



Nº 5465

Caracas, 20 SEPT. 2007

196° y 148°

RESOLUCIÓN

I

DE LOS HECHOS

En fecha 16 agosto de 2005, comparecieron por ante la Inspectoría del Trabajo, "Pedro Pascual Abarca", en Barquisimeto, Estado Lara, los ciudadanos GUSTAVO JAVIER SAAVEDRA, DANÉY ALEXANDER ROJAS, GIOVANNY JAVIER HERNÁNDEZ, JOSÉ RAMÓN CARRILLO, DIXON JOSÉ RIVERO, JAVIER ARCANGEL ORELLANA, JOSÉ GREGORIO RIVAS, FREDDY MÉNDEZ, CARLOS ALEXANDER OROPEZA, GUSTAVO PIÑA, RUBÉN FALCÓN y YONNI SALAS, titulares de las cédulas de identidad Nros. 13.991.193, 7.444.559, 13.264.598, 11.427.887, 7.365.000, 13.083.154, 12.027.045, 7.425.245, 7.446.234, 10.778.338, 7.395.375 y 9.511.414, respectivamente, en sus condiciones de Presidente, Secretario General, Secretario de Finanzas, Secretario de Reclamos, Secretario de Actas y Correspondencia, Secretario de Educación y Desarrollo, Secretario de Organización, Secretario de Higiene y Seguridad, Secretario de Deportes, Secretario de Cultura y Propaganda, Primer Vocal y Segundo Vocal de la Junta Directiva del SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA KRAFT DEL ESTADO LARA (SUNTRAKRAFT-LARA), respectivamente; así como también los ciudadanos LUÍS FELIPE RODRÍGUEZ, JHONNY LEÓN, ROMUALDO CEGUERI, CÉSAR SUÁREZ y JESÚS DÍAZ, titulares de las cédulas de identidad Nros. 14.749.026, 12.023.138, 12.849.209, 7.364.337 y 9.617.255, respectivamente, en sus condiciones de Presidente, Vicepresidente, Secretario, Primer Suplente y Segundo Suplente del Tribunal Disciplinario de la organización sindical anteriormente indicada; a fin de presentar Pliego de Peticiones con Carácter Conciliatorio a ser discutido con la empresa



KRAFT FOODS VENEZUELA, C.A., con sede en Barquisimeto, Estado Lara. Al efecto, anexaron Convocatoria, Acta de Asamblea General Extraordinaria, Listado de Trabajadores Apoyantes y Pliego de Peticiones con Carácter Conciliatorio, el cual contiene los siguientes planteamientos:

- **Cláusula N° 6: Continuidad de Beneficios:** Indica que la empresa viola dicha cláusula, ya que no está dotando de uniformes a todas las disciplinas deportivas, así como tampoco a la colocación de un entrenador.
- **Cláusula N° 10: Libertad de Sindicación:** Violación por parte de la empresa en las labores sindicales limitando su ejercicio, con conculcamiento de los artículos 401 de la Ley Orgánica del Trabajo, 7, 8 numeral 1º y 11 del Convenio 87 de la OIT, puesto que la empresa KRAFT FOODS VENEZUELA, C.A., interviene en las labores sindicales, limita el ejercicio de la libertad sindical hasta el punto de ser discriminatoria con los dirigentes y trabajadores que se afilian al sindicato.
- **Cláusula N° 18: Permiso Sindical:** Violación del otorgamiento al permiso sindical remunerado.
- **Cláusula N° 20: Contribuciones Sindicales:** Dicha cláusula fue denunciada de incumplimiento al no ser honrada con el aporte patronal convenido.
- **Cláusula N° 29: Útiles y Herramientas para el Trabajo:** La empresa no suministra los útiles y herramientas para el trabajo luego que éstas se han deteriorado.
- **Cláusula N° 30: Instalaciones Sanitarias:** Indican la falta de mantenimiento en las Instalaciones Sanitarias.



