

NACIMIENTO DE LA INAMOVILIDAD POR FUERO SINDICAL

REFERENCIA AL ANTEPROYECTO DE LEY ORGANICA DEL TRABAJO

RAFAEL PÉREZ ANZOLA, hijo *

1. GENERALIDADES.
2. LA LEGISLACION DEL TRABAJO VIGENTE.
2.1. Constitución Nacional. 2.2. Ley del Trabajo.
3. LA DOCTRINA.
4. LA JURISPRUDENCIA.
4.1. Jurisprudencia Administrativa. 4.2. Jurisprudencia Judicial. 4.2.1. Corte Suprema de Justicia. Sala Político-Administrativa. 4.2.2. Corte Primero de lo Contencioso-Administrativo.
5. EL ANTEPROYECTO DE LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO.
5.1. Exposición de Motivos. 5.2. Texto Normativo.
6. LA SEGURIDAD JURIDICA.
7. CONCLUSION.

1. GENERALIDADES

Se denomina fuero sindical, la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos u ocupaciones, de la misma empresa, o a un lugar distinto en el que presta sus servicios, sin causa justificada, previamente calificada como tal por el órgano competente.

En nuestra legislación laboral vigente, la competencia para conocer y calificar la susodicha causa, ha sido atribuida al Inspector del Trabajo, con competencia territorial sobre el lugar determinado como domicilio de la relación laboral.

* El autor es abogado y presentó este trabajo en el I Congreso Venezolano de Relaciones de Trabajo, celebrado en Barquisimeto, en septiembre de 1988.

Ha sido objeto de controversias, el hecho de cuándo nace el fuero sindical, y con él sus derechos y privilegios, y muy singularmente la inamovilidad por tal prerrogativa. Unos afirman que el fuero nace desde la comunicación al Inspector del Trabajo competente, del nombramiento del directivo sindical; otros sostienen que desde la notificación que al patrono se haga.

El objeto de este estudio es analizar, lo más esquemática y objetivamente posible, el señalado punto de derecho, desde nuestra normativa jurídica laboral vigente, su interpretación científica y jurisprudencial, la variante establecida en el Anteproyecto de la Ley Orgánica del Trabajo, y su óptica desde la seguridad jurídica como uno de los fines próximos del derecho.

2. LA LEGISLACION DEL TRABAJO VIGENTE

2.1. *Constitución Nacional*

Artículo 91. Los Sindicatos de trabajadores y los patronos no estarán sometidos a otros requisitos, para su existencia y funcionamiento, que los que establezca la ley con el objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones propias y garantizar los derechos de sus miembros. La ley protegerá en su empleo, de manera específica, a los promotores y miembros directivos de sindicatos de trabajadores durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para asegurar la libertad sindical.

2.2. *Ley de Trabajo*

Artículo 204. La notificación formal que cualquier número de trabajadores, suficientes para constituir un sindicato, haga al patrono por escrito y por intermedio del Inspector del Trabajo de la jurisdicción, de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación, bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación hasta la de la inscripción del sindicato, sin que ese lapso pueda ser mayor de tres meses, ninguno de aquellos trabajadores podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin causa justa, calificada previamente por el respectivo Inspector del Trabajo.

Asimismo gozarán de esta inamovilidad los miembros de la Junta Directiva del sindicato, hasta el número de siete, mientras estén en el ejercicio de sus cargos y durante los tres meses siguientes a la pérdida de su carácter de miembros de la Junta Directiva. Los estatutos del sindicato determinarán los siete cargos que se consideren amparados por la inamovilidad. A estos fines, el sindicato notificará inmediatamente al patrono los nombres de los integrantes de la Junta Directiva, así como también los cambios ocurridos en ésta.

Cuando un patrono pretenda el despido de un trabajador amparado por la inamovilidad, el Inspector del Trabajo, una vez recibidos los recaudos del patrono, citará al trabajador y abrirá seguidamente una articulación de ocho días para las pruebas pertinentes, decidiendo dentro de los quince días siguientes al vencimiento de ese lapso.

De la decisión del Inspector no se concederá apelación.

