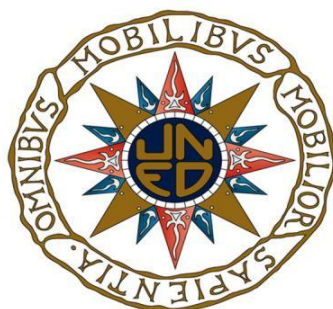


**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
FACULTAD DE DERECHO
DOCTORADO EN DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES**



TESIS DOCTORAL

**EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL
EN LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

**ALFONSO ANTONIO HERNÁNDEZ ORTIZ
ABOGADO**

MADRID 2020

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
FACULTAD DE DERECHO
DOCTORADO EN DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES**



**EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL
EN LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

**ALFONSO ANTONIO HERNÁNDEZ ORTIZ
ABOGADO**

**Director
DR. D. CAYETANO NUÑEZ RIVERO**

MADRID 2020

DEDICATORIA

A mi Dios, por darme su sabiduría, ser mí guía, mi luz, mi consejero.

A mi abuelo Antonio Hernández (+), por inculcarme siempre valores de democracia, justicia y libertad.

A mis padres, Sósimo y Omaira, por su amor, apoyo y comprensión en todas las etapas de mi vida.

A mi esposa, Andreina, por su compañía y entrega, en las buenas y en las malas.

A mis amadas hijas, Victoria, Valeria y Bárbara como testimonio que todo lo que uno se proponga en la vida se puede lograr, la constancia es la clave.

A mi pequeño hijo, Antonio un gran motivo para seguir construyendo futuro.

A mis hermanos, Ricardo, Sody, Virginia, Nolan y David, como muestra que nunca es tarde para estudiar, que el que quiere, siempre puede.

A los líderes políticos y sindicales probos, que dieron y siguen dando su vida por las reivindicaciones de los trabajadores.

A Venezuela, mi gran país, al pueblo que lucha por romper las cadenas y alcanzar la libertad.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Educación a Distancia UNED, a todos los Profesores, y equipo de apoyo, especialmente a Dr. Arturo Sabin, por su mística y profesionalismo.

A los Profesores Dr. Juan Manuel Goig Martínez y al Dr. Cayetano Núñez Rivero, por su apoyo incondicional, orientación y motivación brindada para la culminación de esta investigación.

A la Doctora Ana María Castellano, por su apoyo y recomendaciones en el desarrollo final de esta investigación.

A los líderes sindicales Manuel Cova (+), Froilán Barrios y Daniel Santollo por sus aportes para el desarrollo de este trabajo de grado.

A todos mis familiares y amigos y a todas aquellas personas que directa e indirectamente contribuyeron en el logro de esta meta académica.

Muchas gracias.

Alfonso Antonio Hernández Ortíz

“La Libertad Sindical reviste singular importancia entre las libertades y derechos fundamentales que competen a la OIT. Constituye el fundamento de cualquier sociedad democrática; permite a los trabajadores manifestar sus aspiraciones; los sitúa en mejores condiciones en las negociaciones colectivas al restablecer el equilibrio de fuerzas entre las partes; es un contrapeso útil del poder del Estado para dar a los trabajadores la posibilidad de participar en la elaboración y la ejecución de la política económica y social”.

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

INDICE GENERAL

Introducción	1
Capítulo I	
Sindicalismo, Sindicatos y Derechos Sindicales	12
1.1. Génesis y evolución del Sindicalismo.....	12
1.2. Teorías Contemporáneas del Sindicalismo.....	19
1.3. Concepto de Sindicalismo.....	24
1.4. Clases de Sindicalismo.....	25
1.4.1. Sindicalismo Patronal.....	25
1.4.2. Sindicalismo Laboral.....	25
1.4.3. Sindicalismo Reformista.....	25
1.4.4. Sindicalismo Cristiano.....	25
1.4.5. Sindicalismo de Estado.....	26
1.4.6. Sindicalismo vertical o corporativo.....	26
1.4.7. Sindicalismo Revolucionario.....	26
1.5. Concepto de Sindicato.....	27
1.6. Clases de Sindicatos.....	29
1.6.1. Clasificación sindical según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	29
1.7. Clasificación sindical según la doctrina.....	30
1.8. Principios del Sindicato.....	33
1.9. Finalidad del Sindicato.....	33
1.10. Objetivos del Sindicato.....	35
1.11. Derechos Sindicales.....	37
1.12. Concepto de Derecho Sindical.....	40
Capítulo II	
Derechos Humanos, Libertad Sindical y la Organización Internacional del Trabajo	43
2.1. Derechos Humanos.....	43
2.1.1. Características de los Derechos Humanos.....	44
2.1.2. Evolución de los Derechos Humanos.....	47
2.1.3. Derechos Humanos Laborales.....	49
2.2. Nociones de Libertad Sindical.....	49
2.3. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	56
2.3.1. Estructura y Funcionamiento de la OIT.....	58
2.4. La OIT y los Derechos Humanos.....	60

2.5.	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.....	62
2.6.	Actividad normativa de la OIT.....	64
2.6.1.	Convenios Internacionales del Trabajo.....	65
2.6.2.	Los Protocolos.....	68
2.6.3.	Recomendaciones Internacionales del Trabajo.....	69
2.7.	Proceso de elaboración de las Normas.....	70
2.8.	La Sumisión.....	74
2.9.	Ratificación.....	75
2.10.	Denuncia.....	76
2.11.	Revisión.....	77
2.12.	Derogación o retiro de un Convenio o Recomendación.....	79
2.13.	Principales características de las Normas Internacionales del Trabajo.....	80
2.14.	Clasificación de las Normas Internacionales del Trabajo.....	83
2.15.	Principios de la Libertad Sindical consagrados en el seno de la OIT.....	85
2.16.	Libertad Sindical y Derechos Fundamentales.....	87
2.17.	La Huelga y la OIT.....	88
2.18.	Otras fuentes internacionales.....	89
2.19.	Contenidos esenciales de la Libertad Sindical.....	90
2.20.	Mecanismo e instancias de control de la aplicación y cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.....	96
2.21.	Procedimiento de Queja por violaciones a la Libertad Sindical.....	119
2.22.	Derechos Humanos Laborales y Libertad Sindical como derecho esencial para la existencia del Estado Social del Derecho.....	128

Capítulo III

Antecedentes y Actualidad del Sindicalismo en Venezuela..... 142

3.1.	Los Gremios de Artesanos.....	142
3.2.	El Proceso de Industrialización.....	147
3.3.	El Obreroismo de Siglo XX.....	152
3.4.	El Movimiento Obrero de 1936.....	168
3.5.	Nacimiento de la Confederación Venezolana del Trabajador (CVT).....	177
3.6.	Gobierno del General Isaías Medina Angarita.....	181
3.7.	La Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV).....	188
3.8.	Gobierno de Rómulo Gallegos.....	190
3.9.	Disolución de la CTV.....	191
3.10.	Dictadura y caída de Pérez Jiménez.....	196
3.11.	Desarrollo y consolidación del Sindicalismo en Venezuela.....	198
3.12.	La Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV).....	204

3.13.	La Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA).....	206
3.14.	Confederación General de Trabajadores (CGT).....	208
3.15.	Poderío y declive del Movimiento Sindical.....	210
3.16.	Debacle del Movimiento Sindical Venezolano.....	216
3.17.	La Transición hacia la V República.....	225
3.18.	La Constituyente y los Decretos de Emergencia Sindical.....	227
3.19.	El Referéndum Sindical.....	233
3.20.	El surgimiento de los Sindicatos Oficialistas y otras tendencias sindicales.....	240
3.21.	El movimiento sindical venezolano en la actualidad.....	246
Capítulo IV		
Bases Legales y Jurisprudenciales del Sindicalismo en Venezuela.....		257
4.1.	Antecedentes del sindicalismo en el Sistema Jurídico venezolano.....	256
4.2.	Bases Legales Internacionales.....	265
4.2.1.	Síntesis de otras Normas Relativas a la Libertad Sindical.....	272
4.2.2.	Otros Convenios con referencias a la Libertad Sindical.....	277
4.2.3.	Trabajadores de la Administración Pública.....	280
4.2.4.	Trabajadores de la Economía Informal.....	282
4.2.5.	Estímulo y Fomento de la Negociación Colectiva.....	283
4.2.6.	Información, Consulta y Participación de los Trabajadores.....	287
4.3.	Bases Legales Nacionales.....	289
4.3.1.	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	289
4.3.2.	Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).....	290
4.3.3.	Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.....	306
4.4.	Bases Jurisprudenciales.....	307
4.4.1.	La Libertad Sindical en sentido estricto.....	307
4.4.2.	La Libertad Sindical en el ejercicio de la negociación colectiva...	310
4.4.3.	La Libertad Sindical en la rendición de cuentas por parte de las Organizaciones Sindicales.....	312
4.5.	Mecanismos de protección de la Libertad Sindical como Derecho Fundamental en el Trabajo en el contexto normativo venezolano.....	314
Capítulo V		
Violaciones del Derecho a la Libertad Sindical en Venezuela.....		324
5.1.	Tendencias normativas que afectan el ejercicio de la Libertad Sindical en Venezuela.....	324
5.2.	Observaciones de Tratadistas, Instituciones Nacionales y Organismos Internacionales sobre la violación de la Libertad	

Sindical en Venezuela.....	351
5.3. Amenazas y Retos y del Movimiento Sindical Venezolano en el contexto de la Asamblea Nacional Constituyente.....	374
5.4. Consideraciones finales sobre la Libertad Sindical en Venezuela.....	401
Capítulo VI	
El Derecho de la Libertad Sindical en América Latina.....	414
6.1. El contexto de la crisis sindical en América Latina.....	419
6.2. Los sindicatos y las reformas laborales en América Latina.....	422
6.3. Fundamentos Legales y Jurisprudenciales de la Libertad Sindical en Colombia.....	423
6.3.1. Poder Jurídico vinculante de los Convenios de la O.I.T.....	435
6.3.2. Legislación Laboral contraria a la Libertad Sindical.....	442
6.4. Consideraciones finales sobre la violación de la Libertad Sindical en Colombia.....	449
Conclusiones.....	458
Bibliografía.....	471
Anexos.....	504

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1:

Clasificación de las Normas Internacionales del Trabajo..... 84

Cuadro 2:

Injerencias Estatales en el Ejercicio del Derecho de Huelga..... 349

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1:

Carta de Presentación de la Entrevista.

Anexo 2:

Entrevista realizada por el investigador Alfonso Hernández Ortiz en Maracaibo a Froilán Barrios, Secretario Ejecutivo de la CTV, Dirigente del Movimiento Laborista. Agosto 2012.

Anexo 3.

Entrevista realizada al Dirigente sindical Manuel Cova, Secretario Ejecutivo de la Central de Trabajadores de Venezuela (CTV) en la ciudad de Caracas, agosto de 2012.

Anexo 4.

Entrevista realizada por el investigador Alfonso Hernández Ortiz a Daniel Santollo. Secretario General de la Causa R; dirigente sindical. Caracas. Junio de 2013.

Anexo 5.

Entrevista transcrita por el Investigador Alfonso Hernández Ortiz, realizada por Oscar Schemel a Wills Rangel, Presidente de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores de Venezuela. Noviembre 2014.

Anexo 6.

C087 – Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

Anexo 7.

C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Anexo 8:

Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la Libertad Sindical.

Anexo 9.

Guía básica para la elaboración de una Queja por violación a la Libertad Sindica

LISTA DE SIGLAS

- ACNUDH:** La Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.
- AD:** Acción Democrática.
- AFL:** American Federation of Labor.
- Alcasa:** Aluminio del Caroní S.A
- AMO:** Zona de Desarrollo Estratégico Nacional Arco Minero del Orinoco.
- ANC:** Asamblea Nacional Constituyente.
- ANDE:** Asociación Nacional de Empleados.
- ARDI:** Agrupación Revolucionaria de Izquierda.
- ASI:** Alianza Sindical Independiente.
- BEGV:** Brigadas Especiales contra las Actuaciones de los Grupos Generadores de Violencia.
- BM:** Banco Mundial.
- BTV:** Banco de los Trabajadores de Venezuela.
- C.L.A.T:** Confederación Latinoamericana de Trabajadores.
- CANC:** Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.
- CAP:** Carlos Andrés Pérez.
- CausaR:** Causa Radical.
- CCURA:** Corriente clasista, unitaria, revolucionaria y autónoma.
- CEACR:** Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.
- CEOFANB:** Comando Estratégico Operacional de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana.
- CEREAL:** Centro de Reflexión y Acción Laboral.
- CGT:** Confederación General de Trabajadores.
- CIDH:** Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- CIOSL:** Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libre
- CIT:** Confederación Interamericana del Trabajo.
- CLAP:** Comités Locales de Abastecimiento y Distribución.

CLASC: Confederación Latinoamericana Sindical Cristiana.

CLASL: Confederación Latinoamericana de Sindicatos Libres.

CLAT: Central Latinoamericana de Trabajadores.

CLS: Comité de Libertad Sindical.

CMT: Confederación Mundial del Trabajo.

CNE: Consejo Nacional Electoral.

CNT: Confederación Nacional de los Trabajadores.

CODESA: Confederación de Sindicatos Autónomos.

COPEI: Comité de Organización Política Electoral Independiente.

COSUTRAPET: Comité Sindical Unitario de los Trabajadores Petroleros.

COSUTRAPET: Comité Sindical Unitario de los Trabajadores Petroleros

CRBV: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

CSA: Confederación Sindical de los Trabajadores de las Américas.

CSI: Confederación Sindical Internacional

CSOP: Confederación Sindical Obrera de Venezuela.

CST: Central Socialista de Trabajadores.

CSUN: Consejo Nacional Sindical Unificado.

CTA: Cooperativas de Trabajo Asociadas.

CTAL: Confederación de Trabajadores de América Latina.

CTV: Confederación de Trabajadores de Venezuela.

CUTV: Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela

CVT: Confederación Venezolana del Trabajador.

DESC: Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

DHL: Derechos Humanos Laborales.

DHLF: Derechos Humanos Laborales Fundamentales.

DRAE: Diccionario de la Real Academia Española.

DLOTTT: Decreto Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras:
Implicaciones para las organizaciones sindicales

ECOSOC: Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas

EEUU: Estados Unidos de Norteamérica.

ENS: Escuela Nacional Sindical.

EPS: Empresas de Producción Social.

ESMAD: Escuadrón Móvil Antidisturbios

FADESS: Frente Autónomo por la Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato.

FANB: Fuerza Armada Nacional Bolivariana.

FBT: Frente Bolivariano de Trabajadores.

FDP: Fuerza Democrática Popular.

FEDECAMARAS: Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela.

FEDEPETROL: Federación de Trabajadores Petroleros de Venezuela.

FF.AA.: Fuerzas Armadas.

FMI: Fondo Monetario Internacional.

FND: Frente Nacional Democrático.

FSBT: Fuerza Socialista Bolivariana de Trabajadores.

FSM: Federación Sindical Mundial.

FSNC: Frente Sindical Nacional Constituyente de los Trabajadores.

FSTB: Fuerza Socialista Bolivariana de Trabajadores.

FUT: Frente Unitario de Trabajadores.

FVM: Federación Venezolana de Maestros.

GMVV: Gran Misión Vivienda Venezuela.

INAESIN: Instituto de Altos Estudios Sindicales

INCES: Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista.

ISI: Industrialización por Sustitución de Importaciones.

IVA: Impuesto al Valor Agregado.

LODOFAT: Ley Orgánica contra la Delincuencia Organizada y Financiamiento al Terrorismo.

LOSN: Ley Orgánica de Seguridad de la Nación.

LOT: Ley Orgánica del Trabajo.

LOTTT: Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadores.

MAS: Movimiento al Socialismo.

MEP: Movimiento Electoral del Pueblo.

MIR: Movimiento de Izquierda Revolucionaria.

MOSIP: Movimiento Sindical Independiente.

MPPPST: Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo.

MSL: Movimiento Solidaridad Laboral.

MVR: Movimiento V República.

NIT: Normas Internacionales del Trabajo.

NY&BC: New York and Bermúdez Company.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

OEA: Organización de Estados Americanos.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

ONU: Organización de Naciones Unidas

ORIT: Organización Regional Interamericana de Trabajadores.

ORVE: Organización Venezolana.

OVCS: Observatorio Venezolano de Conflictividad Social.

PAL: Plan de Acción Laboral

PCV: Partido Comunista de Venezuela.

PDVSA: Petróleos de Venezuela Sociedad Anónima.

PND: Partido Democrático Nacional.

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

PROVEA: Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos.

PRP: Partido Revolucionario Progresista.

PRP: Partido Revolucionario Progresista.

PSUV: Partido Socialista Unido de Venezuela.

RECADI: Régimen de Cambios Diferenciales.

RNOS: Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.

SAMOP: Sociedad de Ayuda Mutua de los Obreros Petroleros.

SCS: Sala de Casación Social.

SIDOR: Siderúrgica del Orinoco.

SNTP: Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa.

SOEP: Sindicato de los Obreros Petroleros de Cabimas.
SUTIS: Sindicato Unido de Trabajadores de la Siderúrgica.
TMI: Transnacionalización del Mercado Interno
TSJ: Tribunal Supremo de Justicia.
UE: Unión Europea.
UGT: Unión General de Trabajadores.
UNETE: Unión Nacional de Trabajadores.
UNT: Unión Nacional de Trabajadores
URD: Unión Republicana Democrática.
USP: Unión de Sindicatos Petroleros.
UTIT: Unión de Trabajadores de la industria Textil.
UTS: Unión de Sindicatos Petroleros.
UTZ: Unión de Trabajadores del Zulia.
VIH/ SIDA: Virus de la Inmunodeficiencia Humana /Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida.

INTRODUCCION

La presente investigación, surge de la inquietud por parte del autor de estudiar un tema con el cual ha estado vinculado desde los inicios de su formación profesional, es decir, los sindicatos.

Los años dedicados al estudio de las instituciones sindicales conducen a señalar que su esencia medular tradicionalmente han sido las reivindicaciones de los trabajadores, convertidas en sinónimo de lucha, de mejoras laborales, de diálogo, de oportunidades y de crecimiento sostenido en progreso y democracia.

Partimos del principio que los trabajadores tienen el derecho a organizarse sin requerir ninguna autorización que los faculte para la defensa y promoción y de sus intereses económicos y sociales. De esta manera la acción sindical debe desarrollarse en plena libertad sin más restricciones que las expuestas en la Ley y en aquellas normas que establecen el respeto a la convivencia democrática.

La Libertad Sindical se desarrolla en un escenario colectivo, que considera, a la vez, la particularidad de sus integrantes, según los países y su normativa e incluye una esfera que incluye las federaciones o confederaciones a nivel nacional e internacional. En todo caso, es un derecho consagrado en la normativa jurídica y legal vigente en todos los países, incluyendo a Venezuela.

Sin embargo, la realidad por la cual atraviesa el Estado Venezolano en la actualidad, desde el ámbito político, social, económico y jurídico, ha conllevado al deterioro sistemático y progresivo de los sindicatos, lo cual ha mermado su protagonismo durante el presente Siglo XXI. Esto ha afectado la fuerza que le caracterizó en tiempos pasados, desde el proceso de la instauración de la Democracia en la historia contemporánea del país.

En tal sentido, fue propicio y oportuno para el desarrollo de este estudio, abordar desde las fuentes del Derecho, el tema de la Libertad Sindical, estableciendo una conexión de las bases teóricas del Derecho natural, tomando en cuenta el ejercicio al derecho de la Libertad Sindical, como un derecho humano, fundamental, constitucional a nivel individual y colectivo; así mismo del derecho positivo, previo estudio de las normas nacionales e internacionales que han sido suscritos por el Estado Venezolano.

La Libertad Sindical se ha considerado como el derecho fundamental que tienen tanto trabajadores como empleadores a constituir y afiliarse a las organizaciones de su elección para la promoción y defensa de sus intereses, así como a participar en sus procesos electorales, en negociaciones colectivas, resolver sus conflictos y ejercer su derecho a la huelga.

La Defensa de los derechos sindicales fundamentalmente debe partir de los trabajadores, a quienes les corresponde la dirección de sus procesos de defensa y protección de sus intereses; así que un país que cercena la Libertad Sindical está violando este derecho y poniendo de manifiesto que el ejercicio democrático en esta materia está suspendido al lado de la violación de su Constitución, así como leyes internacionales.

Según Perdomo (2002)¹, la Libertad Sindical, se trata de una libertad fundamental, constituida por dos planos o niveles simultáneos; un plano individual en el cual los trabajadores particularmente considerados tienen el derecho de organizarse entre sí para la defensa de sus intereses comunes en la sociedad y junto a éste, un plano colectivo en el que se garantiza que las organizaciones formadas en el ejercicio de esa libertad, tendrán también el derecho, y

¹PERDOMO, J. "Los Principios Generales del Derecho del Trabajo". Doctrina comentada del Tribunal Supremo de Justicia; Sala de Casación Social en Serie Eventos. N° 6. Caracas-Venezuela, 2002.

consecuentemente la garantía, de existir, funcionar y cumplir libremente con los fines para los cuales fueron constituidas. Como derecho fundamental, la Libertad Sindical puede encontrar su plena vigencia a partir de los enunciados constitucionales y de las normas internacionales que la establecen, también requiere de regulaciones mucho más específicas en cada ámbito nacional.

El ejercicio pleno de la Libertad Sindical permite fortificar la voz de los trabajadores y/o empleadores al constituir organizaciones independientes y disminuir las desventajas sociales existentes, a través de la Negociación Colectiva y el Diálogo Social en función de la representación de los intereses colectivos. De esta forma se logran atender las necesidades de los principales actores en materia del trabajo, así como sembrar acuerdos voluntarios con relaciones laborales armoniosas que alcancen el bienestar de las personas y las entidades de trabajo.

Para Villasmil (2003)², la Libertad Sindical, como tal derecho, es universal, inescindible de los demás derechos humanos fundamentales, interdependiente de todos los otros, que influye en ellos y, a su vez, es influida por el resto. Así, el carácter instrumental de la Libertad Sindical se muestra de dos maneras: al tiempo que resulta una herramienta para crear el derecho: la autonomía colectiva (que manifiesta la función típica y cualificante, aunque no exclusiva de la organización sindical) lo es, a su vez para defender otros derechos. Pone en funcionamiento el derecho de autonormarse y de solucionar conflictos como un derecho reconocido a sujetos privados (autonomía colectiva) y posibilita el ejercicio de otras libertades. Según la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Libertad Sindical, es un derecho que se vincula tanto con los derechos civiles y políticos como con los derechos económicos, sociales y culturales.

²VILLASMIL, Humberto. *Procedimientos del Derecho Sindical Venezolano*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Venezuela, 2003.

La Libertad Sindical es considerada un derecho fundamental sustentado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como en la Declaración de Filadelfia (1944)³ que se encuentra anexa a ella. Es un pilar de la OIT, está inscrita en su Estatuto y desarrollada en Convenios Internacionales del Trabajo, especialmente en el N° 87, sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, de 1948; y en el N° 98, sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, (de 1948), con numerosas ratificaciones: 150 el primero y 160 el segundo (la OIT tiene 183 Estados miembros), dentro de las cuales se encuentra la de Venezuela. Así, la mayoría de los países miembros comparte, al menos formalmente, los postulados de la Libertad Sindical desarrollados en el modelo de la OIT.

De igual forma la Libertad Sindical preside el catálogo de principios y derechos fundamentales, y en tal sentido señala que todos los países miembros de la OIT tienen el compromiso de respetar, promover y hacerla realidad. Villavicencio Ríos (2010)⁴ señala que dado el consenso global sobre la importancia de los derechos sindicales, éstos son reconocidos a nivel internacional como derechos humanos y actualmente constituye un patrimonio de la humanidad por lo cual todo Estado debe estar obligado a respetar y promover esos derechos. Venezuela no es la excepción, pues se ha ratificado su consagración e incorporado en su derecho interno, como algunos otros Estados miembros de la OIT lo han hecho. Como bien lo resume Villasmil (2003)⁵ la Libertad Sindical es un derecho consuetudinario internacional al estar por encima del alcance de los Convenios Internacionales e, incluso, de la adhesión a una organización internacional, incluida la OIT.

³Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, "Declaración de Filadelfia". [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>. 1944. [Consulta: 3-11-2018].

⁴VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *La Libertad Sindical en el Perú: Fundamento Alcances y Limitaciones*. Editorial Plades. Lima. 2010.

⁵VILLASMIL, Humberto. Op.Cit.

Lo expuesto hasta el momento debe presuponer el papel fundamental de los Gobiernos al desempeñar una labor que garantice la existencia de un marco normativo capaz de brindar la protección, la seguridad necesaria, lo cual permite potenciar la presencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores con bases sólidas, eficaces, respetando los derechos sindicales, como factor esencial de democratización. De hecho, Barrios (2009)⁶ sostiene el criterio de que la efectividad del orden democrático puede ser medido en función de la eficacia de la Libertad Sindical, así que se puede afirmar con toda propiedad que a menor espacio consagrado para la Libertad Sindical mayor será el grado del autoritarismo, o si se quiere, a mayores restricciones, mayor certeza del carácter autoritario del régimen.

En ese mismo orden de ideas, Perelló (2005)⁷ plantea que es necesario entender que la Libertad Sindical debe ser valorada como un derecho humano fundamental, por lo tanto, sus contenidos esenciales gozan del mismo manto tutelar. Así, en el contexto de las relaciones laborales en Venezuela, la esfera de organización sindical o de actividad sindical (negociación y resolución de conflictos colectivos) no pueden ser trastocada sin incurrir en incompatibilidad manifiesta de normas internacionales y constitucionales, que a su vez deviene, en una violación de un derecho humano fundamental, lo cual socava gravemente las bases democráticas del modelo implementado en el país.

Así, los Gobiernos son actores principales en el funcionamiento del sistema de relaciones laborales, ya que participan en sus procesos, interviniendo como promotores de la política laboral en su calidad de empleador, así como regulador del marco legislativo, considerándose su importancia como determinantes, sobre

⁶BARRIOS, Froilán. *Elementos de la crisis del sindicalismo venezolano una oportunidad para su reconstrucción*. Movimiento de Solidaridad Laboral. Frente Constituyente de Trabajadores. Caracas, Venezuela. 2009.

⁷PERELLÓ, Nancy. "Libertad Sindical Negociación Colectiva y Diálogo Social" en Revista Gaceta Laboral. Volumen.11.No. 3. Universidad del Zulia (LUZ). 2005.

el papel que puedan asumir los trabajadores, los empleadores, y los sindicatos para la estabilidad de un país.

Haciendo eco de la importancia de ese derecho, en la legislación venezolana existe una normativa que regula la Libertad Sindical y le da carácter constitucional, tal como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)⁸; en su artículo 95, el cual dispone:

Artículo 95. Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley...

Por lo tanto, Venezuela al ratificar los Convenios N° 87, sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948); y el N° 98, sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, (1949), debe hacer prevalecer los derechos fundamentales en el trabajo consagrados en los referidos instrumentos jurídicos, en función de lo expresado en el texto de la C RBV⁹, en su artículo 23, que consagra:

Artículo 23: Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y la ley de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

⁸Comisión Legislativa Nacional. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial No. 36.860. Caracas, 30 de diciembre de 1999. Artículo 95.

⁹ Ibíd. Artículo 23.

No obstante, según lo planteado por Bonilla (2011)¹⁰, muchas instituciones e individuos reclaman al Gobierno Venezolano, una continua violación de la libertad y autonomía sindical y la promoción de políticas y esquemas que podrían estar debilitando las instituciones fundamentales de las relaciones de trabajo, como la convención colectiva, o que impulsan la precarización del trabajo como las Cooperativas y las Empresas de Producción Social. Criterio secundado por Lucena (2005)¹¹, quien plantea, que al revisar los antecedentes y las relaciones laborales durante el período 1999-2011 es posible afirmar que el sistema laboral venezolano esté altamente intervenido por el Estado.

En este mismo orden de ideas, Marín Quijada (2010),¹² plantea que el aspecto más dramático de la situación sindical venezolana, en la perspectiva de los órganos de control de aplicación de normas de la OIT, son las violaciones a los derechos humanos, como también lo es el problema normativo, el cual infiere en la intervención oficial en las elecciones sindicales y, más recientemente, en la afiliación sindical.

Cuando el gobierno tiene injerencia en las elecciones sindicales y la afiliación sindical está usurpando posiciones que están consagradas a los trabajadores; la condición de las *tres partes* se reduce a dos, pues el gobierno parece hacerse *uno con el polo de los trabajadores*, lo cual es una abierta violación a la Libertad Sindical.

Derivado de los planteamientos expresados, esta investigación, luego de estudiar las bases del sindicalismo, su desarrollo y declive en Venezuela, persigue

¹⁰BONILLA GARCÍA, Josué. *El Movimiento Sindical Venezolano frente a la situación socio laboral: Desafíos y Propuestas*. ILDIS. Venezuela. 2011.

¹¹ LUCENA, Héctor. "La crisis política en Venezuela: repercusiones y respuestas del movimiento sindical" en DE la GARZA, Enrique. Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina. Colecciones Grupos de Trabajo de CLACSO. Buenos Aires. 2005. pág. 59.

¹²MARÍN QUIJADA, Enrique. *Violaciones a la Libertad Sindical en Venezuela*. Fundación Centro Gumilla. Venezuela. 2010.

analizar, las perspectivas de diversos tratadistas, instituciones y organismos internacionales, a fin de evaluar la violación del derecho a la Libertad Sindical, la cual podría estar caracterizada por prácticas antisindicales, discriminación a organizaciones sindicales por índole político, violaciones a la negociación colectiva, incumplimiento de los convenios colectivos, paralelismo sindical, persecución de dirigentes sindicales, violencia e impunidad ante el cumplimiento de derechos y de garantías sindicales; previendo que si se ve debilitado el movimiento sindical venezolano, se estaría mancillando la Constitución Nacional y los acuerdos internacionales suscritos por el Estado Venezolano.

Este estudio profundiza en los conceptos y las bases teóricas sobre el sindicalismo, los sindicatos, el derecho sindical y la Libertad Sindical, de igual forma aborda los antecedentes del sindicalismo y la realidad actual de las organizaciones sindicales en Venezuela; evalúa la garantía al ejercicio del derecho a la Libertad Sindical como derecho fundamental del Estado social, democrático, de derecho y de justicia con fundamento al marco normativo vigente, la jurisprudencia y los Convenios Internacionales suscritos por Venezuela ante la OIT, visto a la vez desde la óptica Latinoamericana, a fin de determinar si realmente se está cumpliendo con lo que establece el Texto Constitucional, al reconocer y alentar el derecho de los trabajadores a reunirse en sindicatos y la garantía plena al ejercicio de la Libertad Sindical.

Así mismo, a través de esta investigación se analiza la incorporación de nuevos organismos en el ámbito laboral dentro de la Administración Pública Venezolana, atribuciones que asume el Estado, cumplimiento de ciertas formalidades que deben realizar las organizaciones sindicales para su registro ante la autoridad administrativa desde que entró en vigencia el 7 de mayo de 2012, el Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo. La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadores (LOTTT), es texto normativo que fue elaborado por el Poder Ejecutivo, en el marco de las

atribuciones conferidas al Presidente de la República, previa autorización de una Ley Habilitante para dictar Decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley (artículo 236. N.8 CRBV)¹³. Esta Ley podría estar incidiendo en el ejercicio de la libertad y autonomía plena de las organizaciones sindicales en Venezuela. De igual forma se incluye el análisis de la situación que vive Colombia en esta materia, dado la cercanía de este país al nuestro y por ser también un referente en América Latina.

Entre los nuevos elementos que aparecen en la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), se encuentra el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS), ante el cual los interesados o interesadas tramitarán lo concerniente al registro de organizaciones sindicales, y cuyas atribuciones se encuentran señaladas en el Capítulo IV, artículo 518¹⁴. Así mismo, se incorpora la figura del Consejo Nacional Electoral (CNE) como ente rector y legitimador de los procesos de elección que han de celebrarse en el seno de las organizaciones sindicales, mediante la participación de la Comisión Electoral Sindical.

Esta investigación se desarrolló bajo el enfoque y aplicación de una investigación analítica, documental, ajustado a un diseño de investigación bibliográfica; la técnica implementada fue la observación documental, diseñada en base a los objetivos establecidos y conforme a las categorías y unidades de análisis. Esto implicó un exhaustivo análisis documental de los estudios realizados por reconocidos doctrinarios del derecho. La investigación se estructuró en cinco capítulos, que dieron lugar a un conjunto de conclusiones, en las cuales también se incluye una parte que permite perfilar el futuro, especialmente para Venezuela si se asumieran algunos correctivos y compromisos sociales.

¹³Comisión Legislativa Nacional. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Op. Cit. Artículo 236. No. 8.

¹⁴Ley 6076. Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Gaceta Oficial. Caracas, Venezuela. Lunes, 7 de mayo de 2012. Capítulo IV, Artículo 518.

El capítulo I estudia el tema de los sindicatos, el sindicalismo y los derechos sindicales. El capítulo II, los aspectos teóricos y conceptuales sobre la Libertad Sindical. El capítulo III, los antecedentes y la situación actual del sindicalismo en Venezuela. El capítulo IV, las bases legales y jurisprudenciales del sindicalismo en Venezuela, el capítulo V, las violaciones de la Libertad Sindical en Venezuela, desde una óptica normativa, en la cual se analizan los aportes de instituciones y tratadistas especialistas en el tema de estudio, y el capítulo VI, aborda desde el derecho comparado el estudio del sindicalismo y la defensa de la Libertad Sindical en el contexto Latinoamericano, específicamente la experiencia colombiana.

Finalmente, a través de esta investigación se aborda el nivel de cumplimiento de la garantía a la Libertad Sindical en la actualidad venezolana, lo cual permite contrastar lo establecido en los Convenios Internacionales, los fundamentos constitucionales e instrumentos normativos que rigen la Libertad Sindical; divisando las graves consecuencias que genera la violación del derecho a la Libertad Sindical para los trabajadores, la democracia, el Estado de Derecho y de Justicia en Venezuela y su correspondencia con la experiencia colombiana, dentro de una visión Latinoamericana del ejercicio de este derecho.

CAPÍTULO I

CAPÍTULO I

Sindicalismo, Sindicatos y Derechos Sindicales

1.1. Génesis y Evolución del Sindicalismo.

Puede considerarse que la génesis del sindicalismo puede considerarse que va de la mano con el desarrollo de la primera Revolución Industrial que se inició en Inglaterra a mediados del siglo XVIII, para luego extenderse durante el siglo XIX al continente europeo y a Estados Unidos, incidiendo la evolución demográfica en su propagación e incremento poblacional, gracias al descenso de las tasas de mortalidad, con la eliminación de las pestes, el aumento de la producción de alimentos, los progresos alcanzados en la investigación médico - científica, los logros en la salubridad pública, la limpieza de las ciudades, el agua potable y los hábitos de higiene personal.

El desarrollo agrícola, constituyó una variable importante de la Revolución Industrial, con la Revolución Agraria se empezaron a utilizar abonos, maquinaria, semillas y se introdujeron nuevos cultivos como la papa, el maíz y la remolacha. La agricultura adoptó el cultivo intensivo en Europa y el cultivo extensivo en países como Estados Unidos, Brasil, Australia, o Argentina.

El progreso industrial, es otra de las facetas importantes de la Revolución Industrial. Las manufacturas que abastecían a los mercados locales comenzaron a ser sustituidas por las fábricas. La acumulación de capital permitió la evolución de los inventos técnicos y la creación de un mayor número de industrias que necesitaban mano de obra procedente del sector rural.

La Industria Textil fue la primera en desarrollarse. Las Industrias Siderúrgicas y Metalúrgicas tampoco tardaron en evolucionar. Otro de los sectores que experimentó una verdadera transformación fue el del transporte. La máquina de vapor resultó idónea para este medio y facilitó el impulso del desarrollo comercial, gracias a la reducción de tiempo y costos. En el transporte marítimo, la fabricación de grandes buques supuso una mejora en el acondicionamiento de los puertos, mayor movilización de carga e hizo necesaria la construcción de canales marítimos.

Con el invento del ferrocarril o la locomotora de vapor en 1.814 se revolucionó el transporte y los sistemas de desplazamiento existentes. Esto contribuyó con el auge del comercio, aumentó considerablemente la demanda de carbón y de hierro, lo que catapultó estas industrias y motivó la aparición de grandes sociedades anónimas por acciones, que posteriormente fueron negociables en bolsa.

Para 1850, termina de implementarse la Revolución Industrial, pero casi de manera concomitante, tomó forma lo que los doctrinantes calificaron como la Revolución Ideológica, que exalta en el orden político, la personalidad del hombre. Sin embargo, no consideró necesario la imposición de normas coercitivas de contenido ético que determinaran las condiciones de dignidad necesarias para el trabajo humano; condiciones que quedarían circunscritas al solo juego de las combinaciones económicas, lo que habría de provocar inexorablemente la reacción, al principio amorfo y después progresivamente orgánico, de los trabajadores normales contra una sistematización de fuerzas sociales en la que la conformada por ellos resultaba absurdamente ignorada.

Por lo que puede establecerse la partida del Movimiento Obrero hacia la Asociación, en la convergencia, en los albores de la Edad Contemporánea de la Revolución Industrial con la Revolución Ideológica que caracterizara a esta edad,

y cuyas primeras realizaciones legales estarán inspiradas por el deseo de ser tenidos en cuenta como clase social y factor económico.

Durante la época se da un cambio significativo en las formas de producción, en el régimen de los gremios coexistían el maestro, Jefe de la Unidad Productiva y los discípulos o aprendices, simples anexos del taller base. La organización laboral preponderante eran los Gremios, conformados por maestros expertos en diferentes artes y oficios. Esta entra en franca decadencia hacia la segunda mitad de la Edad Moderna, como resultado de los excesos monopolísticos en que incurrieron y que no se avenían con las nuevas formas de producción industrial, que demandaban mano de obra suficiente, no sujeta a la rígida y cerrada disciplina gremial.

La subsiguiente industrialización trajo consigo hechos económicos decisivos:

1. Concentración de la producción manufacturera en fábricas, cercanas a los centros urbanos, a los que llegan obreros, en su condición de factor indispensable.
2. El advenimiento a la nueva economía, de un grupo de trabajadores físicamente débiles (mujeres y niños) que encuentran en la manipulación del motor inanimado, una posibilidad de vinculación; pues la fuerza y destreza física, pasan a un segundo plano.
3. El salario en dinero pasó a ser casi el único medio de sostenimiento, de sectores poblacionales cada vez más extensos.

Esta nueva realidad, gesta y desarrolla el proletariado industrial moderno, definido por la inestabilidad de la base económica sobre la que se asienta la familia obrera. No está garantizada la perdurabilidad en el puesto; no posee como

propios, sino los objetos estrictamente personales. Por eso el proletario por excelencia es el jornalero, que depende de un salario, que le permite vivir al día.

Contrario a lo que ocurre con el propietario, quién sí tiene satisfechas sus aspiraciones de vivienda e instrumentos de producción, elementos que garantizan su estabilidad y la de su familia. Es entendible que el trabajador proletarizado del industrialismo moderno, no se sienta cómodo en la nueva estructura jurídico - económica resultante. Esta degradación no solo afectó a la ya autodenominada clase obrera, sino que alcanzó también a la clase media, privada cada vez más de medios autónomos de vida.

