, y según sean lícitos o ilícitos.

Otro tipo de clasificación puede según Padilla (2001) dividir los medios patronales de conflicto, según sean político-económicos, judiciales, de relaciones individuales de trabajo, o de relaciones colectivas de trabajo.

Así, afirma el autor, entre los medios de conflicto de tipo político-económico, deben mencionarse el “lobby” político, el “boicot” (tanto el tradicional como los que suponen desvío de inversiones, especulación, agio) y la participación política (tanto la directa, que se da cuando empresarios, asesores o dirigentes empresariales asumen directamente cargos políticos, como la indirecta, a través de la financiación de candidatos o partidos real o aparentemente independientes).

Se puede afirmar que las vías judiciales también pueden ser utilizadas con una finalidad de presión sobre alguno de los otros actores del sistema de relaciones laborales (gobierno y trabajadores). Las acciones de amparo, los



UNIVERSIDAD
Rafael Belloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

mandamientos o medidas cautelares (según los diferentes ordenamientos jurídicos), y los juicios de responsabilidad patrimonial por acciones colectivas de los trabajadores, son algunos ejemplos de uso alternativo desviado de las vías procesales.

Sostiene Padilla (2001) que entre los medios patronales de conflicto más típicamente laborales (podría calificárseles como “endolaborales”), cabe distinguir los que se dan predominantemente en el marco de las relaciones individuales de trabajo, respecto de los que operan preferentemente en el ámbito de las relaciones colectivas, aunque estos son de poca aplicación en el país.

Cabe mencionar que una de las acciones conflictivas que más utilizan los patronos en el país son, las que utilizan mecanismos de Derecho individual del trabajo, se incluyen, en primer lugar, todas las formas de ejercicio del poder de dirección y de la facultad disciplinaria en el marco o en función de un conflicto colectivo: observaciones, intimaciones, suspensiones, entre otras, incluida la que se ha dado en llamar “desviación productiva o financiera”, esto es, la amenaza de retirar o no instalar una planta o de retirar o no efectuar una inversión productiva.

Al igual que las listas negras suponen la posibilidad de despido, de denegación de ascensos o de no contratación de determinados trabajadores, como forma de acción colectiva patronal y ponen en juego el principio de no discriminación.

Refiere el autor De La Cueva (1990) que tal situación planteada sucede con frecuencia, en EE.UU., con los denominados contratos “yellow dog”, condicionados a la no afiliación o desafiliación sindical o a la abstención de la adopción de medidas colectivas. Según el autor citado, la más sofisticada es la utilización discriminatoria de los “tests” de evaluación para la selección del personal.

Entonces pues, entre los modos patronales de conflicto que operan preponderantemente en el marco de las relaciones colectivas de trabajo pueden destacarse, por supuesto, el tradicional “lock-out”, o cierre patronal, y todas las prácticas desleales y actos de injerencia. A ellas deben agregarse las ya mencionadas listas negras y contratación de sustitutos de los huelguistas.

Según Padilla (2001) recientemente, se han sumado nuevas tendencias de modalidades que conviene reseñar. Por ejemplo, en los EE.UU., se registra la realización de asambleas patronales (reuniones del personal convocadas por el



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

empleador con la finalidad de advertir sobre las eventuales consecuencias de un apoyo al sindicato o para difundir la posición del empleador en un conflicto), así como la realización de entrevistas simuladas de despido con carácter previo a la adopción de una decisión sindical. El autor también subraya, asimismo, el recurso frecuente, en el mismo país, a los servicios de empresas de asesoría antisindical.

Refiere el autor Padilla (2001) que más interesantes, sin duda, son algunas prácticas europeas, sobre todo suecas, como las diversas modalidades de seguros patronales o ayudas mutuas ante los efectos de las huelgas. A veces se trata de fondos de seguros administrados por una confederación empresaria de cúpula (es el caso de la SAF sueca), que abona subsidios a las empresas que han sufrido huelgas perjudiciales.

En otras ocasiones se trata de formas de asistencia mutua que, a partir del supuesto de que las pérdidas sufridas por una o varias empresas en una huelga suponen beneficios o ganancias para otras, ponen en funcionamiento mecanismos de compensación.

Lo dicho anteriormente y desde otro punto de vista, más propio de las relaciones laborales que del Derecho del trabajo, es claro que cada vez más, en la actual situación de penuria del empleo, la presión del riesgo del desempleo (algunos llegan a hablar del chantaje del desempleo) opera como una importante presión del sector empleador sobre el sindical. Así, en ese mismo marco, la simultánea difusión de las nuevas formas de organización del trabajo también opera debilitando la eficacia de algunas acciones sindicales y reforzando la posición patronal.