3. LA DOCTRINA

“El despido de un trabajador que goce de inamovilidad conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 204 LT, no podrá ser efectuado sin el previo conocimiento y autorización por parte del Inspector del Trabajo y conforme a las reglas del tercer párrafo del mismo artículo y los artículos 352 a 359 RLT. La inamovilidad comienza a partir de la fecha de la notificación que el sindicato haga al patrono” (Francisco Hung Vaillant: *Contribución al Estudio de la Ley contra Despidos Injustificados*, Editorial Jurídica Venezolana, Caracas, pág. 137; en sentido contrario: Iván Darío Torres: *Fuero Sindical y Calificación de Despido*, Edit. Caja de Trabajo Penitenciario, Caracas, 1970, págs. 13 y 14, y César Arteaga Valera: *Fuero Sindical en Venezuela*, S/E, Valencia, 1972, pág. 46).

“Causa de profundas divergencias de criterio ha sido entre nosotros la aplicación del artículo 204 de la Ley venezolana, en lo referente al nacimiento del fuero y, por ende, de la inamovilidad que produce. Varios expositores, basados en la letra expresa de la norma, han sustentado la opinión de que la garantía nace con todos sus efectos tan sólo desde el momento en que el patrono es formalmente notificado de la voluntad de asociarse de sus trabajadores, o de la elección de alguno de ellos para cargos en la Junta Directiva del sindicato. Ni la voluntad de asociarse, ni el investimiento de funciones directivas en la asociación, perfecciona el privilegio del fuero, que envuelve, como tal, obligaciones que requieren el conocimiento formal del patrono que debe cumplirlas;

y se hace más manifiesta la necesidad de ese conocimiento, si se piensa que el ejercicio de la función sindical —sobre todo de los miembros de las juntas directivas— acarrea la modificación de algunas de las condiciones en que el trabajador fue contratado.

Quizá el mayor inconveniente que la experiencia señala a esta opinión sea de orden extrajurídico, material, ya que entre el momento en que el Inspector recibe la notificación de los trabajadores y el momento en que la trasmite al patrono, transcurre siempre, por obligada consecuencia de la tramitación burocrática, un número indeterminado de días durante el cual está expuesto a represalias el trabajador” (Rafael Alfonso Guzmán: *Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolano*, Tomo III, Ediciones Libra, Caracas, 1988, pág. 418).

“1. La intervención de la Inspectoría no es de la esencia del fuero, puesto que si los trabajadores participan directamente al patrono la situación de privilegio en que se encuentran, prescindiendo de la mediación oficial, el amparo del Estado se produce igualmente desde la fecha que los interesados puedan acreditar como cierta según las reglas del derecho común: firma del empleador al pie del duplicado de la notificación recibida, confesión, etc.

Nótese, en apoyo de esta aseveración, que a los fines de la inamovilidad de los miembros de la Junta Directiva, la disposición legal que nos ocupa no demanda la intermediación del Inspector, y se limita a establecer la relación directa entre el sindicato y el patrono (v. primer aparte del art. 204, *in fine*).

El único propósito de la gestión oficial es facilitar la prueba del momento en que comienzan los efectos jurídicos del fuero; mas tal recurso, aunque es el más seguro, económico y accesible al trabajador, no excluye el empleo de otros medios probatorios de igual mérito.

2. Lo realmente esencial al privilegio es la notificación formal al patrono, como sujeto de la relación contractual *novada ex jure*, en virtud de las modificaciones que impone a la vinculación establecida y de las nuevas obligaciones que engendra para el empleador.

Ciertamente, la notificación a que se contrae el artículo 204 tiene por objeto colocar a este último en situación jurídica de poderle ser exigido cabalmente el cumplimiento de la norma y la responsabilidad por su infracción, prefijada en el artículo 269 de la misma ley. Pero es, además, una formalidad solemne de la que depende el nacimiento de la garantía, pues en su defecto el fuero no existe, así se pruebe con las actas del sindicato expedidas de conformidad con el artículo 187 la elección del trabajador, o se demuestre su pretensión de organizar

una asociación sindical. El Código Sustantivo colombiano, cuyas normas sobre el punto son las más cercanas a la nuestra en todo el campo de la legislación suramericana, adopta idéntica conclusión.