La proletarización del mundo industrial lleva implícita su masificación, pues sus componentes fatalmente irán adquiriendo los caracteres del hombre-masa, que conforma esas multitudes, que trata de manera magistral el filósofo Español José Ortega y Gasset.¹⁵

En este medio social cada vez más masificado, es en el que va a desarrollarse, hasta lograr su más alto nivel, el fenómeno sindical. Pero la antesala está enmarcada por las primeras protestas obreras y las consecuentes asociaciones que se constituyeron, las cuales se conforman como las primeras Células Sindicales, surgidas después del Siglo XVIII en los países europeos que habían adquirido mayor nivel de industrialización.

En Inglaterra, como secuela de la revuelta de 1.811, Robert Owen funda la Grand Consolidated Trades Unions, con la intención de agrupar a toda clase de trabajadores, sin importar su oficio; esta gran Asociación llegó a englobar más de 500 mil afiliados, entre mujeres y hombres, principalmente del campo

¹⁵ORTEGA y GASSET, José. *La Rebelión de las Masas*. Ediciones de la Revista de Occidente. Edición 41ª. Madrid. 1970.

En 1.845 nace La National Association of United Trades, la que después de extenuantes jornadas de lucha, consigue para los obreros una jornada laboral de diez horas.

Posteriormente, fundan la Gran Liga del Norte, llamada también Carta del Pueblo. De su seno, surgió el Movimiento Cartista, el cual consiguió elegir Diputados a la Cámara de los Comunes. Este precedente constituye tal vez, la primera acción política adelantada con éxito por Sindicato alguno y fue de igual modo, la primera Organización que descubrió el poder político que albergaba un Sindicato.

El Primer Congreso Internacional de Trabajadores en 1.864, conocido como la Primera Internacional Socialista, se realizó en Londres, en la cual participó el padre del Socialismo Científico, Karl Marx, quien redactó el mensaje inaugural. Como hecho destacable de ésta Primera Internacional, fue la creación de La Asociación Internacional de los Trabajadores.

En Francia, hacia finales del Siglo XVIII, más concretamente el 14 de Junio 1.791, la Asamblea Nacional promulga la Ley Chapellier, que prohibió las Asociaciones de Obreros, Artesanos, Jornaleros y la postulación de pretendidos derechos comunes y las huelgas. Nada de coalición; que la competencia fije naturalmente los precios. Luego surge la Sociedad de los Iguales, que en desarrollo de sus luchas, enfrentó al Gobierno, fracasando en sus propósitos y resultando casi todos sus directivos ejecutados. No obstante, siempre se ha considerado a esta Asociación, como la iniciadora de la insubordinación sindical en Francia.

En 1.848, los trabajadores después de algunos años de resistencia, logran su primer éxito, cuando provocan la abdicación del monarca, dando paso a la Segunda República Francesa, durante la cual se legisla sobre los principales

Derechos Laborales, como son, el de asociación, el del trabajo, y la disminución de la jornada laboral entre otros.

En junio de 1.889, se reúne en París, la Segunda Internacional Socialista. Al finalizar el Siglo XIX, se funda la Federación de Obreros Socialistas de Francia, que se convertiría después en el Partido Socialista Francés.

Ya iniciado el Siglo XX, nace La Confederación General del Trabajo, auspiciada por la lucha de clases y que propugna por el bienestar de todos los obreros. Alemania, siguiendo los pasos de Inglaterra y Francia, da cabida a las primeras Organizaciones de carácter sindical: La Liga de los Proscritos (1.834), La Liga de los Justos (1.836) y la Liga de los Comunistas (1.847).

En 1.868, irrumpe La Unión General Obrera. En 1.894, se funda La Unión General de Sindicatos Cristianos, de clara orientación religiosa. El Movimiento Obrero en Alemania, se caracterizó por el pluralismo ideológico, pudieron coexistir cristianos, socialdemócratas, liberales y comunistas.

Las primeras Organizaciones Sindicales en los Estados Unidos de América¹⁶ nacen en 1.869, algunos sastres de Filadelfia conforman la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo, y pronto se les unen zapateros, mineros, carpinteros, ferroviarios y otros grupos de obreros ansiosos por organizarse. Fue la primera Organización Obrera Nacional y antes de cesar en sus funciones hacia 1.900, había logrado aglutinar a más de 700.000 trabajadores. En 1886, nace en Columbus, Ohio, La American Federation of Labor (A.F.L.), que fue durante los siguientes cincuenta años la única representante de la clase obrera.

¹⁶PETERSON, Florence. *El Sindicalismo en los Estados Unidos*. Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1959. pág. 23.

Los “acontecimientos de Chicago”, con el antecedente de la huelga acaecida en Massachussets, el 1º de abril de 1.886, propendió por el establecimiento de una jornada laboral máxima de ocho horas; éste propósito terminó cohesionando las masas de obreros de casi todos los centros urbanos, para presionar al Congreso de La Unión, para expedir legislación sobre la jornada de ocho horas.

Fue así como, la recién creada Federation of Organized Trades and Labor Unions of the United States and Canada, antecesora de La American Federation of Labor, programó para el 1º de mayo una gran concentración de trabajadores para insistir en la jornada de ocho horas, en contraposición a las extenuantes de catorce y dieciséis de muchos casos. Es de destacar, que por razones obvias esta protesta no gozaba del aval de la clase empresarial e industrial, pero contrasta que tampoco fue apoyada por la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo, para la época, la más grande e influyente Asociación Sindical de los Estados Unidos. En Chicago la huelga se adelantó pacíficamente, no así, en otras ciudades donde el 3 de Mayo, hubo enfrentamientos huelguistas-policía de a caballo, con saldo de contusos, heridos y muertos.

Los acontecimientos de Chicago, revistieron tal trascendencia para el Movimiento Obrero Universal, que no sólo sirvieron para que se estatuyera en la mayoría de países industrializados la jornada máxima laboral de ocho horas, sino que en desarrollo de la Segunda Internacional Socialista, reunida en junio de 1.889 en París, se acordó institucionalizar el 1º de Mayo de cada año, como El Día Mundial del Trabajo.

Otro trágico acontecimiento, de ingrata recordación fue el ocurrido el 8 de Marzo de 1.908, en las instalaciones de la Fábrica “Cotton”, de la ciudad de New York. Su propietario prefirió prender fuego a las locaciones fabriles, antes que dialogar civilizadamente con las trabajadoras, que solicitaban una jornada máxima

de trabajo de diez horas diarias e igualdad salarial frente a los hombres. Como consecuencia del salvaje proceder murieron incineradas 129 obreras, cuyo único pecado fue procurar la igualdad de Derechos Civiles y Políticos, sin distinción de género. De ahí que las Naciones Unidas, hayan fijado en honor de las inmoladas, la fecha del 8 de Marzo, para celebrar mundialmente: El “Día de la Mujer”.

En Latinoamérica, los primeros vestigios del Movimiento Sindical se originan en las postrimerías del Siglo XIX en México, Argentina, Chile y Perú. En los demás países surge sólo al comienzo del Siglo XX, cuando los trabajadores adquieren verdadera conciencia sobre sus derechos y necesidades.

1.2. Teoría Contemporánea del Sindicalismo.

El sindicalismo, como cualquier otra realidad social es estudiado desde diferentes enfoques. Y Justamente en esta parte se presentan diferentes teorías mediante las cuales éste se estudia y explica.

El profesor Michael Poole¹⁷ recoge los postulados de Mark Perlman y partiendo de ellos, arma su Teoría Contemporánea del Sindicalismo, que luego deriva en una Sociología de las Relaciones Industriales. El gran cambio que permite el tránsito a una teoría moderna explicativa de la naturaleza y crecimiento del fenómeno sindical, lo produjo la publicación de *Industrial Relations Systems* (Sistema de Relaciones Laborales) de John T. Dunlop¹⁸.

¹⁷POOLE, Michael. *Teorías del Sindicalismo. Una sociología de las relaciones laborales*. Editorial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. España. 1991.

¹⁸DUNLOP, John T. *Industrial Relations Systems*. (ed. Revisada). Harvard Business School Press. 1993.

La Teoría Contemporánea del Sindicalismo, siguiendo a Poole, se integra con cuatro variables básicas o aspectos medulares que explican el desenvolvimiento del obrerismo organizado:

a. El Poder y el Sindicalismo.

El poder es la base para la propuesta de una Teoría Sindical Moderna referida a lo que concierne a sus relaciones con el Sindicalismo. Se parte del criterio que las diferentes fuentes de desigualdad social en la sociedad moderna son originadas por la distribución del poder (en los niveles de la sociedad, la institución, el centro de trabajo y el grupo de trabajo). Se producen así grandes variaciones de valores básicos y perspectivas del mundo, y ambos—el poder y el sindicalismo--están relacionados con la ocupación de posiciones sociales estructuralmente diferentes por una parte, y por otra, con los patrones de control de esas clases (baja y alta). Pero mientras el poder, el control, la clase social y el estatus son claramente dimensiones decisivas de la desigualdad social en las sociedades modernas, no siempre es fácil demostrar la existencia de un vínculo indisoluble con la acción y la conducta sindical.

b. Modelo Estructural.

Este modelo se refiere a la consecuencia lógica de la incidencia de las fuerzas estructurales en la modelación de la acción y conducta sindical. En el Siglo XX, en lugar de hacerse evidente una progresiva homogeneidad de las tareas productivas, la fragmentación ha sido la constante y esto se refleja en el Sindicalismo, no solamente en la existencia del multisindicalismo, sino también en los numerosos oficios y profesiones agrupados bajo la égida de cualquier Asociación laboral del orden nacional.

La conceptualización sobre la división del trabajo, fundamento esencial de todas las Sociedades de tipo industrial, planteadas principalmente por Marx y ampliadas por Durkheim (1933)¹⁹, indiscutiblemente han afectado al Sindicalismo; primero porque fragmenta los intereses de los trabajadores, provoca notables diferencias en los ingresos, niveles de calificación y condiciones de trabajo, a la vez que reduce la propensión al aumento de formas de conciencia explícitamente clasista.

Segundo, facilita el aumento del personal administrativo, burocrático y jerárquico, así como también, la formación de una brecha entre quienes ejercen el poder a través de la toma de decisiones y aquellos sobre quienes se ejerce ese poder. Por lo tanto, el proceso general de diferenciación social que acompaña el progresivo avance de la división del trabajo tiene considerables consecuencias en la estructura sindical. Esto afecta el crecimiento del Movimiento Obrero, porque después de todo, comparados con Federaciones Sindicales grandes, formadas en industrias y servicios, los pequeños Sindicatos ocupacionales específicos e incluso los Sindicatos de Industria no están de ninguna manera adaptados para sobrevivir a largo plazo.

La asociación entre el tamaño de la empresa y el incremento de los niveles de sindicalización es un aspecto medular en la fijación de una Teoría Moderna del Sindicalismo.

En primer término, cuando se congregan grandes cantidades de trabajadores, tal como ya lo hemos dicho, éstos rápidamente identifican intereses comunes frente a sus patronos y esto conduce a la estimulación del esfuerzo conjunto por la vía del Sindicalismo. En segundo lugar, la calidad de la experiencia laboral no es la misma en las grandes compañías que en las pequeñas. En tercer lugar, los niveles de recompensa no salarial están estrecha e

¹⁹DURKHEIM, Emile. *The Division of Labor in Society*. Noble Offser Printers, INC. New York. 1933.

inversamente relacionados con el tamaño de la firma. En último término es muy probable que la gran compañía sea administrada burocráticamente, y como ya hemos visto, esto fomenta el Sindicalismo por el camino del rechazo.

Finalmente, casi siempre ocurre, que los representantes de los Sindicatos concentran sus campañas de afiliación en compañías grandes porque las ganancias potenciales son óptimas dadas las condiciones mencionadas.

Estos cuatro factores, brevemente descritos, combinados, contribuyen indudablemente a crear una relación muy estrecha entre el tamaño de la empresa y la densidad de sindicalización.

c. Limitaciones Institucionales y Organizativas.

Desde un punto de vista analítico, se ha entendido que las estructuras organizativas e institucionales son variables intervinientes, que si bien tienen efectos demostrables sobre los procesos internos de toma de decisiones en los Sindicatos, a su vez han sido moldeadas por una serie de condiciones calificadas como variables del entorno. Nosotros estimamos que continúa siendo insatisfactoria la explicación de las funciones sindicales solamente sobre una base apriorística.

Un análisis genuinamente explicativo de las limitaciones organizativas e institucionales con las cuales choca el Movimiento Sindical, debe centrarse en las condiciones estructurales que permiten la comprensión de los métodos particulares de toma de decisiones que se siguen en las organizaciones o debe dirigir la atención a los objetivos, especialmente a los de sus miembros más activos, en efecto, un modelo general debe incluir aspectos de ambas perspectivas. Además cuando las funciones sindicales entran en conflicto este

hecho refleja a su vez luchas, tanto entre los afiliados, como de la afiliación, actuando de común acuerdo contra actores de Asociaciones competidoras.

En breve las llamadas Funciones Sindicales que pasan realmente a dominar en un determinado momento, son en realidad producto de luchas de poder que se libran en contextos que presionan y limitan las elecciones de los sectores pertinentes.

d. Modelo Cultural o Subjetivo.

En primera instancia fue la Teoría Moral y Ética (Escuela Clásica), la que estableció por primera vez el papel potencial que representan la cultura, la civilización y los valores en la inspiración del objetivo sindical, el objetivo de ser “espada de la justicia” ha sido una característica histórica central de los Movimientos Sindicales sólidamente establecidos.

No obstante, desde cierto punto de vista el aumento de la racionalización, el crecimiento de las sociedades industriales, ha dado como resultado un abandono progresivo de todo compromiso con valores absolutos y su sustitución por los limitados confines de los intereses creados.

Mientras tanto, con fines analíticos, la importancia de las variaciones culturales e institucionales en el estudio comparado de los movimientos sindicales ha demostrado ser un interesante punto de partida en los estudios contemporáneos de estos fenómenos. Los sistemas tecnológicos comunes se pueden institucionalizar de manera considerablemente diferente en medios culturales divergentes; de allí que el progreso de la automatización demostró ser perfectamente compatible con niveles radicalmente diferentes de integración

social y con instituciones de poder y patrones de Sindicalismo fundamentalmente diferentes.

Los hechos nos indican la importancia crítica que tienen los patrones estructurales, culturales y sociales más amplios de sociedades específicas, para determinar la naturaleza de la interacción social dentro del sector avanzado.

1.3. Concepto de Sindicalismo.

Según el tratadista español Alonso García, citado por Trejo (1990)²⁰ “El movimiento obrero representa una inquietud espontánea de la clase trabajadora...el movimiento sindical, en cambio opera desde las categorías profesionales o en base a la realidad industrial...al movimiento obrero le falta organización; al sindicato le es consustancial ésta. El movimiento obrero es una realidad más amplia, históricamente más extensa, el movimiento sindical queda forzosamente reducido y limitado en tiempo en cuanto a los intereses que le sirven de base son intereses especializados...el sindicato, en suma es o puede ser un instrumento de que el movimiento obrero se sirve para la mejor realización de sus fines”.

Por su parte Machicado (2010)²¹, define el sindicalismo como un sistema doctrinal, político e ideológico que impulsa a los sindicatos a formular aspiraciones que superen lo estrictamente profesional. Así mismo García Pelayo (1991),²² define el sindicalismo como el sistema de organización obrera por medio del sindicato. Este sistema propugna el papel decisivo de los sindicatos en la vida organizativa de una nación.

²⁰TREJO DELABRE, Raúl. *Crónica del Sindicalismo en México (1976-1988)*. Editorial Siglo Veintiuno. México.1990.

²¹MACHICADO, Jorge. *Sindicalismo y Sindicato*. USFX. Universidad San Francisco Xavier. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Ediciones New Life. Bolivia. 2010.

²²GARCÍA PELAYO, Ramón. “Pequeño Larousse Ilustrado”. (Décimo sexta Edición). Ediciones Larousse. Madrid, 1991. pág. 149.

1.4. Clases de Sindicalismo.

1.4.1. Sindicalismo Patronal.

Esta clase de Sindicalismo se define como una doctrina política e ideológica que introduce bases fundamentales para la defensa de intereses de los empleadores que se traducen en asociaciones de empresarios que se organizan para mantener intacto sus intereses como empresarios.

1.4.2 Sindicalismo Laboral.

Esta orientación asume el sindicalismo como una ideología que introduce bases fundamentales para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes. Su desenvolvimiento se inicia hacia finales del siglo XIX. Sus postulados van desde el sindicalismo moderado hasta el revolucionario.

1.4.3 Sindicalismo Reformista.

Por su parte esta tendencia reformista persigue la humanización del trabajo, pero sin desconocer la forma de Estado y gobierno, como por ejemplo el sindicalismo revolucionario.

1.4.4 Sindicalismo Cristiano.

El sindicalismo cristiano por su parte pide disminuir la jornada laboral, la atenuación de la explotación, la humanización del trabajo. Tiene origen en la Encíclicas Rerum Novarum de León XIII en la que se incorporan los Principios de

Caridad y de Igualdad en el trabajo, en consecuencia, esta teoría exige disminuir la jornada laboral, la atenuación de la explotación y la humanización del trabajo.

1.4.5 Sindicalismo de Estado.

Este tipo de orientación propone que el régimen de asociación profesional de trabajadores, sin excepción, evite las maniobras patronales contra los trabajadores, que incluyen el forzoso ingreso de ellos a las filas de la asociación sindical. Este tipo de sindicalismo se caracteriza por que la sindicalización es obligatoria: todos los trabajadores deben pertenecer a un solo sindicato, al del Estado y porque intenta, en apariencia, desviarse de toda orientación política, para mantenerse en el campo puramente laboral. Esta doctrina se expresa en el sindicato vertical o corporativo.

1.4.6 Sindicalismo vertical o corporativo.

Este tipo de sindicalismo observa la compulsión del Estado a que todo trabajador debe pertenecer a un sindicato. Desvirtúa la libertad de asociación y trata de actuar militarmente sobre las organizaciones de trabajadores, en las que la verticalidad aspira copiar en cierto modo la jerarquía descendente que caracteriza al ejército.

1.4.7 Sindicalismo Revolucionario.

Esta doctrina persigue la destrucción del Estado y de las demás asociaciones de profesionales para que solo exista la de los trabajadores. "El

Estado es el Trabajador”. El sindicalismo revolucionario plantea la huelga general que desembocara en la revolución social y el sabotaje que tendera a reducir la producción y destrucción de las máquinas. Dentro este sindicalismo se pretende utilizar la fuerza sindical para la implantación de los ideales que propugnan la absorción por parte del Estado de todas las fuerzas de producción. Sus armas son: la acción directa, la huelga general, el sabotaje.

1.5 Concepto de Sindicato.

Para los maestros españoles Palomeque y Álvarez (2007:300)²³, un sindicato “es la organización permanente de trabajadores dependientes para la representación y defensa de sus intereses generales frente al empresario y organizaciones como eventualmente frente a cualesquiera otros sujetos de carácter público o privado”. Así, de su noción se desprenden los siguientes tres elementos conceptuales:

El primer elemento denominado “subjetivo” para el sindicato, al cual los autores en referencia hacen mención, es que sea una organización constituida e integrada, exclusiva y excluyente a la vez, por trabajadores asalariados o por cuenta ajena, quienes ocupan una posición homogénea dentro del proceso de producción de bienes y servicios (aportación de fuerza de trabajo a cambio de una retribución) y de la estructura de clases en la sociedad y exhiben intereses estructuralmente unitarios, por lo tanto, de acuerdo a los autores anteriormente citados, no son sindicatos las organizaciones de empresarios, ni los comités mixtos de empresarios y trabajadores, ni las de estudiantes o amas de casa o cualesquiera otros sujetos.

²³PALOMEQUE, Manuel C. y ÁLVAREZ. *Manual. Derecho del Trabajo*. 16^o edición. Editorial Universitaria Ramón Areces. Madrid, 2008. pág. 300.

El segundo elemento denominado “objetivo o finalista”, según los mismos autores, se plantea que la organización sindical se constituye para la auto tutela colectiva de los intereses generales del trabajador asalariado, frente a los contrapuestos de los empresarios, es decir, para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, con reconocimiento de ser componentes básicos o instituciones esenciales del sistema constitucional (sentencia del Tribunal Constitucional Español No.101 del año 1996).²⁴

Para finalizar con los elementos conceptuales puntualizados por los maestros descritos, se encuentra el tercer elemento denominado “organizativo”. Éstos explican que el sindicato se ha dotado a lo largo de la historia de formas o estructuras de organización diferentes: una agrupación intermitente de trabajadores, temporal y transitoria que se crea para llevar a cabo una acción concreta (negociación de un convenio colectivo o realización de una huelga) y una vez atendido el objetivo propuesto desaparece para volver a constituirse más adelante si la ocasión lo requiere.

Por su parte Mario de la Cueva (1961)²⁵, plantea que el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas. Asimismo La Hoz Tirado (1976)²⁶, define el sindicato como la asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Se fundamenta, pues, en la

²⁴Sentencia del Tribunal Constitucional Español No. 101. 11 de junio de 1996. [Documento en línea]. Disponible en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/3153>. [Consulta: 02-2-2019].

²⁵DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Editorial Porrúa.1979.

²⁶LA HOZ TIRADO. Ricardo. *Derecho colectivo de trabajo*. Volumen I. Editorial Jorge Pérez Pacussich. Lima. 1976.

unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes de clase explotada.

Desde otra perspectiva Cabanellas (1959)²⁷ considera que el sindicato es "toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales".

Finalmente Hyman (1981)²⁸, plantea que los sindicatos surgieron como una reacción contra la explotación económica, es decir, como una necesidad de los sectores desposeídos de unirse para enfrentar una realidad impregnada de abusos y humillación. Se vislumbra así a los sindicatos como componentes de la sociedad capitalista, pero también como oposición y resistencia a la misma. Es decir, un sindicato es un instrumento y un medio de poder.

1.6 Clases de Sindicatos

1.6.1 Clasificación según Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) realiza la siguiente clasificación sindical:

1. Los Sindicatos Profesionales. Es el tipo de Sindicato más antiguo. Fueron particularmente importantes en los países industrializados, aunque actualmente existen también en

²⁷CANABANELLAS, Guillermo. *Derecho Sindical y Corporativo*. Editorial bibliográfica Argentina. Buenos Aires. 1959.

²⁸HYMAN, Richard. *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*. Blume Ediciones. Madrid. 1981.

algunos países en desarrollo (ejemplo: trabajadores de la construcción, de las artes gráficas, de la salud, etc.).

2. Los Sindicatos de Industria. Constituyen la forma de organización predominante en Europa Continental. Son el resultado de un profundo sentimiento de solidaridad entre los trabajadores, independientemente de su formación, ramo u ocupación. También viene a ser, el sueño dorado del Sindicalismo Colombiano por constituir una fuente de poder y de presión, idónea para el cumplimiento de sus planes.
3. Los Sindicatos Generales. Son más bien propios de países de menor desarrollo económico relativo. Las organizaciones de esta índole fueron creadas a menudo por Sindicatos Profesionales o de Industria que deseaban dar cabida a trabajadores más allá de sus límites iniciales.
4. Los Sindicatos de Empresa. Constituyen el tipo predominante de los países en desarrollo, donde las profesiones no están profundamente arraigadas y la organización de los trabajadores de toda una industria podría resultar excesivamente complicada. Viene a ser el equivalente del Sindicato de base.

1.7. Clasificación Sindical según la Doctrina

5. El Sindicato Abierto. Admite como afiliados a quienes están vinculados con el mismo empleador o ejercen la misma actividad, profesión u oficio, sin restricciones de otro orden.
6. El Sindicato Cerrado. Proviene su denominación de la

restricción dispuesta en sus estatutos en cuanto al establecimiento de altas cuotas de ingreso o de mantenimiento con el ánimo de limitar el ingreso de nuevos afiliados.

1. El Sindicato de Empresa. Es tal vez la agrupación más conocida particularmente en los países tercermundistas, pues integra a los trabajadores de distintas profesiones y oficios bajo una misma organización, por el hecho de estar vinculados al mismo empleador.
2. El Sindicato de Industria. Congrega a los trabajadores de una misma rama industrial o empresarial, como por ejemplo: trabajadores metalúrgicos, del sector eléctrico, de la confección etc.
3. El Sindicato de Oficios. Es la Asociación Sindical que reúne a quienes ejercen una misma actividad u oficio, independientemente de su vinculación o no a un mismo patrono o de laborar independientemente, pues se cohesionan con el fin de mantener uniformidad en sus condiciones de salario y de trabajo. Suele llamarse de oficios varios o de oficios múltiples cuando comprende a trabajadores que se ocupan en actividades diversas, disímiles, inconexas o simplemente dispares
4. Los Sindicatos Irregulares (Amarillos, Blancos y Rojos). Son aquellos que no se ajustan a los preceptos que deben caracterizar a una Asociación Sindical, siendo los más comunes conforme a un criterio ampliamente generalizado: los amarillos que actúan sumisamente ante el empleador, al extremo de plegarse a las condiciones que éstos les imponen; los blancos que son organizados y manejados encubiertamente por los patronos; y los rojos cuyos principios están inspirados en la lucha abierta y revolucionaria como el

único camino válido frente a los empresarios.

5. El Sindicato Horizontal. Es el estructurado sobre la base de una posición igualitaria de sus miembros en materia de derechos y obligaciones, independientemente de su organización interna.
6. El Sindicato Vertical. Se trata de una particular denominación utilizada en el Fuero del Trabajo en España en 1.938, en virtud del cual se estableció que todos los factores de la economía serán encuadrados, por ramas de producción o de servicios, en Sindicatos Verticales como instrumentos al servicio del Estado, a través del cual se realizará su política económica según lo cita Cabanellas²⁹, quien además afirma que este Sistema Sindical fue instaurado en España por el Totalitarismo³⁰. Bajo una óptica distinta podríamos hipotéticamente afirmar que una sola estructura sindical a nivel de país o de región en desarrollo del principio de la Unidad Sindical, podría ser considerada, como un Sindicato Vertical.
7. El Sindicato Mixto. El que admite la posibilidad de congregar bajo una misma Asociación a Empresarios y Trabajadores, aunque ninguna legislación actual, que sepamos, lo consagra. Está basado en el principio de una posible participación conjunta de empleadores y de trabajadores, aunque a la luz de los principios sindicales que suponen una oposición de clase, el Sindicato Mixto resulta contradictorio por su imposibilidad de acción y de ejecución.
8. El Sindicato Patronal. Es el conformado por empleadores, empresarios o patronos. Esta Organización Sindical no cuenta con apoyo procedimental para su ejercicio y si bien es cierto

²⁹CANABANELLAS, Guillermo, Op. Cit., pág. 443.

³⁰“Falangista”, y que desapareció con la muerte de Francisco Franco. En: CABANELLAS Ibíd. . Pág. 443.

que tienen amparo legal, en la práctica su accionar ha sido nulo. Se asimilan más bien a las Asociaciones Gremiales de empresarios organizados, a las cuales nos referiremos tangencialmente, al tratar el Derecho de Asociación

1.8. Principios del Sindicato.

Los principios son las reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones, garantizando la autonomía de organización y de gestión sindical, donde el Estado no puede intervenir en su organización. La garantía de la Libertad Sindical; la independencia sindical, de ideologías de partidos políticos de otras clases; el respeto al Fuero Sindical y a la Huelga. Si se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita; entonces, cada vez le es más difícil lograr sus objetivos.

1.9. Finalidad de los Sindicatos.

La finalidad de los sindicatos es variada. A continuación se presentan un conjunto de ellas:

- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de que ellos nazcan.
- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados

de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.

- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar las la aplicación de multas u otras sanciones.
- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales, en general asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección establecidas en de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos.
- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación.
- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados.
- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.
- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento.

- Concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicos y otras.
- Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores.
- Realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

El punto central que sostiene la finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores. Además éstos pueden desarrollar actividades que les reportan ingresos, siempre que estas se encuentren contempladas en los estatutos, que no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio.

En el aspecto de relaciones humanas, al sindicato también le corresponde un rol que cumplir. Al margen de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación. Asimismo, están facultados para promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados. Además tiene atribuciones para canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y sus trabajadores.

1.10. Objetivos de los Sindicatos.

Los objetivos de los sindicatos establecen el camino a recorrer para responder a las necesidades de quienes forman parte de éstos. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización

sindical. Aunque cada organización sindical puede tener objetivos muy variados, existen cinco de ellos que siempre le dan razón de ser a todo sindicato. Estos objetivos orientan toda acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

- Un salario justo.

Los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.

- Mejores condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Las trabajadoras y los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente. Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad.

- Empleo estable para toda persona.

No basta con tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador y la trabajadora han entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país.

- Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas.

Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan. Por esta razón el sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras y estén unidos y organizados.

- La permanente democratización.

El respeto a los Derechos Humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

1.11. Los Derechos Sindicales.

En las legislaciones nacionales e incluso en las propias Normas Internacionales del Trabajo, rara vez se intenta definir esta categoría de derechos que no pueden separarse de los demás derechos humanos, porque expresan la síntesis de todos los derechos y libertades imprescindibles para la existencia y el eficaz funcionamiento de los sindicatos, en condiciones tales que puedan defender y promover los intereses de los trabajadores.

Estos derechos sindicales de los trabajadores y trabajadoras, no fueron concedidos ni reconocidos como un acto unilateral por parte de los Estados; tuvieron que ser conquistados mediante una larga, dura y constante lucha de organizaciones de trabajadores, en contra de la a menudo, implacable resistencia de los empresarios y gobiernos.

De hecho, históricamente, muchos de los que actualmente tienen categoría de derecho, en el pasado fueron considerados delitos, para luego ser tolerados y reconocidos como libertades y finalmente elevados a la categoría de derechos. Éste ha sido el caso del derecho de la Libertad Sindical y con ella, de la negociación colectiva y de la huelga³¹.

Por ello, los derechos sindicales deben considerarse como derechos inalienables de la clase trabajadora. Aún hoy los trabajadores siguen luchando por el pleno reconocimiento jurídico de sus derechos sindicales y de su cumplimiento en la práctica cotidiana, en un número importante de países, sectores económicos y centros de trabajo. Ejemplos de ello son los trabajadores de la economía informal, de las zonas francas de exportación, administración pública, del poder legislativo, trabajadoras del sector doméstico e incluso del sector rural.

En la mayoría de los procesos de integración y globalización económica que están en marcha, se ha dejado de lado la construcción de una dimensión social y en particular los derechos sindicales, han sido poco desarrollados; contrariándose así su naturaleza de derechos humanos.

³¹ Los derechos sindicales, la huelga y la negociación colectiva, tienen su origen en la lucha de los trabajadores y en la condena social a las gravísimas represiones como las de Río Blanco y Cananea en México o la de Santa María de Iquique en Chile, por solo citar algunas de un amplio listado existente en cada país, a inicios del siglo XX y en algunos casos durante el transcurso de este.

El derecho sindical comprende a su vez tres grandes instituciones o derechos:

- Derecho de sindicación.
- Derecho de negociación colectiva.
- Derecho de huelga.

Los principales mecanismos de tutela que garantizan su ejercicio efectivo son:

- Protección contra la discriminación antisindical.
- Protección contra los actos de injerencia.
- Facilidades sindicales.

Los derechos sindicales tienen como función esencial garantizar la protección y mejora de la calidad de vida de los trabajadores. El derecho de sindicación (derecho de constituir una organización sindical o de afiliarse a una ya constituida) no es un fin en sí mismo, sino sólo el medio a través del cual se compensa con la organización y la fuerza del número el desequilibrio de poderes constatado en la relación laboral individual para, a partir de ello, realizar actividades sindicales.

En igual sentido, los derechos de negociación colectiva y de huelga (actividades sindicales por excelencia) conjuntamente con sus mecanismos de protección (contra la discriminación antisindical, contra los actos de injerencia y las facilidades sindicales), constituyen los medios con los cuales se logra el objetivo final de los derechos sindicales: proteger y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

1.12. Concepto de Derecho Sindical.

El Derecho Sindical es parte del Derecho del Trabajo que estudia a los sindicatos como sujetos del Derecho. No es una rama autónoma, porque sus normas relativas a la organización sindical están contempladas dentro del Derecho del Trabajo. Desde el Derecho del Trabajo, comprende el complejo de normas jurídicas que regulan la formación, de las funciones y la actividad de las asociaciones profesionales, en el sentido de tutelar los intereses de las diferentes categorías profesionales, en provecho de los elementos componentes y en armonía con los superiores intereses de la producción.

Según Cabanellas (1959)³², el Derecho Sindical es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto, como disciplina jurídica el estudio de las cuestiones referentes a las organizaciones profesionales de trabajadores y patrones con el fin de proponer el mejoramiento de la categoría laboral, a la defensa de sus intereses concebidos los sujetos del mismo como tales participando en la producción.

Por su parte, Molero Manglano (1997)³³, define el Derecho Sindical, como aquella parte del Derecho del Trabajo que estudia el sindicato, e instituciones colectivas afines, junto a las relaciones que tales organismos mantienen dentro y fuera del ámbito de la empresa así como los derechos que sustentan su constitución, funcionamiento y actuación.

Desde el aspecto subjetivo, se puede decir que el Derecho Sindical es aquel que considera fundamental la facultad que tiene todo individuo integrante

³²CABANALES, Guillermo, Op. Cit.

³³MOLERO MANGLANO, Carlos. *El Derecho Sindical*. Editorial Dikinson. Madrid.1997.

de la producción, ya sea como patrono o como trabajador, para unir sus fuerzas, intereses y responsabilidades, con otras personas afines o conexas a su grupo o categoría, con el objeto de defender sus derechos profesionales y hacerlos efectivos.

Desde el punto objetivo, como institución jurídica, se puede definir el Derecho Sindical: como la parte del Derecho del Trabajo que comprende el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad de todo patrono o todo trabajador para asociarse en defensa de sus intereses profesionales.

El Derecho Sindical es la norma que reglamenta la formación y función de las Asociaciones Profesionales de Trabajadores y Patronos, sus relaciones en posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.³⁴

³⁴DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Editorial Porrúa. México.1979.

CAPÍTULO II

CAPÍTULO II

Derechos Humanos, Libertad Sindical y la Organización Internacional del Trabajo

2.1. Los Derechos Humanos.

La fuente de todos los derechos humanos es la dignidad humana. “Partiendo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos podría afirmarse que en términos genéricos los derechos humanos son aquellos que permiten o deben hacer posible una vida racional entre las personas. Esta forma de vida (...) supone la satisfacción de las necesidades humanas básicas”³⁵

En palabras de Nikken (1994)³⁶, “La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, o bien tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización”.

En tan sentido, tal como lo plantean Sánchez y Rodríguez,³⁷ los derechos humanos incluyen tanto derechos como obligaciones. Los Estados asumen la obligación y el deber, en virtud del derecho internacional, de respetar, proteger y realizar los derechos humanos. La obligación de respetarlos significa que los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos, o de limitarlos. La obligación de protegerlos exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos y grupos. El compromiso de

³⁵RODRÍGUEZ BRIGADELLO, Hugo. *Los derechos humanos en la dimensión de los derechos humanos*. (CEAL). Lima. 1989. pág.17.

³⁶ NIKKEN, Pedro. “EL Concepto de los Derechos Humanos”. *Volumen colectivo*. Estudios Básicos de Derechos Humanos –Tomo I, Edit. (IIDH), San José de Costa Rica. 1994, pág. 15.

³⁷SÁNCHEZ, Marcos; ZEGARRA, José; RODRÍGUEZ CALDERÓN, Eduardo. *Manual para la Defensa de la Libertad Sindical*. 4a. ed. Revisada. Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013. pág. 22.

realizarlos significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos básicos.

De tal manera, los Estados al ejercer su poder, se encuentran imposibilitados de menoscabar en forma arbitraria el disfrute efectivo de tales derechos. Recordemos que la razón de ser de los Estados es garantizar el bien común, por lo que su autoridad tiene por límite el respeto a la dignidad humana y como marco de las funciones y atribuciones expresamente conferidas por la ley. Sin embargo, es necesario señalar que lo que entendemos por derechos humanos está evolucionando constantemente y responde a cómo las personas perciben sus necesidades y dignidad en las diferentes épocas.

Los derechos humanos constituyen una visión de una humanidad que se alza en contra de la exclusión social y la arbitrariedad; se propone la construcción de estándares de comportamiento básicos sobre cómo debemos comportarnos entre nosotros y cómo el Estado debe tratar a la población en general.

En la perspectiva actual, los derechos humanos son derechos subjetivos que cubren la dimensión individual, social y colectiva de las personas y su exigibilidad puede ejercerse individual o colectivamente, a nivel del centro de trabajo y a nivel global.

2.1.1. Características de los Derechos Humanos

Las principales características que se les atribuyen a los Derechos Humanos son:

- Inherentes. Porque son innatos a todos los seres humanos, sin distinción alguna, pues se asume que son propios de la naturaleza humana. Por tanto, cuentan con un reconocimiento histórico y ético.

- Universales. Por cuanto se extienden a todo el género humano, en todo tiempo y lugar, y por lo tanto, no pueden invocarse diferencias culturales, sociales o políticas como excusa para su desconocimiento o aplicación parcial.
- Absolutos. Porque su respeto puede reclamarse indistintamente por cualquier persona o autoridad.
- Inalienables. Por ser irrenunciables, al pertenecer en forma indisoluble a la esencia misma del ser humano; no pueden ni deben separarse de la persona y, en tal virtud, no pueden transmitirse o renunciarse a los mismos, bajo ningún título.
- Inviolables. Porque ninguna persona o autoridad puede actuar legítimamente en contra de ellos, salvo las justas limitaciones que puedan imponerse de acuerdo con las exigencias del bien común de la sociedad.
- Imprescriptibles.- Porque no se pierden por el transcurso del tiempo, independientemente de sí se hace uso de ellos o no.
- Justiciables. Porque su infracción o falta de reconocimiento, puede invocarse ante los tribunales nacionales e internacionales, así como ante los órganos especializados del control normativo, para lograr su restablecimiento y en su caso, sancionar a los responsables de su incumplimiento.
- Indisolubles. Porque forman un conjunto inseparable de derechos. Todos deben ser

ejercidos en su contenido esencial, al tener igual grado de importancia.

- Indivisibles. Porque los derechos humanos no tienen jerarquía entre sí, es decir, no se permite poner unos por encima de otros ni menos sacrificar un tipo de derecho en menoscabo de otro.
- Irreversibles. Porque todo derecho, formalmente reconocido como inherente a la persona humana, queda irrevocablemente integrado a la categoría de derecho humano, categoría que en el futuro no puede perderse.
- Progresivos. Porque dado el carácter evolutivo de los derechos, en la historia de la humanidad, es posible que en el futuro se extienda la categoría de derecho humano a otros derechos que en el pasado no se reconocían como tales o aparezcan otros que en su momento se consideren necesarios a la dignidad humana y, por tanto, inherentes a toda persona.

