



Los derechos colectivos de los trabajadores en Venezuela antes y después de la nueva Ley del Trabajo*

Francisco Marín Boscán

Profesor de Derecho del Trabajo y de Derecho Procesal del Trabajo. Investigador adscrito al Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines (CIELDA). Universidad del Zulia. Email: fjmarinb@yahoo.es

Nancy Perelló Gómez

Profesora de Derecho del Trabajo. Investigadora adscrita al Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines (CIELDA). Universidad del Zulia. Email: nancy.perello@uv.es

Resumen

En el presente trabajo se realiza un análisis de los derechos colectivos de los trabajadores en Venezuela, comparando las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) derogada, y las de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), a los fines de establecer las modificaciones en cuanto a su regulación. Se trata de una investigación documental, basada en el método analítico, en la que se hacen consideraciones sobre aspectos como los derechos colectivos en el Derecho Positivo venezolano, la reforma de estos derechos en la LOTTT, el régimen venezolano correlacionado con los principales instrumentos internacionales, la criminalización de la protesta sindical y la orientación de la jurisprudencia nacional. Se concluye, que si bien se acataron recomendaciones de organismos internacionales, la influencia de una ideología y modelo político, han definido mayor control del Estado, en detrimento de la libertad y autonomía sindical. En

* Este artículo corresponde al Proyecto de Investigación “La Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en cuanto a los Derechos Colectivos de los Trabajadores”, registrado ante el Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico (CONDES) de la Universidad del Zulia.

consecuencia, no es suficiente establecer en la Constitución Nacional que Venezuela es un Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, pues las carencias en cuanto a la institucionalidad y la falta de un modelo democrático de relaciones laborales, tienen incidencia importante sobre el ejercicio efectivo de la libertad sindical.

Palabras clave: Derechos colectivos, trabajadores, libertad sindical, criminalización de la protesta.

Collective Rights of Workers in Venezuela Before and After the New Labor Law

Abstract

This study analyzes the collective rights of workers in Venezuela, comparing the dispositions of the derogated Organic Labor Law (Ley Orgánica del Trabajo, LOT) with those of the new Organic Labor Law for Male and Female Workers (LOTTT), in order to establish the modifications regarding its regulation. The research is documentary, based on the analytic method. The study deals with aspects such as collective rights in Venezuelan positive law, reformation of these rights in the LOTTT, correlation of the Venezuelan regime with the principle international instruments, the criminalization of union protest and the orientation of national jurisprudence. Conclusions are that, although the recommendations of international organizations were followed, the influence of an ideology and political model has defined greater state control to the detriment of freedom and union autonomy. Consequently, it is not enough to establish in the National Constitution that Venezuela is a democratic, social state of law and justice, since deficiencies in terms of institutionality and the lack of a democratic model for labor relations have a significant effect on the effective practice of union freedom.

Keywords: Collective rights, workers, union freedom, the criminalization of protest.

Introducción

Este trabajo recoge información sobre una investigación iniciada, bajo la vigencia de la LOT, cuyo propósito fue formular consideraciones en cuanto a la reforma de los derechos colectivos de los trabajadores en Venezuela. No obstante, dado que a partir de mayo de 2012, comenzó a regir la LOTTT, se ha considerado pertinente asumir un estudio comparativo sobre la regulación en uno y otro instrumento, acerca del tema en cuestión, y así definir los posibles avances al efecto.

Tal como señala Arrieta (2011), la descapitalización y desinversión privada, las políticas de expropiación, la falta de gerencia económica así como la ausencia en la rendición de cuentas, en términos generales, más el éxodo del llamado capital humano, impiden cada vez más que el trabajador se sienta comprometido con el trabajo y que, por el contrario, crezca la protesta ciudadana y estudiantil así como la conflictividad en las áreas laborales.

El Gobierno ha “congelado” los procesos de negociación colectiva del sector público, mientras se dedica a otorgar aumentos salariales por decreto, una forma de menoscabar el derecho a la negociación colectiva y de lesionar la libertad sindical, como destaca Padilla (2012). Según el mismo autor, es fácil prever que se presentarán en Venezuela conflictos sindicales más radicalizados, porque a las razones económicas y sociales de siempre, hay que sumar ahora la bandera política de la defensa del socialismo.

En este contexto se planteó la reforma de la LOT, carente de proyecto en

opinión de Bernardoni (2011), quien agrega al conjunto de circunstancias que rodearon la promulgación de la nueva ley, concretamente en lo relativo a derechos colectivos de los trabajadores, el desconocimiento del Estado de Derecho y de la Libertad Sindical (realización de referéndum sindical, cese de funciones de Directores Laborales en Empresas del Estado, campaña de descalificación pública de dirigentes y sindicatos, atribución constitucional para que el Poder Electoral organice elecciones sindicales, prohibición de acción sindical a directivos con periodos vencidos, despido masivo en la industria petrolera, listas negras con estos trabajadores despedidos, órdenes de detención contra líderes de la huelga petrolera, promoción de sindicatos dóciles y paralización del diálogo social).

Resulta muy importante observar, que en Europa la tendencia es a la descolectivización del Derecho del Trabajo, como observan Baylos y Pérez (2006) al hacer consideraciones sobre el Libro Verde: “Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los Retos del Siglo XXI”, elaborado por la Comisión Europea, mientras que en nuestro país, en la LOTTT se reconoce un rol protagónico a los trabajadores y sus organizaciones, pero con una intervención y control del Estado que luce mayor.

Informes de organismos internacionales como la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante su Comité de Libertad Sindical, y de organismos nacionales como el Programa Venezolano Educación – Ac-

ción en Derechos Humanos (PROVEA) y el Observatorio Venezolano sobre Conflictividad Social (OVCS), reflejan sobre la conflictividad laboral en nuestro país, en relación a lo cual tendremos oportunidad de hacer consideraciones en el desarrollo de este trabajo.

1. La nueva Ley del Trabajo en Venezuela: la LOTT

Prácticamente dando cumplimiento a una promesa electoral, el Presidente Hugo Chávez decretó la LOTT, en mayo de 2012, con base en una Ley Habilitante para dictar medidas orientadas a solventar problemas relacionados con inundaciones por lluvias en el país. Así, el Presidente de la República relevó de su tarea a la Asamblea Nacional, que ya se encontraba en moratoria desde el 2000, en cuanto al deber de reformar la LOT en aspectos sobre prestaciones sociales, prescripción y jornada laboral, conforme al mandato constitucional (Disposición Transitoria Cuarta, Numeral 3°).

En este sentido, fue constituida una Comisión Presidencial para la “Creación y Redacción de la Nueva Ley Orgánica del Trabajo” (según Decreto No. 8.661 en G.O. No. 39.818 de fecha 12-12-2011), conformada por personas vinculadas con el gobierno. Una vez decretada la mencionada Ley, la Asamblea Nacional dictó un Acuerdo de respaldo a la LOTT (G.O. No. 39.918 de fecha 09-05-2012), y ya antes de esto la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, con una celeridad inusitada, se había pro-

nunciado acerca de la constitucionalidad y el carácter orgánico del instrumento referido.