Aunque provoque pensar que el fuero nace del hecho mismo de ser miembro de una directiva sindical, o participe de un sindicato en vías de legalización, la idea no se acomoda a la letra del precepto, a cuyo tenor es la notificación formal al patrono el requisito que coloca al trabajador bajo la protección especial del Estado" (*Ibid.*, págs. 419, 420 y 421; Cfr. José Juan Rivas Belandria: "La Libertad Sindical y la Legislación Venezolana", en *Estudios sobre Derecho Laboral Homenaje a Rafael Caldera*, Tomo II, UCAB, Caracas, 1977, pág. 1174, y Guillermo González Charry: *Derecho Colectivo del Trabajo*, Tomo I, Ediciones Rosaristas, Bogotá, 1978, pág. 383).

4. LA JURISPRUDENCIA

4.1. *Jurisprudencia Administrativa*

"Es criterio establecido por este Despacho, que los promotores de organizaciones sindicales gozan de todos los privilegios que para ellos consagra el Art. 198 (hoy 204) de la Ley del Trabajo, desde la fecha de la notificación al Inspector correspondiente hasta la inscripción del sindicato, siempre y cuando sea el número de trabajadores suficiente" (paréntesis nuestro) (Dictamen de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo N° 624, del 18-8-59, en *Síntesis de Jurisprudencia Administrativa 1951-1961*, Ministerio del Trabajo, Caracas, 1964, págs. 542 y 543; Cfr. Dictamen N° 359, del 3-7-58, *Ibid.*, págs. 399 y 400, y Dictamen N° 324, del 27-6-58, *Ibid.*, págs. 364 y 365, entre otros).

"De conformidad con lo dispuesto en el artículo 198 (hoy 204) de la Ley del Trabajo, los empleados u obreros promoventes de una organización sindical gozan del amparo a que la norma se refiere durante un término no mayor de tres meses, transcurridos desde la fecha de la notificación al patrono —por intermedio de la Inspectoría del Trabajo en la jurisdicción— hasta la de la inscripción del Sindicato" (paréntesis nuestro) (Dictamen de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo N° 791, del 4-11-60, *Ibid.*, págs. 673 y 674; Cfr. Dictamen N° 540, del 1-8-60, *Ibid.*, págs. 654 y 655, Dictamen N° 145, del 29-5-54, *Ibid.*, págs. 154 y 155, Resolución del Ministerio del Trabajo del 13-3-62, citada por: Juan Porras Rengel: *Jurisprudencia de la Ley del Tra-*

bajo, Fundación Rojas Astudillo, Tomo V, Caracas, S/F, págs. 3717 y 3718, entre otras).

Observamos que no existe un criterio jurisprudencial administrativo, determinado y definitivo, a niveles del Ministerio del Trabajo y de las Inspectorías del Trabajo del país, en el sentido de que, según las condiciones de cada caso, la administración, a través del órgano competente, ha expuesto su criterio, unas veces tomando como referencia el nacimiento del fuero, desde la comunicación al Inspector del Trabajo, otras veces desde la notificación al patrono, ya directamente por parte del sindicato, ya a través de la Inspectoría del Trabajo.

El más reciente caso del cual tenemos conocimiento es en el Estado Anzoátegui, en el cual el Inspector del Trabajo en el Estado Anzoátegui resolvió en un caso de fuero sindical por analogía del artículo 204 de la Ley del Trabajo (Delegado Sindical, en la Contratación Colectiva Petrolera), que es requisito esencial para que surta sus efectos el fuero sindical, y pueda gozar de inamovilidad, la notificación que la respectiva organización sindical haga al patrono, bien directamente, por intermedio de las autoridades del Ministerio del Trabajo (Providencia Administrativa de fecha 11 de agosto de 1988, caso Otis Engineering International, C.A.).

4.2. *Jurisprudencia Judicial*

4.2.1. *Corte Suprema de Justicia: Sala Político-Administrativa*

“La denuncia, en casos como el de autos, de la violación del artículo 204 de la Ley del Trabajo, ha sido traída varias veces a este Supremo Tribunal. De modo que, en esta oportunidad, no existe razón alguna para separarse del criterio que tiene establecido al respecto. En efecto: la “inamovilidad”, consagrada en la disposición legal mencionada, ampara a los promotores de la constitución de un sindicato y a siete de los miembros de la Junta Directiva, en los términos allí previstos. Pero, en ambos casos, la normativa exige la “notificación formal” al patrono, expresamente en el primer caso, e implícitamente en el segundo; pues, siendo la finalidad de la misma consagrar a una notificación “formal” esta inamovilidad, y si en el segundo silencia el carácter “formal” de la misma, no hay razón para pensar que, en este último caso, la voluntad de la Ley sea prescindir de la “formalidad”: *ubi eadem ratio ibi eadem dispositio juris esse debet*. A juicio de la Corte, la notificación al empleador de la designación recaída en uno de sus trabajadores, como miem-