Es importante tener presente la relación de interdependencia existente entre todos los Derechos Humanos, es decir, que la vigencia de unos es precondition para la plena realización de los otros, de forma tal que la violación o desconocimiento de alguno de ellos termina por afectar otros derechos. Sería el caso, por ejemplo, del derecho Asociación y el de Libertad Sindical, no podría

sumirse el respeto del primero si existiera imposibilidad de constituir sindicatos y viceversa³⁸.

Conscientes de ello, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena - Austria, 1993)³⁹ señaló en su Declaración: Todos los derechos humanos son universales, indivisibles, interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en general de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo énfasis. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales”.

Igualmente, dada su fuerza imperativa erga omnes, es decir, al ser universalmente obligatoria la aplicación y cumplimiento de estos derechos, bajo cualquier punto de vista e incluso en aquellos casos en que no haya sanción expresa ante su incumplimiento, tienen un carácter de exigibilidad ante los Estados.

2.1.2. Evolución de los Derechos Humanos

Reconociendo, a partir de sus propios principios, que es necesario manejar una concepción integral de los derechos humanos sin escindirlos en clasificaciones que podría inducir a la idea errada de prelación de unos u otros, nos parece importante, a efectos didácticos, destacar la evolución histórica que

³⁸SÁNCHEZ, Marcos; ZEGARRA, José; RODRÍGUEZ CALDERÓN, Eduardo. *Manual para la Defensa de la Libertad Sindical*. 4a. ed. Revisada. Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos. 2013. pág. 24.

³⁹Conferencia Mundial de Derechos Humanos. Viena-Australia., 1993. Art.5. [Documento en línea]. Disponible en: [http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.Sp](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.Sp). [Consulta: 23-11-2018].

refleja su progresiva institucionalización en el orden interno, como en el internacional.

a. Derechos Civiles y Políticos. Son aquellos que tienen por objeto la tutela de la vida, la libertad, la seguridad y la integridad física y moral de la persona, así como de su derecho a participar en la vida pública y de Gobierno.

b. Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC). Son los derechos vinculados a la satisfacción de las necesidades socioeconómicas, es decir orientados a lograr adecuadas condiciones de vida y acceso a bienes materiales y culturales, que permitan alcanzar una calidad de vida aceptable y digna. A diferencia de los Derechos Civiles y Políticos en donde el Estado debe, por lo general, abstenerse para que el individuo pueda ejercer sus derechos sin trabas, en el caso de los llamados Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Estado debe más bien actuar y prestar su apoyo material y político para lograr que todas las personas disfruten de ellos.

c. Derechos Colectivos o de Solidaridad. Son los denominados derechos de la solidaridad, también conocidos como derechos colectivos, de los pueblos o de tercera generación.

2.1.3. Derechos Humanos Laborales.

Del conjunto de derechos humanos, existen una serie de ellos vinculados al trabajo y a los trabajadores y trabajadoras: son conocidos como los derechos humanos laborales. Se orientan a posibilitar condiciones laborales mínimas para todas las personas, así como la organización de las y los trabajadores para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica. Según la definición de Canessa: “Los Derechos Humanos Laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona”, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo⁴⁰.

2.2. Nociones de Libertad Sindical.

Diversos han sido los autores que conceptualizan y describen el derecho a la Libertad Sindical y todos hallan sus fundamentos en la historia. Dicho concepto surge en el Siglo XX, en donde el Estado reconoce el movimiento sindical y sus primeras manifestaciones, las cuales llegaron a ser: la creación de asociaciones de trabajadores, la negociación de forma colectiva y la huelga. Al comienzo fue rechazada por el Estado, más tarde fue tolerada y en la actualidad se ha reconocido como un derecho fundamental en el trabajo.

Para Lastra (2000)⁴¹, la Libertad Sindical resulta ser un derecho natural del ser humano que encuentra sus raíces en los lazos naturales existentes entre los miembros de una misma profesión, visto desde una perspectiva individualista; considerando que este derecho es invocado para fundar una organización sindical;

⁴⁰CANESSA MONTEJO, Miguel F. *Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo*. PUCP/PLADES. Lima. 2007.

⁴¹LASTRA, José Manuel. *La Libertad Sindical*. 2000. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx>. [Consulta: 11-01-2019].

pertenecer a ella si ya fue creada; para no pertenecer a ninguna; y para abstenerse de pertenecer o para afiliarse a otra.

La Libertad Sindical es reconocida como un derecho fundamental tanto por el derecho internacional de los derechos humanos como por el derecho constitucional de distintos Estados. Este reconocimiento parte del supuesto de que sólo a través de una representación genuina de los intereses de los trabajadores es posible un diálogo social que permita generar las condiciones de una mejor distribución del poder y del ingreso entre los diversos grupos sociales, distribución necesaria para hablar de un Estado legítimo.

La condición es esencial es para el ejercicio pleno de la Libertad Sindical son:

- 1) Elecciones democráticas de la dirigencia sindical;
- 2) participación de los trabajadores en la toma de decisiones del sindicato;
- 3) contra pesos del poder de las dirigencias a través de la protección de las minorías disidentes;
- 4) rendición de cuentas de la dirigencia hacia los agremiados sobre las decisiones, negociaciones, utilización de las cuotas sindicales y
- 5) protección contra el hostigamiento por causa de afiliación o liderazgo sindical (Olvera, 2002)⁴².

En el año de 1970, la Conferencia Internacional del Trabajo en su “Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades

⁴²OLVERA BRICEÑO, Rodrigo. Capítulo I: *Derechos Humanos Laborales en Centro de Reflexión y Acción Laboral, Derechos Humanos Laborales. Experiencia Teórico-práctica para una estrategia integral de promoción y defensa*. Centro de Reflexión y Acción Laboral y Fundación Frederick Ebert. México. 2002.

civiles”, reconoció que el ejercicio normal de los derechos sindicales requiere necesariamente del ejercicio de las siguientes libertades civiles:

- “a) el derecho a la libertad, a la seguridad de la persona, a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias; b) la libertad de opinión y de expresión, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado, de investigar, recibir información, opiniones, y difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión; c) el derecho de reunión;
- d) el derecho a proceso regular por tribunales independientes e imparciales;
- e) el derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales”⁴³.

“La Libertad Sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses”⁴⁴.

Entendida así, la Libertad Sindical implica que tanto el derecho de negociación colectiva, como el derecho a huelga son parte constitutiva e indivisible. El primero, constituye la posibilidad de tomar en cuenta los intereses y la voluntad de los trabajadores, así como las condiciones reales de la empresa para determinar bilateralmente las condiciones de trabajo de manera equitativa y favorable para ambos, así como para beneficiar a los trabajadores al elevar sus condiciones de trabajo por encima de las establecidas en la legislación

⁴³ Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: OIT. “Resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo. Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civil”. 1970 [Documento en línea]. Disponible en: <http://white.lim.ilo.org/sindi/general/documentos/rescit2.html>. [Consulta: 30-01-2019].

⁴⁴ Párrafo 447 de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996. [Documento en línea]. Disponible en: <http://white.oit.org.pe/sindi/general/documentos/decisiones.pdf>. [Consulta: 12-12-2018].

(Bensusán, 2008)⁴⁵; el segundo, constituye el acto legítimo para ejercer los derechos de los trabajadores a través de la presión.

“El derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros”⁴⁶.

La faceta de la Libertad Sindical que otorga el derecho a elaborar un programa de acción, posibilita la participación en la toma de decisiones sobre el contenido de diversas políticas públicas. Los sindicatos de trabajadores o de empleadores tienen derecho a contribuir en la elaboración de las políticas públicas en todas las áreas de la vida social. Desde el movimiento sindical se ha reivindicado el derecho de los trabajadores a participar en todas las decisiones que les afecten, tanto en la adopción de las políticas laborales como en las decisiones estatales sobre salud, vivienda, control de precios, apertura económica o educación, por citar algunas áreas de acción gubernamental. De igual manera, a los empleadores les puede afectar las decisiones estatales, ya que es difícil que estas no tengan repercusiones en el desarrollo de la actividad productiva. Por ello, el diálogo social para la toma de decisiones en cualquier área de la vida social no puede efectuarse sin presencia de las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores⁴⁷.

Esta visión integral del ejercicio de la Libertad Sindical se debe a las funciones que las organizaciones sindicales cumplen en la consecución del bienestar social: las mejoras en las condiciones de vida y de trabajo de los

⁴⁵ BENSUSÁN, Graciela. “Estándares laborales y calidad de los empleos en América Latina” en *Perfiles Latinoamericanos*, Año 17, N° 34, julio-diciembre de 2009. 13-49 págs.

⁴⁶ Párrafo 447 de la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad, Op. Cit.

⁴⁷ ARISMENDI, León; IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline. “La Libertad Sindical entre rejas en el socialismo del siglo XXI” en *Derecho del Trabajo*. No 19 (extraordinaria). 2016.

asalariados benefician a su grupo familiar y con ello a amplias capas de la población. Es el conocido efecto cascada de los derechos del trabajo sobre el bienestar social.⁴⁸

El bienestar social también puede ser incrementado con los procesos de negociación colectiva, la concertación social y el diálogo social. La negociación colectiva, libre y voluntaria, permite ampliar el contenido de los derechos laborales establecidos en las normas legales y con ello redistribuir la riqueza en una sociedad. La negociación colectiva, a su vez, limita el poder patronal en el desarrollo cotidiano de las relaciones laborales. Por su parte, la concertación social permite que las medidas que afectan directamente a empleadores y trabajadores sean adoptadas concertadamente. El diálogo social posibilita la participación sindical y empresarial en la toma de decisión sobre todos los asuntos públicos. Por tanto, la Libertad Sindical es un instrumento privilegiado para la redistribución de la riqueza y del poder en una sociedad, con lo que se profundiza su democratización.⁴⁹

La paz social también se favorece con el ejercicio de la Libertad Sindical, pues permite transitar caminos institucionales para canalizar el conflicto entre capital y trabajo, y con ello se da estabilidad a las relaciones laborales.⁵⁰

En palabras de Villasmil (2007)⁵¹ el derecho a Libertad Sindical se definiría como la “juridificación” de la autonomía colectiva de los sujetos de representación de intereses colectivos o de categorías, y entre los mismos también.

⁴⁸RICHTER, Jacqueline. “El trabajo en el derecho del trabajo” en Revista Latinoamericana de Derecho Social. Número. 16, enero-junio. Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, 2013.

⁴⁹ARISMENDI, León; IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline. Op. Cit., pág. 5

⁵⁰ALFONSO-GUZMÁN, Rafael. *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Editorial MELVIN. Caracas. 2000.

⁵¹VILLASMIL, Humberto. *Fundamentos de derecho sindical venezolano*. Universidad Católica Andrés Bello. Tercera Edición. Caracas. Venezuela. 2007.

La Libertad Sindical puede ser definida como “el derecho fundamental de los trabajadores a organizarse colectivamente para la promoción y defensa de sus intereses comunes económicos y sociales” (Ojeda Avilés 1986).⁵²

Otra definición ofrecida por el jurista español Palomeque (1986)⁵³, lo plantea como, el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección, así como el derecho de los sindicatos ya constituidos al ejercicio libre de las funciones constitucionalmente atribuidas en defensa de los intereses de los trabajadores.

Umberto Romagnoli (2001)⁵⁴ señala que “Libertad Sindical es una fórmula lingüística abreviada de la que nadie podía sospechar su exuberancia. La Libertad Sindical engendra el derecho a regular las condiciones de trabajo mediante la negociación colectiva y el derecho a condicionar su dinámica recurriendo a la huelga. Engendra el derecho al pluralismo organizativo y concurrencial a la vez que el derecho al autogobierno del mismo. Engendra el derecho de los individuos a ejercitarla (la así llamada libertad positiva) junto a la de no ejercitarla (libertad negativa) y los derechos del sindicato a la vez que los derechos de los representados dentro del sindicato y respecto de él”.

Esbozado lo anterior, se puede sostener que la Libertad Sindical es un derecho que abarca la facultad de organizarse en sindicatos y promover la actividad sindical, para así tutelar y defender los intereses de sus afiliados de forma colectiva. Esta conlleva a distinguir un conflicto entre trabajadores y empleadores, separando lo que cada uno quiere lograr, lo cual es el principio fundamental del derecho colectivo. Asimismo, el derecho del trabajo regula

⁵²OJEDA, AVILÉS, Antonio. *Delimitación, contenido y restricciones de la Libertad Sindical. Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*. Editorial Tecnos. Madrid.1986, pág. 23.

⁵³PALOMEQUE M. Carlos. *Derecho Sindical Español*. Editorial Tecno. Madrid, 1986.

⁵⁴ROMAGNOLI, Umberto. “La Libertad Sindical hoy” en Revista de Derecho Social. Nº 14. 2001. pág. 18.

intereses contrapuestos, tratando de armonizar las relaciones entre los distintos actores sociales.

Concluye, Villavicencio Ríos (2010)⁵⁵, que en todos los casos la definición Sindical incluye un componente organizativo y otro de actividad, en la medida en que lo que se pretende es defender y promover los intereses de los trabajadores, para lo cual uno se organiza y actúa. El elemento organizativo, material o estático de la Libertad Sindical recae sobre la facultad de organizarse colectivamente, de constituir sujetos colectivos como presupuesto de efectividad de la actuación sindical.

La realidad nos hace ver en todo instante que los trabajadores prefieren largamente ejercer su Libertad Sindical a través de una red institucionalizada de sujetos colectivos orgánicamente estructurados, estables y permanentes (sindicatos, federaciones, confederaciones); sin embargo, dentro de la definición de Libertad Sindical no podemos negarles un lugar a otras articulaciones colectivas de trabajadores, menos estructuradas y más informales y esporádicas (uniones, coaliciones, etc.) que concurren con los sindicatos en el terreno de la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores.

2.3. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es una Organización de carácter multilateral, reconocida por la Organización de Naciones Unidas (ONU) e integrante del conjunto de Agencias Internacionales que con ésta interactúan, y se caracteriza por tener una estructura "tripartita"; es decir, la OIT se organiza con la

⁵⁵VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo, Op. Cit.

participación de tres estamentos: los Sindicatos (en representación de los trabajadores); los Patronos o Empleadores (reunidos en sus respectivas agrupaciones gremiales); y los Gobiernos, representados por Embajadores Ad-hoc.

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles a través del cual se firmó la paz y se puso fin a la Primera Guerra Mundial, dicho Tratado reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. Tiene su sede principal en la ciudad de Ginebra, Suiza.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT⁵⁶ dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”.

Dos son los textos que marcan su razón de ser en sus inicios su Constitución y la Declaración de Filadelfia que luego fuera incorporada como parte de la misma Constitución.

Siete principios básicos pueden distinguirse en ambos textos:

- La paz duradera sólo puede lograrse sobre la base de la justicia social, la libertad, la dignidad, la seguridad económica y la igualdad de oportunidades.
- La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos, y debe combatirse tanto a nivel nacional como internacional.

⁵⁶Organización Internacional del Trabajo. “Constitución de la OIT.1919”. Preámbulo. [Documento en línea]. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_146261.df [Consulta: 15-11-2018].

- El trabajo no es una mercancía y exige el respeto a la dignidad y protección de todos los y las trabajadoras.
- Su composición y funcionamiento de carácter tripartito.
- Tanto los trabajadores como los empleadores han de disfrutar de libertad de asociación, así como de libertad de expresión y del derecho a la negociación colectiva.
- La igualdad de todos los seres humanos, independientemente de su raza, credo, sexo, etc.
- La competencia para examinar y considerar cualquier política, programa o medida de carácter económico y financiero de índole nacional e internacional, a fin de garantizar el derecho de las personas a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

En la actualidad, los objetivos principales de la OIT son: promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

Esta Constitución establece asimismo cuatro métodos de gobierno:

- El diálogo tripartito por el cual, los representantes de los trabajadores y de los empleadores, en pie de igualdad con los de los gobiernos, entablan con ellos un diálogo libre y un proceso

democrático de toma de decisiones sobre medidas normativas, sociales y económicas, además de colaborar para mejorar la producción

- La adopción democrática y sólidamente mayoritaria de Convenios, Protocolos y Recomendaciones Internacionales que se someten a las autoridades nacionales para su ratificación u otras medidas.
- Un sistema de supervisión que busca garantizar el cumplimiento de las normas ratificadas y fortalecer la institucionalidad democrática del mundo del trabajo.
- La colaboración entre organismos internacionales con el fin de garantizar que todas las políticas económicas y financieras contribuyen al progreso y al bienestar social.

2.3.1. Estructura y Funcionamiento de la OIT.

La estructura de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones, es una muestra del diálogo social en acción. De esta manera, se garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas laborales, políticas y programas de la OIT.

La OIT realiza su trabajo a través de tres órganos fundamentales: la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración, los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores y la Oficina que funge como secretariado técnico.

El Consejo de Administración y la Oficina son asistidos en su labor por comisiones tripartitas que se ocupan de los principales sectores económicos. Además reciben apoyo de los comités de expertos en materia de formación profesional, desarrollo de la capacidad administrativa, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, educación de los trabajadores y problemas específicos que afectan a las mujeres y a los jóvenes trabajadores.

Consejo de administración: es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo (la Oficina es la secretaría de la Organización). Se reúne tres veces por año, en marzo, junio y noviembre. Toma decisiones sobre la política de la OIT, determina el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta el Programa y Presupuesto antes de su presentación a la Conferencia, y elige al Director General de la Oficina.

Conferencia Internacional del Trabajo: La Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne una vez al año, establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización. La Conferencia, que con frecuencia es denominada el parlamento internacional del trabajo, es también un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales.

Oficina Internacional del Trabajo: Es la secretaría de la Organización Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, y funciona asimismo como centro operativo, de investigación y de publicaciones. La administración y la gestión están descentralizadas en oficinas regionales para América Latina y El Caribe, Estados Árabes, Asia y el Pacífico, Europa y Asia Central, las cuales a su vez desarrollan sus labores a través de una red de oficinas y equipos de trabajo.

2.4. La OIT y los Derechos Humanos.

La Declaración de Filadelfia, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 1944 e incorporada en la Constitución de la OIT en 1946, explicitó la

relación existente entre los derechos humanos fundamentales y los derechos sindicales. En ella se proclama, en la parte I b), que las libertades de expresión y de asociación son esenciales para un progreso constante, refiriéndose en la parte II a), a los derechos fundamentales inherentes a la dignidad humana.

Asimismo, estableció como propósito central de la política nacional e internacional el de lograr las condiciones para que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”. Por ello, impone la obligación, a todos los miembros de la Organización, de la aplicación de dichos principios OIT (1944).

Para Sánchez y Rodríguez (2007)⁵⁷ la importancia de esta Declaración reside en que los Estados miembros de la reafirman el compromiso de “respetar, promover y hacer realidad de buena fe los principios establecidos en la Declaración de Filadelfia, que forman parte de la Constitución de la OIT y que han sido desarrollados como derechos en los Convenios...”

Sin embargo, Bensusán (2009)⁵⁸, advierte que en la práctica los Derechos Humanos Laborales Fundamentales (DHLF) no han sido eficaces para limitar ni al Estado ni al mercado. Como ejemplo, cita la restricción que en la propia Declaración se impone a la vigencia de estos derechos al señalar que;

“Los estándares laborales no pueden ser usados para propósitos proteccionistas y nada en esta Declaración será invocado o usado de otra manera

⁵⁷SÁNCHEZ, Marcos José y RODRÍGUEZ CLADERÓN, Eduardo. *Manual para la defensa de la Libertad Sindical*. 3° edición. Organización internacional del trabajo/Oficina Regional, Perú. 2008. pág. 19.

⁵⁸BENSUSÁN, Graciela. Op. Cit., pág. 24.

con semejantes propósitos, además de que la ventaja comparativa de un país no puede ser puesta en cuestión por la declaración y sus derivados”.

Pese a la ratificación de los Tratados Internacionales en materia de derechos laborales, no existen mecanismos adecuados para imponerse como límites efectivos frente a los intereses del mercado y por ende, los trabajadores se encuentran en una situación de indefensión. Por ello, es pertinente tratar de contestar la pregunta sobre qué Estado y qué régimen político hacen efectivo el derecho a la Libertad Sindical contenido en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

En 1970, la Conferencia Internacional del Trabajo afirmaba, solemnemente, este evidente vínculo al adoptar la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles⁵⁹. Expresa “que existen principios firmemente establecidos y universalmente aceptados que definen las garantías básicas de las libertades civiles, que deberían constituir un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse...”. Además “Reconoce que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles”.⁶⁰

A este respecto en 1992, el entonces Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, Michael Hansenne, señaló que “la OIT tiene un profundo interés por las libertades civiles y políticas, pues sin ellas no puede haber ni

⁵⁹Las Resoluciones adoptadas por OIT son textos de diferente naturaleza a los Convenios y Recomendaciones y si bien no son formalmente vinculantes para los Estados, constituyen un conjunto de directivas de política social que completan en forma sustancial las normas internacionales de trabajo; asimismo, se constituyen en un marco de referencia para el funcionamiento de la Oficina Internacional del Trabajo.

⁶⁰OIT. Resolución sobre los Derechos Sindicales y su relación con las Libertades Civiles, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 25 de Junio de 1970.

ejercicio normal de los derechos sindicales ni protección de los trabajadores”⁶¹. Dicho vínculo se explica en razón de que los objetivos de la Organización protegen los intereses de los trabajadores, la mejora de sus condiciones de trabajo y de vida, así como la promoción de la libertad de asociación, que son los que deben contribuir a la implantación de la justicia social y a la garantía de una paz universal y duradera en el mundo entero.

A fin de poder cumplir esta gran misión y alcanzar sus objetivos, la OIT se ha concentrado, sobre todo, en la adopción de normas como principal medio de acción; éstas han contribuido enormemente a la promoción y protección de los derechos humanos. Otros campos importantes de actuación son la asistencia y cooperación técnica y la educación laboral prestadas a sus mandantes, teniendo como marco orientador a los Convenios, Recomendaciones, Resoluciones y Declaraciones de la Organización.

2.5. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

La Declaración de la OIT, adoptada en 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales, en el plano económico y sociopolítico.

La Declaración abarca cuatro áreas:

- La libertad de asociación y la Libertad Sindical y el derecho de negociación colectiva.
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.

⁶¹*CIT, 79. Reunión, 1992. “La democratización y la OIT”. Memoria del Director General, pág. 24.

- La abolición del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración tiene una gran importancia política, institucional y práctica, pues los Estados Miembros de la OIT reafirmaron los compromisos de:

- Respetar, promover y hacer realidad de buena fe los principios establecidos en la Declaración de Filadelfia, que forman parte de la Constitución de la OIT y que han sido desarrollados como derechos en los Convenios arriba indicados.
- Sujetarse a los mecanismos de control normativo existentes.
- Movilizar los recursos propios y externos de la Organización, así como su influencia, para ayudar a los Estados Miembros, que lo requieran, a cumplir con los objetivos sociales de tales principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Dar seguimiento promocional a la Declaración, para establecer un plan de acción que guíe la asistencia y cooperación técnica y permita evaluar la eficacia de las acciones tomadas, frente a la plataforma social mínima de ámbito mundial que constituye la Declaración.

2.6. Actividad normativa de la OIT.

Desde el punto de vista estrictamente jurídico, el Derecho Internacional del Trabajo no sólo está constituido por un organismo (como lo es la OIT); sino que también posee un complejo sistema de normas positivas que buscan regular las

relaciones jurídico laborales, condiciones generales del trabajo y leyes sociales en el seno de los diferentes Estados miembros de la Organización.

La actividad normativa ha constituido el medio de acción privilegiado de la OIT para promover la justicia social; actividad que implica la elaboración de Normas Internacionales del Trabajo (NIT) con el propósito de que las mismas sean aceptadas lo más ampliamente posible y se pongan después en ejecución.

Una Norma Internacional del Trabajo es un texto de carácter jurídico preparado por la OIT, para los Estados Miembros y la Comunidad Internacional, en la que se definen lineamientos y pautas mínimas de relación social para regular el mundo del trabajo y contribuir al desarrollo social.

La mejor expresión de dicha actividad la constituyen el Convenio, la Recomendación y los Protocolos; que en conjunto componen el sistema de Normas Internacionales del Trabajo.⁶²

El carácter Tripartito sobre la que se asienta la estructura de OIT ha permitido que su trabajo legislativo a favor de los trabajadores y del desarrollo humano sea el resultado de un esfuerzo conjunto de los Gobiernos, empleadores y trabajadores.

Tanto el Convenio, como el Protocolo y la Recomendación deben ser adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

2.6.1. Convenios Internacionales del Trabajo.

⁶²Además de esas Normas, hay una serie de resoluciones, declaraciones, conclusiones o compilaciones de directivas prácticas adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo o el Consejo de Administración, o bien por reuniones técnicas, textos que si bien no son de la misma naturaleza que los convenios o las recomendaciones, por no ser formalmente vinculantes para los Estados, constituyen un conjunto igualmente vasto de directivas de política social y completan en forma substancial las Normas Internacionales del Trabajo).

Un Convenio de la OIT es un tratado internacional, que necesita ser ratificado para su exigibilidad a nivel nacional que fija las Normas mínimas que deben observar los Estados Miembros respecto de la materia tratada, a través de la legislación, políticas públicas y otros medios ad hoc. Además, deben ser aplicadas y cumplidas en la práctica cotidiana por todos los actores sociales.

Las directrices del Convenio regulan las relaciones de los actores del mundo del trabajo bajo los principios éticos adoptados por la Organización, establecen derechos y obligaciones que tienen repercusiones económicas y sociopolíticas, que pueden implicar cambios para avanzar hacia niveles superiores de justicia social. Por tanto, no son meras disposiciones formales o utópicas, sino compromisos cimentados en la decisión Tripartita de carácter democrático.

Los Convenios constituyen los instrumentos internacionales de naturaleza laboral por excelencia. A diferencia de los Tratados Internacionales ordinarios, los Convenios emanan de un órgano multinacional y tripartito, lo que les hace ser diferentes. De otra parte, son obligatorios, aun no encontrándose ratificados, por los Estados miembros. Pero en cuanto a su naturaleza jurídica, se les considera como Tratados para todos los efectos legales. Corresponde a la Conferencia Internacional del trabajo pronunciarse respecto de la adopción de los Convenios Internacionales. El texto de los Convenios es sometido a revisión de parte de una Comisión Técnica, y su redacción final es llevada a cabo por un Comité de Redacción. Su aprobación opera por acuerdo de una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes. El Convenio lleva la firma del Presidente de la Conferencia y del Director General de la OIT, y se remite copia a cada Estado miembro.

Una vez aprobado el Convenio los Estados miembros se obligan a "...someter en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas" (art. 19 N° 5 letra a Acta de

Constitución de la OIT), y además "...informarán al Director General de la Oficina (...) sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad..." (Artículo 19 N° 5 c).

Si el Estado miembro no consigue la aprobación, queda obligado a informar al Director General de la Oficina de tal evento, así como también del estado de su legislación y de los mecanismos o vías que propone para poner en ejecución cualesquiera de las disposiciones del Convenio, sea por vía legislativa, administrativa, a través de contratos colectivos o por cualquier otra vía. Por otro lado, si el Estado signatario consigue el consentimiento del órgano legislativo para aprobar el Convenio, comunicará tal ratificación al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio.

En términos generales, ello significa que el Estado que ratifica debe por fuerza ajustar su legislación a la letra y espíritu del Convenio (art. 19, N° 5 d). Los Convenios entran en vigencia en el plazo de 12 meses desde el momento de su ratificación; y puede ser denunciado (esto es, dejado sin efecto) en el transcurso del año siguiente al periodo de 10 años después de su entrada en vigor. La interpretación de los Convenios será sometida a la Corte Internacional de Justicia para su resolución (Artículo 37 N° 1). No obstante, la costumbre ha determinado que se recurra al Director General de la OIT para que formule las aclaraciones necesarias, ateniéndose luego a sus dictámenes. Por último, el hecho de que un Estado deje de ser miembro de la OIT no resta fuerza legal a los Convenios libremente suscritos por dicho Estado.

Una Norma Internacional del Trabajo proyecta la responsabilidad Tripartita de transformar la realidad. Conforme al Art. 19 inciso 5 de la Constitución de la OIT, todos los Estados Miembros tienen la obligación, dentro del plazo de un año posterior a la adopción de un Convenio, de someter el mismo a las autoridades competentes para su conocimiento y posible ratificación. Las normas que sean

ratificadas por un Estado Miembro de la OIT tienen fuerza vinculante en el Derecho Internacional.

La ratificación de Normas Internacionales entrañan obligaciones para el Estado Miembro, tales como:

- Cumplir y aplicar las disposiciones del Convenio, en los términos de su ratificación.
- Aceptar la supervisión y control internacional de la OIT, que vela por su vigencia.
- Presentar a la Oficina Memorias con la periodicidad que determine el Consejo de Administración, informando sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución las Normas ratificadas.
- Entregar a las organizaciones de trabajadores y empleadores representativas, copia de los formularios de las Memorias enviadas por el Director General, para que puedan manifestarse al respecto.
- Enviar en forma oportuna las Memorias de las NIT.
- Colaborar con los órganos de control normativo y en su caso, con las comisiones de encuesta constituidas por el Consejo de Administración, para tal fin.

2.6.2. Los Protocolos.

Un Protocolo es un instrumento normativo que se utiliza para la revisión parcial de un Convenio, permitiendo modificar o adicionar parcialmente uno o varios de sus artículos; por lo tanto, este tipo de Normas están sujetas a la

ratificación por los Estados Miembros de la OIT. Es un instrumento que permite dar más flexibilidad a un Convenio o ampliar el ámbito de su aplicación.

Los Protocolos son tratados internacionales aunque, en el marco de la OIT, no pueden existir de manera independiente y están siempre vinculados a un Convenio, e igualmente requieren ser ratificados.

Los Protocolos permiten adaptarse a condiciones cambiantes, así como hacer frente a las dificultades prácticas que pueden surgir como consecuencia de la adopción de un Convenio. De este modo, otorgan mayor pertinencia y actualidad a los Convenios.

Los Protocolos son particularmente útiles cuando se pretende preservar un Convenio que ya ha sido ratificado y que será probablemente objeto de nuevas ratificaciones, modificando ciertas disposiciones relativas a puntos específicos. Hasta la fecha, la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado cinco Protocolos.⁶³

Resulta especialmente útil, cuando se desea mantener intacto un Convenio base cuyas ratificaciones siguen en vigor (la ratificación del protocolo no conlleva la denuncia del Convenio) por lo que pueden recibirse nuevas ratificaciones, paralelamente al hecho de haberse introducido modificaciones o completado ciertas disposiciones sobre determinados puntos. Hasta ahora no se han elaborado Protocolos específicos⁶⁴ sobre la Libertad Sindical.

⁶³ A la fecha los Protocolos son: Protocolo 081 de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947. Protocolo 089 de 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948. Protocolo 110 de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958. Protocolo 147 de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976. Protocolo 155 de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. El número del protocolo corresponde al número del Convenio.

⁶⁴ La OIT adoptó un Protocolo para el Convenio núm. 110 sobre plantaciones, por lo que la reforma que introduce, tiene un efecto indirecto sobre el tema de Libertad Sindical, pues al ampliar el ámbito personal y material de cobertura de dicho convenio, está también ampliando la protección

2.6.3. Recomendaciones Internacionales del Trabajo.

Las Recomendaciones son también instrumentos internacionales adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, pero no son vinculantes en el plano jurídico y sirven más bien como directrices para orientar la política nacional, la función legislativa y las prácticas laborales en los países.

A diferencia de los Convenios, cuya finalidad es obligar a los Estados signatarios, las Recomendaciones tienen una finalidad orientadora, proponiendo a los miembros la adopción de ciertas medidas internas en materia de política social. Una Recomendación puede emitirse para abordar un tema cuya importancia o universalidad no son suficientes como para dar lugar a un Convenio, aunque también pueden dictarse Recomendaciones que busquen complementar lo establecido en un Convenio ya vigente, o cuando se requiera de un pronunciamiento internacional respecto de una materia en donde sea extremadamente difícil adoptar un Convenio.

Al igual que los Convenios, las Recomendaciones son elaboradas por la Conferencia, en un proceso similar. Cuando se aprueba una Recomendación, esta es comunicada a cada miembro quien debe ponerla en ejecución por medio de su legislación nacional u otras vías; debiendo someterla a la autoridad competente para su ratificación, e informando al Director General acerca de las medidas adoptadas, y deberá informar de todo ello y del estado de su legislación al Director, con la periodicidad que se establezca por el Consejo de Administración.

2.7. Proceso de elaboración de las Normas.

La OIT tiene establecidas pautas claras para la elaboración de Normas (Convenios, Protocolos y Recomendaciones), las mismas que pasan por un procedimiento predeterminado para su aprobación.

de sindicalización de los trabajadores que laboren en las plantaciones. Protocolo 110 de 1982 relativo al Convenio sobre las plantaciones, 1958

En general, en la mayoría de los casos, una norma inicia su gestación a partir del momento en que se detecta un problema que afecta a los interlocutores sociales del mundo del trabajo y que, por su trascendencia e impacto, el Consejo de Administración de la OIT asume la tarea de procurar una solución aceptable para los trabajadores, empleadores y gobiernos a través de una Norma Internacional.

El problema puede consistir en cualquier situación o cuestión que afecte directa o indirectamente la protección y el bienestar de los trabajadores, que se refiera al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo, o bien al desarrollo del sistema de relaciones laborales.

Una vez identificado el problema, la primera etapa para la adopción de un Convenio o una Recomendación, es inscribir el asunto en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Es el Consejo de Administración quien decide que cuestiones se inscribirán en el orden del día, sobre la base de las propuestas presentadas por el Director General. La propia Conferencia Internacional de Trabajo (CIT) puede también decidir, por mayoría de dos tercios, la inscripción de una cuestión en el orden del día para su siguiente reunión.

Si se optara por la inscripción, el Consejo de Administración debe tener en cuenta las propuestas que emanan de los Gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores o de cualquier organización de derecho internacional público, entre ellas las otras agencias del Sistema de Naciones Unidas.

Una vez inscrita la cuestión por el Consejo de Administración en el orden del día de la Conferencia, la Oficina Internacional del Trabajo prepara un estudio comparado de las leyes y prácticas que rigen la cuestión en los Estados Miembros. Es una tarea compleja, no sólo por el gran número de Estados Miembros de la OIT, sino también porque muchos de los temas a que se refieren

las normas, suelen ser sumamente técnicos, ser conceptualizados de manera distinta y corresponder a una terminología no siempre equivalente entre los distintos idiomas de los 185 Miembros de la Organización.

Basándose en ese estudio, el Consejo de Administración decide si conviene o no seguir adelante con el proceso normativo. En caso afirmativo, se elabora un informe, exponiendo la legislación y la práctica en los diferentes países, así como la elaboración de un cuestionario.

Se envían esos documentos a los Estados Miembros como mínimo 18 meses antes de la inauguración de la reunión de la Conferencia en la que se va a examinar la cuestión. Los gobiernos deben hacer llegar sus respuestas a la Oficina a más tardar once meses antes de la reunión de la Conferencia.

Para la elaboración de tales respuestas, los gobiernos deberían consultar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, lo que hacen muchos de ellos pese a no estar efectivamente obligados a hacerlo. Los únicos gobiernos que sí están obligados a efectuar estas consultas son los que han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (núm. 144) referida a las normas internacionales del trabajo. Basándose en las respuestas de los gobiernos, la Oficina redacta un nuevo informe donde se indican los principales puntos sometidos a la Conferencia para su consideración (proyecto de conclusiones). Este proyecto se comunica a los gobiernos como mínimo cuatro meses antes de la inauguración de la reunión de la Conferencia. Una vez más, se espera de los gobiernos que consulten a las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Con ello se está listo para la primera discusión.

Durante la Conferencia se establece una comisión tripartita para que examine las propuestas. Esta comisión, está integrada por los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y a través de sus debates aporta al texto los cambios que sus miembros estimen necesarios. Sobre la base

del documento revisado, la Conferencia adopta conclusiones y decide, ya sea inscribir la cuestión en el orden del día de la siguiente reunión o de una posterior.

Después de este primer examen realizado por la Conferencia, la Oficina redacta un texto provisional del Convenio y/o de la Recomendación prevista (proyecto de instrumento) y lo envía a los gobiernos dentro de los dos meses siguientes a la clausura de la reunión de la Conferencia.

Los gobiernos disponen de tres meses para someter enmienda o para formular otras propuestas. En principio, deben consultar nuevamente a las organizaciones de trabajadores y de empleadores (es una obligación para los que han ratificado el Convenio núm. 144).

Basándose en las nuevas respuestas de los gobiernos, la Oficina prepara un Informe Final con los textos (y sus enmiendas) de los Convenios y Recomendaciones que remite nuevamente a los gobiernos, como mínimo, tres meses antes de la fecha prevista para la inauguración de la siguiente reunión de la Conferencia. Normalmente también dirige este informe a las organizaciones sindicales.

El informe de la Comisión Tripartita de la Conferencia se somete a ésta, reunida en sesión plenaria, para su adopción. Los proyectos que resulten adoptados se remiten al Comité de Redacción para la preparación de un texto definitivo. Los textos de los instrumentos aprobados por el Comité de Redacción se someten a la Conferencia para que ésta los adopte en votación final, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución (para ello será necesaria una mayoría de dos tercios de los delegados presentes en la reunión de la Conferencia).

Si la Conferencia rechazara un Convenio contenido en el informe de una Comisión, podrá remitirlo a la Comisión Tripartita de la Conferencia para que ésta lo convierta en recomendación, si fuere el caso.

Si en la votación final, un Convenio no obtiene la mayoría de dos tercios necesaria para su adopción sino sólo la mayoría simple, la Conferencia decidirá si el convenio habrá de remitirse al Comité de Redacción para convertirlo en recomendación.

El procedimiento que se acaba de describir es el de “doble discusión”, es decir, de examen de una cuestión en dos reuniones sucesivas de la Conferencia. En caso de especial urgencia o cuando lo justificaren otras circunstancias particulares, el Consejo de Administración puede decidir, por mayoría de tres quintos de los votos, que se someta una cuestión a la Conferencia para que sea objeto del procedimiento de “simple discusión”. Las principales excepciones admitidas en el pasado se han referido a la adopción de normas internacionales marítimas y a la revisión de las normas existentes, cuando el texto revisado se apartaba muy poco del Convenio o Recomendación original.

En síntesis, el proceso de elaboración de las Normas Internacionales del Trabajo, es ampliamente participativo, plural, representativo y legitimado, por ello, constituye el mayor ejercicio democrático en el mundo.

2.8. La Sumisión.

La sumisión es una obligación de los Estados Miembros que debe cumplirse dentro de los doce meses siguientes a la clausura de la Conferencia que

aprobó la NIT. En casos especiales ese plazo puede ampliarse hasta los dieciocho meses.

El proceso de sumisión se inicia con un comunicado de la Oficina a todos los Estados Miembros, en el que se solicita que la nueva NIT sea hecha de conocimiento de las autoridades nacionales competentes (legislativas, administrativas y judiciales en los niveles de gobierno correspondientes), a fin de que se pronuncien sobre la conveniencia o no de ratificar dicha norma, así como de adoptar las medidas que sobre el particular estimen adecuadas.