- **Artículo 402 de la Ley Orgánica del Trabajo:** Señalan que la empresa ejerce presión para que no funcione el sindicato recurrente, por medio de discriminación hacia los trabajadores que manifiestan su deseo de afiliación.
- **Cláusula N° 40: Suplencias y Promociones:** Denuncian el incumplimiento de ésta cláusula, ya que al hacer las suplencias no se cumple con el ingreso de acuerdo al tabulador; y con respecto a las promociones la empresa no cumple con el pago respectivo.
- **Cláusula N° 41: Puestos o Cargos Vacantes:** Las personas que ingresan a la empresa no cumplen con los requisitos exigidos por ésta.
- **Cláusula N° 42: Evaluaciones Periódicas:** Las evaluaciones no son realizadas por la empresa.
- **Cláusula N° 43: Estabilidad:** Violación de dicha cláusula por parte de la empresa, al haber despedido cierta cantidad de trabajadores.
- **Cláusula N° 66: Tabulador:** Incumplimiento del Tabulador por parte de la empresa, al irrespetar lo indicado en ella (folio 01 al 13).

En fecha 17 de agosto de 2005, la Inspectoría del mérito dictó Auto identificado con el N° 60, inserto al expediente N° 078-2005-05-00011, con nomenclatura de ese Despacho, mediante el cual se admitió el referido pliego, acordándose en esa misma oportunidad remitir copia del mismo al representante de la mencionada empresa. Por otra parte, se acordó la designación de dos (2) representantes y un (1) suplente dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de este Auto para la constitución de la Junta de Conciliación. Y se declaró la inamovilidad prevista en el artículo 506 de la Ley Orgánica del Trabajo (folio 15).



Nº 5465

En fecha 23 de agosto de 2005, algunos miembros del sindicato presentante consignaron diligencia por medio de la cual indicaron el nombre de las personas que integrarían la Junta de Conciliación ordenada por la Inspectoría del mérito, para la discusión del Pliego de Peticiones con Carácter Conciliatorio (folio 17).

Consta de sello húmedo adosado al texto del Auto Nº 60 de fecha 17 de agosto de 2005, que el 23 de agosto de 2005 la parte patronal quedó debidamente notificada del presente procedimiento (folio 19)

En fecha 25 de agosto de 2005, la ciudadana CAROLINA ALVARADO, titular de la cédula de identidad Nº 7.392.840 en representación de la empresa *KRAFT FOODS VENEZUELA, C.A*, consignó escrito por medio del cual manifestó lo siguiente:

“(...) en la empresa (...) en su Planta de Barquisimeto, existe también el denominado SINDICATO DE TRABAJADORES DEL ALIMENTO Y SIMILARES DEL ESTADO LARA (SINTRALIM), al que están afiliados igualmente numerosos trabajadores. Ante esta situación e independientemente de que el Pliego de Peticiones no es legalmente procedente ni correcto, la Empresa considera que no existe incumplimiento de ninguna cláusula ni de otra índole ya que siempre ha sido fiel cumplidora de sus obligaciones legales y contractuales, y nunca ha intervenido en las cuestiones sindicales.

Por tal circunstancia mi representada no puede dejar de alegar lo referente a la representatividad exigida por las disposiciones legales, lo que ya ha sido reconocido por esta misma Inspectoría cuando en anterior ocasión dejó resuelto pliego de peticiones presentado por SUNTRAKRAFT-LARA paralizando su tramitación hasta tanto se realizara el Referéndum Sindical respectivo, el cual fue realizado y en tal virtud ese Despacho ordenó el cierre y archivo del expediente No. 005-0405-00023 del pliego de peticiones presentado por SUNTRAKRAFT-LARA. Todo ello según consta del auto de ese Despacho de fecha 10 de enero de 2005 ...

En tal virtud, no ha lugar la tramitación del Pliego de Peticiones



presentado por SUNTRA-KRAFT-LARA, ya que es materia resuelta por ese Organismo, y legalmente a ello tienen que atenerse las partes sin que proceda reiterar lo ya decidido.” (folios 20 y 21).

Consta al folio 22 del expediente Auto emanado de la Inspectoría del Trabajo del Estado Lara, de fecha 10 de enero de 2005, del cual se evidencia la realización del referéndum sindical en la sede de la empresa *KRAFT FOODS VENEZUELA, C.A.*, el día 21 de diciembre de 2004, con los siguientes resultados:

“1. Números de trabajadores que desean que el SINDICATO SINTRALIM administre la Convención Colectiva de Trabajo vigente con la empresa KRAFT FOOD DE VENEZUELA y los efectos derivados de ella, Resultados: CUATROCIENTOS TREINTA Y SIETE (437) Votos.