bro de la Junta Directiva del Sindicato, constituye, ciertamente, una formalidad esencial de obligatorio cumplimiento; y es perfectamente lógica y jurídica la consideración de la demandante, en el sentido de que mal podría el patrono asumir las obligaciones adicionales que comporta la designación del trabajador, si desconoce el nuevo carácter o condición del mismo. Del texto de la norma legal comentada, se desprende con claridad que la notificación al patrono de los nombres de los trabajadores designados como integrantes de la Junta Directiva del Sindicato, es esencial, a los fines de la garantía de la inamovilidad prevista en la Ley; y la protección derivada del fuero sindical sólo puede exigirse al empleador que ha sido notificado de la designación de aquéllos” (Sentencia del 29 de septiembre de 1981, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Sala Político-Administrativa, citada por Oscar Pierre Tapia e Hijo: *Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia*, Edit. Jur. Pierre Tapia, Caracas, 1981, págs. 39 y 40; Cfr. Sentencia del 01 de noviembre de 1980, dictada por dicha Corte y Sala, citada por Oscar Pierre Tapia e Hijo, *ob. cit.*, Caracas, 1980, págs. 62 a 64, entre otras).

4.2.2. Corte Primera de lo Contencioso-Administrativo

“Pero la inamovilidad no se produce *ope lege*, sino que para su procedencia requiere el cumplimiento de requisitos, como es la notificación del patrono, por cuanto el ejercicio de dicho privilegio puede ser no ejercido o renunciado por el trabajador o por la organización sindical, ya de forma expresa, ya de forma tácita; y se ejerce de forma tácita al no darle cumplimiento al requisito establecido en la norma que le consagra, que es: notificar al patrono de cuál o cuáles de los trabajadores a su servicio gozan de inamovilidad”. . . “Por lo cual, para que proceda la inamovilidad de los miembros de la Junta Directiva es requisito necesario que se notifique formalmente al patrono de tal circunstancia” (Sentencia dictada por la Corte Primera de lo Contencioso-Administrativo, de fecha 6 de febrero de 1986, citada por Iván Darío Torres: *Actualidad Laboral*, Nº 19, Italgráfica, Caracas, 1986, págs. 308 y 309; Cfr. Sentencia dictada por dicha Corte, de fecha 14 de junio de 1984, citada por Iván Darío Torres, *ob. cit.*, Nº 12, Italgráfica, Caracas, 1985, págs. 298 a 315).

5. EL ANTEPROYECTO DE LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO

5.1. *Exposición de Motivos*

“Lo relativo al fuero sindical se ha desarrollado y precisado de acuerdo con la abundante experiencia que hay al respecto. Se transfiere al Juez del Trabajo la calificación del despido, por el peligro de que factores no estrictamente jurídicos o de equidad puedan prevalecer en el Inspector del Trabajo, a quien actualmente se le atribuye. Se extiende el fuero sindical a los candidatos a las elecciones sindicales que estén apoyados por lo menos por el 20% de los miembros del sindicato, y esta inamovilidad los cubre desde el momento de presentación de las planchas, comunicada a tal efecto a la Inspectoría del Trabajo, hasta que se celebre la elección, sin que la protección referida pueda extenderse por más de tres meses” (Congreso de la República: *Anteproyecto de la Ley Orgánica del Trabajo* presentado por el Senador Vitalicio Dr. Rafael Caldera, Ediciones del Congreso de la República, Caracas, 1985, pág. 31).

5.2. *Texto Normativo*

“Artículo . Están protegidos por el fuero sindical:

a) Los promotores de un sindicato, si reúnen el número suficiente para ello, desde la fecha en que informen al Inspector del Trabajo de su propósito de constituirse en sindicato, hasta diez días después de la fecha en que se haga o se niegue la inscripción.

Dentro de los tres días siguientes a la notificación que hagan los interesados al Inspector del Trabajo, éste notificará al patrono acerca del propósito de los trabajadores que le haya sido presentado y del nacimiento y beneficiarios del fuero.