Cabe aseverar que otra cuestión de mayor relevancia jurídica, es el hecho de determinar la licitud o ilicitud de cada una de las medidas patronales tomadas con ocasión al conflicto.

Por cuanto, se afirma que de la mera enunciación que antecede, surge clara la ilicitud de varias de esas modalidades aplicadas y la duda respecto de la de otras. Algunas de estas formas de acción empresaria plantean el problema de la delimitación del acto antisindical respecto de la lícita defensa de intereses. En todo caso, debe tenerse en cuenta la asimetría entre las medidas de acción sindical -funcionales a la finalidad del Derecho del trabajo y por eso reconocida constitucionalmente y en las Declaraciones internacionales-, y las medidas patronales de conflicto.



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

Por estas razones, al concentrarse en las modalidades sindicales de conflicto, es decir, en las medidas de conflicto utilizadas por los trabajadores, y especialmente a las denominadas “formas atípicas” de huelga, se debe concluir que las mismas carecen de toda legalidad por cuanto no cumplen con los extremos de ley, al igual que las prácticas que realizan los patronos muchas de ellas son ilegales.

CONCLUSIONES

Finalizando con esta investigación se puede concluir que los sujetos intervinientes en el conflicto colectivo laboral pueden ser clasificados en sujetos activos, constituidos por todas las organizaciones o agrupaciones bien sea trabajadores o patronos; como sujetos pasivos a los terceros que pueden ser los usuarios o afectados por el conflicto y un tercer sujeto interviniente como órgano mediador, conciliador o árbitro llamado a resolver el conflicto colectivo de trabajo, denominado Estado. Tomando en cuenta el contenido actual de los conflictos colectivos laborales, se recomienda producto a la tendencia que conlleva la globalización o mundialización de la economía, los cuales producen un nuevo escenario, se hace imperioso reestructurar a los actores o protagonistas o sujetos, creando nuevos actores cónsonos con la magnitud del proceso globalizador.

Y en referencia a como se presentan los conflictos colectivos de trabajo o laborales, se destacan diversas modalidades tanto de agrupaciones de trabajadores como patronales, las cuales por excelencia y reguladas por la ley en primacía son la huelga para los primeros y el lock out para los segundos, reconociéndose otras modalidades que a pesar de no estar legalmente aceptadas en la realidad, son practicadas en diversos países de los cuales Venezuela no se escapa. Así pues se concluye, que asumiendo las condiciones que actualmente presenta el país, sumergido en conflictos de todas las índoles, en su mayores colectivos laborales, se hace necesario una pronta revisión de las modalidades existentes de conflictos colectivos laborales, para tratar de flexibilizar las normas, permitiendo que dichas formas de manifestación sean reguladas y normalizadas para una mejor uso y aplicación.



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

BIBLIOGRAFÍA

TEXTOS

- Alburquerque, R. (1985). **Los Conflictos de Trabajo y su solución en la República Dominicana, en: La Solución de Conflictos Laborales, T.1.** México: Secretaria de Trabajo y Previsión Social.
- Alfonzo, G. R (2001). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo.** Caracas: Venezuela. Editorial Melvin C.A.
- Alonso García, M. (1963). **Derecho Procesal del Trabajo.** Barcelona: España: Librería Bosch.
- Arria, A. (1987). **Contratación Colectiva.** Caracas: Venezuela, Cela Editora.
- Balestrini, M. (1997). **Cómo se elabora el proyecto de investigación.** Caracas- Venezuela: Consultores Asociados.
- Bavaresco, A (1994). **Proceso Metodológico en la Investigación.** Caracas: Academia Nacional de Ciencias Económicas y Servicios Bibliotecarios de la Universidad del Zulia. Litografía Melvin.
- Benardoni, M. y otros (2001). **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento.** Barquisimeto – Venezuela: Jurídicas Rincón.
- Cabanellas, G. (1966). **Derecho de los Conflictos Laborales.** Buenos Aires – Argentina: Bibliográfica Omega.
- Carnelutti, F. (1951). **Teoría General del Diritto.** Roma, Italia: Colectivo en España. Cáp. 7 en: XII Congreso Ibero Americano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Coordinador Francisco Iturraspe. Caracas – Venezuela: Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.
- Chávez, N. (2001). **Introducción a la Investigación Educativa.** Zulia-Venezuela: Edición La Columna
- Correa, M. (1997). **Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo.** Pamplona. España: Editorial Aranzadi.