2. Números de trabajadores que desean que el SINDICATO SUNTRAKRAFT, administre la Convención Colectiva de Trabajo vigente con la empresa KRAFT FOOD DE VENEZUELA y los efectos derivados de ella, Resultados: TRESCIENTOS SESENTA Y DOS (362) votos.

(...)

Este Despacho deja constancia que se cumplieron con todos los requisitos y formalidades establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, su Reglamento, y la Constitución Bolivariana (sic) de Venezuela...”

En fecha 26 de agosto de 2005, oportunidad fijada para dar inicio a las discusiones del Pliego de Peticiones presentado por el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA KRAFT DEL ESTADO LARA (SUNTRAKRAFT-LARA); compareció la ciudadana CAROLINA ALVARADO, previamente identificada, asistida por el abogado ALEXANDER SUÁREZ, inscrito en el INPREABOGADO bajo el N° 104.265 en representación de la parte patronal, y los ciudadanos DANÉY ROJAS y GIOVANNY HERNÁNDEZ, ya identificados, asistidos por la abogada KARINNA BARRIOS, inscrita en el INPREABOGADO bajo el N° 55.245. En esa oportunidad la representación patronal expuso lo siguiente:



“(...) Considerando que esta Oficina del trabajo en fecha diez (10) de enero del 2.005 produjo un auto, previa realización del mecanismo de referéndum sindical entre las organizaciones SUNTRAKRAFT LARA y SINTRALIM, en el cual reconoce y fija la representatividad del sindicato SINTRALIM en la administración de la vigente Convención Colectiva de trabajo de la empresa Kraft Foods Venezuela, C.A., en su planta ubicada en esta ciudad de Barquisimeto, en todo lo atinente a los mecanismos de negociación y conflictos colectivos, en el cual el sindicato SINTRALIM se le otorga la legitimación para ejercitar los antes referidos mecanismos, decisión de esta Inspectoría del Trabajo que a su vez ordenó el cierre y archivo del expediente (...) relativo a un Pliego de Peticiones presentado ante la misma por el sindicato SUNTRAKRAFT LARA. ...

1.- Oponemos la ilegitimación del sindicato SUNTRAKRAFT LARA para intentar el presente Pliego Conciliatorio por no contar con la representatividad exigida por el referido artículo 145 el (sic) Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo; 2.- No designamos representación para la Junta de Conciliación hasta tanto esta Oficina se pronuncie sobre la presente excepción; y 3.- Solicitamos a este Despacho declare sin lugar el presente Pliego, ordenando su correspondiente cierre y archivo.”

Por su parte, la representación de la organización sindical señaló lo siguiente:

“(...) manifestamos que pareciera contradictoria las alegaciones de nuestro empleador al enunciar que el presente Pliego de conformidad con el artículo 145 el (sic) Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo versa sobre un Pliego o negociación Colectiva de carácter Conflictivo cuando en principio el presente Pliego es de carácter conciliatorio. Asimismo indicamos que de conformidad con el artículo 514 citado indica expresamente el mismo eje (sic) aplicable a la representatividad sindical para la negociación y celebración de una Convención Colectiva el cual no es el procedimiento que nos ocupa. Asimismo invocamos el principio de unicidad del expediente aplicable supletoriamente al presente procedimiento ya que el expediente con el cual pretende excepcionarse nuestro empleador se refiere a otro Pliego distinto al presente Pliego, por el contrario de conformidad con el artículo 478 aplicable al procedimiento que nos ocupa relativa (sic) a la excepción tercera de la Conciliación el mismo expresa



textualmente que el mismo (sic) se tramitará entre el patrono 'así como a cualquier Sindicato' a todo evento y dado que nuestra principal preocupación es la estabilidad, la seguridad e higiene en los sitios de trabajo el poder ejercer nuestros derechos sindicales (...) manifestamos no encontrarnos debatiendo quien tiene la mayoría de los trabajadores situación esta que nos reservamos e indicamos no estar interesados, con miras a que sean revisados todos y cada uno de los planteamientos realizados en el presente Pliego por nuestra organización sindical. ..." (folios 24 al 26)