Es conveniente que las Organizaciones Sindicales promuevan su aceptación y que hagan conciencia sobre los beneficios sociales y económicos que la misma generaría, de ser ratificada.

La sumisión es un proceso que permite poner o mantener en la agenda nacional el análisis y el posicionamiento sobre la problemática que aborda la Norma Internacional del Trabajo, dando así visibilidad a fenómenos laborales muchas veces marginados. Un ejemplo reciente de ello, es el Convenio 189 referido a las trabajadoras remuneradas del hogar, que en muchos países no son reconocidas como trabajadoras o que sus condiciones son inferiores a las de los trabajadores en general, cerrando así un círculo vicioso de discriminación, que afecta mayoritariamente a las mujeres de origen rural, afro descendientes, indígenas o en condición de trabajadoras migrantes.

Antes de concluir el plazo, el Estado Miembro debe informar a la Oficina sobre la decisión tomada.

2.9. Ratificación.

Al ratificar los convenios, los Estados Miembros se comprometen formalmente a dar cumplimiento a sus disposiciones de hecho y de derecho. De conformidad con el inciso d) del apartado 5 del artículo 19 de la Constitución de la OIT, “si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto, comunicará la ratificación formal del Convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho Convenio”.

Cabe observar que una ratificación no puede ir acompañada de reservas, vale decir, un gobierno no está autorizado a escoger según le plazca los artículos que prefiere aplicar; sin embargo, cabe señalar que en varios convenios se contempla alguna posible exclusión, excepción o determinadas posibilidades de opción; en tal caso, se suele precisar que, si un Estado desea utilizar dichas modalidades con su adopción, deberá hacerlo en una declaración que acompañe a su ratificación.

El Director General de la OIT, al recibir las ratificaciones de los Convenios, las registra y las comunica al Secretario General de las Naciones Unidas, además las notifica a todos los Estados Miembros de la Organización y las publica en el Boletín Oficial de la OIT.

Antes de que sea obligatorio para el Estado que ratificó el Convenio, éste tiene que haber entrado en vigor. La práctica normal respecto a los Convenios de la OIT es contemplar su entrada en vigor doce meses después de la fecha en que se haya registrado la segunda ratificación. Posteriormente, para cada Miembro que lo ratifique, será obligatorio doce meses después del registro de su propia ratificación (algunos Convenios, especialmente marítimos, requieren un número de ratificaciones más elevado para su entrada en vigor).

La ratificación es pues un acto autónomo, independiente y soberano de cada Estado Miembro de la OIT. Hecha la ratificación en ese marco, asume las

obligaciones derivadas del Convenio a nivel nacional e internacional, en éste último ámbito lo hace de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la Organización.

En las constituciones nacionales se establece cual es la jerarquía normativa de los Convenios Internacionales ratificados, la tendencia es a reconocerles el mismo nivel superior que tiene la Carta Magna. De la misma manera, son las normas constitucionales las que definen las condiciones de su ejecutabilidad, esto es si es inmediata y directa o dependen de un acto normativo específico

2.10. Denuncia.

Cada Convenio de la OIT contiene un artículo que precisa las condiciones en las cuales los Estados que lo hayan ratificado podrán denunciarlo ulteriormente, es decir, declarar que ya no desean estar obligados a cumplir sus disposiciones. Para el efecto, deben remitirse a las cláusulas precisas de cada convenio, pero, en general:

- a. Los Convenios del 1 a 25.- Su denuncia es posible en todo momento, al cabo de un periodo inicial de cinco o diez años (según lo previsto en el Convenio) a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor.
- b. Los Convenios del 26 y siguientes.- Su denuncia es posible al cabo de un periodo inicial de cinco o –las más de las veces diez años (según lo previsto en los Convenios) a partir de la fecha en que se haya puesto en vigor, pero solamente en el plazo de un año. Análogamente, resulta posible de nuevo la denuncia después de periodos subsiguientes de cinco o diez años, según se indique en el Convenio.

c. Otros convenios establecen que la ratificación de un Convenio revisor, implica la denuncia del revisado “ipso jure”, es decir, por mandato legal.

2.11. Revisión.

La revisión de los convenios y las recomendaciones es una condición importante para su actualización. Es un proceso permanente que se inscribe en el marco de las actividades normativas de la OIT, imprescindible para hacer frente a los cambios sociales y económicos.

El procedimiento que conduce a la decisión de revisar un Convenio o una recomendación se asemeja en principio al descrito para la elaboración de nuevas normas internacionales del trabajo. Cada Convenio contiene una disposición, que permite al Consejo de Administración presentar un informe sobre su aplicación y cumplimiento, someterlo a la Conferencia para su examen y determinar si corresponde revisarlo, completa o parcialmente.

Cuando el Consejo de Administración lo decide, solicita a la Oficina le prepare y presente un proyecto de informe sobre la legislación y/o las prácticas relativas a las disposiciones del Convenio en los diferentes países (conviene recordar nuevamente el papel importante que desempeña el grupo de los trabajadores del Consejo de Administración). Ese proyecto de informe se transmite a los gobiernos para que formulen observaciones.

Seis meses después del envío del proyecto de informe, el Consejo de Administración finaliza el informe y decide si debe inscribirse la revisión parcial o total del Convenio en el orden del día de la Conferencia. En caso afirmativo, la Oficina transmite el informe a los Gobiernos para que formulen observaciones. Cuatro meses después de la fecha del despacho del informe, el Consejo de

Administración adopta el informe final, habida cuenta de las observaciones de los gobiernos.

El Informe Final contiene la definición exacta de las cuestiones inscritas en el orden del día de la Conferencia. Basándose en las conclusiones del informe final del Consejo de Administración, la Oficina prepara proyectos de enmienda al Convenio (o a la recomendación) de que se trate y los somete a la Conferencia. Esta procede a examinar esos proyectos de enmienda de conformidad con un procedimiento prácticamente igual al de doble discusión.

Por otra parte, es conveniente señalar que la OIT ha decidido dejar de lado diversos Convenios dada su obsolescencia, esta medida se da dentro de la política de revisión de las normas (Convenios, recomendaciones y protocolos) emprendida por el Consejo de Administración.

Para tal fin, en marzo de 1994 se constituyó un Grupo de Trabajo Tripartito, algunos de cuyos criterios han sido no seguir promoviendo la ratificación de los Convenios dejados de lado; suspender su publicación en los documentos, estudios e investigaciones de la Oficina y dejar de solicitar información detallada sobre su aplicación, salvo consideración en contra, por parte del Consejo de Administración. Es importante destacar que, de ser necesario, los sindicatos pueden reclamar la falta de cumplimiento de estos convenios utilizando los mecanismos de la OIT.

Por otro lado es necesario diferenciar entre un Convenio dejado de lado y un Convenio retirado. Un Convenio retirado es un Convenio que no entró nunca en vigor. Por ejemplo, el Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931 (núm. 31) fue retirado el 30 de mayo de 2000 durante la 88.a reunión de la CIT. No había recibido el número suficiente de ratificaciones por parte de los Estados Miembros y, por lo tanto, nunca había entrado en vigor.

Un Convenio dejado de lado es en cambio un Convenio que ha dejado de ser pertinente en el contexto actual. Por ejemplo, el Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20) fue dejado de lado porque ya no era de actualidad.

2.12. Derogación o retiro de un Convenio o Recomendación.

La Conferencia adoptó en su 85.a reunión (junio de 1997) enmiendas a la Constitución de la Organización mediante la inclusión del párrafo 9 en el artículo 19 y al Reglamento de la Conferencia (nuevo artículo 11 y nuevo artículo 45 bis del Reglamento).

Un Convenio o una recomendación es considerado obsoleto “si se considera que ha perdido su objeto o que ya no representa una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización” (artículo 19, párrafo 9 de la Constitución). Esta enmienda aún no ha entrado en vigor (hace falta solamente dos ratificaciones para ello).

En su 270.a reunión (noviembre de 1997), el Consejo de Administración enmendó su Reglamento adoptando un nuevo artículo 12 bis que establece, el procedimiento para inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la derogación o del retiro de los instrumentos. El procedimiento de derogación se aplica a los Convenios en vigor. El retiro se aplica a los Convenios que no están en vigor o a las recomendaciones. La derogación y el retiro tienen las mismas garantías de procedimiento, la única diferencia es que la Conferencia puede proceder a un retiro, basándose en su Reglamento, sin esperar la entrada en vigor de la enmienda constitucional⁶⁵.

⁶⁵En su 88.a reunión (mayo-junio de 2000), la Conferencia decidió el retiro de los Convenios núms. 31, 46, 51, 61 y 66. En su 90.a reunión (junio de 2002), la Conferencia decidió el retiro de 20 recomendaciones (Recomendaciones núms. 1, 5, 11, 15, 37, 38, 39, 42, 45, 50, 51, 54, 56, 59, 63, 64, 65, 66, 72 y 73) y en su 92.a reunión (junio de 2004) el retiro de 16 otras recomendaciones (Recomendaciones núms. 2, 12, 16, 18, 21, 26, 32, 33, 34, 36, 43, 46, 58, 70, 74 y 96).

2.13. Principales características de las Normas Internacionales del Trabajo

Las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) tienen carácter universal y un considerable grado de flexibilidad. Por una parte, fijan metas a lograr por los Estados a través de las políticas nacionales y establecen un marco para la cooperación internacional y, por otra parte, fomentan el Tripartismo, protegen los derechos humanos fundamentales y encarnan un consenso internacional sobre cómo regular y establecer niveles mínimos de protección a los trabajadores, que sean aceptables en la comunidad internacional.

En su conjunto forman una unidad coherente que armoniza fines específicos de orden técnico, social y económico, presentando las siguientes características que son complementarias a las que tienen como Derechos Humanos y a las derivadas de ser producto de un proceso participativo y plenamente democrático.

- Internacionalidad

Porque son Normas adoptadas por delegados que representan a los gobiernos y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores de todas las regiones del mundo y por el hecho, de que sus textos definen objetivos ampliamente aceptados y reglas para orientar la acción nacional.

Los órganos de la OIT se han opuesto siempre a la idea de que existan normas diferenciadas por regiones o grupos de países, a condición de darles suficiente flexibilidad y reflejar en ellas los requerimientos del conjunto de los Estados Miembros.

- Flexibilidad

Atendiendo a lo dispuesto por la propia Constitución de la OIT, durante la elaboración de las NIT, se tiene muy presente la necesidad de que sean adaptables en función de la diversidad de los niveles de desarrollo, condiciones y prácticas de los Estados Miembros de la Organización.

La única excepción a dicho principio se da en la aplicación de los principios referentes a las libertades y los derechos humanos fundamentales, frente a los cuales no se admite ninguna flexibilidad.

- Viabilidad

A efectos de lograr textos realistas de implementar, los proyectos de Convenio se elaboran y examinan en consulta con los gobiernos y con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, además de que se debaten y aprueban por la Conferencia Internacional del Trabajo, a través de dos tercios de los delegados hombres y mujeres presentes.

- Adaptabilidad

La permanente mutación del mundo del trabajo y su creciente interdependencia, ha obligado a la OIT a dotarse de una filosofía que le exige una permanente evolución y adaptación de las Normas Internacionales que produce, para hacer frente a los nuevos retos que se han ido presentando. De hecho, asume que su programa normativo nunca se completa porque está renovándose

constantemente. De este modo, las NIT pueden ser objeto de revisión.

- Mínimas

Frente al temor de que los Convenios o Recomendaciones puedan contener disposiciones tan avanzadas o exigentes que sería difícil garantizar su cumplimiento por los Estados, la OIT se preocupa de garantizar el carácter de un mínimo común fundamental a dichos instrumentos, lo cual permite a los legisladores nacionales adaptar sus sistemas legales a las obligaciones asumidas.

Conforme al Artículo 19 inciso 8 de su Constitución, “en ningún caso podrá considerarse que la adopción de un Convenio o de una Recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el Convenio o en la Recomendación”.

- Inadmisibilidad de reservas

Los Convenios una vez adoptados por la Conferencia, en el proceso de su ratificación y cumplimiento, no quedan sujetos a reservas o condiciones⁶⁶ y el hecho de que el texto de una norma internacional abra opciones para que cada Estado Miembro pueda adherirse o no a

⁶⁶Un ejemplo de reserva sería que un Gobierno indique que no puede darse cumplimiento a los Convenios de la Libertad Sindical, hasta en tanto no se reactive su economía.

ciertas partes, forma parte de su carácter flexible, pero no de la existencia o autorización de reservas.

- Impulsoras

Las Normas Internacionales del Trabajo imponen una movilización de la cooperación y la asistencia técnica internacional tanto multilateral⁶⁷ como bilateral, pues sus objetivos de desarrollo y protección social, así como su naturaleza de derechos humanos, concitan intereses y responsabilidades de la comunidad internacional, para volcarlos como parte de la cooperación internacional para el desarrollo.

2.14. Clasificación de las Normas Internacionales del Trabajo

La clasificación de las Normas Internacionales del Trabajo, como de cualquier otro objeto de estudio, puede ser múltiple, dependiendo de los criterios que se adopten; para este caso, se considera la base de su naturaleza entorno a: su reconocimiento como derechos humanos fundamentales, la materia a regular, la actividad económica a la que está dirigida, y las categorías específicas de personas a proteger. Ver cuadro

⁶⁷Una de las tareas fundamentales de la Oficina de Actividades para los Trabajadores, es precisamente brindar la cooperación y asistencia técnica a las organizaciones sindicales, para apoyar y promover el ejercicio pleno de la Libertad Sindical

Cuadro 1
Clasificación de las Normas Internacionales del Trabajo

Criterios	Contenidos	Contenidos
Materia Regulada	Empleo Política Social Relaciones Profesionales	Condiciones de trabajo Seguridad e higiene en el trabajo Seguridad Social
Sujetos a Proteger	Trabajo infantil Trabajo de mujeres Trabajadores de edad Trabajadores migrantes Pueblos indígenas y tribales Trabajadores indígenas Trabajadoras remuneradas del hogar	Gente de mar Pescadores Trabajadores Portuarios Arrendatarios y aparceros Personal de enfermería Personas inválidas o discapacitadas
Sectores y Actividades Económicas	Industriales No industriales Industrias específicas; <ul style="list-style-type: none"> • Agricultura • Plantaciones • Marítima • Portuaria • Pesca 	<ul style="list-style-type: none"> • Textil • Construcción Transporte Carretero Sector público Hoteles y restaurantes Comercio y oficinas Industria panificadora Minería carbonífera

FUENTE: OIT

La Oficina de la OIT, por lo general clasifica las Normas Internacionales del Trabajo en tres categorías: derechos fundamentales, de gobernanza y técnicos. Para efectos del control normativo ordinario que se lleva a cabo a través de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y otras labores de la Oficina, se sigue la clasificación temática compuesta por 25 categorías.

La clasificación, comprende las siguientes categorías: Libertad Sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso, trabajo infantil, igualdad de oportunidades y de trato, consulta tripartita, administración del trabajo, inspección del trabajo, política del empleo, promoción del empleo, orientación y formación profesional, seguridad en el empleo, salarios, tiempo de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, protección de la maternidad, política social, trabajadores migrantes, VIH/ SIDA, gente de mar, pescadores, trabajadores portuarios, pueblos indígenas y tribales; y, otras categorías particulares de trabajadores.

2.15. Principios de la Libertad Sindical consagrados en el seno de la OIT.

Bien como se ha planteado anteriormente, la OIT como máxima agencia internacional especializada en Derecho del Trabajo ha promovido la adopción de los Convenios Internacionales y Recomendaciones que amparan los derechos laborales más importantes. Cada Estado al hacerse miembro y ratificar esos convenios, establece un compromiso a adoptar medidas legales para garantizar el pleno ejercicio de los derechos involucrados.

Lastra (2000)⁶⁸ llega a reunir todos los principios que se hallan en los diversos Convenios emitidos y a saber sobre el derecho bajo estudio, para lo cual los resume en:

⁶⁸LASTRA, José Manuel, Op. Cit.

a. Derecho de constituir organizaciones sindicales.
Ello significa: que los trabajadores y empleadores pueden crearlas sin distinción de ninguna clase, sin autorización previa, y ser organizaciones de su elección.

b. Derecho de afiliarse a estas organizaciones.

c. Garantías al derecho de Libertad Sindical:

1) La abstención de las autoridades públicas.

2) Facultad de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos.

3) Elegir libremente a sus representantes.

4) Organizar su gestión y actividad.

5) Formular su programa de acción.

6) No estar sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa.

7) Constituir federaciones y confederaciones.

8) Constituir organizaciones internacionales o afiliarse a ellas.

9) Proteger a los miembros de un sindicato contra cualquier perjuicio en razón de su afiliación sindical o de sus actividades.

10) Impedir toda injerencia de organizaciones extrañas y,

11) La instauración de medidas para promover y desarrollar la negociación colectiva.

2.16. Libertad Sindical y Derechos Fundamentales.

La OIT con ocasión de su “Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles” de 1970, hizo especial hincapié en las libertades civiles, que figuran a continuación, “libertades que se definen en la Declaración Universal de Derechos Humanos y que son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales”⁶⁹. En ese marco se reconoce la indivisibilidad con:

- El derecho a la libertad y a la seguridad de la persona y a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias.
- La libertad de opinión y expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado y de investigar y recibir información y opiniones, y difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.
- El derecho de reunión.
- El derecho a un proceso regular por tribunales independientes e imparciales.
- El derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales.

Los órganos de control normativo de la OIT han reafirmado en forma permanente y sistemática la integralidad de los derechos civiles y políticos con la Libertad Sindical, puede verse como la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, dedica un apartado

⁶⁹OIT. “Resolución sobre los Derechos Sindicales y su relación con las Libertades Civiles”, adoptado el 25 de junio de 1970.

entero a los derechos sindicales y libertades públicas, además en otros apartados refiere otras decisiones que lo complementan.

2.17. La Huelga y la OIT.

La huelga es un medio de acción esencial del que disponen los trabajadores y sus organizaciones para defender sus intereses, si bien existen diferentes opiniones en relación con el derecho de huelga, no hay duda alguna sobre el hecho que la huelga constituye un derecho fundamental, pero no es un fin en sí mismo sino el último recurso de que disponen las organizaciones de trabajadores, ya que sus consecuencias son graves no sólo para los empleadores sino también para los trabajadores, sus familias y las propias organizaciones y en ciertas circunstancias para terceros. Ante la ausencia de una disposición específica en el Convenio núm. 87, es sobre la base esencialmente del artículo 3 del Convenio que consagra el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y a formular sus programas de acción y el artículo 10 donde se indica que el objetivo de estas organizaciones es fomentar y defender los intereses de los trabajadores, que se desarrollaron progresivamente cierto número de principios relacionados con el derecho de huelga (como ha sido el caso con las otras disposiciones del Convenio) por parte del Comité de Libertad Sindical (desde 1952) en su calidad de órgano tripartito especializado y por la Comisión de Expertos (desde 1959, y considerando fundamentalmente, los principios formulados por el Comité de Libertad Sindical). Esta posición de los órganos de control en favor del reconocimiento y protección del derecho de huelga ha sido objeto de cierto número de críticas del Grupo de los Empleadores en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo.

2.18. Otras fuentes internacionales.

Las Naciones Unidas no se ocupan de cuestiones laborales en cuanto tales y, en un acuerdo que concluyeron en 1946 con la OIT, reconocieron a ésta como organismo especializado al cual le incumbe emprender las acciones que considerara apropiadas para el cumplimiento de los objetivos previstos en su Constitución. No obstante, las Naciones Unidas han adoptado normas y principios que también se refieren a cuestiones laborales, en particular a los derechos sindicales, esencialmente en el marco de los instrumentos relativos a los derechos humanos. Así, la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948, y posteriormente el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, y el Pacto y Protocolo Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 1966, han consagrado derechos y libertades que son indispensables para el libre ejercicio de los derechos sindicales.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, cuya influencia moral está fuera de duda, establece, entre otras cosas, que toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas (artículo 20. I), así como derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (artículo 23.4). Los Pactos mencionados, que entraron en vigor en 1976, contienen disposiciones sobre el derecho de asociación, en particular el de fundar sindicatos, y sobre el derecho de huelga. Conforme a lo dispuesto en el artículo 18 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la OIT informa al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) acerca de los progresos realizados en lo que concierne al cumplimiento de las disposiciones del Pacto que corresponden a su campo de actividades. El Consejo de Administración ha confiado esta tarea a la Comisión, la cual ha examinado la situación existente en ciertos Estados Partes, sobre todo en lo que se refiere a la aplicación de los artículos pertinentes del Pacto.

2.19. Contenidos esenciales de la Libertad Sindical.

La Libertad Sindical es un derecho sumamente complejo, puesto que se aplica tanto a las personas individualmente como a las organizaciones sindicales, reconocida por los instrumentos normativos como un derecho fundamental de los trabajadores.

Para Campos, Ramírez y Sala Franco (1978)⁷⁰, la Libertad Sindical puede ser ejercida por los trabajadores de manera individual, y de manera colectiva por las organizaciones sindicales. Por su parte, Villasmil (2007)⁷¹ sostiene que cuando se habla del derecho al ejercicio de la actividad sindical se hace desde un plano individual y cuando se habla de tutela frente a diferentes sujetos agraviantes se hace desde un plano colectivo.

La Libertad Sindical individual se refiere a los derechos que poseen los trabajadores y empleadores de constituir o afiliarse a las organizaciones sindicales que ya estaban constituidas, sin autorización previa del Estado; ejercer actividades sindicales; no afiliarse o abandonar por voluntad propia una organización a la cual pertenezca. Esta se divide en:

- Libertad Sindical Positiva.

Es la facultad que tienen los trabajadores y empleadores en organizarse para crear una organización sindical o afiliarse a una que ya estaba constituida. La Libertad Sindical individual positiva se concreta con las siguientes acciones: a. Derecho de constitución: es la facultad que tienen los trabajadores y empleadores, sin discriminación alguna de constituir los sindicatos que deseen y sin autorización previa del Estado. b. Derecho de afiliación: es la facultad que tiene todo trabajador

⁷⁰CAMPOS, Luís; RAMÍREZ, Juan y SALA FRANCO, Tomás. *Fundamentos del Derecho Sindical*. Madrid. 1978.

⁷¹VILLASMIL, Humberto. Op. Cit.

y empleador sin distinción alguna, de afiliarse a las organizaciones sindicales que ya estén constituidas.

- Libertad Sindical Negativa.

Es la libertad que tiene todo trabajador de no afiliarse a ninguna organización sindical o bien, a abandonar la organización a la cual ya se encontraban afiliados. Para Villavicencio (1999)⁷² en la Libertad Sindical negativa basta expresar su voluntad “en cualquiera de los dos sentidos y sin que su decisión les pueda acarrear represalia alguna”.

- Derecho al ejercicio de la actividad sindical.

Es la libertad que tienen los trabajadores y empleadores en la esfera individual a desarrollar las actividades sindicales y no se limita sólo al derecho de constituir, afiliarse o desafiliarse de una organización sindical.

- Esfera del Derecho Colectivo.

Las organizaciones sindicales también poseen derechos contemplados en las normas internacionales y en la normativa interna del país, la autonomía sindical es el derecho con mayor relevancia debido a que para garantizarles a los trabajadores sus derechos en el ámbito individual debe haber independencia y libre acción para defender los intereses de los trabajadores.

La Libertad Sindical colectiva tiene como pilares fundamentales la autonomía y la acción de las organizaciones y de estos se pueden desglosar tres grandes derechos como lo son: la Libertad Sindical ante el Estado, la Libertad

⁷²VILLAVICENCIO, Alfredo, Op. Cit., pág.88.

Sindical ante los empleadores y en relación con las demás organizaciones de trabajadores.

- Libertad de reglamentación

Este plano, también denominado autonomía sindical normativa, implica el derecho de las organizaciones sindicales a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, por lo que, correlativamente, “las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal” (artículo 3 del Convenio 87 de la OIT).⁷³

De todos es sabido que el estatuto es la norma fundamental que establece los principios y reglas básicas que van a regir la configuración, funcionamiento y actuación de la organización sindical, por lo que constituyen una materia sobre la que se debe ejercer una cualificada tutela que impida eficazmente cualquier injerencia que limite arbitrariamente este derecho.

- Libertad de representación

Esta libertad consiste en “el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente sus representantes”, debiendo abstenerse las autoridades públicas de toda intervención que tienda a limitar o entorpecer su ejercicio (artículo 3 del Convenio 87). Por tanto, quedan prohibidos todos aquellos actos dirigidos a imponer la designación de dirigentes, aprobar los candidatos o los resultados de las elecciones, establecer la no reelección de representantes, imponer la presencia de algún funcionario en el proceso electoral, regular las condiciones de elegibilidad y de ejercicio del cargo representativo, reglamentar minuciosamente los procedimientos de elección interna.

⁷³Organización Internacional del Trabajo. Convenio 87 sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación. 17 junio 1948. Artículo 3.

- Libertad de gestión

Esta libertad se expresa en los derechos de los sindicatos de “organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción” (artículo 3 del Convenio 87)⁷⁴, sin injerencias estatales que limiten estos derechos o entorpezcan su ejercicio. Resulta así un derecho que contiene manifestaciones que se desarrollarán al interior de la propia organización: libertad de gestión interna, y otras que encuentran su ámbito de expresión en las relaciones externas, de negociación y conflicto principalmente, que el sindicato trabaja para cumplir con sus fines: libertad de gestión externa.

- Derecho a la Autonomía Sindical.

Desde el punto de vista etimológico, son diversos los significados que en la práctica se atribuyen al vocablo autonomía. El Diccionario de la Real Academia Española (DRAE)⁷⁵ la define como la "condición del individuo que de nadie depende en ciertos conceptos".

Según el abogado y político dominicano Alburquerque (2006)⁷⁶, la autonomía sindical, reseñada en su obra denominada “Libertad y Autonomía Sindicales” se expresa en las normas que deben regir la existencia misma de la agrupación, esto es, su constitución y disolución, así como su vida, funcionamiento y actividades desde la fecha de su formación hasta el momento de su desaparición.

La facultad constitutiva y federativa nacional e internacional consiste en el derecho que tienen las organizaciones colectivas de constituir federaciones o

⁷⁴Ibíd.

⁷⁵Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. Madrid, España. 2001.

⁷⁶ALBUQUERQUE, Rafael F. *Libertad y Autonomía Sindicales*. 2006.

confederaciones sindicales, a nivel nacional e internacional, en la forma que estimaren conveniente, libremente y sin autorización del Estado.

Esta libertad se expresa en el derecho de las organizaciones sindicales de constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones, de ámbito nacional o internacional, así como en el derecho de todas estas organizaciones a desarrollar actividades sindicales (artículo 5 del Convenio 87)⁷⁷. Esta facultad, que tiene su fundamento en el hecho de que la solidaridad de los trabajadores no se limita a una empresa, sector de actividad o nación, se complementa necesariamente con todos aquellos derechos de las organizaciones sindicales.

En tal sentido, el Convenio 87 de la OIT⁷⁸ señala que “todas las organizaciones de trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

La autonomía de disolución, es un derecho que consiste en que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. Con esto se busca garantizar que el Estado no pueda por ninguna ley, decreto, resolución o acto administrativo eliminar una organización sindical.

- Derecho a la Personalidad jurídica.

Es el derecho que tutela el reconocimiento de la autonomía total que tienen los trabajadores para crear organizaciones sindicales y al cumplir con los

⁷⁷ Convenio 87 de la OIT. Op. Cit. Artículo 5.

⁷⁸ *Ibíd.*

requisitos necesarios, el Estado les dará personalidad jurídica. Consagrado en el artículo 7 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (1948)⁷⁹.

- Derecho a la Pluralidad Sindical.

Es el derecho colectivo que tienen los trabajadores de constituir o afiliarse a las organizaciones sindicales que crean convenientes.

- Derecho al Ejercicio de las Funciones Sindicales.

Es el derecho colectivo que tienen los trabajadores a desarrollar actividad sindical.

- Libertad Sindical ante el empleador y/o las Organizaciones Patronales.

El objetivo fundamental de las organizaciones sindicales es defender los derechos de los trabajadores ante los empleadores y sus relaciones son principalmente conflictivas. Por tal motivo, hay dos mecanismos en los cuales la acción sindical es protegida: el fuero sindical y la prohibición de prácticas desleales, ambos regulados en el artículo 1° del Convenio 98 de la OIT⁸⁰ relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).

- Libertad Sindical en relación con las demás organizaciones.

Uno de los aspectos más importantes contenidos en la Libertad Sindical se basa en la autonomía que poseen las organizaciones sindicales frente al Estado y a los empleadores, y por esta razón son autónomos en cuanto a la búsqueda y

⁷⁹ Ibíd. Artículo 7.

⁸⁰ Ibíd. Artículo 1.

aplicación de mecanismos para superar los conflictos que se le presentan cuando hay prácticas desleales de algunas organizaciones frente a otras.

2.20. Mecanismos e instancias de control de la aplicación y cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo.

- Fundamentos del sistema de control de la OIT

A pesar de las ratificaciones de los Convenios, por parte de un Estado Miembro que impone la obligación de su cumplimiento, por razones diversas y en repetidas oportunidades, la norma ratificada no ha sido recogida por la legislación nacional o no se cumple o sólo se aplica parcialmente. El reconocimiento de esta realidad, hizo necesario que se estableciera y desarrollará un sistema de control, a fin de asegurar que los Estados Miembros cumplan con las obligaciones que han contraído y que se alcancen los objetivos de protección y desarrollo social establecidos en ellas.

Es por ello que las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) están respaldadas por un sistema de control que ayuda a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación. Si existe algún problema en la implementación de las normas, la OIT presta colaboración a los países a través del diálogo social y la asistencia técnica.

Cuando un Estado se adhiere a la OIT se compromete a respetar los principios establecidos en la Constitución de la Organización, entre los que está la Libertad Sindical. En tal sentido, la función de la Organización Internacional del

Trabajo consiste en contribuir a la eficacia del principio general de la Libertad Sindical, como una de las principales salvaguardas de la paz y de la justicia social.

Los principios y procedimientos fundamentales del sistema de control se establecieron en la propia Constitución de la OIT, la Conferencia Internacional del Trabajo y el Consejo de Administración de la OIT, mecanismos que se han ido reglamentando paulatinamente para perfeccionar la eficacia de las NIT.

- Obligaciones de los Estados Miembros

Respecto de la totalidad de las NIT: La Constitución de OIT establece ciertas obligaciones para la totalidad de los Estados Miembros, al margen de si han ratificado o no un convenio en particular o de aplicar directrices de una determinada recomendación.

Sumisión de las NIT a las autoridades competentes: En virtud del artículo 19 de la Constitución de OIT se estipula que los Estados deben someter todos los nuevos Convenios y Recomendaciones para el conocimiento y debate, de las autoridades nacionales a quienes compete el asunto e informar de su resultado a la Organización Internacional del Trabajo; en el plazo de un año o, en circunstancias excepcionales, de 18 meses, después de la adopción de la norma por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Los gobiernos pueden determinar libremente la índole de las propuestas o medidas que juzgue oportuno tomar al momento de someter Convenios y Recomendaciones a las autoridades nacionales competentes y que generalmente son el Parlamento, Congreso o la Asamblea Nacional, por parte del poder legislativo y los ministerios de trabajo, por parte del poder ejecutivo.

En el caso de los países con regímenes federales las normas deberían ser también conocidas y consideradas por las autoridades competentes de todos los niveles de gobierno, según sea la distribución de la competencia constitucional.

La obligación del gobierno de someter dichos instrumentos no implica la ratificación o su aplicación. La decisión de ratificar, o no, es totalmente libre. Se trata de un acto voluntario e independiente de un Estado en base al ejercicio de su soberanía, que debe ser tomado por las autoridades competentes.

Les compete a los Estados Miembros el deber de informar sobre Convenios no ratificados: Tienen la obligación de informar al Director General, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre su legislación y su práctica en relación con los asuntos tratados en un Convenio, que no haya sido ratificado, e indicar las dificultades que impiden o retrasan su ratificación. Análogamente, se puede pedir a los Estados miembros que informen a intervalos apropiados sobre el estado de la legislación y la práctica en su país en lo que atañe a asuntos tratados en cualquier Convenio.⁸¹

- Obligaciones derivadas de la ratificación de los Convenios

Aplicación y cumplimiento de los Convenios: El Estado Miembro asume la obligación internacional de hacer efectivas las disposiciones del instrumento ratificado⁸², por tanto el marco normativo nacional debe adecuarse a lo establecido en el Convenio, sus órganos jurisdiccionales deben basarse en ellos para resolver las controversias jurídicas y sociales, y, las autoridades e instituciones del poder ejecutivo deben desarrollar sus políticas y programas de gobierno orientadas al cumplimiento de los objetivos de las normas.

Por lo tanto, es también una obligación del Estado miembro que las

⁸¹Constitución OIT. Op. Cit. Artículo 19.

⁸²Ibíd. Art. 19, 5, d.

relaciones sociales objeto de regulación de los Convenios ratificados, se conduzcan en la práctica bajo esas directrices.

- Presentación de Memorias.⁸³

El Consejo de Administración aprobó en su 306.a reunión, en noviembre de 2009 un nuevo sistema de presentación de Memorias, en virtud del artículo 22 de la Constitución.

Es por ello que en la actualidad las Memorias sobre los Convenios ratificados deben presentarse:

- Cada tres años para los Convenios fundamentales y de gobernanza.
- Cada cinco años para los otros Convenios, salvo si explícitamente se requieren plazos más cortos. Dicho sistema se empezó a implementar desde el año 2012.

El actual sistema de presentación de Memorias, establece que:

a) Memorias detalladas. Las Memorias detalladas deben ser redactadas en conformidad al formulario de Memoria aprobado por el Consejo de Administración de la OIT para cada Convenio. En este sentido se invita a los Estados a presentar una Memoria detallada por iniciativa propia si se han producido cambios importantes en la aplicación de un Convenio ratificado (por ejemplo, la adopción de una nueva legislación sustancial u otros cambios que inciden en la aplicación del Convenio). En

⁸³La obligación que se deriva del artículo 22, en el sentido de presentar Memorias sobre la aplicación de los Convenios ratificados es distinta de otras varias estipuladas en diferentes Convenios, en los que se exige el envío periódico de información a la OIT (por ejemplo, estadísticas o informes de la inspección del trabajo). Las obligaciones inherentes a Convenios concretos son independientes, y no afectan los cambios del sistema de presentación de Memorias en virtud del artículo 22.

los siguientes casos también se exigen Memorias detalladas:

i. A petición expresa de la Comisión de Expertos o de la Comisión de la Conferencia (la Comisión de Expertos solicita Memorias detalladas mediante una nota al pie de página en el marco de una observación o solicitud directa que la Comisión de la Conferencia la adopta en sus conclusiones).

ii. Se solicita una primera Memoria detallada en el año que sigue a la entrada en vigor del Convenio para cada Estado.

b) Memorias simplificadas. Periódicamente se solicitan Memorias sobre una de las siguientes bases, tomando en cuenta que la Comisión de Expertos puede solicitar Memorias detalladas fuera de la periodicidad ordinaria.

i. Ciclo trienal. Las Memorias son solicitadas en forma automática cada tres años para los doce Convenios siguientes que son considerados como Convenios fundamentales y de gobernanza.⁸⁴ Las Solicitudes de Memorias son agrupadas por pares y están divididas en tres grupos. El primer grupo comprende los Estados cuyos nombres comienzan por letras entre la A y la F (en el orden alfabético inglés). El

⁸⁴El Consejo de Administración puede examinar periódicamente la lista de Convenios respecto de los cuales puede solicitarse una Memoria detallada.

segundo grupo comprende los nombres de los Estados entre la letra G y la N. El último grupo comprende los nombres entre la O y la Z.

- Convenios fundamentales:
 - Libertad Sindical: núms. 87 y 98.
 - Abolición del Trabajo Forzoso: núms. 29 y 105.
 - Igualdad de Trato y de Oportunidades: núms. 100 y 111.
 - Trabajo Infantil: núms. 138 y 182.

Convenios de gobernanza:

- Política del Empleo: núm. 122.
- Inspección del Trabajo: núms. 81 y 129.
- Consultas Tripartitas: núm. 144.

ii. Ciclo quinquenal. Las memorias simplificadas son solicitadas cada cinco años para los otros Convenios, en conformidad con la agrupación de los Convenios por temas. En el caso de ciertos grupos de convenios que cuentan con gran cantidad de instrumentos, los Estados deben presentar memorias simplificadas según la misma distribución por orden alfabético que para los Convenios fundamentales y prioritarios.

- Libertad Sindical (agricultura, territorios no metropolitanos): núms. 11, 84 y 141.
- Relaciones Profesionales: núms. 135, 151 y 154.
- Protección de Menores y Adolescentes: núms. 5, 6, 10, 33, 59, 77, 78, 79, 90, 123 y 124.
- Promoción del Empleo: núms. 2, 88, 96, 159 y 181.
- Orientación y Formación Profesional: núms. 140 y 142.
- Seguridad del Empleo: núm. 158.
- Política Social: núms. 82 y 117.
- Salarios: núms. 26, 94, 95, 99, 131 y 173.
- Duración del Trabajo: núms. 1, 14, 30, 47, 52, 89, 101, 106, 132, 153, 171 y 175.
- Trabajadores con Responsabilidades Familiares: núm. 156.
- Trabajadores Migrantes: núms. 97 y 143.
- Seguridad y Salud en el Trabajo: núms. 13, 45, 62, 115, 119, 120, 127, 136, 139, 148, 155, 161, 162, 167, 170, 174, 176, 184 y 187.
- Seguridad Social: núms. 12, 17, 18, 19, 24, 25, 42, 44, 102, 118, 121, 128, 130, 157 y 168.
- Protección de la Maternidad: núms. 3, 103 y 183.
- Administración del Trabajo: núms. 63, 85, 150 y

160.

- Gente de Mar: núms. 7, 8, 9, 16, 22, 23, 53, 55, 56, 58, 68, 69, 71, 73, 74, 92, 108, 133, 134, 145, 146, 147, 163, 164, 165, 166, 178, 179, 180, 185 y 2006.
- Pescadores: núms. 112, 113, 114, 125 y 126.
- Trabajadores Portuarios: núms. 27, 32, 137 y 152.
- Pueblos Indígenas y Tribales: núms. 107 y 169.
- Categorías Especiales de Trabajadores: núms. 110, 149, 172, 177 y 189.

c) Memorias no periódicas. Este tipo de memorias deben presentarse memorias no periódicas sobre la aplicación de un Convenio ratificado cuando:

i. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, por iniciativa suya o de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, lo pide.

ii. La Comisión de Expertos ha de examinar el curso dado a los procedimientos iniciados por el Consejo de Administración en relación con los artículos 24 ó 26 de la Constitución o ante el Comité de Libertad Sindical.

iii. Se han recibido comentarios de organizaciones nacionales o internacionales de empleadores o de trabajadores, y la Comisión de Expertos estima que está justificada una memoria detallada, habida cuenta de la respuesta del gobierno o porque no haya contestado.

iv. No se ha presentado una Memoria, o no se ha dado una respuesta, a los comentarios de los órganos de control (si no se contesta una y otra vez, o la respuesta es manifiestamente inadecuada, la Comisión de Expertos puede examinar, no obstante, el asunto tomando como base la información disponible).

d) Exención de la obligación de presentar una memoria. A reserva de las condiciones y garantías establecidas por el Consejo de Administración, no se piden Memorias sobre ciertos Convenios, en particular respecto de los convenios que han sido dejados de lado.⁸⁵

- Mecanismos de Promoción y Control Normativo

Desde su creación la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, tiene por mandato la adopción de Normas Internacionales del Trabajo, la promoción de su ratificación, así como la aplicación de esas normas en sus Estados Miembros y por último el control de esta aplicación; como medios fundamentales para el logro de sus objetivos.