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

- De Ferrari, F (1971). **Derecho del Trabajo**. Buenos Aires – Argentina: Editorial Desalma.
- De La Cueva, M. (1990). **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. T.2. México: Ed. Pornia.
- Ermida, O. (1998). **Formación profesional en la negociación colectiva (Herramientas para la transformación N° 9)**. Montevideo: CINTERFOR.
- **Globalización y relaciones laborales (1999)**. *Ponencia presentada en el III Congreso Regional de las Américas de Relaciones Laborales*. [Mimeo] Lima.
- Finol, T. y Nava, H. (1996) **Procesos y Productos en la Investigación Documental**. Maracaibo - Venezuela: EDILUZ.
- Guerrero, G. (1986). **Derecho Colectivo del Trabajo**. Bogotá- Colombia: Editorial Temis S.A.
- Hans, K. (1981). **Teoría Pura del Derecho**. Buenos Aires – Argentina: Editorial Universitas.
- Hernández, O. (2001). **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento**. Barquisimeto – Lara: Jurídicas Rincón.
- Hernández S., R. y otros (1991). **Metodología de la Investigación**. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Hoyos, A. (1982). **Derecho Panameño del Trabajo**. Panamá.
- Hurtado, I. y Toro, J. (1997). **Paradigmas y Métodos de investigación en tiempos de cambio**. Valencia – Venezuela: Clemente Editores C.A.. Primera Edición
- Nava, H. (2002). **La Investigación Jurídica**. Maracaibo – Venezuela. Ediluz.
- Ojeda, A. (1998). **Compendio de Derecho Sindical**. Madrid – España: Ed. Tecnos.



UNIVERSIDAD

Rafael Bellosó Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

- Padilla, J. y De León, I. (1996). **Métodos Alternados para la Resolución de Conflictos**. Revista Electrónica N° 6. Caracas – Venezuela.
- Padilla, J. (2001). **El conflicto laboral en Venezuela y en el mundo**. Caracas – Venezuela: Editorial Liber.
- Palomeque L.M. (1990). **Derecho Sindical**. Madrid – España: Ed. Tecnos.
- Pasco, M (1985). **Los Conflictos Laborales de Trabajo en el Perú y su solución en: de Solución de los Conflictos Laborales**. T.2. México: Secretaria de Trabajo y Previsión Social.
- Pérez Botija, E. (1960). **Curso del Derecho del Trabajo**. Editorial Tecnos S.A. Madrid – España.
- Piña, R. (1978). **Diccionario de Derecho**. México: Editorial Porrúa S.A.
- Plá, A (1988). **El Derecho Colectivo de Trabajo en Uruguay**. Revista Española Derecho del Trabajo N° 36. Madrid – España.
- Riskey, G., Fuenmayor, E. y Pereira, B. (1999). **Metodología de la Investigación I. Manual Teórico-Práctico**. Maracaibo – Venezuela: Editorial Universo de Venezuela C.A.
- Sainz M., C. (1987). **Perfiles del Derecho Colectivo del Trabajo**. Editorial Litojet C.A. Caracas – Venezuela.
- Santiestevan, J. (1988). **La huelga en el Perú, Historia y Derecho**. Perú: Editorial Ceolys.
- Santoro, Passarelli, F. (1975). **Nozioni di diritto del lavoro**. Italia: Casa Editrice Dott. Eugenio Jovane.
- Tamayo, M. (1987). **El proceso de la Investigación Científica. Fundamento de la Investigación. Manual de Evaluación de Proyectos**. México: Editorial Limusa.
- Trueba Urbina (1971). **Nuevo Derecho Procesal del Trabajo**. México: Porrúa.



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

- Van Der Laat Echeverría, Bernardo (1995). **Conflicto Colectivo, huelga y paro patronal, en: El Derecho Sindical en América Latina.** Coordinadores Oscar Ermida Uriarte y Antonio Ojeda Avilés. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo-Uruguay.
- Villasmil, H. (1993). **Los Conflictos en la Ley Orgánica del Trabajo.** Revista No. 7 Fundación Procuraduría General de la República. Caracas – Venezuela.
- **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo.** (2000). Maracaibo - Venezuela: Publicaciones Monfort C.A.
- Von Potobsky, G. y Bartolomei, H. (1990). **La Organización Internacional del Trabajo.** Buenos Aires – Argentina. Editorial Astrea

LEYES

- Asamblea Nacional Constituyente de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.** Caracas – Venezuela. Gaceta Oficial No. 5.453. Marzo 24, 2000.
- **Conflictos Colectivos** (2004). Normativa Jurídica Y Realidad Social. Ponencia presentada de Apertura en las Segundas Jornadas De Derecho Laboral. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de La Universidad Central de Venezuela y la Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas (Aval). Caracas: Venezuela
- Congreso de la República de Venezuela (1961). **Constitución de la República de Venezuela.** Caracas – Venezuela. Gaceta Oficial No. 662 (Extraordinario). Enero 23, 1961.
- **Ley Orgánica del Trabajo.** (1990). Gaceta Oficial No. 4.240. Extra. 20-12-90. Imprenta Nacional. Caracas: Venezuela.
- **Ley Orgánica del Trabajo.** (1997). Gaceta Oficial No. 5.152. Extra. 19-06-97. Imprenta Nacional. Caracas: Venezuela
- **Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.** (1999). Gaceta Oficial No. 5.292. Extra. 25-01-99. Imprenta Nacional. Caracas – Venezuela.