En fecha 1º de septiembre de 2005, la Inspectoría de la causa, dictó Auto declarando procedente la oposición planteada por la empresa ante el pliego de peticiones interpuesto por el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA KRAFT DEL ESTADO LARA (SUNTRAKRAFT-LARA), pronunciándose en los siguientes términos:

*"...(omissis)... declara **procedente** la oposición expresada por la representación patronal, considerando que la Administración de la Convención Colectiva como ejercicio de la actividad sindical trae implícitamente la acción de reclamación o cumplimiento de la Convención Colectiva, llámese Pliego de Peticiones. Así se establece".*

Igualmente, ordenó:

...Remitir petición referente a Libertad Sindical y Permiso Sindical contenida en el Pliego de Peticiones que ocupa el presente caso ... (omissis)... a fin de que inicie (sic) conversaciones conciliatorias entre la Organización SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA KRAFT DEL ESTADO LARA (SUNTRAKRAFT-LARA) y la empresa KRAFT FOODS VENEZUELA, C.A., y de ser necesario se pronunció sobre la viabilidad del procedimiento sancionatorio correspondiente...
(Subrayado de este Despacho)

Congruentemente con todo lo cual, se ordenó el cierre y archivo del expediente referido al pliego de peticiones por el sindicato reclamante, a excepción de lo relativo a



la Libertad y Permiso Sindicales, según los términos que quedan expuestos (folios 27 al 29).

En fecha 07 de septiembre de 2005, tanto la representación patronal como la sindical fueron notificados de la decisión *ut supra* indicada (folios 30 al 33).

En fecha 21 de septiembre de 2005, el ciudadano GUSTAVO JAVIER SAAVEDRA, previamente identificado, actuando en su condición de Presidente del SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA KRAFT (SUNTRAKRAFT-LARA), apeló del Auto de fecha 1º de Septiembre de 2005; parcialmente transcrito, y a tal efecto, invocó lo siguiente:

“(...) CONSIDERO QUE NO ESTA AJUSTADA A DERECHO, YA QUE EXISTE UNA RESOLUCIÓN MINISTERIAL DE FECHA DE 19/09/2002 N° 2495, QUE LOS PROCEDIMIENTOS CONFLICTIVOS Y EL PROCEDIMIENTO DE CONVENCIÓN COLECTIVA SON INDEPENDIENTES, POR LO QUE LAS ATRIBUCIONES QUE EL LEGISLADOR LABORAL CONFIERE AL INSPECTOR DEL TRABAJO EN UN CASO Y OTRO, TAMBIÉN TIENEN NATURALEZA DISTINTA, YA QUE EN EL PROCEDIMIENTO CONFLICTIVO, ESTE SOLO PUEDE ACTUAR COMO CONCILIADOR Y NO OSTENTA FACULTADES DECISORIAS SOBRE EL FONDO DE LA CONTROVERSIA, AUNQUE SI SOBRE LA ADMISIBILIDAD O DE LA OPOSICIÓN POR FALTA DE REPRESENTATIVIDAD

COMO TAMBIÉN EN EL 7MO, PÁRRAFO DICTA LA DECISIÓN FINAL DEL IRRITO PROCEDIMIENTO QUE SE ESTABA DISCUTIENDO, Y QUE DICE LO SIGUIENTE:

DE MODO QUE EN VIRTUD DE LO ANTERIOR, ESTE DESPACHO, APARTÁNDOSE DE LA REITERADA PRACTICA (sic) ADMINISTRATIVA, CONSIDERA QUE ANTE TODO DEBE PREVALECER LA SEGURIDAD JURÍDICA EN LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES LLEVADOS A CABO POR LOS FUNCIONARIOS DEL TRABAJO, LO CUAL INCIDE