Con el fin de supervisar los progresos realizados por los Estados Miembros en la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo, la OIT ha desarrollado un sistema de control único en el ámbito internacional.

⁸⁵Los 25 Convenios actualmente considerados en esta categoría son los núms. 4, 15, 20, 21, 28, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 48, 49, 50, 60, 64, 65, 67, 86, 91 y 104. El hecho de dejar de lado algunos Convenios no tiene incidencia en los efectos de estos Convenios en los sistemas jurídicos de los Estados Miembros que los han ratificado. Los siguientes Convenios no son objeto de Memorias conforme al artículo 22 de la Constitución: Convenios retirados: Convenios núms. 31, 46, 51, 61 y 66; Convenios que no han entrado en vigor: Convenios núms. 54, 57, 70, 72, 75, 76, 93 y 109; Convenios sobre los artículos finales: Convenios núms. 80 y 116.

En virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT⁸⁶, los Estados Miembros, a partir de la adopción de una Norma Internacional del Trabajo, tienen algunas obligaciones, especialmente la de someter el instrumento recientemente adoptado a las autoridades nacionales competentes y la de presentar periódicamente memorias sobre las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones de los Convenios no ratificados y de las Recomendaciones.

Existen diversos mecanismos de control mediante los cuales la Organización examina el cumplimiento de las obligaciones generadas, a los Estados Miembros, por los Convenios ratificados; garantizando así la correcta aplicación de los Convenios. Si existe algún problema en la implementación de las Normas, la OIT presta colaboración a los países a través del diálogo social y la asistencia técnica.

Los mecanismos de Control y Promoción Normativo de la OIT son:

- Procedimiento Regular de Control Normativo.
- Procedimientos Especiales de Control Normativo.
- Mecanismos de Seguimiento a las Declaraciones.
- Procedimiento Regular de Control Normativo.

Consiste esencialmente en el envío de Memorias sobre el control de la aplicación y cumplimiento de los Convenios ratificados; cuya revisión se encuentra a cargo de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR); órgano independiente, nombrados por el Consejo de Administración de OIT a propuesta del Director General y que se reúne todos los años en los meses de noviembre - diciembre.

Actualmente, la CEACR está compuesta por 20 juristas eminentes,

⁸⁶Constitución de la OIT, Op. Cit. Artículo 19.

nombrados por periodos de tres años. Los Expertos proceden de diferentes regiones geográficas y de diferentes sistemas jurídicos y culturas. El cometido de la Comisión de Expertos es la realización de una evaluación técnica imparcial del estado de la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo; examinando las memorias enviadas por los Gobiernos.

Su mandato le exige muestras de independencia, imparcialidad y objetividad al indicar en qué medida le parece que la situación existente en cada Estado concuerda con los términos de los Convenios y con las obligaciones aceptadas de conformidad con la Constitución de la OIT. Por lo mismo, la Comisión debe examinar:

i. Las Memorias Anuales previstas en el artículo 22 de la Constitución, sobre las medidas adoptadas por los Estados Miembros para dar efecto a las disposiciones de los Convenios de los que son parte.

ii. Las Informaciones y las Memorias sobre los Convenios y las Recomendaciones, comunicadas por los Miembros, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución.

iii. Las Informaciones y las Memorias relativas a las medidas adoptadas por los Miembros en virtud del artículo 35 de la Constitución.⁸⁷

- Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)
- La Comisión elabora un informe anual que se somete en primer lugar al Consejo de Administración (en la reunión de marzo-abril) para ser

⁸⁷El artículo 35 se refiere a la aplicación de los Convenios en los territorios no metropolitanos.

transmitido a la Conferencia (que se reúne normalmente en junio de cada año).⁸⁸

- El Informe se presenta en dos volúmenes. El primer volumen Informe III (Parte 1A) se divide en dos partes:
 - Parte I⁸⁹ que contiene el Informe General de la Comisión, en el que se pasa revista a su labor, se destacan los puntos de interés general o los problemas especiales que deben tomar en consideración el Consejo de Administración, la Conferencia o los Estados Miembros;
 - Parte II, que contiene distintas Observaciones⁹⁰ acerca de ciertos países sobre:
 - respeto de las obligaciones vinculadas con el envío de memorias; b) a la aplicación de los convenios ratificados, agrupados por tema; y c) a la obligación de someter los instrumentos a las autoridades competentes.
- El segundo volumen contiene el Estudio General Informe III (Parte 1B).

⁸⁸La Oficina Pública en el sitio Internet de la OIT el Informe general y las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, sobre la aplicación de los Convenios. Los comentarios de la Comisión de Expertos, incluidas las solicitudes directas, son accesibles por Internet, una vez que han sido enviadas a los gobiernos.

⁸⁹Las Partes 1 y 2 figuran en un mismo volumen —Informe III (Parte 1A)—destinado a la reunión subsiguiente de la Conferencia Internacional del Trabajo.

⁹⁰Se suele recurrir a las observaciones en los casos más graves o persistentes de incumplimiento de las obligaciones. En los casos particularmente importantes, la Comisión puede añadir una nota de pie de página, pidiendo al gobierno que envíe una memoria detallada antes de la fecha prevista para la presentación de la misma. Puede añadirse en la nota de pie de página un pedido para que se facilite a la Conferencia una explicación completa. ii) Las observaciones que expresan satisfacción se utilizan en caso de progreso cuando un gobierno ha tomado las medidas requeridas para dar respuesta a los comentarios anteriores de la Comisión. La lista de casos en los cuales la Comisión expresa su satisfacción o su interés se establece cada año y se publica en el Informe general.

- Además de ser un Documento de información sobre las ratificaciones y las actividades normativas, el Informe III (Parte 2) acompaña al informe de la Comisión de Expertos.
- Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CANC).
- La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia constituye una piedra angular del sistema de control de la OIT.
- La Comisión está compuesta tripartitamente por delegados de los Gobiernos, Empleadores y Sindicatos. Ésta es de carácter permanente y tiene el encargo de examinar el informe de la Comisión de Expertos y le corresponde instar a los Gobiernos cuyas legislaciones o prácticas no se ajustan a las disposiciones de los Convenios para que atiendan las recomendaciones del caso. Por lo que, con frecuencia, se invita a los representantes gubernamentales a comparecer ante la Comisión para explicar los motivos de su incumplimiento, comprobado por la Comisión de Expertos, a fin de procurar una aplicación efectiva de las NIT. La Comisión prepara un informe que luego da a conocer en la sesión plenaria de la Conferencia para que sea examinado y adoptado.
- Se trata de exhortar de otro modo a los países a intensificar sus esfuerzos en cumplir y aplicar los Convenios ratificados.
- Procedimientos especiales de Control Normativo
- Estos procedimientos son de dos tipos: uno, fundado en la presentación de Reclamaciones o Quejas, en las que se alega el incumplimiento generalizado de Convenios ratificados, vale decir fundado en el hecho de

que un Estado Miembro no haya adoptado las medidas necesarias para el cumplimiento satisfactorio de los compromisos a los que se obligó y; el segundo de Queja por violación de la Libertad Sindical.

- Mecanismo fundado en la presentación de una Reclamación en virtud del Artículo 24
- La Reclamación⁹¹ es un mecanismo que la Constitución de la OIT pone en mano de las organizaciones de trabajadores y empleadores, nacionales o internacionales, para alegar, ante el Director General de OIT, el hecho que un Estado Miembro no haya adoptado las medidas necesarias y suficientes para el cumplimiento satisfactorio de una parte o la totalidad de un Convenio que ha ratificado.
- Fundamento Legal. Artículos 24 y 25 de la Constitución de OIT.
- Procedimiento para una reclamación. El procedimiento para una reclamación está determinado por un Reglamento especial que establece los siguientes pasos:
 - a) La organización actora, presenta la reclamación ante el Director General de la OIT.
 - b) La Oficina acusa recibo e informa al gobierno interesado.
Se somete el asunto a la Mesa del Consejo de Administración.
 - d) La Mesa informa al Consejo de Administración

⁹¹Constitución de la OIT. Op. Cit. Artículo 24: "Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho miembro sea parte, podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente".

sobre la admisibilidad de la reclamación, para lo cual debe cumplir con los siguientes requisitos:

- i. Comunicar por escrito a la OIT.
 - ii. Emanar de una asociación profesional de empleadores o de trabajadores.
 - iii. Hacer mención expresa del artículo 24 de la Constitución.
 - iv. Estar relacionada con un Estado miembro de la OIT.
 - v. Referirse a un Convenio que el Estado haya ratificado.
 - vi. Precisar en qué sentido se alega que dicho Estado miembro habría incumplido efectivamente el Convenio en su ámbito jurisdiccional.
- e) El Consejo de Administración, sin examinar el fondo del asunto, toma una decisión sobre la admisibilidad.
- f) Si es admisible la reclamación, el Consejo de Administración constituye, de entre sus miembros, una Comisión Tripartita, para que la examine siguiendo las reglas enunciadas en el reglamento; si guarda relación con un Convenio sobre los derechos sindicales, se remite al Comité de Libertad Sindical.
- g) Se invita al Gobierno a estar representado cuando el Consejo de Administración examina el asunto.
- h) La Comisión Tripartita informa al Consejo de Administración, detallando las fases sucesivas de su examen de reclamación y presentando sus conclusiones y recomendaciones, para la adopción de una decisión por el Consejo de Administración.

i) Cuando la respuesta del Gobierno no se considera satisfactoria, el Consejo de Administración tiene el derecho de publicar la reclamación y la respuesta y lo notifica a los involucrados, vale decir la organización de trabajadores, de empleadores y al gobierno.

- Mecanismo fundado en la presentación de una Queja en virtud del Artículo 26

La Queja es un procedimiento de control normativo establecido por la Constitución de la OIT, a través del cual uno o más delegados a la CIT, sea de los gobiernos, de los trabajadores, de los empleadores o el propio Consejo de Administración, actuando de oficio, recurre contra un Estado miembro que a su parecer no ha adoptado las medidas necesarias para el cumplimiento satisfactorio de las disposiciones contenidas en un convenio que ha ratificado.

- Procedimiento de la Queja

Los pasos a seguir para interponer una Queja son:

a) Los querellantes elaboran y presentan la Queja ante la Conferencia Internacional del Trabajo, o ante la Oficina.

b) Recibida la Queja el Consejo de Administración podrá alternativamente:

i) Comunicar la Queja al Gobierno contra el cual se haya presentado.

ii) Nombrar una Comisión de Encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.

También procede la conformación de dicha Comisión si hecha la comunicación del inciso anterior, no recibiere una respuesta del Gobierno en un

plazo prudencial o si ésta no resultase satisfactoria.

En el primer caso, luego de dirigida la comunicación al Gobierno, se sigue un procedimiento similar al descrito para las reclamaciones. En las oportunidades que el Consejo de Administración examine el objeto de la Queja, el Gobierno implicado, si no estuviera ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión.

Al gobierno interesado se le notificará oportunamente la fecha en que deban efectuarse las deliberaciones.

En el segundo caso, la Comisión de Encuesta, puede adoptar todas las medidas pertinentes para disponer de información completa y objetiva acerca de las cuestiones en litigio.

En tal virtud, pueden tomar testimonio a testigos, algunos de los cuales comparecen por iniciativa de la Comisión, mientras que otros lo hacen a solicitud de parte. En la gran mayoría de los casos, la Comisión completa las audiencias con investigaciones en el país en que se dieron los hechos. Todo el procedimiento seguido queda detallado en el informe del caso que la Comisión presenta al Consejo de Administración.

Asimismo, la Constitución prevé expresamente que todos los Estados miembros, se vean directamente afectados por la Queja o no, se encuentran obligados a poner a disposición de la Comisión toda la información de que dispongan en relación con el objeto de la Queja.

c) Luego de examinar el caso la Comisión de Encuesta debe elaborar un informe con los resultados de su

estudio y las recomendaciones que estime deben ser adoptadas para resolver la Queja.

d) El informe es presentado al Consejo de Administración y a cada uno de los gobiernos a los que atañe la Queja; luego de lo cual se procede a su publicación.

e) Los Gobiernos implicados, tienen que indicar en un plazo de tres meses, si aceptan o no las recomendaciones formuladas en el Informe de la Comisión.

f) En el caso de no aceptarlas, puede someter el asunto a la Corte Internacional de Justicia, cuyo fallo es definitivo.

g) La Corte Internacional de Justicia podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones que pudiera haber formulado la Comisión de Encuesta y adoptado el Consejo de Administración.

h) En el supuesto que un Estado Miembro no dé cumplimiento, dentro del plazo previsto, a las recomendaciones que pudiera contener el Informe de la Comisión de Encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.

i) Constatado que sea el cumplimiento de las recomendaciones mencionadas o la decisión de la Corte, el Consejo de Administración puede recomendar que cese toda medida decidida por la Conferencia.

j) Ineludiblemente el Informe emitido por la Comisión de Encuesta es publicado, con lo que la comunidad internacional es informada del estudio realizado, de la

postura del Estado Miembro en Cuestión, así como de las conclusiones y recomendaciones adoptadas para el pleno cumplimiento del convenio ratificado.

- Comisión de Encuesta

La Comisión de Encuesta es el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT.

En general, se recurre a él cuando un Estado Miembro es acusado de cometer violaciones persistentes y graves, y se hubiese negado reiteradamente a ocuparse de ello. Está integrada por tres personas independientes designadas por el Consejo de Administración, en razón de su capacidad profesional y prestigio. La naturaleza cuasi judicial de su trabajo y la total independencia con la que pueden actuar, están reflejadas en el hecho de que deben hacer una declaración solemne, comprometiéndose a ejercer sus funciones y atribuciones con honor y abnegación, completa imparcialidad y plena conciencia.

Cabe destacar que propiamente no existe un reglamento en relación con el funcionamiento de la Comisión de Encuesta; el Consejo de Administración siempre ha dejado que sea la propia Comisión la que determine su procedimiento, en consonancia con la Constitución de OIT y sujetándose únicamente a la orientación general del Consejo de Administración.

Las comisiones de encuesta examinan con detenimiento todas las cuestiones de hecho y derecho, piden a las partes declaraciones verbales y pruebas escritas, envían invitaciones para que presenten comunicaciones análogas a los países limítrofes de las naciones o territorios implicados en la queja o ligados con ellos por importantes relaciones comerciales, así como a diversas organizaciones no gubernamentales (en particular a organizaciones

internacionales de trabajadores y de empleadores).

Cuando un país se niega a cumplir con las recomendaciones de una comisión de encuesta, el Consejo de Administración puede tomar medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. Esta disposición establece que, “en caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones”. El artículo 33 fue invocado por primera vez en la historia de la OIT el año 2000, cuando el Consejo de Administración solicitó a la Conferencia Internacional del Trabajo que arbitrara medidas para hacer que Myanmar pusiese fin al uso del trabajo forzoso.

- Procedimientos especiales por violación a la Libertad Sindical

Como ya se ha reiterado, la OIT desde su constitución ha proclamado la libertad de asociación como uno de sus principios fundamentales, atribuyendo una vital importancia a la observancia de los principios y garantías de la Libertad Sindical. Una muestra del valor que le atribuye está en el haber establecido un procedimiento para examinar las Quejas por violación de las Libertades Sindicales y no sólo por considerar que no se están tomando las medidas necesarias para el cumplimiento de los convenios respectivos.

Los procedimientos especiales se gestaron como parte del debate mismo que llevó a la aprobación del Convenio núm. 87; es importante destacar que en 1947, organizaciones sindicales⁹² plantearon la necesidad de establecer “las garantías de ejercicio y desarrollo del derecho sindical”, de contar con un

⁹²Federación Sindical Mundial y la Federación Americana del Trabajo plantearon la demanda, la primera ante Naciones Unidas y la segunda ante la propia OIT.

mecanismo ágil y efectivo para garantizar su cumplimiento.

La Asamblea General de Naciones Unidas, en 1947, recomendó a la OIT que realizara, con urgencia y en coordinación con ella, un estudio sobre el control de la aplicación práctica de los derechos sindicales y de la libertad de asociación; en tal sentido, ese mismo año, en la 31o reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se adoptó la resolución referente al procedimiento internacional para la protección de la libertad de asociación, en la cual se vio la conveniencia de completar las garantías previstas en la Constitución de la OIT, creando un procedimiento adicional para la protección de la Libertad Sindical.

Después de una serie de consultas entre el Secretario General de Naciones Unidas y el Director General de la OIT, el Consejo de Administración decidió que se crease una Comisión de Investigación y Conciliación en materia de Libertad Sindical.

En agosto de 1949, el Consejo Económico y Social de Naciones Unidas tomó nota de las medidas adoptadas por el Consejo de Administración, e invitó a la OIT para que en nombre de Naciones Unidas⁹³ procediera a la creación de dicha Comisión⁹⁴, así como de conformidad con el Acuerdo existente entre Naciones Unidas y la OIT. Tal decisión, fue confirmada por la 33o reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra en 1950.⁹⁵

Las primeras comunicaciones de violaciones a la Libertad Sindical, fueron sometidas a la Mesa Directiva del Consejo de Administración, para estudio previo. El Director General de la OIT elaboró un primer informe sobre los primeros dieciocho casos, al Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, para su

⁹³Cuarto Informe de la OIT a las Naciones Unidas, Ginebra, 1950, págs. 64 a 67.

⁹⁴El Consejo de Administración integró la Comisión en enero de 1950 y sentó las bases de su funcionamiento, que siguieron perfeccionándose en consulta con las Naciones Unidas.

⁹⁵OIT. Quinto informe de la OIT a las Naciones Unidas, Ginebra, 1951, págs. 62 a 66.

reunión de enero - febrero de 1951.

Con la experiencia de los primeros casos planteados "...se vio claro que la Mesa Directiva del Consejo de Administración debía tomar, bajo su propia responsabilidad, decisiones muy delicadas y de gran trascendencia, tanto para los gobiernos interesados como para la OIT. Se sugirió que esta responsabilidad se compartiera con otros miembros del Consejo de Administración. El Consejo de Administración consecuentemente, decidió establecer un Comité compuesto por nueve de sus miembros, cada uno de los cuales tendría un reemplazante, incluyendo la Mesa Directiva del Consejo de Administración, cuando esté disponible, para llevar a cabo el examen previo...Además, el Consejo de Administración decidió que, en el futuro, el Director General debería, a menos que se estime que existen circunstancias especiales para referir el asunto en primera instancia al Comité, transmitir todas las quejas a los gobiernos, tan pronto como se reciban y pedirles si tienen observaciones preliminares que formular. Así, el Comité tendría la oportunidad de considerar, sin retrasos indebidos, tanto las quejas presentadas como toda observación preliminar que se hubiera recibido de parte de los gobiernos".⁹⁶

Gracias a la efectividad del trabajo realizado por el Comité de Libertad Sindical y pese a que fue creado para realizar un examen preliminar de las quejas, éste adquirió reconocimiento y permanencia, de forma tal que, como se verá más adelante, se le facultó para conocer las Quejas y emitir Recomendaciones a los gobiernos, sin necesidad de que estos hayan ratificado los Convenios relativos a la Libertad Sindical o expresen su consentimiento para tratar el caso, requisitos éstos que condicionan el funcionamiento de la Comisión de Investigación y Encuesta ya que, en la práctica, tales requisitos se convirtieron en un veto y por lo tanto, en un obstáculo a la garantía del ejercicio a la Libertad Sindical.

⁹⁶OIT. Sexto informe de la OIT a las Naciones Unidas, Ginebra, 1952, págs. 52 y siguientes.

Por otra parte, es necesario destacar que estos procedimientos vienen a complementar y no a reemplazar los demás procedimientos de control de OIT; de hecho los otros procedimientos, los ordinarios, son para todos los Convenios incluidos, por supuesto, los relativos a la Libertad Sindical y los especiales como los de Reclamación y Queja, también tratan aspectos relacionados con la Libertad Sindical, cuando se plantea que un Estado Miembro que ha ratificado los Convenios respectivos, no ha adoptado las medidas necesarias para su cumplimiento.

La adhesión por parte de un Estado a la OIT, depende de la aceptación formal de todas las obligaciones contempladas en la Constitución de la Organización y, por ende, también de todos los principios en que se funda esta institución, uno de los cuales, tal como ya se ha destacado, es el de la Libertad Sindical.

Los mecanismos especiales tienen entonces su origen en la necesidad de dotarse de un procedimiento exclusivo para velar por el respeto del Derecho de Libertad Sindical y poder actuar ante violaciones concretas verificadas en los diferentes países vinculados a OIT.

Consecuentemente y por lo antes expuesto las Quejas por violación a la Libertad Sindical pueden canalizarse por:

- El Comité de Libertad Sindical.
- La Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical.
- Comité de Libertad Sindical.

El Comité de Libertad Sindical es un mecanismo de control normativo para

conocer las quejas que por violación a la Libertad Sindical, presenten las organizaciones de trabajadores o empleadores para tramitarlas y emitir recomendaciones que garanticen el pleno ejercicio de ese derecho humano fundamental. También puede recomendar al Consejo de Administración que la queja sea sometida a la Comisión para Investigación y Conciliación, previa anuencia del gobierno implicado.

- Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical.

Es un mecanismo de control normativo establecido de común acuerdo entre la OIT y Naciones Unidas para proteger al Derecho Humano a la Libertad Sindical, de violaciones en su ejercicio. Tiene el encargo de examinar las Quejas que le somete el Consejo de Administración de la OIT o remitidas para su examen por el ECOSOC sobre violación de derechos sindicales, presentadas contra países que habían ratificado los Convenios sobre Libertad Sindical o contra aquellos que aún no lo han hecho.

2.21. Procedimiento de Queja por violaciones a la Libertad Sindical.

Es necesario destacar que este procedimiento de Queja se refiere a cuestiones relativas a la violación de la Libertad Sindical, en general o a derechos sindicales, en particular.

Se puede interponer una Queja cuando se dan algunos de los siguientes hechos que impliquen una restricción o violación al ejercicio de los derechos sindicales (afiliación, constitución de una organización de trabajadores, huelga, negociación colectiva, etc.)⁹⁷. La interposición de la queja no requiere que los

⁹⁷La lista que se ofrece no tiene un carácter taxativo, sólo referencial a modo de ejemplo. Se recomienda la consulta y uso de la obra OIT, Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra, Quinta edición (revisada) 2006. En ella usted encontrará los criterios y orientaciones que pueden guiarle

Estados miembros de la OIT hayan ratificado los Convenios núms. 87 y 98 por hablar de los fundamentales en materia de Libertad Sindical.

- Hechos que pueden dar lugar a la presentación de una Queja:
- Ataques a la integridad física de trabajadores o dirigentes (arresto, detención, exilio y desapariciones).
- Restricciones a la libertad de opinión y expresión.
- La falta de reconocimiento del derecho de sindicación (Negativa al otorgamiento del Registro, desconocimiento de una categoría de trabajadores, exigencia de autorización previa y/o de un número elevado de miembros para constituir un sindicato, etc.).
- Injerencia en el funcionamiento de la organización sindical (Prohibición de reuniones sindicales, al uso de locales sindicales, a manifestaciones públicas).
- Desconocimiento del derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y elegir libremente a sus representantes.
- Desconocimiento a su derecho de organizar su administración, sus actividades y su programa de acción.
- Restricciones a la libertad de definir la estructura y composición de la organización sindical (como por ejemplo imponer legalmente el monopolio sindical o impedir que trabajadores de diferentes categorías constituyan una organización, etc.).
- Derecho de constituir Federaciones, Confederaciones y afiliarse internacionalmente.

respecto de los hechos que han sido considerados como violatorios de la Libertad Sindical y las decisiones adoptadas ante ellos, para restablecer el ejercicio de los derechos sindicales.

- Por actos de discriminación antisindical y represalias (desconocimiento del fuero sindical, despidos de dirigentes y otros hechos restrictivos).
- Disolución administrativa o suspensión de sindicatos.
- Prohibición o limitaciones excesivas al ejercicio del derecho de huelga.
- Restricciones al ejercicio del derecho de negociación colectiva.
- Restricciones al contenido de la negociación colectiva.
- Ausencia de diálogo y consulta regular a las organizaciones de trabajadores y empleadores, en cuestiones de interés común.
- El Comité de Libertad Sindical (CLS) ha estimado que cuando se le someten alegatos precisos y detallados relativos a un proyecto de ley, la circunstancia de que los mismos se refieran a un texto sin fuerza legal no es motivo suficiente para que no se pronuncie sobre el fondo de los alegatos presentados. El Comité ha considerado que en tales casos es conveniente que el gobierno y las organizaciones querellantes conozcan la opinión del Comité sobre un proyecto de ley antes de su adopción, dado que el gobierno, que cuenta con la iniciativa en la materia, puede introducir eventuales modificaciones, para armonizar su contenido al de los principios y derechos que hacen a la Libertad Sindical.
 - Facultados para interponer una Queja:
 - Las quejas pueden ser presentadas por organizaciones de trabajadores o de empleadores o por gobiernos.
 - Tratándose de las dos primeras, sólo se reciben las que provengan de:
 - Una organización nacional del país contra cuyo

gobierno se formula la Queja y que está directamente interesada en el asunto.

- Las organizaciones de trabajadores de primer y segundo nivel (Sindicatos y Federaciones) pueden presentar su Queja en forma directa o a través de una organización de tercer nivel (Central o Confederación).
- Las organizaciones sindicales internacionales que mantengan relación con la organización sindical agraviada, también pueden presentar la Queja por violaciones a la Libertad Sindical.
- Una organización internacional de trabajadores o de empleadores que tengan estatuto consultivo ante la OIT.⁹⁸
- Otra organización internacional de trabajadores o empleadores, a condición de que las Quejas se refieran directamente a cuestiones que afecten directamente a sus organizaciones afiliadas.

Es de resaltar que, no es motivo suficiente para declarar inadmisibles una Queja, el hecho que una organización no haya sido reconocida oficialmente o no haya presentado sus estatutos o reglamentos a las autoridades, según lo requieran las leyes del país involucrado.

El CLS posee la libertad de decidir si una organización puede ser considerada como organización de trabajadores, en el sentido establecido por la propia Constitución de OIT y no se considera ligado por ninguna definición nacional de ese término. Igualmente, el Comité no considera que su competencia para examinar el fondo de presuntas violaciones de la Libertad Sindical, esté

⁹⁸Las organizaciones de carácter consultivo son: la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Sindical Mundial (FSM) las Federaciones Sindicales Internacionales, entre otras.

subordinada al agotamiento de los procedimientos nacionales.

El Comité no considera inadmisibles las Quejas solamente porque procedan de organizaciones sindicales que hayan sido disueltas o que se encuentren en el exilio. La ausencia de reconocimiento oficial de una organización no puede justificar el rechazo de los alegatos cuando se desprende de la queja que dicha organización tiene por lo menos una existencia de hecho.

En aquellos casos en que el Comité debe examinar las Quejas presentadas por organizaciones sobre las cuales carece de informaciones precisas, el Director General está facultado para actuar como coadyuvante del Comité pudiendo solicitar al querellante que suministre datos precisos sobre el número de sus afiliados, su estatuto, su afiliación nacional e internacional y, de una manera general, proporcione toda información útil que permita, al examinarse la admisibilidad de la Queja, apreciar mejor la real importancia representativa de la organización querellante.

El Comité no tomará conocimiento de las quejas presentadas por personas que, por temor a represalias, soliciten que sus nombres o el lugar de origen de las Quejas no se revelen, excepto si el Director General, luego de examinar la Queja, informa al Comité que la misma contiene alegaciones de cierta gravedad que no han sido previamente examinadas por el Comité. Este decidirá entonces qué medidas han de adoptarse con respecto a dicha Queja.

En lo que concierne a las Quejas que se refieren a violaciones idénticas a aquellas sobre las cuales el Comité ya se ha pronunciado, el Director General puede someter dichas Quejas, en primer lugar, al Comité de Libertad Sindical para que decida si debe o no darse curso a las mismas.

En varias situaciones, el Comité ha considerado que no podía volver a abrir

un caso que ya había sido examinado a fondo y sobre el cual ya había formulado recomendaciones definitivas al Consejo de Administración, a menos que se reúnan y pongan en su conocimiento nuevas pruebas.

Dado los planteamientos expuestos resulta evidente que una Queja por violaciones a la Libertad Sindical no puede ser presentada por una Organización No Gubernamental (ONG) o por un trabajador individualmente. Se requiere entonces de la existencia de sindicatos para que una Queja sea acogida.

Al momento de realizar una Queja den considerarse los siguientes elementos:

- ¿Contra quién se dirigen las Quejas?

Las Quejas se interponen contra un Estado miembro de OIT, haya o no ratificado los Convenios relativos a la Libertad Sindical, como también contra un tercero, pues en cualquier caso se buscará establecer si el Gobierno garantiza o no el libre ejercicio de los derechos sindicales en su territorio o jurisdicción.

- ¿Dónde se presentan las Quejas?

Las Quejas se deben presentar a la sede central de la OIT ubicada en Ginebra - Suiza, o en las oficinas regionales, o de área o de correspondencia.

Se recomienda analizar cuál es la vía más expedita; en todo caso, es conveniente que la Oficina de la OIT, con jurisdicción sobre el país en donde se dieron los hechos de violación, tenga una copia o sea informada.

- Requisitos para admitir una Queja.

Las Quejas deben presentarse por escrito y debidamente firmadas por los representantes de la Organización Sindical remitente; en casos urgentes, puede remitirse por fax o correo electrónico, pero en tal caso deberá comunicarse que se está remitiendo el original. Es conveniente también indicar el lugar y fecha en que se suscribe la Queja.

La simple copia de una comunicación enviada a terceros no se considera como un recurso formal y, en consecuencia, no se le dará curso alguno.

Las Quejas provenientes de asambleas o reuniones que no constituyen organizaciones con existencia permanente no son admisibles, así como tampoco las de organizaciones indefinidas, con las cuales es imposible mantener correspondencia, sea porque sólo tienen una existencia temporal o porque no se conoce la dirección del remitente.

Para reafirmar lo anterior, es conveniente decir que no son requisitos para admitir y abocarse al conocimiento de una queja que el Estado miembro haya ratificado los Convenios relativos a la Libertad Sindical, que la organización querellante sea del mismo país; que el gobierno conteste los alegatos, no obstante las reiteraciones que haga para ello la OIT; o que se agoten previamente las instancias nacionales para reclamar los actos de violación.

- Pruebas de los agravios expresados en la Queja.

Las Quejas presentadas deben estar acompañadas con pruebas directamente vinculadas a los hechos alegados. Estas pruebas básicamente son de carácter documental, textos legislativos, normas administrativas, recortes periodísticos, informes, fotos, videos, grabaciones y en general todos los medios que permitan demostrar la veracidad de las afirmaciones y hechos descritos como los agravios.

Debe considerarse que los miembros del Comité de Libertad Sindical, no tienen conocimiento directo de los hechos, por lo que éstos serán conocidos gracias al material que sea incorporado al expediente del caso.

Normalmente, el querellante que presenta una Queja es notificado para que en el plazo de un mes remita cualquier información o pruebas complementarias que desee añadir en justificación de la Queja. Al excederse el plazo, el Comité podría considerar inadmisibles toda información complementaria, salvo que considere que dicho material constituye un elemento de prueba imposible de aducir u obtener dentro del plazo previsto o que se refiera a circunstancias posteriores pero ligadas a los alegatos expresados en la Queja.

Si el Comité no lo estimare así, tales informaciones se considerarán inadmisibles. Si, en cambio, el querellante no presentara las precisiones necesarias en apoyo de su queja (cuando la misma pareciera no estar suficientemente justificada) en el lapso de un mes a partir de la fecha del acuse de recibo de la Queja por el Director General, corresponde al Comité decidir si conviene adoptar otras medidas acerca de la misma.

- Desistimiento de la Queja

Luego de admitida una Queja, no es suficiente la voluntad del querellante para desistirse de la misma y que, en consecuencia el CLS se abstenga de examinar dicha Queja, aunque considera que el deseo expresado constituye un elemento que se debe tomar plenamente en consideración.

Le corresponde, pues, al Comité juzgar con plena libertad si las causas invocadas para justificar el retiro, son aceptables e investigar si éstas son suficientemente plausibles para considerar que el retiro ha sido solicitado con

plena independencia, en caso de opinar lo contrario continuará con el examen de la Queja. En efecto, el Comité ha observado que podría haber casos en que el retiro de una queja por la organización es consecuencia no de la falta de objeto de la Queja misma, sino de presiones gubernamentales ejercidas sobre los querellantes, viéndose éstos amenazados con el empeoramiento de la situación si no consienten en retirar la Queja.

- Prescripción

Le corresponde al Comité analizar y decidir la procedencia de la Queja y estimar que aunque no se haya fijado ningún plazo de prescripción para el examen de las mismas, sería muy difícil, si no imposible, que un gobierno respondiera de manera detallada en relación con acontecimientos que remontan a un pasado lejano.

- Procedimiento.

Las organizaciones sindicales que formulen una Queja, de manera convencional, deben respetar el procedimiento de Queja, el cual está integrado por cuatro etapas:

- La preliminar, que va desde el momento en que el querellante presenta la Queja hasta el momento en que el Comité de Libertad Sindical decide sobre el tipo de análisis que debe hacerse. En ese lapso generalmente ocurre que se registra la Queja, se acusa recibo y se solicita al querellante que aporte pruebas o informaciones adicionales; se informa al gobierno y se le pide presente sus observaciones. Si estas no fueran presentadas o si no se refiere a todos los agravios, puede reiterar la solicitud y tomar las decisiones que estime convenientes,

incluso la de abocarse al caso, sin las observaciones del gobierno.

- Avocación o dictamen, que consiste en la determinación que hace el Comité de Libertad Sindical respecto al análisis que merece la queja y éste puede decidir que no merece un examen más detenido y con ello concluye la Queja.
- Conclusiones y recomendaciones, que consiste en el análisis que se hace de los agravios, hasta llegar a definir conclusiones y poner a la consideración del Consejo de Administración recomendaciones para garantizar el pleno ejercicio de la Libertad Sindical.
- Seguimiento consistente en el curso dado por el Gobierno a las recomendaciones del Comité. Este puede llamar la atención a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre los aspectos legislativos del caso. El seguimiento hasta su cumplimiento. Esto solo es posible cuando el país en que se originaron los hechos ha ratificado el convenio en cuestión.

2.22. Derechos Humanos Laborales y Libertad Sindical como derecho esencial para la existencia del Estado Social del Derecho.

De acuerdo a la OIT, el mercado de trabajo es un mecanismo clave de inclusión social. No sólo es el espacio donde las personas obtienen ingresos para subsistir y obtener un mínimo de bienestar, sino también donde encuentran los

medios para su realización como personas y como integrantes de la sociedad. Sin embargo, “el problema central es que los mercados de trabajos son altamente asimétricos y, por tanto, producen resultados que pueden ser eficientes para algunas de las partes pero que no son necesariamente justos.”⁹⁹

En este sentido, los Derechos Humanos Laborales (DHL), individuales o colectivos, garantizan a los trabajadores el respeto a su dignidad y su pleno desarrollo dentro de los mercados de trabajo, contribuyendo a hacerlos más equilibrados. La representación colectiva, la huelga, la negociación colectiva, son fundamentales para transformar las relaciones de fuerza en relaciones de derecho. Esto significa que la garantía de derechos de los trabajadores es necesaria para empoderar a los sectores más desventajados de la sociedad como sujetos activos poseedores de derechos reconocidos jurídicamente con real ejercicio de poder frente al Estado y a los empleadores, y así equilibrar el mercado de trabajo.

Desde esta perspectiva, el derecho a la Libertad Sindical es un derecho fundamental en tres sentidos: 1) es un derecho contra-poder de los trabajadores, 2) es un derecho activador de otros derechos, tales como la negociación colectiva y la huelga, y 3) es un derecho habilitador de la democracia. Estos sentidos ameritan una explicación más detallada.

- La Libertad Sindical como un derecho “contra-poder” de los trabajadores.

El fundamento de la Libertad Sindical es el reconocimiento de las condiciones de desigualdad propias de la relación obrero-patronal, por lo que los trabajadores tienen derecho a que se generen las condiciones necesarias para

⁹⁹Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. “Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo”. Gaceta Oficial No.38426 Extraordinario. Caracas, 28 de abril de 2006. pág. 71.

ejercer libremente la defensa de sus intereses, y éstos sean tomados en cuenta con la misma consideración.

Esto es, las relaciones de trabajo asalariado han sido históricamente asimétricas. Por ello, las partes no tienen la misma capacidad de negociación y fuerza, y los trabajadores se encuentran siempre en desventaja, pues éstos tienen la necesidad de vender su trabajo y a través de él sobrevivir. Así, la libertad y asociación sindical surge como una exigencia social para hacer frente a las múltiples formas de explotación del trabajo y el poder de los capitalistas: La expresión más característica de la resistencia de los trabajadores fue históricamente la acción colectiva. Bajo fórmulas diversas y cada vez más complejas y desarrolladas, los trabajadores buscaron siempre formar coaliciones que le permitieran demandar el reconocimiento de ciertos derechos y contrarrestar la posición de ventaja del patrono para fijar los términos y las condiciones de la relación laboral.

Los movimientos sociales, en abierta confrontación con las ideas del Liberalismo clásico, exigieron el establecimiento de leyes que limitaran el abuso de los empleadores, el reconocimiento del derecho de los trabajadores a organizarse para negociar colectivamente las condiciones laborales y el empleo de la huelga como instrumento de negociación. Por eso, la creación del Derecho del Trabajo y la introducción de los derechos sociales, son justamente considerados como una conquista histórica de los trabajadores en todo el mundo. La existencia de los derechos laborales significa reconocer que, sin la intervención del Estado y sin leyes e instituciones que los protejan, se generaría una amenaza constante a la estabilidad de la sociedad y a los equilibrios políticos.¹⁰⁰

¹⁰⁰GIMÉNEZ CACHO, Luis Emilio. "Transparencia y Derechos Laborales" en Cuaderno de Transparencia. Número 12. Instituto Federal de Acceso a la Información Pública, México. 2007.

La efectividad y materialización del derecho a la Libertad Sindical implica, entonces, que los trabajadores, tienen el poder y la capacidad para participar en las decisiones de su centro de trabajo para promover sus propios intereses como colectividad. Esta participación es efectiva en la medida en que sus demandas e intereses sean realmente tomados en cuenta y las puedan hacer valer. En este sentido, el derecho a la Libertad Sindical, a pesar de las condiciones de desigualdad en la relación obrero-patronal, promueve que los intereses de la parte más débil (los trabajadores) sean tratados de la misma manera y con el mismo respeto, e iguala las oportunidades para que los trabajadores puedan promover sus intereses en esta relación desigual.