Para los efectos de este artículo, la solicitud formal de inscripción y presentación de los documentos constitutivos deberá hacerse dentro de sesenta días a partir de la fecha en que se haya informado al Inspector del propósito de constituir el sindicato.

b) Los trabajadores que se adhieren al sindicato en formación, por los mismos períodos señalados para los promotores, a partir de la fecha de notificación al Inspector.

c) Los miembros de la Junta Directiva, hasta el número de siete en las empresas con menos de mil trabajadores y hasta el número de doce en las empresas con más de mil trabajadores, desde la fecha de

la notificación de su elección a la Inspectoría del Trabajo hasta tres meses después de vencido el término para el que fueron electos.

La notificación que se haga al Inspector del Trabajo de la elección de una Junta Directiva en un sindicato, deberá ir acompañada de copia auténtica del acta de la elección.

d) Los integrantes de las planchas presentadas por un número equivalente al veinte por ciento de los miembros del sindicato, durante un proceso de elección de Junta Directiva, desde la presentación de la plancha hasta que se celebre la elección, sin que esta protección pueda extenderse por más de tres meses.

A este efecto, la plancha se dará por presentada al consignarla ante la Inspectoría del Trabajo" (*Ibid.*, págs. 146 y 147).

6. LA SEGURIDAD JURIDICA

"Seguridad jurídica es la garantía dada al individuo de que su persona, sus bienes y derechos no serán objeto de ataques violentos, y si éstos llegaran a producirse la sociedad les asegura protección y reparación" (Delos y otros, cita de Luis María Olaso J.: *Introducción al Derecho*, Tomo I (2ª Edición), UCAB, Caracas, 1977, pág. 429).

La anterior definición se corresponde con el sentido objetivo de la seguridad jurídica.

La seguridad jurídica o "certeza jurídica", la define el Profesor Olaso, como la "convicción que tiene una persona de que la situación de que goza no será modificada por una acción contraria a los principios que rigen la vida social" (*Ibid.*, pág. 430).

"En este sentido, la seguridad jurídica supone un estado de confianza, de "saber a qué atenerse" que aquellas garantías engendran en los individuos. Es lo que se llama "certeza jurídica" que presupone objetivamente la seguridad jurídica.

Por eso se dice que la seguridad jurídica en este sentido subjetivo, como situación de quien psicológicamente la vive, se resuelve en dos componentes vivenciales: 1º El "saber" o "certeza" de que hay ciertas normas que disponen tales y cuáles conductas de modo impersonal y objetivo, y de que el orden así previsto es generalmente observado. 2º La "expectativa" o "confianza", que deriva de ese conocimiento y consiste en la fundada expectativa de una continua y prolongada vigencia del orden jurídico.

La seguridad no puede definirse ni desde el solo punto de vista subjetivo ni desde el único punto de vista objetivo; es una correlación entre el estado subjetivo de la persona y la realidad social objetiva" (*Ibid.*, págs. 430 y 431).

La función de interpretación del derecho, al ser aplicado, no debe ser objeto de distintas explicaciones, debe dársele un descifrado uniforme. En este sentido, la jurisprudencia, la de Casación, y en general la de nuestro Máximo Tribunal, que es la Corte Suprema de Justicia, presta un valioso servicio al derecho, al establecer el sentido exacto de las leyes.

Así, las decisiones de la Sala Civil, tal como la de las demás Salas, de la Corte Suprema de Justicia, han procurado realizar una finalidad de unificación de la jurisprudencia, en aras de la integridad de la Ley (Cfr. Leopoldo Márquez Añez: *Motivos y Efectos del Recurso de Forma en la Casación Civil Venezolana*, Editorial Jurídica Venezolana, Caracas, 1984, pág. 109).

"El Tribunal unificador por excelencia es la Corte Suprema de Justicia; ella unifica la Jurisprudencia de todo el país. Sus decisiones son obligatorias para el Tribunal que dictó el fallo recurrido y son tomadas en consideración por todos los tribunales de la República, por el alto rango que tiene la Corte" (Luis M. Olosó: *Introducción al Derecho*, Tomo III (Mimeografiado), UCAB, Caracas, 1972, pág. 115; Cfr. artículo 321 del Nuevo Código de Procedimiento Civil).