Queda claro de esta manera lo siguiente: 1) la LOTT no fue dictada por el órgano legislador, sino por el Presidente de la República invocando facultades previstas en una Ley que le habilitaba para efectos especiales; 2) la LOTT comprende una reforma que va más allá del precepto constitucional; 3) esa Ley no fue producto de una consulta nacional, con participación de todos los sectores involucrados, tampoco fue evaluado el impacto en cuando a la ampliación de los beneficios para los trabajadores; y 4) la LOTT no refleja en su denominación, que persigue regular el trabajo y los sujetos o actores sociales involucrados, por el contrario, se parcializa con uno de ellos, el trabajador. En todo caso es importante alcanzar el equilibrio necesario, en aras de la producción, el empleo y el progreso.

Sin duda, como apuntan Padilla y otros (2012:31), y como orientación de interés para este trabajo, se afirma que la LOTT “refuerza derechos de los trabajadores y amplía la capacidad punitiva del Estado y su intervención en la relación entre trabajadores y patronos”.

2. Principales Derechos Colectivos de los trabajadores en el Derecho Positivo venezolano

El Derecho Positivo venezolano básico sobre derechos colectivos de los trabajadores, está determinado por los siguientes instrumentos: la Constitución Nacional (CRBV), la LOTT

y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT)¹.

A lo anterior se suman las leyes aprobatorias de instrumentos internacionales afines a la materia, tales como: Pactos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos, y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), y los Convenios 87 y 98 de la OIT, que serán considerados en un apartado posterior dentro de este mismo trabajo.

Conforme a estos instrumentos, los principales Derechos Colectivos de los Trabajadores en Venezuela, son los siguientes:

1. Derecho de sindicación o de asociación sindical.
2. Derecho a la solución pacífica de conflictos colectivos y a la huelga.
3. Derecho a la convención colectiva.
4. La LOTTT agrega un cuarto componente, los Consejos de Trabajadores (Arts. 497 y 498).

La Constitución Nacional en este sentido dispone lo siguiente:

- a) El derecho de constituir y afiliarse o no a los sindicatos, la protección de los trabajadores contra todo

acto de discriminación o de injerencia, la alternabilidad de los integrantes de las directivas como ejercicio de la democracia sindical, la sanción a los integrantes de las directivas y representantes que abusen de beneficios derivados de la libertad sindical y la obligación de los integrantes de las directivas de hacer declaración jurada de bienes (Art. 95).

- b) El derecho de todos los trabajadores a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, la garantía del Estado para favorecer relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales, y los efectos de la convención colectiva (trabajadores amparados) (Art. 96).
- c) El derecho de huelga de todos los trabajadores (Art. 97).

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) regula sobre los derechos colectivos de los trabajadores, como “derecho a la participación protagónica de los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sociales” (Título VII), en los términos siguientes:

- a) La Libertad Sindical: disposiciones fundamentales, protección, organizaciones sindicales, registro de estas organizaciones, funcionamiento, derechos de los afiliados,

1 El Reglamento de la LOT se considera mantiene vigente en las materias no modificadas por la LOTTT, hasta tanto se redacte uno nuevo. No obstante, fue dictado un Reglamento Parcial de la LOTTT sobre Tiempo de Trabajo (G.O. No. 41157 de fecha 30-04-2013). Esta observación aplicará en lo sucesivo.

elecciones sindicales, fondos sindicales, fuero sindical o inamovilidad laboral y disolución y liquidación de las organizaciones sindicales (Arts. 353 al 430).

- b) El derecho a la Negociación Colectiva y la Convención Colectiva: disposiciones generales, convenciones colectivas de trabajo en el sector público y en el sector privado, la reunión normativa laboral y la extensión obligatoria de la convención colectiva de trabajo (Arts. 431 a 471).
- c) El Conflicto Colectivo de Trabajo: los pliegos conflictivos, los servicios mínimos indispensables y servicios públicos esenciales, la huelga y el arbitraje (Art. 472 a 496).
- d) La Participación y el Protagonismo Colectivo de los Trabajadores en la Gestión: los Consejos de Trabajadores y la "complementación" a las organizaciones sindicales (Arts. 497 y 498).

Por otra parte, también debe destacarse que cuando la LOTTT regula las instituciones para la protección y garantía de derechos (Título VIII), se refiere a los Organismos Administrativos del Trabajo (Capítulo I) y a las Inspectorías del Trabajo (Capítulo II), a lo que agrega dos registros nacionales: el de Organizaciones Sindicales (Arts. 517 y 518, en funcionamiento a partir del primero de enero de 2013, Art. 558, Numeral 1°) y el de Entidades de Trabajo.

En la forma como está redactada la norma, pareciera que las Inspectorías del Trabajo son entes distintos a los Organismos del Trabajo, estando representados estos por el Ministerio

del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (Art. 499), del cual las Inspectorías son parte, conforme el Reglamento Orgánico correspondiente.

Desde ya, destacamos que la LOTTT no expresa el propósito de facilitar relaciones colectivas armónicas (Art. 396 LOT), queda entonces esto limitado a que se favorecerán relaciones colectivas y la solución de los conflictos, como está previsto en la Constitución Nacional (Art. 96).

Bajo la orientación del Reglamento de la LOT, el punto de partida lo constituye la Libertad Sindical, que en sus contenidos esenciales comprende una esfera individual y una esfera colectiva. Este Reglamento establece lo siguiente:

- a) Disposiciones Fundamentales (Arts. 112 al 116).
- b) Régimen Jurídico de las organizaciones sindicales (Arts. 117 al 128).
- c) La Acción Sindical: negociación colectiva de nivel centralizado, nivel descentralizado y en el sector público, conflictos colectivos, referéndum sindical y representación institucional y en la gestión de la empresa (Arts. 129 al 215).
- d) La Tutela de la Libertad Sindical (Arts. 216 al 224).

En este sentido, en la doctrina patria, Alfonzo-Guzmán escribe sobre la "tríada de instituciones" (2000: 373) que bajo el nombre de Derecho Colectivo del Trabajo, comprende el estudio de: Organizaciones Sindicales, Convenciones Colectivas y Conflictos Colectivos.

González (1999: 193-194), destaca aspectos positivos del Reglamento de la LOT en materia de derechos colectivos de los trabajadores, y señala:

“a) Establecimiento de los contenidos de la libertad sindical, b) determinación de los sujetos colectivos de la representación sindical, c) representación de los trabajadores en las asambleas, d) derecho de los miembros del sindicato a la defensa y al debido proceso, e) celebración de acuerdos colectivos donde no existan sindicatos o trabajadores sindicalizados, f) especificación de los modos de solución de los conflictos colectivos, g) establecimiento del servicio nacional de arbitraje y mediación, h) limitaciones del derecho de huelga en los servicios públicos esenciales, i) medidas y procedimientos para la tutela de la libertad sindical y j) referéndum sindical”.

El mismo autor especifica también sobre algunos aspectos susceptibles de observaciones críticas, entre las que destaca: “a) obstáculos a la negociación en el sector público y b) exclusiones automáticas en la aplicación de la convención colectiva en el sector público a integrantes de entes de dirección colegiada” (González, 1999: 195).

El Reglamento de la LOT comprende los contenidos esenciales de la Libertad Sindical, en su esfera individual y colectiva, lo cual contribuye “a precisar de modo general las diversas manifestaciones de la actividad sindical...” (González, 1999: 203).