En este sentido, la Libertad Sindical, en tanto derecho fundamental, protege a los sujetos más débiles de la sociedad frente a las relaciones de fuerza propias del mercado y la política, fungiendo como leyes del más débil.¹⁰¹

En síntesis, el derecho a la Libertad Sindical es un derecho fundamental que, al asegurar la autodeterminación de los trabajadores frente a los poderosos intereses del mercado y del Estado, garantiza el igual valor y la igual dignidad de todas las personas, independientemente del lugar que ocupen en la escala social, y por tanto se constituye en uno de los derechos fundamentales que conforman la “esfera de lo indecible” del Estado social y democrático de derecho.

- La Libertad Sindical como un derecho activador de otros derechos.

La Libertad Sindical es considerada como uno de los derechos laborales de mayor importancia, ya que es el medio principal en el cual se apoyan los trabajadores para el ejercicio de otros derechos, y por ende, para luchar por la

¹⁰¹FERRAJOLI, Luigi. *Los Fundamentos de los Derechos Fundamentales*. Editorial Trotta. España. 2007.

justicia dentro de la relación obrero patrón, así lo señala Dávalos (1993).¹⁰² Sólo a través de la constitución de organizaciones sindicales auténticas y autónomas, los trabajadores podrán defender sus derechos laborales, sindicales y de lucha por nuevas conquistas para lograr una vida digna a través del fruto de su trabajo: salarios justos e iguales para mujeres y hombres, estabilidad en el empleo, protección a la Seguridad Social, condiciones satisfactorias y seguras en el trabajo, el derecho a huelga y la contratación colectiva, entre otros, dependen de la existencia de un “sindicalismo legítimo, representativo y con los recursos de poder necesarios para lograr su pleno respeto”.¹⁰³

En este sentido, la Libertad Sindical implica un derecho con capacidad para transformar, dentro del marco legal, al propio Estado mediante la exigencia de que garantice los derechos de los trabajadores frente a los intereses económicos y con ello romper con el círculo vicioso de pobreza y desempleo que lleva a las personas a aceptar trabajos precarios, con bajos ingresos, sin protección social, y con ello, generar una mayor justicia social y compensar los desequilibrios mediante sistemas de solidaridad redistributivos.

- La Libertad Sindical como un Derecho habilitador de la Democracia.

El ejercicio efectivo del derecho a la Libertad Sindical garantiza la representación genuina de los trabajadores, no solamente en los procesos de toma de decisiones, sino también de los beneficios del desarrollo. Esto es, fortalecer la presencia de las asociaciones de los trabajadores como interlocutores con el suficiente poder de negociación para hacer valer los intereses de los trabajadores en las decisiones colectivas.

¹⁰²DÁVALOS, José. “Democracia Sindical” en Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Número 77 Mayo-Agosto- Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1993.

¹⁰³ BENSUSÁN, Op. Cit., pág. 17.

La Libertad Sindical es necesaria en una sociedad democrática, en tanto fortalece actores autónomos capaces de hacer contrapeso a los poderosos intereses políticos y económicos, permitiendo así una distribución del poder, y poniendo con ello límites a la centralización del poder y a su ejercicio.¹⁰⁴

La articulación de organizaciones sindicales representativas es fundamental para el ejercicio de la ciudadanía. Sólo a través de dicha articulación los trabajadores podrán participar en la toma de decisiones colectivas y hacer valer sus intereses a través de exigir la institucionalización política de sus demandas y obteniendo la intervención del Estado para que garantice la vigencia de los derechos humanos laborales.

Es decir, el ejercicio del derecho a la Libertad Sindical capacita a los trabajadores a participar en un Diálogo Social equilibrado para poder procesar los diferentes intereses y alcanzar consensos básicos sobre cómo construir relaciones laborales más justas. Si los trabajadores perciben que pueden influir en las decisiones colectivas que directamente les afectan tales como la regulación de los salarios y las condiciones de trabajo, las políticas laborales contarán con una mayor legitimidad y aumentará la cooperación en aras de una mayor productividad.

A través del ejercicio del derecho a la Libertad Sindical, los trabajadores también fortalecen la gobernabilidad democrática, “pueden fortalecer...una gobernación democrática, al crear unas instituciones del mercado de trabajo vigorosas y flexibles que contribuyan a una paz y una estabilidad social y económicas duraderas”¹⁰⁵. Por último, los derechos humanos laborales deben imponerse como límites vinculantes a los mercados para promover una mayor

¹⁰⁴Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL). “El gobierno del cambio un fracaso para las y los trabajadores: el nuevo sexenio panista, lo mismo pero más precario” en Informe sobre violaciones a los derechos humanos laborales durante el 2006. México. 2006. pág. 40.

¹⁰⁵Oficina Internacional del Trabajo (2006). *Libertad Sindical. Recopilación Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical*. Quinta Edición. pág. 14.

igualdad material como precondition de los procesos democráticos y del propio ejercicio de las libertades civiles.

- La Libertad Sindical como un Derecho Fundamental en el ámbito Supranacional.

Para entrar a considerar lo relativo a los Derechos Fundamentales en el ámbito laboral, se debe comenzar por esbozar el desenvolvimiento histórico que ha tenido la consagración o positivización de estos derechos, considerado por Combellas (2001)¹⁰⁶ cuando asegura que los orígenes del constitucionalismo (siglo XVIII) no son casuales e indisolubles a los derechos tratados.

De este modo, el primer período estudiado así para facilitar el manejo histórico de los hechos, corresponde al predominio de la concepción liberal del Estado y su consiguiente interpretación individualista, iniciándose con las revoluciones catalogadas como “hijas de la Ilustración”, el nacimiento de una Nueva Nación (Los Estados Unidos de América), con la primacía en la concreción positiva de los derechos humanos y en la Francia revolucionaria que en palabras de Robespierre obtuvo su vocación universal por ser “la primera revolución basada en los derechos de la humanidad”, por simbolizar grandiosamente la destrucción de un viejo orden. Bajo esta fase se contemplan los derechos civiles y políticos universalizados a través del constitucionalismo liberal con la libertad, la igualdad y la seguridad como sus tres ideas centrales o directrices.

La noción de los derechos reconocidamente alcanzados perdió de alguna forma, un vigor ideológico ante el menoscabo de las bases axiológicas ante la lucha tenaz con rastros del antiguo régimen, hostigado además por las fuerzas sociales democráticas hasta la Primera Guerra Mundial, también conocida como la Gran Guerra, donde urgía acabar con la jerarquización del burgués por encima del ciudadano. Se da paso entonces, a un segundo período (entreguerras), que

¹⁰⁶COMBELLAS, Ricardo. *Derecho Constitucional*. Editorial McGraw-Hill. Caracas. 2001.

nace con el fin de esa Gran Guerra y termina al inicio de la segunda, identificándose con el reconocimiento constitucional de los derechos sociales y del intervencionismo del Estado en la economía (Querétaro, 1917)¹⁰⁷, cuya necesidad estatal por satisfacer los requerimientos mínimos vitales del ser humano, como alimentación, salud, seguridad social, educación, entre otros, son recogidos como derechos para que sea por mecanismos del Estado, la propulsión de programas en el plano social y económico de la sociedad. De este modo se introduce el valor de la Justicia Social englobado en el principio esencial de la dignidad humana, pues la satisfacción de necesidades materiales repercute en la complacencia de aquellas necesidades espirituales.

Producto de los abominables hechos ocurridos, antes, durante y después de la Segunda Guerra Mundial, nace la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948 y con ella, una serie de derechos (ecológicos, la paz, la información, el desarrollo sustentable) de un tercer período calificado como el de la “solidaridad humana” que llega a traspasar fronteras de Estados por fines comunes y con la necesaria cooperación de todos. De allí aparecen acuerdos y tratados internacionales destinados al cumplimiento de un conjunto de obligaciones y prescripciones de distintas naturaleza que encuentran cobijo en instancias supranacionales.

Visto de ese modo, la Declaración Universal inicia un sistema con estructura institucional en la comunidad internacional para la protección de los derechos humanos que no deja de evolucionar y se enmarca bajo la progresividad (Sistema Universal y a través de otros instrumentos nacen los Sistemas Regionales), pese a tener un carácter moral, pues no contiene obligaciones jurídicas para los Estados, lo cual se logra más adelante con la aprobación de los Pactos sobre

¹⁰⁷La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Constitución de Querétaro. 1917. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.loc.gov/exhibits/mexican-revolution-and-the-united-states/constitution-1917-sp.html> 8. [Consulta: 23-02-2019].

derechos civiles y políticos, y el otro, relativo a los derechos económicos, sociales y culturales (ambos de 1966, empero con entrada en vigencia en 1976), aunado a su consagración en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (“Pacto de San José” - Organización de Estados Americanos, OEA, 1969) y al Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (“Protocolo de San Salvador” – OEA, 1988)¹⁰⁸.

En el año de 1998, en la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se emite otra importante Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, de cuyo contenido resalta el compromiso de todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, derivado de su mera pertenencia a la Organización de:

“(…) respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- a) la libertad de asociación y la Libertad Sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”

¹⁰⁸Organización Estados Americanos. Convención Americana sobre Derechos Humanos. Protocolo de San Salvador”. 1988. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org/ve/project/protocolo-san-salvador>. [Consulta: 27-01-2019].

Todos estos derechos y principios consagrados como fundamentales en el Trabajo, han sido desarrollados en ocho Convenios de vital importancia por cubrir las cuatro áreas mencionadas, vale especificar:

- a. Convenio N° 29 relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio (1930).
- b. Convenio N° 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación (1948).
- c. Convenio N° 98 sobre la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949).
- d. Convenio N° 100 sobre la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor (1951).
- e. Convenio N° 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso (1957).
- f. Convenio N° 111 atinente a la No Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1958).
- g. Convenio N° 138 atinente a la Edad Mínima de Admisión al Empleo (1973). Convenio N° 182 relativo a la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación (1999).

Los planteamientos expuestos nos llevan a ubicar a la Libertad Sindical como uno de los principales Derechos Fundamentales en el Trabajo así ratificado por la OIT; de allí que este derecho ha sido tomado como base de la presente investigación.

La Libertad Sindical es un derecho indispensable para alcanzar los fines trazados por la Organización ante su Programa de Trabajo Decente, hoy bandera

de ésta, y cuyo término fue empleado de manera formal en la Memoria del Director General en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, además así titulada.

En la Memoria referida aparece una primera noción del término Trabajo Decente (Decent Work) y se asume como aquel “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”.¹⁰⁹

La noción planteada por la OIT coincide absolutamente con los objetivos que persiguen las organizaciones sindicales en los diferentes países del mundo y así lo ha observado la Organización, pues los estándares que permiten valorar de forma positiva un trabajo, abarcan cuatro dimensiones, que se corresponden de forma inseparable e interrelacionada con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, a saber: primero, el hecho mismo de la existencia de empleos; segundo, tener una ocupación o empleo con derechos y el ejercicio pleno de ellos; tercero, trabajar en condiciones seguras y con protección social, y cuarto, poder acceder a mecanismos de representación y de diálogo social.

Para la obtención de un trabajo en condiciones dignas es necesaria la existencia de circunstancias económicas, políticas y sociales que garanticen el ejercicio y respeto pleno de todos los derechos consagrados en la comunidad jurídica internacional a través de sus instrumentos de protección, así como en el derecho interno de cada Estado miembro de la OIT, ya que difícilmente se logre un escenario para la consecución de “Trabajo Decente” en países donde se menoscaben los derechos civiles y políticos, o donde no sean efectivos aquellos derechos económicos y sociales. Por ello, la Organización estima que el poner en marcha en cada país del mundo los cuatro componentes mencionados, requiere de la cooperación de los gobiernos como principales impulsores de políticas

¹⁰⁹Organización Internacional del Trabajo OIT. “La OIT ¿Qué es, qué hace?”. Ginebra. OIT. 1999.

públicas que comprometan a todos los actores sociales a lograr un mismo objetivo.

La inquietud de la OIT al enarbolar como bandera de su campo de acción la obtención de “Trabajo Decente”, obedece a una realidad mundial actual ante la presencia de un “fenómeno” que ha irrumpido desde hace ya algún tiempo en la esfera laboral, originando enormes y profundos cambios, que en definitiva han agravado los desequilibrios antes existentes, pues ha traído consigo la variación de la composición del empleo, las formas de organización de la producción, y hasta puede verse reflejada en las modificaciones estructurales de las empresas. La Globalización es ese fenómeno social y económico que ha logrado fragmentar a los trabajadores, ya que la producción tiende a descentralizarse nacional e internacionalmente.

Otras consecuencias de la Globalización se han traducido en el crecimiento de la economía informal, así como el empleo de contratistas, intermediarios o empresas de servicios temporales, donde se incrementa esa forma de contratación por tiempos establecidos y ya no indefinidos, así como la liberación del mercado difundido por algunos organismos del sistema financiero internacional que conciben a las organizaciones sindicales como obstáculos en su camino.

Innumerables pueden ser los problemas que ha generado la transformación de la economía ahora globalizada; sin embargo, ha tenido una repercusión significativa en el ejercicio del derecho de la Libertad Sindical que debe ser atendida, pues ante el predominio de una ideología de carácter individualista, se ha disminuido así las tasas de afiliación y cobertura de la negociación colectiva a nivel mundial e impacta la eficacia de la acción sindical, ya que hasta la representatividad de esas organizaciones sindicales se ve controvertida.¹¹⁰

¹¹⁰SERVAIS, Jean Michel. “Globalización, competencia económica y solidaridad: Un rol renovado para los sindicatos” en Revista Gaceta Laboral, Vol. 9. No. 3. 2003. pág. 308.

No cabe duda que la acción sindical necesita adaptarse con prontitud a las modalidades imperantes en el mercado de trabajo para atacar el impacto generado por la Globalización y el desarrollo de nuevas formas de información que han elevado a las empresas a un plano transnacional, donde el capital migra de un lugar a otro del planeta, dependiendo de si un país ofrece mejores beneficios o facilidades que otro.

La importancia de la Libertad Sindical para el logro del Trabajo Decente queda ratificada de manera expresa y contundente por la “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”. Allí se establece: “que la libertad de asociación y la Libertad Sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos”¹¹¹. Tal aseveración implica que el garantizar la Libertad Sindical como uno de los Derechos Fundamentales en el ámbito laboral, resulta uno de los medios más efectivos para hacer realidad el tan anhelado Trabajo Decente en nuestros países.

¹¹¹Organización Internacional del trabajo. “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”. 10 de junio de 2008. Apartado A, IV, de la Sección I).

CAPÍTULO III

CAPÍTULO III

Antecedentes y actualidad del Sindicalismo en Venezuela

Este Capítulo se ha desarrollado apoyado en diferentes Diccionarios desarrollados por La Fundación Polar, dado que la información que en éstos se maneja ofrece un panorama claro y detallado desde el punto de vista cronológico de los antecedentes y la actualidad del Sindicalismo en Venezuela. De igual forma, se utilizan documentos de PDVSA y de algunos autores pertinentes para este tema.

Con el objeto de ilustrar al lector, se menciona a continuación los documentos de la Fundación Polar que fueron consultados, todos publicados en 2001, son los que se mencionan a continuación:

- Diccionario Polar. Historia de Venezuela. Artesanos y Artesanía.¹¹²
- Diccionario Polar. “Historia de Venezuela. Congreso Obrero.”¹¹³
- Diccionario Polar. “Historia de Venezuela. Movimiento Obrero.”¹¹⁴”
- Diccionario Polar. “Historia de Venezuela. Sindicatos.”¹¹⁵”

3.1. Los Gremios de Artesanos

Frente a una Revolución Industrial que tuvo unos efectos perjudiciales para los trabajadores surgen como respuesta los sindicatos. Los primeros se crearon en Europa Occidental y en Estados Unidos a finales del siglo XIX y principios del XX,

¹¹²Diccionario Polar. *Historia de Venezuela. Artesanos y Artesanía*. Fundación Empresas Polar. Caracas. 2001

¹¹³ Diccionario Polar. *Historia de Venezuela. Congreso Obrero*”. Fundación Empresas Polar. Caracas. 2001.

¹¹⁴ Diccionario Polar. *Historia de Venezuela. Movimiento Obrero*. Fundación Empresas Polar. Caracas. 2001.

¹¹⁵ Diccionario Polar. *Historia de Venezuela. Sindicatos*. Fundación Empresas Polar. Caracas. 2001.

como reacción ante el desarrollo del capitalismo.

En el caso de Venezuela, los primeros cimientos de organización de la clase trabajadora se remontan a los “Gremios de Artesanos” a finales del Siglo XVIII. En el periodo Colonial, la ausencia de gremios hizo ineficaces las ordenanzas que garantizaban la participación de Indios, Negros, Mestizos, Mulatos y Pardos en los talleres, ni siquiera como aprendices. De allí que lo que predominó en esta materia fueron las medidas especiales. A finales del siglo XVIII cuando el Cabildo encomendó al licenciado Miguel José Sanz la redacción de las ordenanzas municipales, que incluía las de los gremios, impulso la organización de algunos de los gremios de artesanos de Caracas; no obstante, de ese documento que fue aprobado por el Cabildo a comienzos del siglo XIX, no se conocen sino fragmentos.¹¹⁶

Según Croes (1973)¹¹⁷, con la crisis política y militar que se inicia con el 19 de Abril de 1810, se interrumpe el proceso de organización de los Gremios de Artesanos contemplados en las ordenanzas, pero para el año 1824 la Municipalidad caraqueña restablece el sistema de los maestros mayores que existía en la preguerra. Éstos son nombrados los titulares de los gremios de plateros, zapateros, sastres, relojeros, músicos, alfareros, herreros y pintores.

En 1829 se funda la Sociedad Económica de Amigos del País, que en 1830 crea en su seno la Comisión de Artes y Oficios, igualmente publicaron una serie de plantillas para mejorar los conocimientos de los artesanos, y años siguientes publicaron sus memorias en la que se incluía un artículo que señalaba que una de las dificultades para el desarrollo de la Artesanía Local era la falta de capitales y la competencia desleal con las importaciones. Esto justificó la propuesta de la

¹¹⁶Diccionario Polar. *Hist. de Vzla .Artesanos y Artesanía*. Op.Cit.

¹¹⁷CROES, Hemmy. *El movimiento obrero Venezolano Elementos para su historia*. Ediciones Movimiento Obrero. Caracas, 1973.

“Organización del Gremio de Artesanos”¹¹⁸. Sumado a esto la economía de Venezuela y de un modo especial la de los artesanos se vio afectada por las sucesivas crisis mundiales (1837-1838 y de 1842-1845).

Dado toda esta situación, en agosto de 1840 se promovió, independiente del sector oficial, la primera asociación de artesanos, la cual se constituyó en marzo de 1841, en Venezuela, con el nombre de Compañía de Artistas de Caracas. Tuvo como primer secretario al pintor Ramón Irazábal. Sus miembros, maestros de las principales actividades artesanales, suscribían acciones nominales y entre sus primeros objetivos estaba constituir una sociedad de mutuo auxilio, al parecer la primera de carácter seglar que se formó en Venezuela, y la promoción de una caja de ahorros; ambas instituciones se inauguraron en Caracas a comienzos de la década de 1840, pero la segunda no estuvo controlada por los artesanos ni fue exclusivamente para ellos¹¹⁹.

Para 1848 ya se había fundado en La Guaira, la Sociedad de Mutuo Auxilio, promovida por artesanos del litoral. Esta organización, al poco tiempo ya tenía su propio edificio y asumió económicamente el hospital de Caridad de Mujeres de La Guaira. Para 1867 estableció en un salón de su sede una escuela popular nocturna y una clase de dibujo, las cuales a fines del año siguiente contaban unos 60 jóvenes alumnos que durante el día trabajaban como artesanos o aprendices. Por otra parte, en Caracas, la Compañía de Artistas se reinstaló en febrero de 1852 con más de 150 miembros. Desde 1851 funcionaba en el recinto del antiguo convento de San Francisco una Escuela de Artesanos, a la cual acudían unos 300 alumnos cuyas edades iban de los 12 a los 50 años.

Entre los años 1830 y 1863, la impetuosa Guerra interna volvió ineficaz la antigua Compañía de Artistas. En este contexto, para abril de 1862, se promovió

¹¹⁸ Diccionario Polar. Hist. De Vzla. Artesanos y Artesanía. Op. Cit.

¹¹⁹Ibíd.

la reorganización del artesanado. A la cabeza de esta reorganización se encontraba el Gobierno central, en la figura del General José Antonio Páez. En este sentido, Pedro José Rojas, segundo hombre del régimen, dirigió una circular a los gobernadores de provincias ordenándoles que incitasen a los artesanos a asociarse en gremios. El de Caracas se instaló en agosto siguiente y eligió presidente a Pedro José Rojas, quien se consideraba artesano por ser impresor; en sus discursos y escritos. En todo caso, los gremios fundados al amparo del poder del Presidente Páez dejaron de existir cuando a mediados de 1863 se produjo el triunfo de la Federación, pero se reconstituyeron poco después bajo la égida del nuevo mandatario, general Juan Crisóstomo Falcón.¹²⁰

En la capital se funda el Gremio de Artesanos, presidido por Mariano Espinal contaba unos 1.000 miembros y se denominó oficialmente Gremio de Artesanos de Caracas. Sus estatutos, aprobados el 8 de enero de 1864, establecían que sus miembros debían ser “profesores” (practicantes activos) de “artes mecánicas y oficios”, excluyendo específicamente a los dueños de talleres que no supieran ejercer por sí mismos el oficio; en cuanto a “los músicos y demás profesores de artes liberales”, no se les consideraba ya automáticamente artesanos, sino que quedaba al arbitrio de la Junta Directiva aceptarlos o no individualmente, si ellos lo solicitaban. En el artículo 2 se declaraba quiénes podían ser miembros del gremio. Entre ellos figuraba: impresores, albañiles, carpinteros, herreros, relojeros, plateros, pintores, litógrafos, cereros, lapidarios, talladores, escultores, sastres, zapateros, barberos, pirotécnicos, latoneros, talabarteros, encuadernadores, sombrereros, toneleros, peineteros, alfareros, loceros, fundidores, y además los oficiales de jabonería, velería y tabaquería, así como los que ejercían oficios relacionados con los anteriores.

El programa que se proponían realizar quedó incluido en los estatutos, y era indicativo de las aspiraciones y de los problemas del artesanado en 1864:

¹²⁰Ibíd.

1. Difundir la instrucción en las clases pobres, con especialidad entre sus miembros, fundando un instituto de instrucción primaria y elemental.
2. Alcanzar del Gobierno y Cuerpos representativos medidas que favorezcan las Artes y Oficios.
3. Destruir el abuso introducido por los especuladores, especialmente en las obras públicas¹²¹.

Puede observarse hasta el momento que la historia del Movimiento Obrero de Venezuela, y por tanto la de los trabajadores organizados, tiene sus antecedentes en el Siglo XIX, cuando el país, de estructura agrícola y minera, en los años del Guzmancismo, no había iniciado su industrialización, pero ya las ideas socialistas de Europa llegaban a través de los mares haciendo posible la primera Asociación Gremial de Artesanos y Obreros del país, en 1864, y más tarde el Congreso Obrero de 1896, donde demostraron su capacidad de protagonismo los mineros del Yuruary, junto con los trabajadores de los Telégrafos, de los Ferrocarriles, de los Puertos y de las incipientes industrias de tabaco, de productos textiles, de la caña, de bebidas y alimentos, y de otras similares. El Congreso tuvo una orientación política, que no cristalizó.¹²²

El 29 de enero de 1865, doce artesanos constituyeron el Gremio de Artesanos de Puerto Cabello, cuyos objetivos quedaron sintetizados en sus tres secciones de “beneficencia, instrucción y fomento”. La mayoría de los miembros fundadores pertenecían a la masonería. Durante los últimos años del Siglo XIX fueron varias las asociaciones similares fundadas. Entre ellas, destaca el Gremio de Artesanos de Mérida, instalado en septiembre de 1894, que por poco tiempo publicó el semanario “El Obrero”, cuyo redactor era Ángel María Parra. En

¹²¹Ibíd.

¹²²URQUIJO, José. “Documentos Presentación del libro sobre el Movimiento Obrero en Venezuela” en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales . No. 47 / 2011. pág. 219

Caracas en 1879, el Gremio de Artesanos pone en circulación el semanario “El Obrero” donde se publica una serie de artículos sobre la importancia de la organización y el papel que debe jugar la clase obrera. En Tovar, por iniciativa de Hazel Salas, se constituyó en junio de 1895 la Sociedad de Artesanos de Tovar Mutuo Socorro, la cual abrió una biblioteca, estableció una escuela nocturna y a partir de 1896, publicó el periódico “El Artesano”, de aparición irregular. En San Cristóbal la Sociedad de Artesanos sostenía en 1897 una escuela nocturna.

Debe señalarse con toda propiedad, que la organización de gremios o sociedades de artesanos se hallaba presente en los principales núcleos urbanos y en muchas áreas rurales del país. Ya para la década de 1870 y sobre todo en la de 1880 se comienza a sentir los impactos de la primera etapa de industrialización en el país, así como los generados por el proceso de construcción del ferrocarril y las primeras exploraciones para la explotación petrolera.

3.2. El Proceso de Industrialización.

El proceso de industrialización en Venezuela va acompañado del desarrollo ferroviario y de las primeras exploraciones para la explotación petrolera como lo fue el caso de Táchira que en 1878 surge la explotación petrolera (La Petrolia), pero este proceso ya se había iniciado con las primeras concesiones.

En Venezuela la primera concesión para la explotación de petróleo fue otorgada el 24 de agosto de 1865 por Jorge Surtherland, Presidente Constitucional del Estado Soberano del Zulia, al ciudadano norteamericano Camilo Ferrand para “taladrar, sacar y exportar petróleo o nafta en todo el estado Zulia”, concesión que caduca al año siguiente por incumplimiento de contrato.

En 1878 se otorga una concesión a Manuel Antonio Pulido para explotar el

petróleo descubierto en su hacienda “La Alquitrana”, para lo cual creó la Compañía Minera Petrolia del Táchira que comenzó a operar efectivamente, es decir, con producción comercial, en 1883. Ese mismo año, se produce otra concesión que es entregada a Horatio Hamilton y Jorge Phillips sobre el lago de asfalto de Guanoco, y que fue posteriormente traspasada a la New York and Bermudez Company.

Desde la investigación de Tennasse (1979),¹²³ se reseña que la actividad petrolera venezolana se inicia pues con la creación, en 1878, de la Compañía Nacional Minera Petrolia del Táchira, cuya producción apenas alcanzaba para dotar de kerosén a las ciudades vecinas. Su importancia radica en que no sólo es la primera empresa fundada por un grupo de venezolanos, encabezado por Manuel Antonio Pulido, sino que además desplegó todas las actividades de la industria petrolera, tanto la de aguas arriba como la de aguas abajo, al extraer, procesar y comercializar los hidrocarburos en nuestro país; una compañía, si se quiere, de integración vertical.

Tanto la producción de La Petrolia como la del lago de asfalto natural de Guanoco (Estado Sucre) en 1890, por parte de la New York and Bermúdez Company (NY&BC), ocurren mucho antes de que el mundo conozca la enorme utilidad comercial y estratégica que tendrán los hidrocarburos. Aún sin imaginar el auge futuro de esta industria, territorio se convierte en objetivo de las potencias imperialistas debido al interés comercial que ya generaba la explotación del asfalto¹²⁴.

El desarrollo del modelo de explotación capitalista ya se había introducido en Venezuela, que para la segunda mitad del siglo XIX con las primeras fábricas. En el caso de Barquisimeto para 1877 se instala una fábrica de sacos de cocuiza

¹²³Ibíd.

¹²⁴PDVSA. Petróleos de Venezuela SA. 2006. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.pdvsa.com/>. [Consulta: 10-11-2018].

en que se emplean multitud de obreros provenientes de las filas de los sectores empobrecidos¹²⁵.

En Barcelona, en 1883, la empresa Lares y Compañía producía ya suelas y varios tipos de cueros teñidos y barnizados que imitaban la cabritilla y el tafilete. En Valencia, que rivalizaba en esto con Caracas, se instalaban telares, tenerías, molinos de maíz, fundiciones, fábricas de jabón y de fósforos, verdaderas industrias que en muchos casos utilizaban el vapor como fuerza motriz. En Maracaibo, había una fábrica de fósforos, otra de jabón, aserraderos y un astillero para construir pequeños buques. En Ciudad Bolívar, entonces una de las poblaciones más cosmopolitas de Venezuela, coexistían las actividades artesanales con otras de carácter protoindustrial (4 empresas producían el célebre “amargo de Angostura”) y con quincallerías y otros negocios especializados en la venta de artículos manufacturados importados¹²⁶.

Para 1875 se habían iniciado los Ferrocarriles de Maiquetía a Macuto, de Guanta a Mariscal, de Santa Bárbara a El Vigía, de Valencia a Puerto Cabello, de Caracas a La Guaira, de La Vela a Coro, el de Bolívar y del Táchira ya Vela a Coro, el de Bolívar y del Táchira, lo que trae como consecuencia los primeros pasos para la transformación de una Venezuela Agrícola y Rural al de una Venezuela Urbana y dependiente del capital extranjero; en otras palabras se inician las relaciones capitalistas de producción.

En agosto de 1890 se instala en Caracas el Gremio de Impresores, que tiene por objeto promover y defender los intereses específicos de sus miembros y se propone fundar una “biblioteca de periódicos”, es decir, una hemeroteca. El mismo mes es fundada la Sociedad de los Tipógrafos en la capital. Además de separarse de los demás artesanos desde el punto de vista profesional

¹²⁵ Ibíd.

¹²⁶ Ibíd.

(estableciendo organizaciones del tipo hoy denominado “por rama de industria”), la existencia de estos dos organismos, el gremio y la sociedad, sugiere una diferenciación interna entre dueños de imprentas por una parte y operarios o tipógrafos asalariados por la otra. En Venezuela, en el año 1891, sólo el 19% de los trabajadores son urbanos (empleados estatales, privados, artesanos, profesionales y jornaleros).

En Tovar (Edo. Mérida) donde Hazel Salas había fundado en 1895 la mencionada Sociedad de Artesanos de Tovar Mutuo Socorro, el párroco Juan Bautista Arias creó en 1896 el Círculo de Obreros Católicos de Tovar, inspirado en la encíclica *Rerumnovarum* del Papa León XIII (1891); aunque la mayor parte de los miembros del círculo eran campesinos, pues no existía en aquella población una clase obrera como tal, su inspiración es muy distinta de la de Salas: obreros, no artesanos, asociación religiosa, no laica. El artesanado como estamento social que se fundamenta en el trabajo manual que se realiza de manera tradicional en pequeños talleres de tipo familiar o paternalista declina rápidamente a partir de 1890. Aunque algunos gremios de artesanos perduran como instituciones de carácter mutualista, benéfico y cultural.

Se puede observar que a medida que transcurre el tiempo y nuevos eventos se suscitan en el plano de la organización de los trabajadores, se habla cada vez menos de artesanos y se introduce el término de obreros. En este contexto, en julio de 1893 un grupo de mecánicos alemanes del taller del ferrocarril Caracas-Valencia celebra en Caracas la primera “reunión de trabajadores socialistas de Venezuela”--como se llaman a sí mismos--designan un delegado ante el IV Congreso Internacional Obrero y al terminar entonan el canto revolucionario “La Internacional”. En noviembre, el sector empresarial de Venezuela funda en la capital la primera Cámara de Comercio, que incluye en su seno a los industriales. En enero de 1895 desfila por Caracas una manifestación de desempleados, en la cual participan obreros y artesanos; uno de los carteles

pide "...protección para el gremio de los artesanos..."¹²⁷ Éstos aún toman parte en la organización del I Congreso Obrero de Venezuela, que se celebra en la capital de octubre a diciembre de 1896, pero no son el sector determinante en su seno.

A finales del siglo XIX la estructura laboral estaba formada por peones semiserviles de latifundios, conuqueros y arrendatarios. Según Dorothea Melcher (1992)¹²⁸ las relaciones capitalistas de producción surgen primero fuera del campo, en las inversiones extranjeras, a partir de las últimas tres décadas del siglo XIX que traen tecnología moderna: ferrocarriles, telégrafos, tranvías, teléfonos, electricidad. También en las minas y en ciertas fábricas urbanas de capital nacional como las textiles, imprentas, zapaterías. En Venezuela el movimiento obrero no podía arrancar sino cuando hubiera relaciones capitalistas de producción. Sin embargo es conveniente no perder de vista que todo sistema de producción nuevo empieza a instaurarse al interno de una formación social que le precede.

Desde las primeras décadas del siglo XX se produjo un cambio en el carácter de la dependencia, pues la principal riqueza del país: "el petróleo" pasa a manos del capital monopólico extranjero. Venezuela se convirtió así en una semicolonias, que pasó de una economía agraria a una economía minera. El impacto petrolero modificó en parte la estructura social y generó nuevas fracciones de la clase dominante, como la burguesía de la construcción, así como también consolidó otras, como la burguesía comercial y financiera, aunque el grupo hegemónico del bloque de poder continuó siendo el sector agropecuario exportador.

Juan Vicente Gómez consolidó el Estado Nacional no sólo por la liquidación de los caudillos y la formación del Ejército profesional sino por la ampliación de la

¹²⁷ Ibíd.

¹²⁸ MELCHER, Dorothea. "La industrialización en Venezuela" en Revista Económica. No. 10. 1992.

frontera interior. El capitalismo se afianzó como el modo de producción preponderante en una Formación Social donde aún supervivían ciertas formas precapitalistas.

En efecto, en 1901 el asfalto venezolano es el pretexto no declarado por la NY&BC, para participar como financista en la llamada Revolución Libertadora contra el gobierno de Cipriano Castro. Igualmente, entre diciembre de 1902 y febrero de 1903, las armadas de Inglaterra, Alemania e Italia bloquean las costas de Venezuela, con el argumento de que el presidente Castro no estaba cumpliendo sus "compromisos internacionales". Ante esta agresión a la soberanía nacional, Cipriano Castro proclama su célebre frase: "Venezolanos la planta insolente del extranjero ha profanado el sagrado suelo de la patria".

3.3. El Obrerismo de Siglo XX.

Desde la investigación de Vitale (1981)¹²⁹ se establece que en Venezuela puede comenzarse a hablar de la presencia de un movimiento obrero sólo a partir de la primera década del siglo XX, momento en que los incipientes núcleos obreros que habían hecho su aparición a finales del siglo XIX logran trascender las luchas espontáneas, aisladas, que venían realizando, e intentan estructurar organizaciones capaces de darle una mayor coherencia a sus intereses y acciones. En sus inicios, el movimiento obrero se caracterizó por sostener una postura fundamentalmente de carácter gremial para con sus miembros, frente a las condiciones de penuria a las que se enfrentaban. Esta posición se vio reforzada por la propia debilidad numérica de los obreros como tales, producto de las condiciones históricas de la época y del escaso desarrollo económico alcanzado en el país.

¹²⁹VITALE de, Luis. *Notas para una Historia del Movimiento Obrero Venezolano*. UCV. Caracas, 1981.

Ciertamente el movimiento obrero en Venezuela, organizado se inicia y desarrolla conjuntamente con la industria del petróleo, vinculándose al modelo económico que ésta desarrolla, razón por la cual su formación se diferencia del proceso histórico evolutivo de los movimientos obreros de otras latitudes del mundo occidental. De esta forma, éste ve sus orígenes en la segunda revolución industrial, lo cual "...sucede sin tener que enfrentar las consecuencias de la primera revolución industrial (...) Éste condiciona el carácter y comportamiento político e ideológico de la clase obrera, en general de toda la clase obrera en Venezuela".¹³⁰

Sin embargo, es importante subrayar el dinamismo con el que actuaron estas incipientes organizaciones del "obrerismo". Así, en el año 1904, se produce en el puerto de La Guaira uno de los primeros conflictos del siglo XX; en el año 1908 se presentan también una serie de protestas, seguidas por las huelgas de los telegrafistas. En 1911 muestran su descontento los artesanos cigarreros de Valencia. Producto de un decreto que reducía los sueldos y salarios de los empleados públicos, se da la primera huelga de carácter nacional en el año 1914, imitada luego en cuanto a su alcance, sólo en el año 1930, pero esta vez con una respuesta contundente y represiva del gobierno gomecista. En el año 1918 se da la huelga de los empleados y obreros del ferrocarril Tucacas-Aroa, en la que se va a destacar la actuación, conjuntamente con la de los venezolanos y algunos ingleses, del italiano Vincenzo Cusatti, un dirigente anarquista que conforma, por primera vez en el país, un grupo obrero de control del llamado "esquirol" (rompe huelgas). En este mismo año también se puede destacar la presencia de "...españoles procedentes de Cataluña y Bilbao, quienes huyendo por la represión desatada en 1918 algunos llegaron a Venezuela. P. B. Pérez Salinas señala que ellos contribuyeron a fundar los gremios de trabajadores del calzado, de

¹³⁰LUCENA, Héctor. *El Movimiento Obrero Petrolero (Proceso de Formación y Desarrollo)*. 3era Edición Facsímil. Ediciones El Centauro. Caracas. 1998. pág. 75.

panaderos y de telegrafistas”, aunque también afirma que ya para el año 1925 habían prácticamente desaparecido.¹³¹

La existencia de obreros organizados partió entonces del compartir a diario una vida, que fue consolidándose en el correr del tiempo, hasta constituir una verdadera relación de grupo. Se fue creando así una comunidad de intereses entre sus miembros que estrechaban paulatinamente sus vínculos entre sí. Las condiciones en que se forjó y estrechó la unión solidaria de los primeros obreros venezolanos coadyuvaron al desarrollo de una fuerte cohesión interna que devino en una verdadera fuerza potencial del movimiento. Como movimiento social, los obreros venezolanos venían desarrollando esa fuerza potencial cuando hacían y practicaban “sin saber” una política, su política frente al Estado o frente a las empresas donde trabajaban.

En su proceso de formación, el movimiento fue generando sus organizaciones, desde los primeros núcleos obreros locales, hasta la formación de estructuras organizativas más complejas como las uniones, asociaciones y federaciones, intentando así vincularse con sus homónimas, en un intento por trascender el plano local y regional. Es dentro de ese contexto que se debe entender la reunión del Congreso Obrero, convocado en Caracas el 28 de octubre de 1896 donde participaron diferentes organizaciones gremiales como las de los sastres, carpinteros y ebanistas, cigarreros e impresores. La ausencia de partidos políticos orgánicamente estructurados no impidió que se sucedieran luchas, conflictos y huelgas.

Puede señalarse que los gremios y cofradías, antiguas organizaciones laborales de trabajadores del siglo XIX venezolano, daban paso en el siglo XX a las sociedades mutualistas y de socorro. Esto convergió en el proceso embrionario del sindicalismo venezolano. Un ejemplo de ello fue la denominada Sociedad

¹³¹Ibíd. pág. 101

“Protección Mutua” había servido de escuela para la formación de líderes políticos y sindicales durante el período dictatorial del General Juan Vicente Gómez, entre los años 1908 y 1935.¹³²

A inicios del Siglo XX es derrocado el General Cipriano Castro (1908), el cual se oponía a la entrega del país y sus riquezas a las Transnacionales y es Juan Vicente Gómez, quien asume el poder, Gómez profundiza los convenios para la explotación Petrolera en Venezuela. Dichos convenios representaron la entrega de las riquezas a transnacionales norteamericanas e inglesas.