DIRECTAMENTE EN EL RESPECTO Y GARANTÍA DE LA LEGALIDAD, ASÍ COMO DE LOS DERECHOS LABORALES, POR LO QUE NO RECONOCE LA VALIDES (sic) DEL PROCEDIMIENTO DE EXCEPCIONES Y DEFENSAS, PREVISTOS PARA LA TRAMITACIÓN DE CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, APLICADO EN EL MARCO DE UN PLIEGO DE PETICIONES, DECLARANDO EN CONSECUENCIA, LA NULIDAD DEL MISMO, POR DESVIARSE DEL PROCEDIMIENTO LEGALMENTE ESTABLECIDO PARA LA TRAMITACIÓN DEL PLIEGO DE PETICIONES, COMO UNO DE LOS PROCEDIMIENTOS MATERIALIZADORES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ...(omissis)... ADEMÁS QUE LA MATERIALIZACIÓN DE ESTE ACTO DEJA EN INDEFENSIÓN A UN GRUPO DE 800 TRABAJADORES APROX. (sic) YA QUE PERCIBEN UN SALARIO MAYOR 633.000 BS (sic) MENSUALES, QUE ES EL TOPE ESTABLECIDO EN EL DECRETO PRESIDENCIAL QUE AMPARA INAMOVILIDAD (sic) A LOS TRABAJADORES Y QUE ESTA EN VIGENCIA TODAVIA ...” (mayúsculas en el original) (folios 34 y 35)

II

MOTIVACIONES PARA DECIDIR

PUNTO PREVIO

Tal como queda establecido, en el caso bajo estudio se observa que el pliego de peticiones con carácter conciliatorio presentado por el referido sindicato, estuvo fundamentado en las presuntas violaciones por parte de la empresa *KRAFT FOODS VENEZUELA, C.A.*, a las cláusulas contenidas en la convención colectiva de trabajo vigente entre las partes, relativas a: 6) continuidad de beneficios; 10) libertad de sindicación, 18) permiso sindical; 20) contribuciones sindicales; 29) útiles y herramientas para el trabajo; 30) instalaciones sanitarias, 40) suplencias y promociones, 41) puestos o cargos vacantes, 42) evaluaciones periódicas; 43) estabilidad; 66) tabulador; así como la normativa contenida en el artículo 402 de la Ley Orgánica del Trabajo.



Nº 5465

Como se observa, el total de las denuncias están dirigidas a reclamar el presunto incumplimiento por la parte patronal de aspectos que comprometen la seguridad jurídica y las condiciones de trabajo de los laborantes que prestan servicio en la empresa, en cuya defensa se halla por definición y principio comprometido el sindicato al cual corresponde formal representatividad para discutir válidamente con el patrono; sin embargo, el Inspector del Trabajo consideró que lo referido a los pretendidos incumplimientos alegados por el recurrente en lo que respecta a Libertad sindical y Permiso Sindical, debía ser tramitado por la Sala de Sindicatos y no por vía de un Pliego Conciliatorio, señalando la Inspectoría del mérito lo siguiente:

“...Remitir petición referente a Libertad Sindical y Permiso Sindical contenida en el Pliego de Peticiones que ocupa el presente caso al servicio de Sindicato de esta Inspectoría del Trabajo, a fin de que inicia (sic) conversaciones conciliatorias entre la Organización SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA KRAFT DEL ESTADO LARA (SUNTRAKRAFT-LARA) y la empresa KRAFT FOODS VENEZUELA, C.A., y de ser necesario se pronunció sobre la viabilidad del procedimiento sancionatorio correspondiente...”

Vale decir, que la Inspectoría de la causa abrió la posibilidad de inicio de conversaciones con carácter conciliatorio, entre el sindicato aquí reclamante, distinto a aquel que ostenta la representatividad de los trabajadores, fuera de los términos y del amparo de la vigente convención colectiva de trabajo, entre el patrono KRAFT FOODS VENEZUELA, C.A., y sus laborantes. Tal que, tales conversaciones relativas al derecho de libertad sindical y al permiso correspondiente, sean llevadas a cabo y materializadas en la Sala Sindical de la Inspectoría del mérito, como expresión de derechos individuales, cuya protección subyace en la *ratio* del acto recurrido.