Por otro lado, este Reglamento de la LOT recogió la tendencia hacia la ampliación de los sujetos colectivos (González), y define como tales, los siguientes: “...las organizaciones sindi-

cales de primer, segundo y tercer grado; las coaliciones o grupos de trabajadores y trabajadoras; 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 bien sea de trabajadores y trabajadoras, por una parte, o de patronos y patronas, por la otra” (Art. 114). Particularmente las coaliciones o grupos de trabajadores y las demás organizaciones de representación colectiva de los intereses de unos y otros (trabajadores y empleadores) no aparecían reconocidos como tales, en el ordenamiento jurídico nacional.

De acuerdo con Villasmil Prieto (2006a), la Libertad Sindical es un presupuesto y tendencia de un modelo democrático de relaciones laborales, existiendo en este sentido, serias limitaciones en el país en los últimos tiempos. Para esto no basta que con base al ordenamiento jurídico exista un Estado de Derecho como soporte de un sistema democrático de gobierno, sino que de manera efectiva se garantice un régimen de libertades, dentro de las cuales la libertad sindical cumple un papel estelar.

3. Los Derechos Colectivos reformados en la LOTT

En este punto, es oportuno indicar que las observaciones precedentes sobre los aspectos que el ordenamiento jurídico venezolano derogado afectaba al ejercicio del derecho a la libertad sindical, no fueron corregidas en el novísimo instrumento normativo. En una primera valoración, podría decirse que fue reforzado el control admi-

nistrativo, fundamentalmente, en aras de mantener a las organizaciones sindicales aún más atadas a los órganos de la administración del trabajo que dependen del ministerio del ramo. En este orden de ideas, consideramos oportuno resaltar el tratamiento que se ha hecho de:

3.1 Elecciones sindicales

Son reiteradas las observaciones a la organización de las elecciones de las juntas directivas sindicales, desde el control férreo atribuido al Poder Electoral introducido en la CRBV.

Art. 293: El Poder Electoral tiene por funciones:

“...6) Organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señale la ley. Así mismo, podrán organizar procesos electorales de otras organizaciones de la sociedad civil a solicitud de éstas, o por orden de la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia. Las corporaciones, entidades y organizaciones aquí referidas cubrirán los costos de sus procesos eleccionarios.

7) Mantener, organizar, dirigir y supervisar el Registro Civil y Electoral.”

Durante los últimos años, la conflictividad ha estado presente en las principales empresas del Estado al momento de renovar las Juntas Directivas de sus sindicatos. Suspensión de las elecciones en innumerables ocasiones por el órgano electoral, impugnación de procesos con la necesidad de ser repetidos, depuración de la base de datos de los trabajadores, sanciones, muchas veces intempestivas, impuestas a los trabajadores para imposibilitar su

postulación a cargos sindicales, entre otras irregularidades son noticias frecuentes.

En este sentido, la LOTTT no ha introducido mecanismos de protección que, enmarcados dentro de los derechos de los trabajadores, amparen el ejercicio del derecho a la libertad sindical contra posibles actos del propio poder electoral, salvo la posibilidad del recurso de revisión constitucional.

Es así, como el Art. 402 LOTTT ratifica lo establecido en la CRBV en cuanto al ejercicio de la democracia sindical. Además, enfatiza las sanciones en cuanto a la limitación de las funciones de las juntas directivas que tengan el periodo vencido y la imposibilidad de prorrogar el mandato por mecanismos distintos al proceso de elecciones.

Igualmente el Art. 403 LOTTT ratifica la alternabilidad democrática en los cargos de la Junta Directiva, consolidando el criterio cuestionado por la OIT y organismos internacionales como atentatorio en sí mismo contra la propia democracia sindical. Queda en manos del Poder Electoral la publicación de la convocatoria a elecciones presentada por la organización sindical (Art. 405 LOTTT), de tal forma, que este organismo en la práctica ha venido dilatando procesos de elección al no considerar idóneos los recaudos consignados para autorizar su realización. Finalmente, el Poder Electoral queda facultado para tratar todos los recursos de naturaleza electoral referidos a las juntas directivas de los sindicatos, conociendo en última instancia la Sala Electoral

de la resolución de los mismos, abstra-yéndose de cualquier intervención en este sentido los tribunales laborales.

3.2 Registro Nacional de Sindicatos

Se crea el Registro Nacional de Sindicatos cuya competencia y jurisdicción queda establecida en los Arts. 374 y 375 LOTTT. Entre sus competencias destacan el registro de las organizaciones sindicales; las modificaciones estatutarias, la rendición de cuenta sobre los fondos sindicales; registro de la nómina de afiliados y de los cambios en las juntas directivas producto de las elecciones sindicales o de reestructuraciones conforme a la ley; cierre del registro de un sindicato por disolución acordada por sus afiliados conforme a la ley, los estatutos o por decisión de tribunales del trabajo; recopilación de los datos para elaborar estadísticas para el informe anual del ministerio competente, entre otras funciones que les asignen las leyes y la Constitución (Art. 518 LOTTT). Es obligatorio que dichas organizaciones hayan cumplido con el imperativo legal de registrarse a partir de enero del año 2013 (Disposición Transitoria Cuarta LOTTT), lo que conllevará presentación actualizada de todos los recaudos de las organizaciones sindicales para ser consignados oportunamente esperando la conformidad de su registro. Es éste uno de los aspectos que generará mayor discusión, ya que el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social ejercerá un rol decisivo en permitir se concrete la aspiración de los sindicatos de organizarse local, regional o nacionalmente. Sin este registro, no podrán ejercer el derecho a la liber-

tad sindical en todos sus contenidos esenciales, viendo limitado su accionar en la defensa de los derechos de los trabajadores.

Es de resaltar que en un país polarizado como Venezuela, con graves problemas de sicariato sindical, bajo índice de afiliación sindical, merma-dos procesos de negociación colectiva para suscribir o renegociar convenios colectivos o ejercer el derecho a huelga y con una clara tendencia gubernamental a la consolidación de un sindicato único de trabajadores (Lucena, 2012), la creación de un organismo con competencia no sólo en el archivo, conservación de documentos y elaboración de estadísticas sindicales, sino que también, en la práctica, podrá determinar (según nuestro criterio) la “*personalidad jurídica*” de la organización sindical para actuar en representación de los trabajadores, ha generado gran suspicacia y desconfianza, particularmente de parte de la Academia.

En consecuencia, partiendo del propio sentido de la LOTTT, que presenta un marcado propósito intervencionista y regresivo en cuanto a la autonomía de los sindicatos, no es irracional pensar en una lista significativa de organizaciones sindicales claramente críticas frente el régimen chavista que podrían tener dificultades en registrarse frente al ente administrativo, dependiente directamente del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social.

3.3 Negociación Colectiva

En lo relativo al proceso de negociación colectiva se introducen cambios

destacados. En primer lugar, se modifica el criterio de la ley derogada que otorgaba al sindicato que representaba a la mayoría absoluta de los trabajadores la potestad de obligar al patrono a negociar y celebrar una convención colectiva (Art. 514 LOT). En la ley vigente, el Art. 438 establece que será la nómina que conste en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, la que debe considerarse para la legitimación negocial de la organización que pueda obligar al patrono la negociación de una convención colectiva de acuerdo a los parámetros establecidos en el artículo 437 LOTTT. En este sentido, ratifica el mecanismo de referéndum electoral, con intervención protagónica del Consejo Nacional Electoral, como instrumento para determinar la representatividad sindical para negociar colectivamente, en caso de ser necesario. De esta manera no fueron consideradas las observaciones, ya referidas, que la OIT ha realizado sobre el tema.