El 14 de agosto de 1905, Cipriano Castro había promulgado una Ley de Minas que se constituyó en la base legal de las concesiones petroleras. Esta Ley permitía el traspaso de concesiones y derechos a la explotación del petróleo por lapsos de 50 años, con beneficios impositivos para el estado venezolano de dos bolívares por hectárea de superficie de la concesión. A pesar de ello, en diciembre de 1909, comenzando el gobierno de Juan Vicente Gómez le son restablecidos los derechos concesionarios a la NY&BC. Tras esta decisión del dictador Gómez, John Allen Tregelles y N.G. Burch, apoderados de la empresa británica The Venezuelan Development Co., reciben una concesión de 27 millones de hectáreas que incluía los estados Sucre, Delta Amacuro, Monagas, Anzoátegui, Carabobo, Zulia, Falcón, Táchira, Mérida, Lara, Trujillo y Yaracuy. Por cuanto la concesión Tregelles-Burch fue cancelada en 1911, en 1912 el venezolano Max Valladares obtuvo una concesión que cubría el mismo territorio, para traspasarla al día siguiente a la Caribbean Petroleum, subsidiaria de la General Asphalt. En estos primeros años, la explotación del recurso petrolero en Venezuela quedó en manos de la angloholandesa Royal Dutch Shell, y la Standard Oil, de los Estados Unidos.

¹³²LAURIÑO, Luís. *Aproximación a la historia del sindicalismo venezolano 1920-1999*. Grupo Jirahara. 2010. pág.2.

A finales de 1912 la Caribbean Petroleum pasó a estar bajo el control de la Royal Dutch Shell y se inició, además del negocio de asfalto, exploraciones en la búsqueda de petróleo. En este contexto, en 1913 se descubre el primer campo petrolero en Venezuela, el campo Guanoco, al completarse con éxito la perforación del pozo Barbabui 1. La Caribbean Petroleum, dueña mayoritaria de la NY&BC y subsidiaria de la Royal Dutch Shell. Se intensificó la exploración geológica en todo el territorio nacional y en 1914 esta empresa perforó también con éxito, en la Costa Oriental del Lago de Maracaibo, el pozo Zumaque I, que con su producción inicial de unos 200 barriles diarios (b/d), permitió el descubrimiento del primer campo venezolano de importancia mundial, el campo Mene Grande.

El potencial petrolero del país resultó plenamente confirmado, en diciembre de 1922, con el reventón del pozo Barroso 2, también en el Zulia, pues durante nueve días arrojó de manera incontrolada unos 100.000 b/d. Para valorar la importancia de ese nuevo descubrimiento, basta señalar que para ese momento en el país se producían poco más de 6.000 b/d. A medida que se generaliza en el país el uso del vapor y poco después el de la electricidad se va fortaleciendo la industrialización.

Para 1906 los obreros acusan de extorsión al Monopolio Cigarrero; para 1908 se producen, por un lado, huelga en el Puerto de la Guaira, y, por otro, paros de Tranviarios. Los jóvenes idealistas que en 1909, después de la caída de Cipriano Castro, publican la revista "La Alborada", dedican varios editoriales "a los obreros" y se refieren a los intereses de éstos como clase, pero no señalan nada acerca de los artesanos, a pesar de que mencionan al jornalero y al agricultor como "hermanos" del obrero. La masa de los artesanos se incorpora a la clase obrera, excepto en los pocos casos en que se convierten en pequeños o medianos industriales y de otros, seguramente más numerosos, que continúan ejerciendo marginalmente sus oficios, dedicándose más a la reparación que a la elaboración de objetos. Se funda en Caracas la Unión de Artesanos y Obreros de Distrito

Federal y del Estado Zulia.

La proletarización en el ámbito urbano se hace patente cuando en 1911 una fábrica de cigarrillos de Valencia se propone instalar máquinas que reducirán la necesidad de mano de obra; el “gremio cigarrero” de esa ciudad protesta contra una medida que llevará a muchos de ellos al desempleo, pero en su manifiesto se refieren a ellos y a otros trabajadores, como obreros, no artesanos.

En 1914, la primera huelga en un sector estratégico, se dio en los Telégrafos en Caracas y adquirió carácter nacional. Dicha huelga fue generada con motivo del decreto de reducción de sueldos y salarios de los empleados públicos y de la eliminación de presupuesto para mantenimiento de equipos. El presidente provisional Gil Fortoul ordenó prisión para los promotores. Las distintas jornadas de la lucha popular obliga al gobierno de Gómez a la creación de Ley de Talleres y Establecimientos Públicos, en la que se establece:

- El deber del patrón de garantizar la seguridad del trabajador.
- Prohibición del trabajo de las mujeres embarazadas y de reciente parto.
- Condiciones de aseo, ventilación y salubridad de los talleres.
- Día de descanso obligatorio.
- Jornada de Ocho (08) horas y media.

En 1916 a proposición del senador José Gil Fortoul se estableció: “Además de lo preceptuado en los artículos anteriores, que se observará lo que determinan las leyes especiales acerca de las relaciones entre arrendadores o patronos y sirvientes, obreros o dependientes”. Con lo cual, en palabras del mismo Gil Fortoul, se dejaba “...libre el terreno para la futura legislación obrera o código del

trabajo...” Además de las disposiciones contenidas en los códigos civiles, las antiguas ordenanzas provinciales fueron reemplazadas por leyes especiales dictadas por las asambleas legislativas de las entidades federales, y por los llamados “Códigos de Policía”, entre los cuales no dejaron de haber atisbos interesantes. Por otra parte, la legislación minera introdujo una serie de normas que en cierta manera fueron una avanzada para lo que debía constituir después la legislación del trabajo.

En 1916 se discutió en el Congreso un proyecto de Ley de Protección de Obreros, a proposición del diputado Adán Hermoso Tellería. Este proyecto naufragó y quizás por ese naufragio se explican la moción de Gil Fortoul y la frase con que quiso salvar la situación en el texto del Código Civil. El antecedente creado por el proyecto Hermoso Tellería, condujo en 1917 a la aprobación de una “Ley de Talleres y de Establecimientos Públicos” que estableció ciertas normas de higiene y seguridad industrial, un límite de la jornada de trabajo de 8 horas y media, y el principio del descanso en domingo y días feriados

En 1918, la primera huelga industrial en Venezuela tuvo lugar en el ferrocarril Bolívar, estación Aroa y se extendió a toda la red ferroviaria. El ferrocarril Bolívar, administrado por la empresa inglesa “Bolívar Railway Company Limited”, cubría el tramo minas de Aroa (transportaba cobre) hasta el Puerto de Tucacas y fue inaugurado el 7 de febrero de 1877 por el General Antonio Guzmán Blanco.

En 1919 se producen movimientos en diversos lugares del país en demanda de mejoras salariales y sociales, los telegramas que Juan Vicente Gómez recibe en Maracay hablan de los tranviarios y obreros de Caracas, de los jornaleros de Guarenas, de los caleteros de Ciudad Bolívar, y sólo en San Fernando de Apure se menciona a los artesanos junto con los obreros y jornaleros. Para ese entonces existen tres organizaciones de obreros del sector

ferroviario. Igualmente la crisis de 1919 -1920 provocó diversas huelgas entre zapateros: Casa de Boccardo, Tranviarios, Tipógrafos, Artes Gráficas de Caracas.

El año de 1919, fue un año de mucha actividad para estas iniciales organizaciones de trabajadores, cuyo colofón parece ser la firma del documento "El Ferrocarril Alemán, Bases del Acuerdo entre la Dirección y los Empleados y Jornaleros", considerado por algunos estudiosos, como el primer contrato colectivo de Venezuela. (J. Urquijo¹³³ y Godio)¹³⁴.

Para el año 1919 se conforma La Confederación General Obrera, y con vigencia hasta 1921, por las Asociaciones de Obreros y Empleados del Ferrocarril Caracas-La Guaira y del Gran Ferrocarril de Venezuela, Caracas-Valencia, los empleados de los tranvías, trabajadores de la Electric Light Company y de los Teléfonos de Caracas. A estas organizaciones deben sumarse las de los mineros de Yuruary y Aroa (oro y cobre). A partir de este mismo año, sucederán en el ámbito internacional, un conjunto de hechos de suma importancia en el mundo laboral, entre los que destacan la fundación de la III Internacional Obrera (1919) y la creación de la Organización Internacional del Trabajo (1919).¹³⁵

Los panaderos, carpinteros, zapateros, etc., se dieron a la tarea de fundar "Sociedades de Socorros y Mutuo Auxilio", que llevaban nombres de santos para evitar la represión de la dictadura de Gómez. Los contactos intergremiales de la Confederación General Obrera, editó el periódico "El Obrero". En ese año, estallaron varios movimientos huelguísticos, como el de los gráficos, los mineros de Aroa y los zapateros de la Casa Boccardo. Estas luchas fueron impulsadas por una vanguardia obrera cuya ideología no se ha podido aún esclarecer, aunque existen indicios de cierta influencia anarquista ejercida por obreros italianos y

¹³³URQUIJO, José, Op.Cit.

¹³⁴GODIO, Julio. *El Movimiento Obrero Venezolano. 1850-1944*. Tomo I. Editorial Ateneo de Caracas/Ildis. Caracas, 1983.

¹³⁵LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág. 3.

españoles de la construcción que llegaron a Venezuela. En 1920 el sector textil era uno de los sectores más importantes; se trabajaba en Talleres Artesanales (Caracas, Maracay, Valencia y Maracaibo), dando origen al trabajo de la mujer en esta industria.

Entre otro de los antecedentes del Movimiento Obrero en Venezuela, debe señalarse el gobierno del General Juan Vicente Gómez, quien en los largos años de duración de su gobierno mostró ser un hombre suspicaz por lo que se refiere al tema laboral, y contrario a la organización de los trabajadores. A pesar de todo esto, la importancia de la recién creada Oficina Internacional del Trabajo, como organismo adscrito a la Sociedad de Naciones, por acuerdo del Tratado de Versalles de 1919, influyó en que el gobierno del país tomara tres hábiles medidas laborales: primera, la promulgación de la Ley de Talleres de 1919; segunda, la creación de una Federación Obrera de Venezuela, oficialista, en 1925, cuando no existía ninguna otra; y tercera, la promulgación de la primera Ley del Trabajo del país, en 1928. Esta ley ha sido considerada por los historiadores como un “simple saludo a la bandera”, pues el régimen Gomecista liberal en lo económico, al menos para las Multinacionales Petroleras que iniciaron esta industria a partir de la primera década del siglo XX, no toleró las nuevas formas de organización sindical. Esto condujo a que la única Federación creada con inspiración comunista, en 1930, recibiera el nombre de SAMOP razón por la cual la única creada, en 1930, llevaba el nombre Sociedad de Ayuda Mutua de los Obreros Petroleros¹³⁶, un nombre que escondía su verdadera orientación comunista.

La economía venezolana para la segunda década del siglo XX, se caracterizaba por ser predominantemente agrícola, el desarrollo industrial era muy lento, la población económicamente activa era entre el 70 y el 80 por 100 ocupada por la agricultura, la ganadería y la pesca. En 1920 había 69.000 trabajadores en manufactura, minas, petróleo, construcción, transporte, comercio y servicios

¹³⁶URQUIJO, José. Op. Cit., pág .220

públicos, en las empresas pequeñas manufactureras y artesanales¹³⁷.

El proceso de organización de los trabajadores sigue creciendo, en 1920 se crea el Gremio Profesional de las Artes Gráficas, en 1921 la Asociación de Linotipistas, pero siguen también los movimientos huelguísticos, en 1924 se dio una huelga de obreros del ferrocarril Caracas-La Guaira.

La formación del proletariado petrolero significó un cambio cualitativo en la estructura del movimiento obrero venezolano. En los campamentos fueron surgiendo los primeros embriones de conciencia de clase, a través de uniones, clubes obreros, centros culturales y, sobre todo, de los movimientos de 1922 que, culminaron en la huelga petrolera de 1925, que duro duró 12 días, unos días antes ocurrió un paro en el garaje de uno de los campamentos en Mene Grande. La razón más importante que justifica esta huelga fue el hecho de que en todos los campos petroleros predominaban pésimas condiciones laborales: falta de agua potable con hielo, largas horas de trabajo, malas condiciones de viviendas, bajos salarios, larga distancias entre la residencia y el lugar de trabajo.

Otros elementos que contribuyeron a la huelga petrolera son: las muertes ocurridas en los campos petroleros debido al paludismo, la tuberculosis, venérea la disentería y los accidentes. Fueron miles los que murieron por accidentes de trabajo, sin que sus familias recibieran alguna remuneración que les permitiera sobrellevar económicamente los gastos que ocasionan esas pérdidas; otros fueron mutilados e inutilizados por incapacidad total. Resalta el hecho que las compañías no sólo ignoraban la seguridad industrial, sino que no se aplican medidas de higiene que previnieran las enfermedades, las cuales estaban directamente relacionadas con las condiciones de trabajo, mala habitación, bajos sueldos, mala nutrición y una carencia total de cuidados médicos.

¹³⁷Ibíd.

Dada la relevancia de la huelga petrolera de 1925 se hace necesario señalar sus logros fundamentales, los cuales como es obvio repercute sobre las condiciones de laborales:

1. La huelga tuvo gran importancia en el aspecto político social y en lo económico.
2. Lograron un aumento de dos bolívares demostrar la capacidad combativa de los trabajadores.
3. Fue producto de las condiciones infrahumanas en que vivían.

En 1925 cuando se produce la primera huelga petrolera no existían sindicatos. El auge del negocio petrolero (para 1926 había sobrepasado en importancia a todas las demás exportaciones venezolanas) y la creciente entrada de divisas al mercado venezolano, trastocaron la vieja economía, sustentada en el café, cacao y cueros y produjeron una expansión definitiva del desarrollo capitalista en el país. Al calor de este desarrollo, crecieron otras capas sociales y las nuevas luchas sociales y políticas, sobre todo a partir de 1928, las cuales buscaron darle a Venezuela salidas democráticas a sus problemas. Surge entonces, con perfiles definidos, la clase obrera venezolana y ello obliga a las cámaras de comercio a profundizar sus derroteros, a mayor conciencia de su papel de gremio representativo de los patronos, a activar su participación en la elaboración de políticas económicas y sociales por parte del sector público, presionando o confrontando sus intereses con los de otros sectores.

Como se ha señalado anteriormente Venezuela no es un ente aislado por ello, la República también suscribe Convenios Internacionales que la obligan a cumplir con dichos convenios; tal es el caso de los Convenios con la OIT (Organización Internacional del trabajo), en Junio de 1926. Conforme al tratado de Versalles y demás tratados de paz, la OIT acuerda varios Convenios

Internacionales que serían adaptados y ratificados por los miembros de esta organización. De estos tratados en materia laboral Venezuela acoge los siguientes:

- Reparación por accidente de trabajo.
- Igualdad de trato a trabajadores nacionales y extranjeros en accidentes de trabajos.
- Reparación por enfermedad profesional.
- Trabajo nocturno en panaderías.

El año 1928 fue decisivo en el cambio de táctica de lucha contra la dictadura de Juan Vicente Gómez. Las manifestaciones populares pasaron a primer plano, los universitarios aprovecharon "La semana del Estudiante" y la elección de la reina del festival para realizar una poderosa manifestación de protesta callejera exigiendo libertades democráticas. La represión de Gómez no logró amedrentar al movimiento. Los comerciantes cerraron sus negocios, los tranviarios paralizaron y los albañiles suspendieron las obras, sumándose a numerosos núcleos de trabajadores que se solidarizaron con los estudiantes.

Las jornadas de 1928 no estuvieron limitadas al movimiento estudiantil. La lucha iniciada por los universitarios fue un detonante que hizo prontamente estallar todas las expresiones de rebeldía contenidas desde hacía mucho tiempo en las capas populares. A partir de 1928, la movilización de los trabajadores, estudiantes y capas medias se convirtió en el elemento decisivo en la lucha contra la dictadura Gomecista. Luego de las jornadas universitarias, se desencadenaron en 1928 las huelgas de los tranviarios de Caracas, de los bancarios, de los panaderos y los trabajadores del puerto de La Guaira.

Uno de los iniciadores del movimiento de 1928 fue el poeta Pío Tamayo.

Nacido en el Tocuyo, Estado Lara, había recorrido Puerto Rico y Estados Unidos. En Panamá, se relacionó con sectores revolucionarios, tomando parte activa en la huelga de los inquilinos. Después de ser expulsado de Panamá y Guatemala por sus actividades políticas a favor de los explotados, regresó a Venezuela en 1926. Colaboró en el diario Mundial y en la revista Elite, donde conoció a los dirigentes de la Federación de Estudiantes. Pío Tamayo fue detenido el 14 de febrero junto con los dirigentes estudiantiles Rómulo Betancourt, Jóvito Villalba y Prince Lara.

Por su parte, Juan Vicente Gómez funda en 1928, la Federación Obrera de Venezuela, organización de carácter oficial y primera de su tipo en nuestra historia. Es en este mismo año, en el que se promulga la primera Ley del Trabajo, como mero formalismo gubernamental para el cumplimiento de convenios con la Oficina Internacional del Trabajo y como parte de una estrategia oficial para acallar a la opinión pública nacional. La Ley permitirá la fundación de sindicatos, pero no su afiliación internacional.

La influencia de Alberto Ravel, Juan Montes y José Pío Tamayo, en los muchachos de la “Generación del 28” fue de importancia capital y ésta se verá reflejada en su aproximación a la literatura, al entendimiento y accionar vinculados al marxismo y por supuesto a la organización obrera, aspecto fundamental de esta filosofía política. Serán estos jóvenes quienes los que abran por primera vez, las ventanas del mundo europeo a través de las corrientes marxistas y de la revolución rusa. Aquellos muchachos privados de libertad, paradójicamente disfrutaban de libertades, tras las rejas, las cuales les permiten asir y digerir aquel ideal novedoso y romántico. Novelas como Sachka Yegulev, de Leonidas Andreiev, El Tema de Nuestro Tiempo, de Ortega y Gasset, entre otras harán también lo propio desde el mundo literario.¹³⁸

¹³⁸CABALLERO, Manuel. *La Internacional Comunista y América Latina. La Sección Venezolana*. Ediciones de Pasado y Presente. México. 1978. pág. 53

El movimiento de 1928 se prolongó durante todo el mes de febrero. El 24, un sector de mujeres hizo una manifestación en Caracas llamando al cierre del comercio como protesta por la detención de los estudiantes. Los telefonistas y tranviarios se plegaron también al paro el 25 de febrero.

De la generación de 1928 surgieron los principales líderes políticos de la Venezuela Post Gomecista. Al calor de las luchas obreras y estudiantiles se generaron los primeros núcleos del partido comunista y las primeras organizaciones políticas de las capas medias. Estas jornadas de 1928 no estuvieron limitadas al estudiantado, sino que, abarcaron a vastas franjas de trabajadores. El estudiantado fue sin duda el detonante, pero pronto ganaron las calles los tranviarios, bancarios, artesanos, albañiles, panaderos, telegrafistas, proletariado urbano no fabril, trabajadores de las medianas industrias y obreros portuarios de La Guaira, que constituyeron la base social del Paro General del 26 y 27 de febrero, según consta en los documentos del Archivo Histórico de Miraflores, No 4, Caracas, 1960.

En resumen las huelgas generadas por los obreros entre la primera y la segunda mitad del siglo XX, en la mayoría de las veces lograron obtener resultados favorables para sus protagonistas, quienes incluso en algunas ocasiones, lograron conquistar para sí el apoyo del régimen Gomecista. Las normas y reglamentos del trabajo, el decreto sobre sueldos de 1914, la Ley de Protección de Obreros de 1916, el reglamento de la C.A. La Electricidad de Caracas en 1917, el primer contrato colectivo del Gran Ferrocarril Alemán en 1918, culminando con las leyes del Trabajo de 1928, son en definitiva la demostración del espacio que habían conquistado ya los obreros en la vida nacional.

Por su parte, la Ley de Trabajo dictada en 1928, que establecía una jornada máxima de 9 horas, contenía normas limitativas de ciertas formas de trabajo para

mujeres y menores de edad, alguna vaga previsión en relación con las actividades sindicales, disposiciones muy genéricas sobre higiene y seguridad en el trabajo y sobre riesgos profesionales, materia, única que reglamentó el Ejecutivo. Esta Ley de 1928 tuvo la especial finalidad de cubrir la apariencia, en virtud de los compromisos internacionales que ya se contraían, después de la creación de la Sociedad de las Naciones y de la Organización Internacional del Trabajo, a las cuales se adhirió Venezuela. Juan Vicente Gómez, formó igualmente un sindicato para que representara a Venezuela en la OIT, “la ley solo existió en teoría y no en la práctica”.

Así el año 1929 surge una organización sindical denominada “Federación Obrera de Venezuela”, la cual se encuentra conformada por unos 30 ‘sindicatos’, constituyéndose en la primera organización sindical del país. Esta organización también tendrá un papel importante como agente político, en contra del gobierno dictatorial de Juan Vicente Gómez.

Antes de la muerte de Gómez, en el año 1935, se dan dos hechos políticos de suma importancia para el novel obrerismo venezolano. Uno de ellos, es la fundación en el año 1931 del Partido Comunista de Venezuela (PCV), en el año 1931. El otro, aunque años más tarde, se funda el partido Acción Democrática, convirtiéndose éste en el principal impulsor de la organización obrera en el país. Así, el 1° de mayo de 1931 este partido dará a conocer un documento titulado “Al Pueblo Trabajador de Venezuela.”¹³⁹

Venezuela no escapa a la crisis mundial que se genera a finales de 1929 e inicios de la década de 1930. En el sector petrolero, los atropellos se mantienen, lo que genera la radicalización de los conflictos producto de los despidos que desde 1929 a 1933 alcanzaban la cifra de 20.000. Como era de esperarse esta situación motivo a los trabajadores a formarse y buscar mayor información.

¹³⁹LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág. 5.

Así el 29 de septiembre de 1932 los trabajadores solicitan medidas contra violaciones a la jornada de trabajo y la Asociación de Mujeres Trabajadoras piden, al Gobernador del Distrito Federal, medidas contra casas comerciales que trabajan 11 horas y media, violando la jornada de trabajo de 9 horas máximo establecidas en Ley del Trabajo de 1928.

Para 1933, se buscó convertir en sindicato a los obreros petroleros de la Sociedad de Auxilio Mutuo de los Obreros Petroleros (SAMOP), bajo la dirección del marxista Rodolfo Quintero, miembro del Partido Comunista de Venezuela, pero esta acción no se concretó y en 1934 Valmore Rodríguez organizó la Sociedad de Bien de Cabimas.

En ese mismo año, 1934, se funda en Cabimas, estado Zulia, una organización de trabajadores denominada Sociedad Obreros del Bien, en la que participarían, entre otros, y según afirma Hemmy Croes, un español de apellido Fernández, quien se propuso transmitir su experiencia laboral europea; así como el “ardista”¹⁴⁰ Valmore Rodríguez, quien señalaría, años más tarde, que aquella sociedad benéfico-mutualista “...fue el germen de los hoy poderosos sindicatos de obreros petroleros”¹⁴¹

En el año 1935 muere Juan Vicente Gómez. Su muerte creó una gran conmoción en el país y comienzan a regresar los exiliados entre los que se encontraban Juan Bautista Fuenmayor y Kopeta Delgado. Estos dos personajes se trasladaron al Zulia con el objetivo de organizar a los obreros en sindicatos y fundar el partido Comunista, en poco tiempo los líderes de los obreros eran los mismos líderes del Partido Comunista del Zulia y del Bloque Nacional Democrático en el caso del Zulia.

¹⁴⁰Militante de la Agrupación Revolucionaria de Izquierda (ARDI).

¹⁴¹RODRÍGUEZ, Valmore. *Escritos de Época*. Tomo III. Volumen I. Congreso de la República. Caracas. 1992. pág.73.

Con la muerte de Gómez, coinciden una serie de hechos que van a tener una repercusión importante. Los trabajadores petroleros habían revelado, desde la muerte de Gómez su combatividad. Comenzaron expresándola en formas brutales: varios policías fueron quemados vivos con fuego de los mechurrios, en las vecindades de los taladros. Igualmente a la muerte de Gómez, aumentan los conflictos y ensayos de organización de los trabajadores.

Para 1936 emerge una clase obrera con concepciones nacionalistas y antiimperialista y su nueva concepción de clase “para sí” conllevó a las huelgas de 1936, producto del incumplimiento de los acuerdos con el entonces presidente Eleazar López Contreras.

Puede considerarse que la dictadura de Juan Vicente Gómez habría contribuido para mantener reprimidas las fuerzas sociales que buscaban un mínimo resquicio para comenzar a dar forma y organización a un “obrerismo” embrionario que había sido heredado del siglo XIX, pero que ya comenzaba a contar con una plataforma industrial y petrolera, *conditio sine qua non* de las luchas obreras. Pero, a la muerte de Gómez en el año 1935, ese grieta se había convertido en una gran fisura, por la que se canalizarían las fuerzas políticas y sociales del país, represadas por veintisiete años de dictadura.¹⁴²

3.4. El Movimiento Obrero de 1936.

Una gran movilización popular sobrevino a la muerte de Juan Vicente Gómez, que abarcó a diferentes sectores sociales. Fue un movimiento pluriclasista, controlado en definitiva por la burguesía y las capas medias que aspiraban fundamentalmente a conquistar libertades democráticas y nuevas

¹⁴²*LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág.5.

formas de control y redistribución de la renta petrolera.

Es necesario señalar en este sentido que la clase dominante no tenía un partido burgués estructurado, ni orgánica ni programáticamente, dado que la dictadura de Gómez ni siquiera había permitido la existencia de un partido burgués tradicional. A la muerte del dictador, hubo una crisis de dirección política que superó transitoriamente el Ejército, representado por el general Eleazar López Contreras.

En 1936 estuvo planteado en Venezuela el problema de la toma del poder por el movimiento popular, pero el proletariado y las capas medias radicalizadas carecieron de una dirección política adecuada. La situación de lucha de clases en Venezuela en 1936 puede ser caracterizada como de pre-revolucionaria. La burguesía fue en los primeros meses de ese año desbordada por las combativas movilizaciones de los trabajadores.

Por un lado, los comunistas con el Partido Comunista de Venezuela (PCV) y por el otro los socialdemócratas, primero con la Agrupación Revolucionaria de Izquierda (ARDI), luego con el Movimiento de Organización Venezolana (ORVE), posteriormente con el Partido Democrático Nacional (PDN) y finalmente con Acción Democrática (AD), quienes se disputen la organización y el control de las masas obreras del país. De éstas dos corrientes políticas se desprenderán entonces, como es de esperarse, dos estrategias distintas de abordar los problemas del país, de organización de la sociedad, y en definitiva, del diseño y la construcción de una nación. Será, por un lado, la estrategia derivada de la doctrina política marxista-leninista, adoptada por los comunistas y definida por la Internacional Comunista, a través del Buró del Caribe, para ser puesta en práctica por los líderes del PCV, Juan Bautista Fuenmayor, Rodolfo Quintero, Miguel Otero Silva, Gustavo y Eduardo Machado. Y por otro lado, la estrategia derivada de la doctrina socialista y de la doctrina de la especificidad latinoamericana de Víctor

Raúl Haya de la Torre, más autónoma, “tropical”, e independiente que pondrán en práctica los también líderes políticos, Rómulo Betancourt, Valmore Rodríguez, Raúl Leoni, Inocente Palacios y Alejandro Oropeza Castillo.¹⁴³

El año 1936 será entonces un año de mucho dinamismo en la organización del movimiento obrero y en poco tiempo nacerán numerosos sindicatos, algunos de ellos llegando incluso a exigir la negociación de contratos colectivos. De manera que este año será considerado entre los historiadores del movimiento obrero venezolano, como el de inicio formal del sindicalismo en el país.

Si bien es cierto que los sindicatos adquirieron un carácter legal en 1936, los orígenes del movimiento sindical se remontan a principios del siglo XX. Casi todas esas organizaciones funcionaron en la clandestinidad o semiclandestinidad bajo la dictadura de Gómez, formando cuadros experimentados que hicieron posible una masiva organización sindical en 1936. Durante décadas, en plena lucha contra la dictadura, se formaron esos militantes que en 1936 condujeron el rápido proceso de sindicalización legal.

En ese escenario los trabajadores se lanzaron a las calles y castigaron a los miembros del Congreso Nacional Gomecista llevaron adelante acciones populares contra los elementos más odiados del Gomecismo, las cuales se expresaron en el saqueo de las lujosas mansiones levantadas por los incondicionales del dictador.

El proceso pre revolucionario se desarrolló en Caracas y se extendió a las regiones más importantes del país. Los Comités organizados por los trabajadores llevaron adelante manifestaciones embrionarias de poder popular. Aunque no llegaron a establecer una dualidad de poderes, en el que se enfrentaran un poder

¹⁴³Los problemas sociológicos y específicamente los político-económicos de Indoamérica son diferentes de los de Europa, por consecuencia las soluciones deben ser asimismo diferentes”. En: DE LA TORRE HAYA, Víctor Raúl. *Obras Completas*. Tomo I. Librería Editorial Juan Mejía Baca. Perú. 1977. pág. 321

obrero al poder burgués, la situación pre revolucionaria que vivía el país alentó durante 1936 diversas manifestaciones embrionarias de poder popular. Este salto cualitativo en la conciencia de clase se expresó en determinadas zonas en la formación de "guardias cívicas" y milicias armadas.

El proceso de organización de los trabajadores se llevó a cabo por múltiples canales: sindicatos, gremios, clubes políticos, comités y asociaciones, donde se discutían las nuevas alternativas políticas y las reivindicaciones inmediatas de los explotados. Los trabajadores agrícolas también se organizaron en 1936 en Ligas Campesinas que plantearon resueltamente la lucha por la tierra.

En enero de 1936 se reorganizaron los obreros gráficos, carpinteros, zapateros, tranviarios, telegrafistas, albañiles, tabaqueros y choferes. Los empleados también se incorporaron al proceso de sindicalización, creando en enero de 1936 la Asociación Nacional de Empleados (ANDE). La Federación de Estudiantes se reorganizó el 14 de diciembre de 1935. La Federación Venezolana de Maestros (FVM), que actuaba en la clandestinidad desde 1932, fue reestructurada en agosto de 1936.

La primera huelga nacional de la historia de Venezuela se realizó el 14 de febrero de 1936. El gobierno del general Eleazar López Contreras había creado una Junta de Censura de prensa, denunciada el 12 de febrero por Hernani Portacarrero en un artículo publicado en el diario "La Esfera" con el título "Democracia o Dictadura". La huelga general planteó como objetivo no solamente el término de la censura de prensa sino también la derogación del decreto de suspensión de garantías constitucionales firmado el 5 de enero por López Contreras, democratización del país, libertad de los presos políticos y destitución de los funcionarios Gomecista.

Los tipógrafos, la Federación de Estudiantes y la Asociación Nacional de

Empleados convocaron a la huelga general. Los comercios cerraron y los transportes paralizaron. El gobierno desencadenó una represión que provocó 23 muertos y 130 heridos. Esta rebelión popular fue frenada por connotados miembros de la burguesía y de las capas medias. Cuando la huelga general estaba en pleno auge, una Comisión encabezada por representantes de la Universidad, de la Prensa, de las Asociaciones de Abogados, Médicos e Ingenieros se entrevistó con el general Contreras, obteniendo algunas concesiones a cambio de la suspensión de la huelga.

La primera huelga general conquistó ciertas garantías democráticas, la expulsión de connotados Gomecista, el Seguro Social Obligatorio y una Ley del Trabajo aprobada en julio de 1936 en la que se legalizó la jornada de ocho horas y los sindicatos por empresa. Con esta ley comenzó el proceso de institucionalización del movimiento sindical, mediante su integración al sistema a través de una legislación que coartaba la libre iniciativa de los trabajadores.

El ascenso del movimiento de masas prosiguió con la huelga del 10 junio de 1936. Esta huelga se hizo para repudiar la "ley Lara", que fue presentada al Congreso nacional por el Ministro del Interior, Dr. Alejandro Lara, para "garantizar el orden público". La huelga fue convocada por el "Comité de Defensa Democrática", respaldado por la Federación Obrera Venezolana, la Asociación Nacional de Empleados (ANDE), la Federación de Estudiantes y numerosos sindicatos, además de los nuevos partidos políticos, como el ORVE, el PRP y el Bloque Nacional Democrático.

Durante 1936 hubo sucesivas huelgas acordadas por los telegrafistas, zapateros, tranviarios y otros gremios. El proceso de organización sindical fue acelerado; en diciembre de 1936, funcionaban 113 sindicatos legalizados, según la Memoria del Ministerio del Trabajo de 1947. Este proceso de organización sindical y la necesidad de centralizar las luchas culminó con la iniciativa de crear

una central sindical: la Federación Obrera Venezolana. Durante 1936 el proletariado venezolano mostró por primera vez en la historia del país que era la fuerza decisiva en la lucha por la liberación nacional y social.

En el Zulia Valmore Rodríguez y otros logran legalizar el Sindicato de los Obreros Petroleros de Cabimas (S.O.E.P.) el 27 de febrero de 1936 y los de Maracaibo y Mene Mauro el 28 de Febrero y posteriormente en marzo el de Lagunillas. En febrero 29 de 1936, igualmente se crea La Oficina Nacional del Trabajo el 29/02/1936, que sienta las bases bajo las cuales se promulga posteriormente la Segunda Ley del Trabajo. Cabe destacar que no solamente se legalizaron sindicatos de la industria petrolera, sino casi todos los sectores de trabajadores del país.

En Mayo los conflictos se mantienen con la aprobación de la Ley de Defensa Social, que es protestada por los trabajadores por ser antidemocrática pero dicha Ley es detenida por la presión de la huelga; esta huelga contó con la participación del sector transporte, producción, comercio, bancos, y fue corta duración no se extendió por todo el país. Cabe destacar que el 1 de Mayo fue celebrado como día del Trabajador y el 17 se reúne la primera Asamblea de Delegados de los Sindicatos Petroleros de Maracaibo, Lagunillas, Mene Grande, Mene Mauroa y el Cubo, en Lagunillas para presentar las bases de la Unión Petrolera del Zulia.

En abril algunos sindicatos presentan pliegos de peticiones ante las compañías petroleras Caribbean Petroleum Company, Lago Petroleum Company, Lago Petroleum Corporation, Venezuelan Oil Concessions Limited, Venezuelan Gula Oil Co. y a la Martin Engineering Company, (entre otras cosas solicitan agua potable con hielo), pero estas dilataban las discusiones amparadas por la desatención del Gobierno, ante el pliego de peticiones la industria petrolera concedió únicamente suministrar hielo y agua.

El 16 de Julio de 1936 se aprueba la Segunda Ley del Trabajo. La nueva Ley del Trabajo es el resultado de las luchas de los trabajadores por sustituir la ley propatronal de Gómez (1928) y del Proyecto presentado por la naciente Oficina Nacional del Trabajo. La Ley consagra la jornada de 8 horas diarias, cuarenta y ocho horas semanales para los obreros y cuarenta y cuatro para los empleados, el derecho a organizador, entre otros logros esta la incorporación del 75 por ciento de trabajadores venezolanos para la industria petrolera.

La Ley del Trabajo de 1936 permite la legalización de los Sindicatos y establecía las reglas básicas para regir las relaciones obrero-patronales, esta ley es una herramienta legal de los trabajadores para exigir el reconocimiento de sus sindicatos y para canalizar sus peticiones ante los patronos, puesto que en ella se contempla por primera vez los derechos de asociación colectiva y el derecho a huelga, aspectos necesarios para la emergencia del Movimiento Obrero. Dicha Ley es considerada como una de las leyes más avanzadas de América Latina, esta rigió por 55 años. Esta ley sirve para poner fin a la anarquía existente entre las compañías petroleras y los obreros, ya que las huelgas espontáneas interrumpían el orden y la paz, afectando los ingresos del Estado.

En la Constitución Nacional el 20 de Julio de 1936 se establecen las garantías sociales y los preceptos laborales. A pesar de ello las compañías petroleras ignoran la legislación promoviendo el Plan Shaw, que representaba medidas antiobreros y antidemocráticas, ante este hecho la Asociación de Obreros de Cumarebo convocó una Asamblea Extraordinaria el 1 de Agosto y su resolución llegó a la prensa conservadora que se solidarizó por considerar que el Plan Shaw era violatorio de la Ley del Trabajo. El Plan fue derrotado por la presión de los Obreros.

Los avances de los Obreros Petroleros Venezolanos son de tal magnitud

que los lleva a participar en el Primer Congreso Gran Colombiano de Empleados y Obreros, de este encuentro sale un pronunciamiento de solidaridad con el pueblo español producto del inicio de la Guerra Civil Española.

A finales de 1936, diversos factores van a conllevar a la Huelga Petrolera de Diciembre, entre ellos resaltan: producto de los malos salarios, la no responsabilización por el bienestar de los obreros, por la desatención en la salud, vivienda, educación y seguridad social para los desempleados, los accidentados y los ancianos por parte de las petroleras.

El 30 de noviembre los obreros y empleados de Lagunillas presentan a The Venezuelan Oil Company, un pliego en el que exigen: Jornada de ocho (08) horas, descanso remunerado los feriados, casas higiénicas, tareas específicas para cada trabajador, hospitalización y cirugía, remuneración en enfermedades por el trabajo, hospitalización para familiares, dispensario con dos (02) practicantes en Bachaqueros, botiquines de primeras curas, transporte con techo y asientos, agua potable con hielo, baños separados por sexo. Estas peticiones no fueron acogidas. Esto forzó e impulsó la huelga a pesar de las advertencias que habían realizado tanto los sindicatos del Zulia y de Falcón al Presidente López Contreras, entre las que se señalaba que las petroleras solamente estaban dispuestas a suministrar agua y hielo, lo cual era un insulto a la dignidad, por no considerar las otras peticiones.

El 12 de Diciembre se decide dar inicio a la huelga, la cual fue coordinada desde la clandestinidad por la Unión de Sindicatos Petroleros, la Unión de Trabajadores del Zulia, El Bloque Nacional Democrático y el Partido Comunista, el Partido Revolucionario Progresista (PRP), la Federación de Estudiantes de Venezuela, además contó con un Comité General de Huelga y uno por cada Centro de Trabajo, la participación de la Mujer en los Comités permitieron la

vigilancia y los comité no perdieron que los mujeres y sus hijos no le faltara alimento, pero también contaron con un periódico que les permitió estar informados, tenía por título “El Petróleo”.