La viabilidad de la decisión tomada por la Inspectoría de la causa, halla sustento



en criterio que ha sostenido la Sala Constitucional¹ del Máximo Tribunal de la República, en los siguientes términos:

“... La convención colectiva es, apenas, un modo de negociación, no el único, por tanto ésta no se agota con el convenio colectivo de trabajo, aunque sin duda sea su manifestación más relevante ...(omissis)... .La libertad sindical tiene dos enfoques, uno individual y otro colectivo. El individual se manifiesta, entre otras, de las siguientes formas. a) el derecho a adherirse o afiliarse a un determinado sindicato; b) el derecho a no afiliarse o adherirse a él; y, por último, c) el derecho a desafiliarse a la organización sindical de la cual se forme parte (ex artículo 143 del Reglamento de la Ley Sustantiva Laboral). Estas tres formas de manifestación de la libertad sindical individual, a las que antes se hizo referencia, pueden materializarse en cualquier tiempo y sin ningún tipo de limitaciones o interferencias, provenientes bien de las organizaciones representantes de los trabajadores, de los empleadores o sus organizaciones sindicales, que puedan menoscabar su pleno ejercicio ...(omissis)... es lógica la determinación de que, sean éstos, los trabajadores, quienes, en definitiva, decidan y determinen cuál es la asociación sindical que debe representarlos, no sólo en lo que respecta a la administración de la convención colectiva vigente, sino en todo los actos que tengan por norte la mejor defensa de sus derechos e intereses...”(Destacado de la Sala).

En consecuencia, la naturaleza de las discusiones que deberán ser adelantadas por la organización sindical aquí recurrente con el empleador accionado, tienen por fuerza carácter conciliatorio no sólo por cuanto no se generan, en estricto rigor, por un incumplimiento de las previsiones de la convención colectiva vigente entre las partes, sino porque el contenido y alcance de los acuerdos que sobre tales aspectos sean establecidos entre patrono y trabajadores reclamantes, son producto estrictamente de la voluntad concorde entre las partes y no de la ejecución de una obligación contractual

¹ Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia Nº 149 de fecha 13 de febrero de 2003. Magistrado Ponente: Pedro Rafael Rondón Haaz.



previa, asumida en razón de la convención colectiva.

Así las cosas, este Despacho se pronuncia, por vía del presente punto previo, sobre la conformidad a derecho de la decisión contenida en el acto recurrido, en relación con la orden de “...*conversaciones conciliatorias...*” a ser desarrolladas entre los trabajadores sindicalizados aquí reclamantes y su respectivo patrono KRAFT FOODS VENEZUELA, C.A., y así se decide.

Resueltas como han sido las consideraciones que preceden en punto previo, esta Superior Instancia Administrativa pasa a pronunciarse sobre la materia del recurso de apelación interpuesto en los siguientes términos:

PRIMERO:

En el caso *sub-examine*, la representación de la organización sindical SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA KRAFT DEL ESTADO LARA (SUNTRAKRAFT-LARA), adujo que la decisión tomada por la Inspectoría del mérito en fecha 1º de septiembre de 2005, “*no estaba ajustada a derecho, ya que existe una Resolución Ministerial de fecha 19/09/2002, N° 2.495,*” caso: SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE JUSEPÍN Y LOS MUNICIPIOS Maturín, Cedeño, Piari, Santa Bárbara y Aguasay del Estado Monagas, vs EXGEO C.A.; señala “...*que los procedimientos conflictivos y el procedimiento de convención colectiva son independientes, por lo que las atribuciones que el legislador laboral confiere al Inspector del Trabajo en un caso y otro, también tienen naturaleza distinta, ya que en el procedimiento conflictivo, éste solo actúa como conciliador y no ostenta facultades decisorias sobre el fondo de la controversia, aunque si sobre la admisibilidad o de la oposición por falta de representatividad..*” por lo que procedió a invocar la improcedencia de excepciones y defensas opuestas por la parte patronal en



el procedimiento de pliego de peticiones, las cuales -según su decir- sólo están previstas para la tramitación del procedimiento de convención colectiva de trabajo, por lo que no reconoce la validez de éstas en el procedimiento de pliego de peticiones.

Ahora bien, resulta imprescindible precisar que tanto la decisión tomada por el Inspector del mérito como la Resolución Ministerial anteriormente señalada, fueron fundamentadas, en su oportunidad, a la luz del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del 20 de enero de 1999.