En segundo lugar, y más delicada aún, parece la inclusión de la representatividad del sindicato único aun teniendo baja receptividad de trabajadores. Si sumamos a este aspecto, las observaciones previas sobre el notorio control administrativo al que estarían sometidas las organizaciones sindicales de trabajadores a partir de enero del 2013 a través del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, no será extraño el caso donde sindicatos con muy poca afiliación de la masa de trabajadores, pero únicos y debidamente registrados y legitimados por el órgano administrativo, podrán suscribir conven-

ciones colectivas en desmedro de los intereses colectivos de otra organización que no ha logrado la inscripción correspondiente, aun cuando haya aglutinado y presentado en su nómina a la mayoría de los trabajadores.

No es un temor aislado. Barrios (2012), señala que la realidad es que el sistema de relaciones de trabajo en Venezuela ha colapsado, siendo el gobierno el sector que muestra la mayor conflictividad laboral. Sus políticas para con las organizaciones sindicales de trabajadores críticas con el empleador (Estado) han sido constantes. Ello ha ocasionado el no reconocimiento ni la renegociación de los convenios colectivos suscritos por el mismo. Son más de 400 contratos colectivos que están paralizados en el sector público, pues a través de decretos unilaterales impuestos por el empleador (Estado) se han regido las relaciones laborales en los últimos años.

Finalmente, para el patrono se mantienen inconsistencias dentro del proceso de negociación que afectan su fluidez. Así, por ejemplo, se desaprovechó la oportunidad de precisar cuáles alegatos y defensas puede argumentar éste en la única oportunidad que la ley precisa (la primera reunión convocada para la negociación) sobre la improcedencia de la negociación promovida (Art. 439 LOTTT), manteniéndose en los órganos administrativos la determinación de los mismos.

3.4 Fines de las organizaciones sindicales

No se oculta en la ley, su intención de adentrar la dinámica de las relaciones de trabajo en Venezuela en el pro-

ceso de construcción del socialismo del siglo XXI, aún cuando ello implique alejarse del régimen económico establecido en la CRBV e incrementar y engrosar el control del Estado sobre las actividades productivas. Siendo éste el planteamiento central del nuevo instrumento legal, los márgenes de actuación de las organizaciones sindicales podrán ser férreamente controlados.

Quedan plasmados en el artículo 367 LOTTT las atribuciones y fines de los sindicatos de trabajadores y trabajadoras, los cuales se dirigen en primer lugar a afianzar el modelo socialista de relaciones laborales, sustentado en la valoración ética del trabajo, el control de la producción y distribución de bienes y servicios para satisfacer las necesidades del pueblo, promover la responsabilidad social con la comunidad y el medio ambiente y posteriormente se le atribuyen la defensa de los intereses de sus afiliados, su representación en la negociación y conflictos colectivos, la defensa de los derechos colectivos e individuales de los mismos. Similares especificaciones se realizan para las asociaciones de patronos (Art. 368 LOTTT) y otras organizaciones sociales, tales como cámaras de comercio, industria, agricultura o colegios profesionales (Art. 369 LOTTT).

En consonancia con lo previamente expuesto, la LOTTT subordina las organizaciones sindicales al modelo político que sustentaba el gobierno del presidente Chávez y actualmente, el de Maduro y no a la reivindicación de los intereses de las clases que representan.

3.5 Los Consejos de Trabajadores como nueva organización social

Como “Consejos de Obreros” estaban previstos en el rechazado Proyecto de Reforma Constitucional de 2007 (formando parte de los Consejos del Poder Popular). En efecto, el Art. 70 de la propuesta disponía lo siguiente: “Son medios de participación y protagonismo del pueblo, en ejercicio directo de su soberanía y para la construcción del socialismo: la elección de cargos públicos...los Consejos del Poder Popular (consejos comunales, consejos obreros, consejos estudiantiles...)...”.

Además, de acuerdo con el Art. 136 “El pueblo es el depositario de la soberanía y la ejerce directamente a través del Poder Popular” (se planteaba sumar al Poder Público el Poder Popular).

La construcción del socialismo del Siglo XXI exige un nuevo modelo de relaciones laborales, en el que los actores y las instituciones vigentes no resultan útiles. El Gobierno tendrá dos opciones: “disciplinar” el sindicalismo díscolo, hasta desnaturalizarlo, o tratar de crear organizaciones alternativas como los Consejos de Trabajadores. A nadie se le había ocurrido crear algo diferente a los sindicatos, para neutralizarlos. El Gobierno ha congelado los procesos de negociación del sector público (Padilla, 2009).

En cuanto a lo anterior, debe destacarse que el antecedente de promover las cooperativas, constituyó un medio para tratar de neutralizar a los sindicatos.

Estos Consejos fueron incluidos en dos (2) proyectos normativos, uno propuesto por el Partido Comunista de Venezuela (PCV) a la Asamblea Nacional (AN), denominado Ley Especial de los Consejos Socialistas de Trabajadores y Trabajadoras y otro en el marco de la Ley Habilitante.

Los Consejos de Trabajadores también aparecen reconocidos como parte de la comunidad organizada, en las Leyes Orgánicas del Poder Popular y de las Comunas, promulgadas el 21 de diciembre de 2010, y aún cuando no se les menciona, están acordes con el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013)², entre cuyas líneas generales, se encuentra el Modelo de Producción Socialista, conformado básicamente por las Empresas de producción social en las cuales el trabajo tiene significado propio, no alienado y auténtico, no existe discriminación social en el trabajo y de ningún tipo de trabajo.

En el Proyecto del PCV se define a los Consejos Socialistas de Trabajadores como una de las organizaciones fundamentales del poder popular, concebida específicamente para la participación protagónica de los trabajadores en el ejercicio real y efectivo del control sobre los procesos productivos y administrativos y para ejercer la dirección de los procesos sociopolíticos en los centros de trabajo y áreas de actividad laboral en general... No son

organizaciones sindicales ni sustituyen las funciones propias de estas.

El concepto tiene origen en las insurgencias obreras surgidas de las ruinas de la Primera Guerra Mundial y en la oleada revolucionaria que sacudió a Europa de 1917 a 1921. Los Consejos de Obreros terminaron siendo utilizados por el Estado Soviético, los desnaturalizaron y los convirtieron en un instrumento más del entramado represivo del aparato policial del Kremlin. Ante la evolución de la sociedad y otras relaciones económicas, copiar el concepto de Consejos Obreros es la excusa del régimen para liquidar los sindicatos y controlar y extinguir la propiedad privada, principal fuente de empleo en Venezuela (Barrios, 2011).

Los Consejos de Trabajadores constituyen una nueva forma de participación y organización de los trabajadores, figura no muy bien vista por un importante sector del movimiento sindical de diferentes tendencias, ya que los consideran como un ente que pudiera minimizar a las organizaciones sindicales y hasta a los delegados de prevención (Goizueta, 2007).

Estos Consejos de Trabajadores competirán con los sindicatos en el seno de la empresa, por el manejo de las reivindicaciones sociales de los trabajadores, y esta competencia será desigual, ya que los consejos de trabajadores son de constitución

2 Proyecto Nacional Simón Bolívar-Primer Plan Socialista.

obligatoria en la empresa (Bernardoni, 2011).