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

TESIS

- Bolívar, J. (1999). **Consideraciones teóricas sobre el Derecho de Huelga: Una Propuesta para la Nueva Constitución Nacional de Venezuela.** Trabajo de Grado de Maestría. Maracaibo – Venezuela: Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. División de Estudios de Postgrado. Programa de Derecho Laboral y Administración del Trabajo.
- Guanipa, A. (2004). **Influencia de las negociaciones colectivas en el comportamiento organizacional.** Trabajo de Grado de Maestría. Maracaibo – Venezuela: Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. Programa Derecho del Trabajo.
- Marrufo, E. (1997). **Propuestas para la Tramitación y Solución Pacífica de los Conflictos Colectivos de Trabajo (Caso ENELVEN).** Trabajo de Grado de Maestría. Maracaibo – Venezuela: Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. División de Estudios de Postgrado. Programa de Derecho Laboral y Administración del Trabajo.
- Meleán, E. (1999). **Las Negociaciones y los Conflictos Colectivos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo. Puntos Meritorios de Investigación y Análisis dentro de su contexto.** Trabajo de Grado de Maestría. Maracaibo – Venezuela: Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. División de Estudios de Postgrado. Programa de Derecho Laboral y Administración del Trabajo.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- Casas, P. (2002). **La huelga.** [Documento en línea]. Disponible: <http://www.monografias.com> [Consulta: 2003, Octubre 10].
- Ciudad, A. (2002). **Reformas laborales y procesos de integración en los países de la OEA: 1980-2000.** Documento de Trabajo N° 149. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm> [Consulta: 2003, Octubre 10].
- Godio, J. (2002). **Organización del trabajo y negociación colectiva.** [Libro en línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm> [Consulta: 2003, Septiembre 08].



UNIVERSIDAD
Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

- Islas, G. (2002). **Sistemas de Protección a desempleados en los países de la OEA.** Documento de Trabajo N° 151. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm> [Consulta: 2003, Octubre 14].
- Jatoba, V. (2002). **Inspección del Trabajo en el marco de la modernización de la administración del trabajo.** Documento de Trabajo N° 148. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm> [Consulta: 2003, Octubre 14].
- Mark, W. y Oxman, V. (2002). **La dimensión social de la integración y la modernización de la administración laboral.** Documento de Trabajo N° 152. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm> [Consulta: 2003, Octubre 14].
- Morgado, E. (2002). **América: El diálogo social y los actuales procesos de cambios económicos y tecnológicos.** Documento de Trabajo N° 153. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm> [Consulta: 2003, Octubre 14].
- Raminger, L. (2002). **Metodología de la Investigación.** [Documento en línea]. Disponible: <http://www.bioteca.org/metodologia.htm> [Consulta: 2003, Octubre 14].
- Rodríguez, J. (2002). **Políticas de capacitación laboral en los países de la OEA.** Documento de Trabajo N° 150. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm> [Consulta: 2003, Octubre 14].
- Sappia, J. (2002). **Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales.** Documento de Trabajo N° 149. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm> [Consulta: 2003, octubre 14].
- Sepúlveda, J.M., (1998). **Guía Didáctica para la Negociación Colectiva: Una Herramienta Sindical.** [Libro en línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm> [Consulta: 2003, Octubre 10].

PONENCIAS



UNIVERSIDAD

Rafael Beloso Chacín.



Revista Electrónica
Lex Laboro

LEX LABORO

- García Bogoles, José L. (1998). **La Resolución Jurisdiccional del Conflicto.** Ponencia presentada en el XII Congreso Ibero-Americano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Santa Cruz – Bolivia. Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Instituto de Derecho Privado, Sección de Derecho del Trabajo. Cap. 7.
- Iturraspe, I. (1998). **Conflicto Colectivos: Normativa Legal y Realidad Social.** Ponencia presentada en el XII Congreso Ibero-Americano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. (2^{da} Edición). pp 193-216. Santa Cruz – Bolivia. Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Instituto de Derecho Privado, Sección de Derecho del Trabajo. Cap. 11.
- Medina de Vega, R. (1998). Ponencia Presentada en el XLIV Curso de Altos Estudios Internacionales, de la Sociedad de Estudios Internacionales. Madrid-España.