En el caso de *marras*, la Inspectoría del mérito, mediante el auto de fecha 1º de septiembre de 2005, actuó ajustada al debido sentido que debe otorgársele a las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, en lo que respecta a la declaratoria de procedencia de la excepción expresada por la representación patronal, referida a la falta de representatividad; toda vez, que los únicos que pueden otorgar la legitimación para la administración de las convenciones colectivas de trabajo son los mismos trabajadores, en volumen numéricamente mayoritario, mediante su apoyo formal; en criterio que aparte de expresamente dispuesto en la norma sustantiva, conforme se constatará *ut infra*, ha sido reiterado por este Despacho y claramente expuesto por doctrina conteste. Así, en relación con el contenido y alcance del artículo 514 de la Ley Orgánica del Trabajo, el Dr. Rafael Alfonso Guzmán, en su libro Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo, ha señalado cuanto sigue:

“No siendo extraño a la Constitución, las reglas consagradas en el derecho extranjero, ni a la Ley Orgánica del Trabajo, el protagonismo directo de los trabajadores en la solución de sus conflictos, creemos que, por interpretación extensiva se puede aplicar a los procedimientos de pliego...(omissis)... el vocablo ‘sindicato’ debe ser entendido en un amplio sentido de ‘Parte representante del interés de la mayoría de los



trabajadores'...²

”Artículo 514. *El patrono estará obligado a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo con el sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores bajo su dependencia. Si éstos realizan actividades correspondientes a profesiones diferentes, el sindicato profesional, para ejercer el derecho a que se refiere este artículo, deberá representar la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva profesión.”*

Como puede apreciarse, el legislador ha pretendido que la Convención Colectiva sea celebrada por la organización sindical que ostenta el apoyo mayoritario de los trabajadores, y en consecuencia, corresponderá a la organización que detente tal cualidad, la negociación con el patrono de todas las actuaciones tendientes a garantizar los derechos e intereses de los trabajadores; asimismo, en atención al espíritu de la ley y al carácter de orden público que envuelve a la citada norma, se puede afirmar que a fin de determinar tal mayoría, y al ser ésta controvertida por la parte patronal -como en efecto resulta del presente caso-, es lo cierto que dicha representatividad debe hallarse respaldada a través de un mecanismo de verificación de apoyo, resultando procedente esta excepción en los procedimientos de Pliegos de Peticiones con Carácter Conciliatorio que cursen ante las Inspectorías del Trabajo, y así se establece.

Ahora bien, señala el Inspector del Trabajo que conforme se desprende de los resultados del referéndum realizado en fecha 21 de diciembre de 2004 -según consta en auto emanado de la referida inspectoría en fecha 10 de enero de 2005-, se desprende que el sindicato que representa la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa KRAFT FOODS DE VENEZUELA LARA, es el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL ALIMENTOS Y SUS SIMILARES DEL ESTADO LARA

² DÍAZ MORÓN, Rómulo. Citando a ALFONZO G. Rafael. “La Convención Colectiva Como Sistema”. Editorial Movil Libros, Caracas, 2003. pp. 214-215.



“SINTRALIM”.

Tal circunstancia, a criterio del Inspector, consolida el estatus calificado de mayor representatividad por parte de SINTRALIM, lo que constituye la base misma de la legitimación que ostenta dicho sindicato, de administración de la Convención Colectiva, que a pesar de ser notable la relativa distancia en el tiempo de realización de tal referendun hasta la presentación del pliego conciliatorio, en fecha 16 de agosto de 2005, tal situación sólo ratifica que la mencionada organización funge como administradora de la Convención; no obstante ello, el incumplimiento de la misma, así como la violación de los derechos laborales y las condiciones de trabajo, puede ser reclamado por cualquier organización sindical, por lo que al ser opuesta por el patrono la falta de representatividad, estima este Despacho que la Inspectoría del mérito debió haber efectuado una verificación de apoyo por parte de los trabajadores a la organización accionante, en consideración al tiempo transcurrido desde la realización del referendun que sirvió de fundamentación al *a quo* -realizado en fecha 21 de diciembre de 2004- hasta la fecha de presentación del referido pliego de peticiones, con vistas a establecer la circunstancia de un posible cambio; sin embargo, tal consideración, insiste este Despacho, no constituye óbice para tener como válidos los efectos no controvertidos del primer referendun realizado ni el fundamento que, como su directa consecuencia, constituye el *quid* de la excepción opuesta por el patrono.