Los Consejos de Trabajadores están contemplados en los artículos 497 y 498 LOTTT como expresiones del Poder Popular para la participación protagónica en el proceso social de trabajo, quedando su funcionamiento y organización pendientes de establecerse en leyes especiales. Asimismo, se desligan las atribuciones que estos puedan tener de las otorgadas a los sindicatos, pues como ya se indicó no se pretende obstaculizar las funciones sindicales reivindicativas y de mejoramiento de las condiciones de trabajo propias del sindicato, sino fortalecer la acción de los trabajadores bajo otras formas de participación (Hands, 2011). Sin embargo, en la práctica, parece muy difícil la coexistencia de ambas organizaciones sin socavar las relaciones de algún grupo con el patrono. Hay que esperar la ley especial que los regule, pero si ésta, como parece lógico, se enmarca dentro del proceso de ajuste legislativo para transitar del modelo capitalista al socialista, los enfrentamientos entre ambas formas de representación de trabajadores podrían ser muy frecuentes.

Experiencias recientes en la Petroquímica de Venezuela S.A. (PEQUIVEN) indican una situación de enfrentamiento entre el Consejo y el Sindicato, con marcada influencia y apoyo patronal hacia el Consejo en detrimento del Sindicato (Hands, 2011). Sin embargo, de parte del Chavismo afirman que en el proceso de transición al socialismo, coexistirán las relaciones de producción capitalistas y

socialistas, al igual que los Sindicatos y los Consejos Socialistas de Trabajadores (P. Eusse del Parlatino, citado por Ayala, 2011).

Como afirma Lucena (2012), una de las características de la política laboral en los últimos años, ha sido la puesta en práctica de mecanismos que fragmentan los colectivos laborales. Se trata de nuevas propuestas de representación, que hacen vida en los mismos espacios productivos en donde desde décadas existen los sindicatos.

4. El régimen venezolano sobre Derechos Colectivos y su correlación con los Instrumentos Internacionales en la materia

Los instrumentos internacionales sobre la materia, son: la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos, y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que resalta los Convenios 87 y 98.

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece el derecho de toda persona “a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” (Art. 23, numeral 4).

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos dispone el derecho de toda persona “a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos para la protección de sus intereses” (Art. 22, numeral 1), “el ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática...” (Art. 22, numeral 2).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en forma más amplia establece en su artículo 8:

“a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección... b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas, c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática... d) El derecho de huelga...”

La Convención Americana sobre Derechos Humanos dispone sobre el desarrollo progresivo de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales para lograr la plena vigencia de tales derechos “en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados” (Art. 26).

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales consagra en su Art. 8: el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, formar federa-

ciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales; y el derecho de huelga. El ejercicio de estos derechos sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que “estos sean propios a una sociedad democrática...”. En cuanto a limitaciones y restricciones refiere a los miembros de las fuerzas armadas y de policía, y a los de otros servicios esenciales. Además se contempla que nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato.

El Convenio 87 OIT sobre la Libertad Sindical y la protección del Derecho de Sindicación, precisa que los trabajadores y los empleadores,

“sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” (Art. 2).

El Convenio 98 OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, determina que los trabajadores “deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo” (Art. 1, numeral 1).

La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR-OIT) (2000), planteó la necesidad de adecuar la CRBV a los Convenios OIT 87 y 98, atendiendo a circunstancias específicas que se determinan a continuación:

- a) No están conformes con las disposiciones del C. 87, y deben ser modificados, a saber: los Arts. 95 relativo a la imposición de la alternabilidad, lo que constituye un importante obstáculo a las garantías consagradas en el Convenio; y 293 sobre la reglamentación de los procedimientos y modalidades de la elección de los dirigentes sindicales, pues debe corresponder a los estatutos sindicales y no a un órgano ajeno a la organización de los trabajadores.
- b) La CEACR-OIT (2003) pidió al Gobierno derogue Resolución de la Contraloría General de la República por medio de la cual se obliga a los dirigentes sindicales, a presentar declaración jurada de bienes al inicio y al fin del mandato. La Comisión toma nota de una Resolución (según información del Gobierno), en la que dispone que esto se asuma voluntariamente.

Debe destacarse que la LOTTT atiende la observación formulada por la CEACR-OIT, en cuanto a los derechos sindicales de los adolescentes y migrantes, al permitir su ejercicio sin restricción.

5. La criminalización de la protesta: el Estado frente la acción sindical

Mención especial, por su afectación directa al ejercicio de un derecho humano fundamental inseparable de cualquier sistema democrático, merece la criminalización de la protesta en el país.

Consta en Informe del Comité de Libertad Sindical (CLS) OIT (2010):

“El presente caso se refiere a la detención y procesamiento penal de un número considerable de sindicalistas que por ejemplo por parar la producción o atentar contra la libertad de trabajo se ven sometidos a tres o más cargos penales y a veces a medidas cautelares de presentación mensual ante las autoridades cuyo objetivo no se comprende y que pueden tener un efecto perjudicial y disuasorio en el ejercicio de los derechos sindicales. El Comité expresa su preocupación ante la acumulación de delitos a la que se enfrentan estos sindicalistas por actividades relacionadas con el ejercicio de los derechos sindicales. El Comité señala que aunque haya podido haber—si se confirman las declaraciones del Gobierno— ciertos excesos, las sanciones deberían guardar siempre proporción con las eventuales faltas cometidas”.

Esto lo constata la Confederación Sindical Internacional (CSI) en sus Informes 2009 y 2010 sobre las violaciones de los derechos sindicales: la aprobación de la reforma de los artículos 357 y 360 del Código Penal, castiga y reprime mediante la aplicación de penas privativas de libertad, el derecho a la manifestación pacífica y el derecho a la huelga con paralización de empresas, actividades frecuentemente asociadas a reivindicaciones de índole laboral. En la misma línea, la aprobación de la Ley Especial de Defensa Popular contra el Acaparamiento, la Especulación y el Boicot, establece restricciones a la protesta laboral y otras formas de movilización social.

Así la Criminalización de la Protesta comprende la aplicación de normas

que rigen sobre determinados hechos calificados como punibles, a saber:

- a) Atentado contra la seguridad en las vías: previsto en el artículo 357 Código Penal, sancionado con prisión entre cuatro (4) años y diez (10) años, según la circunstancia;
- b) Daño a lugares empleados para los sistemas de transporte, servicios públicos informáticos o sistemas de comunicación: previsto en el artículo 360 del mismo Código Penal, castigado con prisión entre tres (3) y diez (10) años, según el caso. En ambas situaciones contempladas en la norma penal, no hay lugar a beneficios procesales ni aplicación de medidas alternativas al cumplimiento de la pena.
- c) Incumplimiento al régimen especial de las zonas de seguridad: establecido en el artículo 56 Ley Orgánica de Seguridad de la Nación, sancionado con prisión de cinco (5) a diez (10) años.
- d) El Boicot: previsto en el artículo 25 Ley Especial de Defensa Popular contra el Acaparamiento, la Especulación y el Boicot, castigado con prisión de dos (2) a seis (6) años y con multa de ciento treinta unidades tributarias (130 UT) a veinte mil unidades tributarias (20.000 UT).
- e) Situaciones contempladas en la Ley Orgánica contra la Delincuencia Organizada y Financiamiento al Terrorismo. En este sentido, resulta de mucho interés la aprecia-

ción de Uzcátegui³ (2013) quien afirma: “Como ya ocurrió con las reformas del Código Penal y leyes similares a partir del 2004, esta normativa será aplicada contra luchadores sindicales y populares en lo sucesivo, constituyendo un estadio superior de la política de criminalización de la protesta...”