Tenemos que, nuestro Máximo Tribunal, así como la Corte Primera de lo Contencioso-Administrativo, como se ha expuesto, han establecido en sus decisiones pacíficas y reiteradas, en fin jurisprudencialmente, como órganos contralores por vía jurisdiccional, de la legalidad de los actos y procedimientos administrativos en materia laboral, cual es el caso que nos ocupa, ya por solicitud de calificación de despido, ya por solicitud de reenganche, que el fuero sindical, y con él la inamovilidad, nace, desde la oportunidad de la notificación formal al patrono, y no desde la comunicación al Inspector del Trabajo. Este sentido interpretativo, constituye la doctrina judicial de nuestros tribunales, y por ende la tradición jurisdiccional en nuestro sistema de derecho, sobre el punto en comento; lo cual, ha sido expuesto por la mayoría de nuestra doctrina científica, y paulatinamente ha venido siendo acogida en su buen sentido, por los organismos competentes del Ministerio del Trabajo.

Por manera que, existe en la actualidad una seguridad y certeza jurídica en lo relativo al nacimiento del fuero sindical, que se produce, por virtud de la ley, y su interpretación doctrinaria y jurisprudencial,

a partir de la notificación formal al patrono; cuya seguridad jurídica, objetiva y subjetiva, se verían, a nuestro entender, gravemente afectadas por la vigencia del artículo propuesto en el Anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo.

Además, dicho Anteproyecto expresa que, lo "relativo al fuero sindical se ha desarrollado y precisado de acuerdo con la abundante experiencia que hay al respecto". Pero, ¿dónde queda la publicidad, la citación, la notificación, y el derecho de defensa?, ¿se ha tomado en cuenta el elemento seguridad jurídica para ello?, ¿se ha considerado nuestra jurisprudencia judicial, en su determinante posición jerárquica sobre, hoy dispersos y aislados, casos de criterios administrativos?, ¿se ha pensado en la integridad de la ley, de nuestro estado de derecho, a través de la uniformidad de la jurisprudencia judicial, contralora jurisdiccional de la legalidad de los actos y procedimientos administrativos? Evidentemente que no. Es más, incurre la precitada Exposición en una contradicción, cuando afirma que por "el peligro de que factores no estrictamente jurídicos o de equidad puedan prevalecer", en el Inspector del Trabajo, se ha transferido en el Juez de Trabajo el conocimiento de la discusión sobre fuero sindical; pero por el otro lado, el articulado del Anteproyecto señala que el fuero sindical nace "desde la fecha de la notificación de su elección a la Inspectoría del Trabajo". ¿Es que acaso "ese peligro de que factores no estrictamente jurídicos o de equidad" no puede afectar la certeza de la fecha en referencia?

Estimamos que, debe prevalecer un sistema que brinde, a ambas partes, sindical y patronal, objetiva y subjetivamente, la seguridad jurídica de la certeza o autenticidad del nacimiento del fuero sindical, y, por las repercusiones formales y materiales que ello conlleva, si se piensa que el ejercicio de la función sindical acarrea la modificación de algunas de las condiciones en que el trabajador fue contratado; y ello sólo es posible, en el estado actual de las cosas, de nuestra organización administrativa, y de la inexistencia de un mecanismo idóneo que garantice la seguridad jurídica, a través de un medio que refleje la "autenticidad" o "certeza", cuasi-notarial o cuasi-registral, del nacimiento del fuero, con la determinación del nacimiento del fuero sindical, desde la notificación al patrono, ya directamente por el sindicato, en forma extrajudicial o judicial, o por vía administrativa a través de la Inspectoría del Trabajo, o de un Comisionado de ésta.

7. CONCLUSION

En miras a no causar una lesión traumática a nuestro sistema de derecho, regulador del fuero sindical, y en especial de su nacimiento, ciertamente definido y determinado ya, por nuestra ley, doctrina y jurisprudencia, nos permitimos llamar a la reflexión sobre ello, en resguardo de la seguridad y certeza jurídicas, y sea sostenido nuestra tradicional sistema, adaptado a nuestra realidad administrativa, perfectamente asimilado y con garantía de conocimiento, o sea seleccionado un sistema, en el ámbito orgánico administrativo laboral, el cual habrá de implementar el Ministerio del Trabajo, a nivel local, regional o nacional, que salvaguardando los derechos de las partes, asegure la "autenticidad" o "certeza", por vía "cuasi notarial" o "cuasi registral", del nacimiento del fuero sindical.