Así, reitera esta Superior Instancia Administrativa, que en el presente caso, la Inspectoría del mérito en torno a la oposición formulada por la empresa KRAFT FOODS VENEZUELA, C.A. de falta de representatividad del SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA KRAFT DEL ESTADO LARA (SUNTRAKRAFT-LARA), la cual fue alegada en la oportunidad de la instalación de la Junta Conciliadora que discutiría el pliego de peticiones presentado por dicha organización sindical en fecha 26 de agosto



Nº 5465

de 2005; debió haber efectuado una verificación de apoyo de parte de los trabajadores a la organización accionante, pero sólo para aquellas cláusulas referidas al incumplimiento de los derechos laborales individuales de los propios trabajadores, y las condiciones de trabajo, más no así de aquellas que se refieren a la administración de la Convención Colectiva, y no fundamentar su decisión sólo en los resultados obtenidos en el referendun realizado en fecha 21 de diciembre de 2004, en el cual quedó reconocido que el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE ALIMENTOS Y SUS SIMILARES DEL ESTADO LARA (SINTRALIM-LARA) contaba, en esa fecha, con el apoyo mayoritario de los trabajadores de la empresa, en detrimento de la organización sindical presentante del pliego de peticiones objeto del presente pronunciamiento.

En consecuencia, a fin de hacer prevalecer la seguridad jurídica en los procedimientos laborales llevados a cabo por los funcionarios del trabajo, lo cual incide directamente en el respeto de la legalidad y del estado de derecho, así como de los derechos laborales previstos para la tramitación de los conflictos colectivos; debe este Despacho, en torno al recurso ejercido contra la decisión tomada por el Inspector del mérito a través del Auto de fecha 1º de septiembre de 2005, al pronunciarse en torno a la oposición formulada por la empresa KRAFT FOODS VENEZUELA, C.A de falta de representatividad del SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA KRAFT DEL ESTADO LARA (SUNTRAKRAFT-LARA), para discutir un pliego de peticiones con carácter conciliatorio; declarar parcialmente con lugar, la apelación interpuesta por la organización sindical recurrente, toda vez que la verificación de apoyo con el objeto de establecer con base cierta la representatividad sindical, debió ser, a juicio de esta Superior Instancia Administrativa, una medida acorde con los principios contenidos en el artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con el artículo 9 de su Reglamento. Y así se decide.



III

DECISIÓN

Por las razones antes expuestas este Despacho, en ejercicio de sus facultades legales resuelve:

1.- Declarar **PARCIALMENTE CON LUGAR** el Recurso de Apelación interpuesto por el ciudadano **GUSTAVO JAVIER SAAVEDRA**, titular de la **C.I. N° 13.991.193**, en su carácter de Presidente del **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA KRAFT DEL ESTADO LARA (SUNTRAKRAFT-LARA)**, en contra del Auto dictado en fecha 1° de septiembre de 2005 por la Inspectoría del Trabajo "Pedro Pascual Abarca", del Estado Lara, en el cual declaró procedente la oposición formulada por la empresa **KRAFT FOODS VENEZUELA, C.A.** por falta de representatividad de la mencionada organización sindical.

2.- **ORDENA** la realización de una verificación de apoyo, con la finalidad de constatar la representatividad de la organización sindical accionante, para que represente a los trabajadores sobre las peticiones a que se refieren las cláusulas que se mencionan a continuación, como son: 6) continuidad de beneficios; 20) contribuciones sindicales; 29) útiles y herramientas para el trabajo; 30) instalaciones sanitarias, 40) suplencias y promociones, 41) puestos o cargos vacantes, 42) evaluaciones periódicas; 43) estabilidad y 66) tabulador.

Por último, este Despacho cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, que podrán recurrir de la presente decisión por ante la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en el lapso de seis (6) meses, contados a partir de su notificación, de conformidad con lo establecido en el numeral 31



Despacho del Viceministro del Trabajo

Nº 5465

del artículo 5 y el artículo 21 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela.

Bájese el expediente.

Notifíquese a las partes.

RAFAEL SIMÓN CHACÓN GUZMÁN

Viceministro del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social
Por delegación del ciudadano Ministro, según Resolución Nº
5075, de fecha 29/01/2007, publicada en la Gaceta Oficial de la
República Bolivariana de Venezuela Nº 38.615, de fecha
30/01/2007.

GS/JRT/JAR/JR