En este sentido, resulta emblemático el caso de Rubén González, Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Ferrominera del Orinoco (SINTRAFERROMINERA), quien por encabezar una protesta para reclamar por el contrato colectivo, fue privado de libertad por 17 meses y condenado a 7 años y medio de prisión, por los delitos de instigación a delinquir, violación de la zona de seguridad, cierre de vías, agavillamiento y restricción a la libertad de trabajo. Este dirigente sindical en marzo de 2011 salió en libertad condicional, bajo medida de presentación cada 15 días.

La LOTTT en cuanto a la regulación de este derecho fundamental no ha introducido cambios significativos con respecto a la ley derogada, ni ha buscado corregir las observaciones precedentes sobre criminalización de la protesta. Sin embargo, son pertinentes las reflexiones sobre legitimación para ejercer este derecho que se refirieron al abordar el tema de la negociación colectiva. Igualmente, se mantienen las limitaciones reglamentarias tanto para el sector público como privado cuando

3 Coordinador de Investigación de PROVEA.

se presente la afectación de servicios públicos esenciales. Así, cónsono con el modelo de relaciones de trabajo altamente intervenido por los órganos administrativos, desarrollado a lo largo de la LOTTT se preserva la posibilidad de intervención del ministerio del ramo dictando un Decreto de reanudación de faenas, ordenando el sometimiento del conflicto a arbitraje obligatorio (Art. 492 LOTTT) cuando la duración o las consecuencias de la huelga pongan, a su criterio, en peligro la vida o seguridad de una parte de la población. La conservación de esta potestad, cuestionada por los sindicatos, subsiste pues resulta útil para los gobiernos en el control de la conflictividad laboral.

6. Orientación de la jurisprudencia nacional

Previo a la consideración de este aspecto, es muy importante dejar establecido, como lo han constatado la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2009) y la Organización Human Rights Watch (2004), en Informes sobre Venezuela⁴, donde coinciden en que en nuestro país la separación e independencia de los Poderes Públicos está cuestionada. Esto define la inexistencia de un Poder Judicial independiente y en consecuencia, la libertad sindical como derecho

social, no se encuentra plenamente garantizada en las decisiones de los Tribunales.

Una muestra de lo anterior, lo constituyen las decisiones judiciales relacionadas con el Paro Petrolero de 2002-2003, a saber:

1. Decisión de la Sala Constitucional del TSJ, en relación a la acción de amparo propuesta por PDVSA contra Gente del Petróleo. En este sentido, fue decretada en fecha 19-12-2002, Medida Cautelar Innominal en la que se ordenó a todas las autoridades y particulares, vinculados con el restablecimiento de la actividad económica e industrial de PDVSA, acatar todos aquellos Decretos y Resoluciones emanados de los órganos competentes, cuya finalidad sea lograr la puesta en funcionamiento de la industria petrolera y sus derivados.
2. Cursa ante tribunales de la República juicio penal contra el presidente de la principal central empresarial, Carlos Fernández de FEDECAMARAS⁵, por los delitos de rebelión civil e instigación a delinquir, por sus acciones relacionadas con el llamado "Paro Petrolero". De igual forma, el Secretario General de la principal central de trabajadores, Carlos Ortega de

4 "Democracia y Derechos Humanos en Venezuela" (2009) y "Manipulando el Estado de Derecho: Independencia del Poder Judicial Amenazada en Venezuela" (2004), respectivamente.

5 Federación de Cámaras de Comercio y Producción.

la CTV⁶, fue sentenciado por los mismos delitos en ocasión de su participación en el citado paro.

La OIT a través de su Comité de Libertad Sindical ha constatado la segunda de las situaciones descritas, y solicitado al Gobierno Nacional deje sin efectos las medidas judiciales, particularmente en relación a las órdenes de detención (en el caso del presidente de la CTV, como se indicó ya hay sentencia condenatoria). Por otra parte, el mencionado organismo internacional también ha verificado el despido masivo en la Industria Petrolera, ante la misma circunstancia.

Como se observa, las situaciones descritas reflejan restricciones en el ejercicio de los derechos sindicales, y en el primer caso, prácticamente significó una reanudación de faena, cuando lo adecuado era instrumentar mecanismos ante la situación de conflicto en un servicio esencial, como lo es la industria petrolera nacional, y asegurar la continuidad del servicio con el personal necesario, sin interferir en el conflicto.

Por otro lado, se estima que a raíz de la misma circunstancia, la Sala de Casación Social del TSJ modificó el criterio en relación a la estabilidad de los trabajadores petroleros (Sentencia del 29-05-2003), definiendo que para los trabajadores petroleros aplica el régimen de estabilidad relativa,

en lugar de la estabilidad especial o sui géneris, considerada desde 1994⁷.

También en otros ámbitos sobre derechos colectivos de los trabajadores, podemos destacar siguiendo el trabajo de Perdomo (2011), las máximas jurisprudenciales siguientes:

1. Al concederle a la parte actora los beneficios contemplados en la Convención Colectiva de Trabajo de la Industria Petrolera siendo un trabajador de nómina mayor, incurrió en errónea interpretación de la Cláusula Tercera de dicho Contrato Colectivo (Sentencia 28-02-02. TSJ-SCS).
2. Interpretación de la cláusula de un contrato colectivo referido a los pagos por la prestación de antigüedad (Sentencia 04-10-01. TSJ-SCS).
3. Sentencia inmotivada porque acordó el pago de unos conceptos laborales sobre la base de una contratación colectiva inexistente en autos (Sentencia 13-11-02. TSJ-SCS). Posteriormente fue fijado criterio, que considera que la Convención Colectiva es derecho y no necesita ser probada.
4. Efectos de la copia de un ejemplar del contrato colectivo (Sentencia 02-10-00. Juzgado Superior Tercero del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas).

6 Confederación de Trabajadores de Venezuela.

7 Sentencia del 13-07-1994 de la Sala de Casación Civil de la extinta Corte Suprema de Justicia, con ponencia de Rafael Alfonzo-Guzmán.

5. Una vez celebrado un contrato colectivo se erige en pauta mínima forzosa de todo contrato individual (Sentencia 26-10-00. Juzgado Superior Tercero del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas).
6. Naturaleza jurídica de los contratos colectivos (Sentencia 18-03-99. Juzgado Superior Tercero del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas).
7. La gerente de recursos humanos es representante del patrono y por ello no se encontraba bajo el ámbito de protección del contrato colectivo (Sentencia 29-10-99. Juzgado Superior Quinto Accidental del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas).

Resulta de interés destacar, la tendencia jurisprudencial de ratificar la igualdad de las personas ante la Ley, y evitar la discriminación, lo que está en el sentido de garantizar los derechos fundamentales en el trabajo conforme la Declaración OIT (1998). Una muestra sobre decisiones de esta naturaleza, lo constituye la sentencia de la Sala Constitucional del TSJ de fecha 15-06-2011, en el amparo propuesto por la Asociación Unitaria de Empleados Jubilados y Pensionados del suprimido Instituto Nacional de Obras Sanitarias (INOS), contra el Ministerio del Poder Popular para el Ambiente, en la que se estableció que la aplicación de dos regímenes distintos para los jubilados y pensionados del liquidado INOS, y los demás empleados y

obreros al servicio del nombrado Ministerio, regidos por una convención colectiva con un régimen prestacional más beneficioso, constituye violación al derecho a la igualdad, por lo que se ordenó al nombrado Ministerio del Poder Popular para el Ambiente, incorporar a la nómina de jubilados y pensionados de ese Ministerio, a los jubilados y pensionados del INOS, en las mismas condiciones que el resto del personal jubilado y pensionado de dicho Ministerio.

Conclusiones

Si bien Venezuela es un Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, conforme lo establece la Constitución Nacional, las carencias en cuanto a la institucionalidad necesaria y la falta de un modelo democrático de relaciones laborales, tienen incidencia importante sobre el ejercicio efectivo de la libertad sindical.

En la Nueva Ley del Trabajo fueron ampliados algunos derechos de los trabajadores y se acataron recomendaciones de organismos internacionales en la materia, pero la influencia de una ideología y modelo político, ha definido un mayor control del Estado, en detrimento de la libertad y autonomía sindical. Ello ha conllevado la consolidación de un modelo de relaciones de trabajo altamente intervenido, no sólo para el sector público, sino también para el privado. Además, la inexistencia de un proyecto formal de reforma de la LOT, le restó seriedad al proceso de estudio, y lo que es peor, no hubo la necesaria participación de todos los ac-

tores involucrados, en la definición de los términos de la LOTTT⁸.

Se hace necesario fortalecer la autonomía e independencia de los Poderes Públicos, y en concreto del Poder Judicial, así como contrarrestar la criminalización de la protesta, derogando las normas previstas a ese efecto, para facilitar y proteger la acción sindical.

La tendencia actual apunta hacia la descolectivización del Derecho del Trabajo, como se observa a nivel de Europa, aunque la legislación social en Venezuela lleva otra orientación, lo que atiende de mejor manera los intereses de los trabajadores en conjunto. En nuestro país el propósito de la LOTTT por una parte es reconocer un rol protagónico de los trabajadores y sus organizaciones, pero por la otra, la intervención y control por parte del Estado es mayor, a través de mecanismos como el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales y la criminalización de la protesta. Ello ha derivado en el establecimiento de una legislación laboral punitiva hacia el empleador o patrono, desnivelada en cuanto al rol del Estado dentro del desarrollo de las relaciones de trabajo, y reforzadora de los privilegios de éste cuando se desempeña como empleador.

Referencias Bibliográficas

ALFONZO GUZMAN, Rafael J. (2000). **Nueva Didáctica del Dere-**

cho del Trabajo. Décimo Primera Edición. Caracas. Editorial Melvin.

ARRIETA A., José Ignacio (2011). "El Primero de Mayo y el país". En: **Revista SIC**. Caracas. Centro Gumilla. Año LXXIV. No. 734. Mayo. Pp. 148-150.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela". Gaceta Oficial No. 5.453, Extraordinario. Caracas, 24 de marzo de 2000.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica de Seguridad de la Nación". Gaceta Oficial No. 37.594. Caracas, 18 de diciembre de 2002.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Código Penal". Gaceta Oficial No. 5.768, Extraordinario. Caracas, 13 de abril de 2005.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Aprobatoria del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y culturales (Protocolo de San Salvador)". Gaceta Oficial No. 38.192. Caracas, 23 de mayo de 2005.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica contra la Delincuencia Organizada y Financiamiento al Terrorismo". Gaceta

8 Esto fue constatado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en Informe Provisional, No. 368, Junio 2013, Caso No. 2968-Venezuela, Fecha de presentación de la queja: 24-05-2012-Activo.

Oficial No. 39.912. Caracas, 30 de abril de 2012

AYALA, Sandra (2011). "Incluirán Consejos de Trabajadores Socialistas en la LOT para el sector privado y público". Disponible en: http://www.asambleanacional.gob.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=22411&catid=284%3Anoticias&Itemid=249&lang=es. Fecha de Consulta: 03.07.2011.

BARRIOS, Froilán (2011). "Los Consejos de Trabajadores y el Estado Chavista". Disponible en: <http://www.analitica.com/va/economia/opinion/5560745.asp>. Fecha de Consulta: 10.06.2011.

BARRIOS, Froilán (2012). Disponible en: <http://www.diarioregion.com/2012/04/13/froilan-barrios-nueva-lot-es-un-engano-para-los-trabajadores/>. Fecha de Consulta 18.10.2012.

BAYLOS, Antonio y PEREZ REY, Joaquín (2006). Presentación al Libro Verde: "Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los Retos del Siglo XXI". En: **Cuadernos de la Fundación Estudios**. Madrid. Fundación Sindical de Estudios. No. 5/2006.

BERNARDONI DE GOVEA, María (2011). "El Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. Consideraciones generales sobre la LOT a 20 años de su promulgación. El contexto social, económico y político de la reforma". En: **Revista Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines (CIELDA). Vol. 17. No. 1. Pp. 97 a 123.

CARBALLO MENA, César A. (2012). "Libertad Sindical. La Perspectiva de los Derechos Fundamentales". Caracas, s/e.

COMISION INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (2009). "Informe Democracia y Derechos Humanos en Venezuela". Disponible en: <http://www.cidh.oas.org/countryrep/Venezuela2009sp/VE09.indice.sp.htm>. Fecha de Consulta: 12.07.2011.

CONFEDERACION SINDICAL INTERNACIONAL (2011). "Informe sobre Las Violaciones de los Derechos Sindicales en todo el Mundo en 2011". Disponible en: <http://hectorlucena.blogspot.com/search?updated-max=2012-09-03T08:53:00-07:00&max-results=7>. Fecha de Consulta: 08.09.2012.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA. "Ley Aprobatoria del Convenio 98 de la OIT sobre Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva". Gaceta Oficial No. 28.709. Caracas, 22 de agosto de 1968.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA. "Ley Aprobatoria de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)". Gaceta Oficial No. 31.256. Caracas, 14 de junio de 1977.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA. "Ley Aprobatoria del Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos". Gaceta Oficial No. 2.146. Caracas, 28 de enero de 1978.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA.

“Ley Aprobatoria del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”. Gaceta Oficial No. 2.146. Caracas, 28 de enero de 1978.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA. “Ley Aprobatoria del Convenio 87 de la OIT sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación”. Gaceta Oficial No. 3.011. Caracas, 3 de septiembre de 1982.

ESPINOZA PRIETO, Antonio (2011). La Reforma Laboral Reto del Siglo XXI. Disponible en: <http://cc.bingj.com/cache.aspx?q=La+Reforma+Laboral+Reto+del+Siglo+XXI.&d=4767860615351718&mkt=es-ES&setlang=es-ES&w=95b6a91f,9aaa3361>. Fecha de Consulta: 12.06.2011.

GARAY, Juan y GARAY, Miren (2012). **Ley del Trabajo (Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras): Comentada y con Casos Prácticos**. Caracas. Ediciones Juan Garay.

GOIZUETA, Napoleón (2007). “Alcance e Implicaciones Laborales de la Propuesta de Reforma Constitucional 2007”. Disponible en: http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RDUCV/130/ucv_2007_130_257-268.pdf. Fecha de Consulta: 10.07.2011.

GONZÁLEZ RINCÓN, Ricardo (1999). “La Libertad Sindical en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo”. En: HERNANDEZ ALVAREZ, Oscar (Coordinador). **Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Análisis por sus Proyectistas**. Barquisimeto. Tipografía Litografía Horizonte CA.

HANDS DÍAZ, Rafael. “Proyecto de Ley de Consejos de Trabajadores y Trabajadoras (Ventajas y Conveniencia)”. Disponible en: <http://atencionintegral.blogspot.com/2010/02/proyecto-de-ley-de-consejos-de.html>. Fecha de Consulta: 18.06.2011.

HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar (2007). “Setenta Años de Legislación Laboral en Venezuela”. En: BRONSTEIN, Arturo (Director). **Cincuenta Años de Derecho del Trabajo en América Latina**. Buenos Aires. Rubizal-Culzoni Editores.

HUMAN RIGHTS WATCH (2004). “Informe Manipulando el Estado de Derecho: Independencia del Poder Judicial Amenazada en Venezuela”. Disponible en: <http://www.hrw.org/es/reports/2004/06/16/manipulando-el-estado-de-derecho>. Fecha de Consulta: 12.07.2011.

ITURRASPE, Francisco (2001). “Derecho Colectivo del Trabajo Título VII Capítulos I y II”. En: HERNANDEZ ALVAREZ, Oscar (Coordinador). **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y Su Reglamento**. Tomo II. Barquisimeto. Editorial Jurídicas Rincón.

ITURRASPE, Francisco (2010). “Implicaciones de la posible sanción de un Código Orgánico del Trabajo y de la Seguridad Social”. En: **Revista Derecho del Trabajo Homenaje al maestro Napoleón Goizueta, Memorias y Comunicaciones del “4º. Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”**. Barquisimeto. Fundación Universitas. No. 9 (Extraordinaria).

ITURRASPE, Francisco (2011): “El Derecho de Huelga como Fundamen-

to de un Derecho Laboral Transformador”. En: RAMÍREZ, L. (Coord.). **Hacia una Carta Social Latinoamericana**. Montevideo-Buenos Aires. Editorial B de F.

LUCENA, Héctor (2011). “Consejos Obreros ¿Qué sustituye y qué aporta?”. Disponible en: <http://hectorlucena.blogspot.com/2011/05/consejos-obreros-que-sustituye-y-que.html>. Fecha de Consulta: 13.07.2011.

LUCENA, Héctor (2012). “Y sigue la Violencia Sindical: Fracaso de una Política Laboral”. Disponible en: <http://hectorlucena.blogspot.com/>. Fecha de Consulta: 20.10.2012.

LUCENA, Héctor. (2012). “Política Laboral: Progresiva o Regresiva”. Disponible en: <http://hectorlucena.blogspot.com/search?updated-max=2012-09-03T08:53:00-07:00&max-results=7>. Fecha de Consulta: 20.09.2012.

MARIN BOSCAN, Francisco J. (2010). “El Cumplimiento del Rol de los Sindicatos y la Protección contra la Antidiscriminación Sindical, Panorama en México y Venezuela”. En: MARTINEZ Y GONZALEZ, Arturo (Coordinador). **Reflexiones Jurídicas Laborales un homenaje al Doctor Baltasar Cavazos Flores**. México, D.F. Editorial Trillas.

OBSERVATORIO VENEZOLANO DE CONFLICTIVIDAD SOCIAL (2012). “Tendencias de la Conflictividad Social en Venezuela, Primer Semestre 2012”. Disponible en: <http://observatoriodeconflictos.org.ve/oc/wp-content/uploads/2012/07/Tendencias-de-la-conflictividad-social-en-Venezuela-1er-semestre-2012.pdf>. Fecha de Consulta: 10.10.2012.

OBSERVATORIO VENEZOLANO DE CONFLICTIVIDAD SOCIAL (2012). “Tendencias de la Conflictividad Social en Venezuela en septiembre 2012”. Disponible en: <http://www.observatoriodeconflictos.org.ve/oc/wp-content/uploads/2012/10/Tendencias-de-la-conflictividad-social-en-Venezuela-septiembre-2012.pdf>. Fecha de Consulta: 02.10.2012.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2010). “Informes del Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Comité de Libertad Sindical”. Disponible en: <http://www.oit.org>. Fecha de Consulta: 15.11.2012

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2013). “Informe No. 368 del Comité de Libertad Sindical”. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_216619.pdf. Fecha de Consulta: 04.08.2013.

PADILLA, José Ramón (2009). “Tan Cerca y Tan Lejos. La Difícil Relación entre el Chavismo y los Sindicatos”. En: **Revista Debates IESA**. Caracas. Volumen 14. No. 3. Julio-Septiembre.

PADILLA, José Ramón y otros (2012). “El Trabajo y su Nueva Ley”. En: **Revista Debates IESA**. Caracas. Volumen 17. Número 3. Julio-Septiembre.

PARTIDO COMUNISTA DE VENEZUELA (PCV) (2007). “Proyecto de Ley Especial de los Consejos Socialistas de Trabajadores y Trabajadoras”. Disponible en: http://www.bvsst.org.ve/documentos/pnf/ley_de_los_consejos_sociales_

de_los_trabajadores_PCV.pdf. Fecha de Consulta: 15.06.2011.

PERDOMO, Juan Rafael (2002). "Panorama Actual del Derecho Colectivo del Trabajo". Disponible en: http://www.tsj.gov.ve/informacion/miscelaneas/panorama_derecho2.htm. Fecha de Consulta: 15.07.2011.

PERDOMO, Juan Rafael (2011). **Tendencias Jurisprudenciales de la Sala de Casación Social 2010**. Barquisimeto. Editorial Jurídicas Rincón.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. "Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo" Gaceta Oficial No. 38426, Extraordinario. Caracas, 28 de abril de 2006.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. "Decreto de Reforma Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Especial de Defensa Popular contra el Acaparamiento, la Especulación, el Boicot y cualquier otra Conducta que afecte el Consumo de Alimentos o Productos Declarados de Primera Necesidad o Sometidos a un Control de Precios". Gaceta Oficial No. 38.862. Caracas, 31 de enero de 2008.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. "Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo". Gaceta No. 6.024, Extraordinario. Caracas, 6 de mayo de 2011.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. "Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras". Decreto

No. 8938 de fecha 30 de abril de 2012. Gaceta Oficial No. 60.765, Extraordinario. Caracas, 07 de mayo de 2012.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. "Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el Tiempo de Trabajo". Decreto No. 44 de fecha 30 de abril de 2013. Gaceta Oficial No. 41.157. Caracas, 30 de abril de 2013.

PROGRAMA VENEZOLANO EDUCACIÓN-ACCIÓN EN DERECHOS HUMANOS (2011). "Informe Anual sobre Situación de los Derechos Humanos en Venezuela, octubre 2010/septiembre 2011". Disponible en: <http://www.derechos.org.ve/informes-anuales/informe-anual-2011>. Fecha de Consulta: 05.09.2012.

UZCATEGUI, RAFAEL (2013). "Manifestación y Terrorismo de Estado". Disponible en: <http://www.derechos.org.ve/2013/04/29/rafael-uzcategui-manifestacion-y-terrorismo-de-estado/>. Fecha de Consulta: 15.05.2013.

VILLASMIL PRIETO, Humberto (2006a). **Fundamentos de Derecho Sindical Venezolano**. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello. Publicaciones UCAB.

VILLASMIL PRIETO, Humberto (2006b). **Estudios de Derecho del Trabajo**. Segunda Edición. 1era. Reimpresión. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.