Los trabajadores intentaban acciones en las que se evidenciaban la confusión entre las exigencias de reivindicaciones laborales que contemplaban determinadas libertades, con las exigencias democráticas correspondientes a la dimensión política, mientras que las empresas adelantaban actividades para impedir el avance de la organización sindical en el seno de la industria. En diciembre de este año los pliegos conflictivos introducidos por los sindicatos estaban a la orden del día, mientras las empresas se mantenían herméticas en su posición inflexible. Los sindicatos intentaban colocar de su lado al Gobierno, pero el apoyo ofrecido por éste era demasiado tímido para impedir que el 9 de diciembre de 1936, con el juego ya trancado, el país fuera testigo de una importante huelga petrolera, que se iniciaba en Cumarebo y que se extendía a otras regiones petroleras del país. Las empresas tratan de contratar “rompehuelgas”, pero fracasan en su intento, gracias a la intervención gubernamental a favor de los trabajadores. La sociedad y los partidos políticos también ofrecieron importante apoyo a los huelguistas.¹⁴⁴

Lo más significativo de la Huelga de 1936 que se extendió hasta Enero de 1937, es que fue respaldada por todos los sectores de la vida nacional, lográndose así, uno de los mayores triunfos de los Obreros en la vida Nacional y del Movimiento Revolucionario, ya que la huelga no fue solo por las reivindicaciones socio laborales (no conquistadas en la huelga), sino por la dignificación del país, la consolidación de un Movimiento Nacionalista y le propicio una derrota al imperialismo norteamericano.

¹⁴⁴LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág.6.

La huelga revestirá una especial importancia dada su duración discontinua y por espacio de algunos meses, por su carácter unitario auspiciado por las noveles Unión de Sindicatos Petroleros (USP) y ANDE Zulia, reunidos en torno a la Unión de Trabajadores del Zulia (UTZ) y finalmente por el impacto de la misma que obligaría la intervención del Gobierno en la resolución del conflicto, ahora sí a favor de los huelguistas. La huelga culminaría el día 22 de enero de 1937, y se conquistó un aumento de un bolívar diario para los trabajadores. En lo inmediato los trabajadores considerarían el aumento como una afrenta, mientras que el gobierno reconsideraría las concesiones que había otorgado hasta el momento en materia laboral. Los fantasmas de la guerra civil, del desorden y de la dictadura acechaban el ambiente. El lema del gobierno no en vano sería “Calma y Cordura”. Pero a pesar de ello, los trabajadores organizados lograron mucho y sobre todo habían probado el poder de la organización y de la unidad.¹⁴⁵

Puede afirmarse que la primera etapa del Movimiento Obrero Organizado de Venezuela se inicia, a la muerte de Gómez, durante el gobierno del general Eleazar López Contreras, con la celebración del I Congreso de los Trabajadores de Venezuela, que dio origen a la CVT, en un verdadero clima de unidad clasista. Pero, poco tiempo después, el propio Presidente la disolvió, expulsando del país a un buen número de dirigentes políticos, mentores desde sus inicios del sindicalismo venezolano y principales figuras del mismo.¹⁴⁶

3.5. Nacimiento de la Confederación Venezolana de Trabajadores (CVT).

En diciembre de 1936, específicamente el 26, se reúne en el Teatro Bolívar de Caracas por primera en Venezuela un Movimiento Obrero Clasista, Unido, Democrático, Nacional y Revolucionario, en el Primer Congreso de Trabajadores

¹⁴⁵ *Ibíd.*

¹⁴⁶ URQUIJO, José. Op. Cit. pág. 221

de Venezuela, pero su organización había comenzado a mediados de 1936, promovido por la Confederación Sindical Obrera de Venezuela y la Asociación Nacional de Empleados (ANDE). Uno de los objetivos era crear la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV). Al Congreso asisten 219 delegados en representación de 94 sindicatos. En el seno de su reunión se le dio prioridad a la discusión de la Huelga Petrolera y acordó diez puntos con respecto al caso, entre los que se destacan: Hacer suya la consigna de los obreros petroleros: “El imperialismo no pasara”. Igualmente en el Congreso de Trabajadores se acuerda el 31 de Diciembre la creación de la Confederación Venezolana de Trabajadores (CVT).

En este Congreso participarían un variado grupo de organizaciones, tales como la Asociación Nacional de Empleados (ANDE), la Unión de Trabajadores del Zulia (UTZ), la Confederación Sindical Obrera de Venezuela (CSOP), así como los trabajadores de los ferrocarriles, linotipistas, mineros, tabaqueros, cigarrilleros, entre otros. En total, la recién creada organización era respaldada por aproximadamente 150.000 sindicalistas, que a su vez estaban representados por 219 delegados, “Aunque según el diario La Esfera, del 27 de diciembre de 1936, el número total de delegados asistentes fue de 292, en representación de 94 gremios, con una correlación de fuerzas de 170 (comunistas) vs. 122 (socialistas)”.¹⁴⁷

Esta primera organización tendría como Secretario General a Alejandro Oropeza Castillo, político y sindicalista, figura destacada en las acciones llevadas a cabo por la llamada “Generación del 28”, miembro fundador de ANDE y activista político de ORVE y del PDN. El primer plan de trabajo contemplaría la definición de los estatutos, tanto de la Confederación Venezolana de Trabajadores (CVT), como de la Confederación Sindical Obrera de Venezuela (CSOP); un proyecto de Reglamento de la Ley del Trabajo de 1936, así como propuestas en materia de

¹⁴⁷Ibíd. pág. 14.

seguridad social, salarios y reparto de utilidades, entre otras. Es importante señalar que en este primer congreso se discutió por primera vez y en un país con una fuerte tradición machista, el tema de los derechos de la mujer fue introducido por Olga Luzardo, la otrora co-fundadora de SAMOP.¹⁴⁸

Esta recién creada organización, no sólo es que fue ilegalizada por el Gobierno al poco tiempo de fundada, sino que también sus líderes serían perseguidos y llevados al exilio. El Gobierno, temeroso por la fuerza demostrada por los trabajadores y más cercano a las empresas petroleras, amén de los vínculos que observaba entre los sindicatos y las actividades comunistas, no estaría dispuesto a permitir una mayor apertura, por el contrario, ahora buscaría “recoger el agua derramada” y sustituir a los trabajadores opositores y su organización por “...un movimiento sindical bolivariano, de carácter oficialista”.¹⁴⁹

Para finales de 1936, hay 105 sindicatos con 50.652 obreros filiados, de ellos 41.127 están ubicados en el Zulia, Distrito Federal y Miranda. En 1937 la Oficina Nacional de Trabajo proyecta la Creación del Ministerio de Trabajo, pero para el entonces era de Trabajo y Comunicación hasta Octubre de 1945. Después de la huelga Petrolera de diciembre de 1936, el Gobierno intensificó la represión contra los trabajadores.

También 1937 sería un año convulso. Con la promulgación de la Ley de Defensa del Orden Público o “Ley Lara”, se declarararía una importante huelga, en tanto sus contenidos eran interpretados por el movimiento obrero, como un peligroso ataque a la consolidación de las recientes y costosas libertades alcanzadas. Pero lo más importante de esta huelga es que va a dar inicio a las desavenencias, entre las dos fuerzas políticas opositoras más importantes del país, centradas en las estrategias de lucha que debían emplearse para atacar al

¹⁴⁸LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág. 7.

¹⁴⁹URQUIJO, José. Op. Cit.

Gobierno de López Contreras. Steve Eliner interpretará este hecho desde una dimensión estrictamente política.¹⁵⁰

“Los sindicalistas ‘pro-políticos’ abogaban por la participación activa de los sindicatos en la lucha política. Habían apoyado la huelga de junio en razón de que la ‘Ley Lara’ amenazaba con destruir el movimiento laboral, so pretexto de luchar contra el comunismo. Los sindicalistas ‘apolíticos’ negaban que la huelga y sus peticiones expresaran la voluntad de los trabajadores. Si los radicales se salían con la suya y se efectuaban las elecciones, la izquierda, con su monopolio sobre los partidos políticos, ganaría; este panorama, según los ‘apolíticos’, conduciría inevitablemente a la guerra civil. Los sindicalistas apolíticos se agruparon en la Unión General de Trabajadores (UGT), que surgió poco después de la muerte de Gómez (...) En defensa de su objetivo de separar la política y el sindicalismo, la UGT anunció que, no obstante, emprendería la lucha política contra el comunismo”.¹⁵¹

Posteriormente, el Gobierno de López Contreras reglamentará en el año 1938 la Ley del Trabajo, sin contar para ello con la participación de los trabajadores, en tanto su principal organización, la CVT, había sido ilegalizada el año anterior. De este reglamento se puede destacar como positivo, la creación de los Tribunales Superiores del Trabajo, los Jueces Especiales de Primera Instancia, los Tribunales Permanentes del Trabajo, así como una serie de reglamentos que reforzaban la actuación de los mismos. Sin embargo, no se había reglamentado un elemento clave: el derecho a la huelga de los trabajadores. Finalmente, siendo los empleados de la administración pública, al igual que los trabajadores petroleros, la máxima fuerza del sindicalismo, parecía un exabrupto la prohibición de asociación para los empleados públicos.¹⁵²

¹⁵⁰LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág. 8.

¹⁵¹ELINER, Steve. *Los Partidos Políticos y su Disputa por el Control del Movimiento Sindical en Venezuela, 1936-1948*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. pág. 47.

¹⁵²LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág. 8.

Sin embargo, el período que va desde el año 1938 hasta 1941 será mucho más tranquilo en materia de conflictos, aunque se observará un constante crecimiento en las organizaciones sindicales y gremiales. El estrecho vínculo que se había creado entre la organización sindical y el partido político debía ser revisado. “Era necesario que tanto el PCV como el PDN (desde 1941, AD) fijaran sus tácticas sindicales para dar por finalizado un período en el cual las organizaciones gremiales aparecían como ‘correa de transmisión’ de los partidos políticos”¹⁵³. Uno de los principales protagonistas de esta época, Rómulo Betancourt, haciendo años más tarde un balance sobre la “represión” del período Lopequista señalará que, “sirvió para descubrir la vocación represiva de los legatarios de Gómez e hizo posible que se pusiera fin al amorfo y desorientador frente-popularismo dentro del cual venían luchando las fuerzas políticas de avanzada.”¹⁵⁴ Por su parte, los comunistas no fueron capaces de ver en la estrategia del “Frente Popular” la causa de su derrota, y profundizaron la estrategia de conciliación.¹⁵⁵ Por otro lado, las empresas petroleras modificarán sutilmente sus estrategias laborales. Pero también, a partir del año 1941, el nuevo gobierno, el del General Isaías Medina Angarita, revisará y modificará sus políticas de cara al movimiento sindical.

3.6. Gobierno del General Isaías Medina Angarita.

En 1941 asume el Gobierno el General Medina Angarita, quien permitió la legalización de los partidos políticos y a los comunistas en distintas organizaciones, es así como el partido Comunista llegó a controlar la mayoría de los Sindicatos en el país hasta 1944.

¹⁵³GODIO, Julio. *El Movimiento Obrero Venezolano 1850-1944*. Tomo I. Editorial Ateneo de Caracas/ Ildis. Caracas. pág. 226

¹⁵⁴BETANCOURT, Rómulo. *Venezuela, Política y Petróleo*. Tercera edición. Editorial Senderos. Bogotá. 1969. pág. 115.

¹⁵⁵PLA, Alberto y Cols. *Clase Obrera. Partidos y Sindicatos en Venezuela. 1936-1950*. Ediciones Centauro. Caracas. 1982. pág. 456.

En el ámbito sindical, la división que se había iniciado, entre las dos grandes fuerzas opositoras, por diferencias ideológico-políticas en torno a la “Ley Lara” y por las estrategias a utilizar para enfrentar al Gobierno de López Contreras, se hacían patentes. Cada partido inició la organización de sus seguidores en cada uno de los sindicatos existentes y buscó el control absoluto de los mismos, a través de la figura del “buró sindical” o de la “secretaría sindical nacional”. “Las elecciones en los sindicatos seguían ahora estrictas líneas de partido, y las posiciones de liderazgo, por lo tanto, pasaron a depender de la afiliación política de los candidatos y de la correlación de fuerzas dentro de cada sindicato”.¹⁵⁶

Durante este mismo año, se reunió un grupo de sindicatos petroleros y crearon la Unión Sindical Petrolera de Venezuela bajo la presidencia de Jesús Farías. Esta organización fue revitalizada en 1943 con la organización del I Congreso de Trabajadores Petroleros y fueron ratificados en su directiva Jesús Farías, Luis Tovar, Vicente Gamboa, Manuel Taborda y Luis Beltrán Hernández.

La política laboral del Gobierno de Isaías Medina Angarita será más moderada que la de su antecesor. Así, entre las primeras acciones que llevará a cabo su gobierno ya en el año 1942, se encuentra la implementación de la educación cooperativista entre los obreros. Señalará el Ministro del Trabajo y Comunicaciones, Numa Quevedo que, ‘la orientación debe ser de conciliación...entre el capital y el trabajo’¹⁵⁷. El cooperativismo se convertía tal vez en la herramienta fundamental a emplear por el Gobierno para alcanzar la armonía entre los actores laborales. También en ese año 1942 se creará el Seguro Social Obligatorio, institución de vital importancia para los trabajadores, sindicalizados o no, del país.¹⁵⁸

¹⁵⁶VILLALBA, Donato. *Persistencia del Paternalismo: Estado y Sindicatos en Venezuela 1936-1948*. Ediciones Faces-UCV. Caracas. 2002.

¹⁵⁷PLA y Cols. Op. Cit. pág. 109

¹⁵⁸LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág. 9.

En 1944, la Unión Sindical Petrolera de Venezuela, la Unión de Trabajadores del Zulia y la Federación Sindical del Distrito Federal convocaron una Convención Sindical Nacional a celebrarse en el Nuevo Circo de Caracas el 22 de marzo de ese año. La convención contó con la asistencia de 370 delegados en representación de 150 sindicatos, de los cuales 41 eran dirigidos por Acción Democrática (AD) y el resto por el Partido Comunista de Venezuela (PCV). El temario de la Convención era: situación económica de los trabajadores y la guerra, proletariado venezolano y los problemas de la postguerra, la legislación venezolana y la organización y unidad de los trabajadores.

En la Convención se trató abiertamente las diferencias entre el partido Comunista y el de Acción Democrática, lo que repercutió y perjudicó a la clase trabajadora, puesto que debilitó abruptamente la base unitaria del Movimiento Obrero. Las fuerzas de derecha presionaron al Gobierno de Medina Angarita a decretar la suspensión de la Convención. El 24 de marzo, la Gaceta Oficial publicó una resolución ejecutiva en la que se disolvía la Confederación Venezolana de Trabajadores y se declaraba ilegal a 93 Sindicatos y Federaciones de trabajadores que representaban, aproximadamente, a 10.192 trabajadores de los 23.346 afiliados a los sindicatos existentes en todo el país. Antes de la disolución de la convención se había acordado la afiliación de la CVT a la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL) y a la Federación Sindical Mundial.

En diciembre de 1944, delegaciones de ambos partidos asistieron en Colombia al II Congreso de la CTAL y llegaron a acordar la unificación del movimiento sindical venezolano, creándose en 1945 la Federación de Trabajadores de Venezuela que, a pesar de estar integradas en su seno todas las corrientes políticas, nunca tuvo vida real.

Algunas prácticas de obstaculización y dilación de la actividad sindical llevadas a cabo por el Gobierno de Medina, a través del Ministerio del Trabajo y Comunicaciones, pasaban por el retraso ex profeso en el estudio de los estatutos de aquellos sindicatos que buscaban su legalización, así como también por la calificación, como “empleados públicos”, de trabajadores de varios sectores, a fin de “...negar el derecho a la sindicalización y al disfrute de una contratación colectiva”.¹⁵⁹

Por su parte, las reivindicaciones exigidas por los trabajadores se resumían en: derecho a la contratación colectiva, Libertad Sindical y aumento salarial; aunque en el campo político también se exigía la erogación del inciso VI del artículo 32 de la Constitución Nacional (en este se prohibía expresamente la proclama, propaganda y práctica de las doctrinas comunistas y anarquistas)¹⁶⁰.*

Durante el gobierno del general Isaías Medina Angarita se restauraron las libertades, se legalizaron los partidos políticos, y también hubo un intento de refundar la CVT, en 1944. Dado los enfrentamientos entre comunistas (PCV), entonces en mayoría, y socialistas (AD), no pudo llevarse a efecto. La CVT fue finalmente refundada, en 1947, bajo el gobierno democrático de Rómulo Gallegos (del partido AD), con el nombre de CTV, Confederación de Trabajadores de Venezuela, que quedó conformada en su directiva con una mayoría de dirigentes sindicales de AD.¹⁶¹

En las filas de la oposición política, que era la que controlaba, las acciones del sindicalismo, surgían importantes diferencias metodológicas. Por un lado los comunistas ortodoxos agrupados en el PCV llevaban a cabo la estrategia “browderista” de unidad nacional y de lo que llamaban “colaboración de clases” impulsada por la Tercera Internacional y el Buró del Caribe, pues en el marco de

¹⁵⁹PLA y Cols. Op. Cit. pág.129.

¹⁶⁰LAURIÑO, Luís. Op. Cit.pág.9.

¹⁶¹URQUIJO, José. Op. Cit. pág.221.

la Segunda Guerra Mundial, buscaban evitar el empleo de la huelga, como una forma de apoyo a las potencias aliadas frente al eje nazi. Los comunistas se convertían pues en los principales aliados del Gobierno de Medina. Por su parte la oposición encabezada por Betancourt y que a partir del año 1941 se reunirá en torno al partido Acción Democrática (AD), quedará como única fuerza opositora y principal beneficiaria de los espacios dejados por los comunistas, en tanto mantendrá una estrategia de confrontación en la que el recurso de la huelga será una de las principales herramientas de lucha¹⁶².

En el mes de marzo del año 1944 es convocada, por parte de la Unión Sindical Petrolera de Venezuela, la Unión de Trabajadores del Zulia y la Federación Sindical del Distrito Federal, la Convención Nacional Sindical, misma que los comunistas considerarán como el II Congreso de la CVT. La convocatoria sería atendida y asistirían 150 delegados, representando unas 88 organizaciones sindicales. Destacarían en este evento la presencia del presidente de la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL) Lombardo Toledano, así como el Ministro del Trabajo y Comunicaciones, Dr. Julio Díez. En este Congreso se consideraba la creación de una Confederación Venezolana del Trabajo, a fin de refundar la central obrera de 1936. Entre los temas principales de discusión se encontraban el Seguro Social Obligatorio, la Reforma de la Ley del Trabajo, el costo de la vida, la reforma agraria y la posición del movimiento obrero venezolano en la postguerra (mundial), entre otros. El evento no contaría esta vez con la unidad de otros tiempos y en este sentido AD, aunque participaba en la Convención, esgrimiría la orientación comunista de la misma, mientras que los militares de más alto rango pedirían su disolución, invocando el inciso VI del artículo 32 de la Constitución. A lo interno de la Convención también se harían presentes las dificultades, pues la composición de la Junta Directiva de la CVT generaría diferencias entre las dos fuerzas principales de la Convención, adecos y comunistas, que además diferían en el orden estratégico. Finalmente las

¹⁶²LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág. 9.

presiones sobre el gobierno de adecos y militares para la disolución de la Convención jugarían su papel, disolviendo 93 de los 109 sindicatos pertenecientes al PCV.¹⁶³

A partir de esta escisión, se sentaba en Venezuela el principio del paralelismo sindical. Es decir, sindicatos de distinta orientación política competirían en el seno de las fábricas, de las federaciones regionales y nacionales. Pero al mismo tiempo, era la consecuencia de dos líneas estratégicas para el país.¹⁶⁴

Unos meses después de la ilegalización de numerosos sindicatos, los conflictos reaparecían y ante las amenazas de huelga y el inminente crecimiento de los sindicatos de AD, Isaías Medina daría conclusión al conflicto, aumentando dos bolívares diarios en el salario de los trabajadores.

Por otra parte, también el empresariado y el comercio se organizaban. Nació el 17 de julio de 1944 la Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio (FEDECAMARAS), como un espacio unitario que abogaría por los intereses de empresarios y comerciantes del país. Las relaciones laborales se comenzaban a hacer más complejas y los actores (trabajadores y patronos) demandaban mayor atención gubernamental y menos intervención.

Entre tanto, por el mes de julio del año 1945, aparecía otra organización sindical. El padre Manuel Aguirre S.J. fundaba el Círculo Obrero de Caracas, cuya intención era captar obreros y campesinos y sumarlos a la causa sindical

¹⁶³Ibíd. pág.10.

¹⁶⁴GODIO, Julio. *El Movimiento Obrero Venezolano 1850-1944*. Op. Cit., pág. 269.

cristiana¹⁶⁵. Pero el contexto político estaba por cambiar drásticamente y con ello el desarrollo sindical del país.

El 18 de octubre de ese año, un golpe de estado cívico-militar desalojaría del poder al presidente Isaías Medina Angarita. El deseo civil de alcanzar cambios políticos, sociales e institucionales más profundos, el viejo anhelo de lograr la verdadera consolidación de la democracia, aunada a la búsqueda, por parte de las nuevas generaciones de militares profesionales, de espacios de poder que la vieja guardia gomecista se empeñaba en controlar y monopolizar, se conjugaban para tomar las riendas del país y conducir los cambios deseados a través de una Junta Revolucionaria de Gobierno.¹⁶⁶

Llegaba de esta forma el período conocido comúnmente como el Trienio Adeco (1945-1948). Tras el golpe de estado, asumía el poder una Junta Cívico-Militar, conformada por los civiles Rómulo Betancourt, Luis Beltrán Prieto Figueroa, Raúl Leoni y Gonzalo Barrios, todos miembros del partido Acción Democrática. Por los militares se encontraban, Carlos Delgado Chalbaud (Mayor) y Mario Vargas (Capitán). Esta conformación tendría un impacto especial en la organización sindical, pues el estímulo que a ésta se dio desde un principio, tendría efectos expansivos y afectaría la correlación de fuerzas en el ámbito laboral. “Por primera vez el movimiento sindical adquirió una dimensión verdaderamente nacional.”¹⁶⁷

Sin embargo, la intervención del Gobierno en el ámbito laboral iba más allá de lo deseado, pero exhortaba a los trabajadores a mantener una actitud más conciliadora en aras de incrementar la producción nacional. En este sentido ordenaba que los conflictos laborales se sometieran a una comisión de arbitraje,

¹⁶⁵URQUIJO, José. Op.Cit., pág. 20

¹⁶⁶LAURIÑO, Luis. Op. Cit.pág.,10.

¹⁶⁷VILLALBA, Donato. *Persistencia del Paternalismo: Estado y Sindicatos en Venezuela 1936-1948*. Ediciones Faces-UCV. Caracas. 2002. pág.54.

que estaría vigente hasta el año 1946, mientras que “...en el resto de trienio sólo toleró las huelgas que afectaran un reducido número de trabajadores y el 89% de los conflictos no fueron resueltos directamente por los interesados sino por el gobierno.”¹⁶⁸

La dinámica sindical continuaba en ebullición, por lo que otra importante federación sindical se creaba en el año 1946, se trataba de la Federación de Trabajadores Petroleros de Venezuela (FEDEPETROL), liderada por Luis Tovar y Juan José Delpino, entre otros. Los comunistas, que también formaban parte de esta organización, serían expulsados en el año 1948, fundando ese mismo año el Comité Sindical Unitario de Trabajadores del Petróleo (Cosutrapet).

3.7. Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV).

El hito laboral más importante de este período es la refundación de la CVT. El partido Acción Democrática, tras intentos fallidos de los comunistas por reactivar la Confederación Venezolana del Trabajo (CVT), en los años 1938 (Conferencia Sindical, lo que desde el Partido Comunista de Venezuela se interpreta como el II Congreso de la CVT) y 1944 (convocan en Caracas la Convención Nacional de Trabajadores), toma el control de la sucedánea organización obrera, la CTV.¹⁶⁹

Acción Democrática impulsa la convocatoria del II Congreso Sindical Nacional, bajo los auspicios del Movimiento Sindical Americano, instalándose el 14 de noviembre de 1947; estaban representadas en este congreso 15 federaciones regionales y 7 profesionales. El Congreso decide reconstituir la CVT, bajo el nuevo nombre Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y cuyo Comité Ejecutivo lo conformaron en su totalidad militantes de Acción

¹⁶⁸ PARRA, Fernando. “Tres Momentos de los Inicios del Movimiento Obrero-Venezolano” en Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales. Caracas. UCAB. No. 19. Julio-Diciembre 1986. pág. 70.

¹⁶⁹ LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág.12.

Democrática: Bernardo Pérez Salinas, Augusto Malavé Villalba, Juan Herrera, Francisco Olivo, Luis Hurtado Higuera y Ramón Quijada. Para 1946 se funda la Federación de Obreros Portuarios y la Federación de los Trabajadores de la Construcción.

Este hecho tendría como escenario el Teatro Nacional de Caracas, entre los días 15 y 16 de noviembre y contaría con la participación de 300 delegados que representaban 950 sindicatos y con una afiliación legal que oscilaba por el orden de 109.592 trabajadores, resultando elegido, como primer presidente el experimentado Bernardo Pérez Salinas. La correlación de fuerzas se inclinaba a favor del partido Acción Democrática (85,67%), la asunción al poder de éstos y la pérdida de espacios de los comunistas, dado su apego disciplinado, como hemos señalado, a la estrategia de la Internacional Comunista, que exigía la disminución de la conflictividad laboral y el consecuente apoyo que dieran al gobierno de Medina Angarita, serían los principales responsables de esta nueva situación sindical. Los comunistas no volverán a retomar el control de la mayor central obrera del país.

La unidad sindical era precaria, “por un lado, existían las pugnas entre el PCV y PRP, y por otro, las pugnas entre éstos y AD”¹⁷⁰, a lo cual debían añadirse elementos tales como, “...el sectarismo adeco, reforzado por la actitud del gobierno...” Ante este panorama las necesidades y exigencias de los trabajadores se mantenían incólumes y con ellas las tensiones entre éstos y los empresarios. ‘Fue entonces cuando las mismas Oficinas de las Compañías y en sus Manuales de Entrenamiento de supervisores comenzaron a aparecer, para designar a los sindicatos por las fracciones o tendencias políticas que los controlaban, como sindicatos negros, verdes, rojos, blancos, de acuerdo a los

¹⁷⁰PLAZA, E. *El 23 de Enero de 1958. (y el proceso de consolidación de la democracia representativa en Venezuela)*. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Caracas. 1999. pág. 41.

colores electorales que se habían usado en las últimas elecciones públicas¹⁷¹. Existía, pues, un cuadro que exigía a los actores la búsqueda de soluciones consensuadas.

En 1947 se realiza el Segundo Congreso Nacional de los Trabajadores en medio de un incremento en las luchas sindicales por elevar el nivel de vida de sus agremiados; estallan huelgas largas y sonadas como la textil; la situación era realmente crítica: había problemas de abastecimiento, la inflación avanzaba, los jornales eran bajos, y crecía el problema de la pobreza.

3.8. Gobierno de Rómulo Gallegos.

El 14 de diciembre del año 1947 sucedería un acontecimiento de importancia capital en la historia política y democrática de Venezuela, Rómulo Gallegos fue electo presidente de la República. Esto se alcanzó en las primeras elecciones universales y directas del país. Se asomaba pues la posibilidad de consolidar la añorada democracia, aspirada desde la dictadura gomecista y que significaba para muchos el cénit de un largo período de diecinueve años de luchas, persecuciones, clandestinidad y exilios.¹⁷²

Pero poco duraba la emoción pues, el día 24 de noviembre de 1948, era derrocado el presidente Rómulo Gallegos y se iniciaba en el país una cruenta dictadura. Tan sólo habían transcurrido diez meses de gobierno del período presidencial, cuando una Junta Militar conformada por Carlos Delgado Chalbaud, Luis Felipe Llovera Páez y Marcos Pérez Jiménez, toma el poder a través de un “Golpe Frío”. Las primeras acciones intentaban desmontar el aparato político que para el momento estaba instaurado. El movimiento obrero se veía obligado a hacer un alto, en medio de persecuciones, torturas y asesinatos, para iniciar una

¹⁷¹URQUIJO, José. Op. Cit. pág. 23.

¹⁷²LAURIÑO, Luís. Op. Cit., pág.13.

importante tarea de resistencia política. El régimen estaba dispuesto a acabar con la organización obrera y prácticamente lo lograba.

Con el golpe de Estado contra el Presidente Rómulo Gallegos, el movimiento sindical estuvo movilizado, la agitación sindical no se detuvo inmediatamente por la acción militar; ello obligó a que en la Convención Nacional de FEDECAMARAS reunida en Barquisimeto en 1949, con 28 cámaras afiliadas asistentes, se aprobara la creación de juntas de avenimiento y conciliación con los trabajadores, hecho trascendental que marca un hito histórico en la conducta de las organizaciones patronales de no abroquelarse en posiciones irreductibles frente a sus trabajadores cuando de por medio están los más altos intereses del país.

3.9. Disolución de la CTV.

Para 1948, se crea la Confederación Interamericana del Trabajo (CIT), que representaba el frente precapitalista orientado a Norteamérica. Ante este hecho los comunistas deciden crear su propia central sindical el Comité Sindical Unitario de los Trabajadores Petroleros (COSUTRAPET) que se asoció con la Central de Trabajadores de América Latina (CTAL), que representaba el paralelo Soviético. Para esa fecha ya la Federación de Trabajadores Petroleros (FEDEPETROL) estaba bajo dominio de Acción Democrática. El Gobierno militar que había derrocado al presidente Rómulo Gallegos proceso facilitado por la división ideológica y organizativa de la clase obrera, prohibió en 1948 las asambleas sindicales. El movimiento sindical, en respuesta, convocó en febrero de 1949 a una huelga general de carácter indefinido. La Junta Militar disolvió entonces la CTV y a FEDEPETROL, así como 24 federaciones regionales de acuerdo con el decreto núm. 56 de fecha 25 de febrero de 1949.

Ante esta situación, los estrechos vínculos políticos de los sindicatos, les harían sentir al Gobierno, las consecuencias de esa inconveniente relación, a

pesar de que, como señalara Pérez Salinas, “la obsesión del gobierno no era el movimiento sindical. La obsesión del gobierno era Acción Democrática, fundamentalmente”¹⁷³.

La Central Sindical (CVT) fue disuelta, junto con todas las Federaciones a ella afiliadas, con ocasión del golpe de la Junta Militar de 1948, presidida por Delgado Chalbaud. Un breve decreto ejecutivo del 25 de febrero de 1949, permitió al gobierno encarcelar a algunos de sus dirigentes y a enviar a otros al exilio.

“En el año 1948, la Junta Militar suspende algunas garantías constitucionales, con la intención de prevenir posibles reacciones de los adecos, ya desplazados del poder, sin embargo, la CTV hace un llamado a huelga general que es controlado rápidamente, en los campos petroleros, por las Fuerzas Armadas. Las tensiones de AD, los trabajadores y el gobierno continuarán y como consecuencia el Gobierno emitirá un Decreto (No. 56), por medio del cual disolverá la CTV el día 25 de febrero de 1949”.¹⁷⁴

Un año más tarde, en 1950, surgirá un importante conflicto en los campos petroleros. El Gobierno buscará garantizar, lo que consideraba un “normal funcionamiento” de la organización sindical legalmente constituida, a través de la confiscación de la herramienta de protesta más poderosa del trabajador organizado, la huelga. Era evidente que ésta no formaba parte, a entender del Gobierno, del marco legal que amparaba el funcionamiento de la organización sindical. En este sentido, en un comunicado del Ministerio del Trabajo se puede leer lo siguiente:

¹⁷³PÉREZ SALINAS, Bernardo. “El Movimiento Sindical y la Lucha Política en Venezuela (1936-1959)”. En: Lárez, F. Instituto de Altos Estudios Sindicales (INAESIN). Monte Ávila Editores. Caracas. 1993. pág.123

¹⁷⁴LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág.14.

Habiendo quedado incólume el ordenamiento jurídico-legal que en materia Social y del Trabajo existía para el 24 de Noviembre de 1948, el titular del Despacho (Ministerio del Trabajo) procedió a ratificar a los trabajadores el firme propósito del Gobierno Provisorio de garantizar el normal funcionamiento de los sindicatos legalmente constituidos, dentro de las limitaciones que derivan del estado transitorio de suspensión parcial de las garantías constitucionales. Al mismo tiempo giró instrucciones a los funcionarios del Trabajo en el país sobre las normas a seguir y su deseo de que procurasen ejercer toda su influencia en el sentido de eliminar del sindicato toda actividad de índole política, ya que ello va en abierta contraposición con los genuinos intereses de los trabajadores y aun de los mismos sindicatos, con riesgo de su propia existencia¹⁷⁵.

El comunicado era claro acerca del tipo de sindicatos que serían garantizados en su funcionamiento, sólo aquellos legalmente constituidos y esa legalidad sólo dependía del propio Gobierno. Así, después de la huelga petrolera del 3 de mayo de 1950, el Gobierno disolvería “43 sindicatos petroleros, ANDE-Caracas y la organización sindical comunista COSUTRAPET”¹⁷⁶. La represión fue estrangulando progresivamente todo vestigio de Libertad Sindical, una clara muestra del deseo del Gobierno de aislar al sindicalismo de toda participación política¹⁷⁷. Con este tipo de acción el Gobierno buscaba anular a los líderes sindicales de oposición que aún quedaban en el país, toda vez que la mayoría se

¹⁷⁵ Ministerio del Trabajo. Memoria y Cuenta 1948-1952. Op Cit. pág. 80.

¹⁷⁶ URQUIJO, José. Op. Cit. pág. 40.

¹⁷⁷ Afirmaba el líder independiente Diógenes Caballero, que en enero del año de 1958 “los únicos sindicatos que estaban legales eran los afiliados a la Casa Sindical, quienes estaban controlados por el Gobierno, por la dictadura”. En: BLANCO, Agustín. *23 de Enero: habla la conspiración*. Editorial Ateneo de Caracas. FACES-UCV. Caracas. 1980. pág.367.

encontraban en la clandestinidad o en el exilio

Una vez que fue disuelta la CTV, de inmediato, se organizó un movimiento sindical oficialista, algo que llevó a una auditoría laboral de la OIT, lo cual culminó con un Informe, cuya versión en castellano difundieron los exiliados en La Habana, con el título de “La Libertad Sindical y las Condiciones de Trabajo en Venezuela (Informe de la Misión de la Oficina Internacional del Trabajo)”(Freedom of Association and Work Conditions in Venezuela, 22 de julio a 1ro. de septiembre de 1949, publicado en Geneva el año 1950 y 1951). El General Marcos Pérez Jiménez asumió el poder, después de la muerte del general Chalbaud. Éste continuó la misma línea respecto al movimiento obrero, y optó por la solución de Juan Vicente Gómez, creando una Central Obrera Oficialista y corporativa, que funcionó de una u otra manera hasta su derrocamiento, en 1958. Es necesario señalar que en esos años, existía en la España de Franco un Sindicalismo Oficialista Vertical, que supuestamente integraba a obreros, empleadores y gobierno en forma corporativa, pero que en realidad los aisló, en cuestiones laborales, a ellos y al país, hasta los años de la restauración de la democracia¹⁷⁸.

El Gobierno al mostrarse incapaz de controlar el movimiento obrero, buscará crear uno a la medida de sus necesidades. Así, el 1 de mayo de 1953, nace el Movimiento Sindical Independiente de los Trabajadores (MOSIT), de 1.053 sindicatos que se habían creado desde 1936 funcionaban 559 producto de la represión. Luego transformado en la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT), creada al año siguiente. Años más tarde, el Frente Obrero de la Junta Patriótica señalará que, el objetivo de estas organizaciones oficialistas será “agrupar por la fuerza a los trabajadores para que acepten sin chistar el yugo

¹⁷⁸ Documentos “Presentación del libro sobre el Movimiento Obrero en Venezuela en ”Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales / N° 47 / 2011 pág.222

Perezjimenista”¹⁷⁹ .

Pero, a pesar de los intentos de control oficialista, en mayo del año 1955 y en una importante reunión petrolera internacional convocada en Caracas, sucederá un hecho de mucha importancia. “Un sindicalista holandés tuvo el coraje de servir de portavoz a los trabajadores venezolanos y en un foro plurinacional reveló la verdad aquí padecida¹⁸⁰”. Como consecuencia de las acciones de Vermeulen, posteriormente expulsado del país, se suspende el foro petrolero (Conferencia Internacional del Petróleo) y se retira Venezuela de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por otro lado, la CTV, desde el exilio y con sus vínculos en la Organización Regional Interamericana del Trabajo (ORIT) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), lograba el veto de la OIT para con los representantes de los trabajadores venezolanos enviados por el Gobierno a la mencionada organización¹⁸¹ .

Las acciones oficiales mantenían su curso inalterable, pero a pesar de ello, los trabajadores continuarían llevando a cabo, desde la clandestinidad, maniobras que incomodaban al Gobierno. Así, la actividad y desarrollo general del sindicalismo venezolano, desde 1948 hasta 1958, quedaba reducida a la realización de actividades unitarias llevadas a cabo desde la base. Es por ello, que “de ahí en adelante, lo característico de las relaciones laborales, es el férreo control ejercido por los mecanismos represivos e institucionales oficiales, la conflictividad experimenta un aparente ocultamiento.”¹⁸²

¹⁷⁹Congreso de la República. Documentos del 23 de enero de 1958 (recopilación de manifiestos del movimiento nacional que derrocó la Dictadura). Ediciones del Congreso de la República. Caracas. 1982.

¹⁸⁰HERRERA, L.; LOSADA B. y SALCEDO, J. *Tránsito de la Dictadura a la Democracia en Venezuela*. Editorial Ariel. Caracas. 1978. pág.40-41

¹⁸¹ LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág. 15.

¹⁸²HERRERA, L; LOSADA, B. y SALCEDO, J. Op Cit. págs. 367-368.

3.10. Dictadura y caída de Pérez Jiménez.

El día 19 de abril de 1953, el general Marcos Pérez Jiménez era elegido por la Asamblea Nacional Constituyente como presidente de Venezuela para el período 1953-1958. Este nuevo período, se va a caracterizar, entre otros elementos, por el endurecimiento de las políticas de represión y persecución a todo aquello que sea o parezca oposición. Progresivamente, la situación económica, política y social del país se agravaría y el malestar generalizado, aunque discreto, de la población venezolana, aumentará en forma proporcional a las pretensiones de la unidad opositora, impulsadas por las principales fuerzas vivas del país. De esta forma, llegaba el año 1957 y las intenciones del General Marcos Pérez Jiménez de prolongarse en el poder por la vía fraudulenta y antidemocrática se hacían patentes y con ellas las reacciones que no se harían esperar¹⁸³.

El Movimiento Obrero venezolano comenzaría, al igual que todas las “fuerzas vivas” del país, a trabajar por la unidad. Se plantea pues la conformación de la llamada Junta Patriótica, que pretendía convertirse en una organización de convergencia, con el fin de mantener la democracia. En una reunión clandestina en la que participan Amílcar Gómez, José Vicente Rangel, Fabricio Ojeda y García Ponce, se propone de manera formal, la organización unitaria de lucha contra la dictadura, cuyo programa consideraba tres puntos de interés. A saber: “...primero, amplia amnistía para los presos políticos, desterrados y perseguidos; segundo: elecciones mediante el voto directo, secreto y universal; tercero: formación de un gobierno respetuoso de las libertades democráticas.”¹⁸⁴

Este llamamiento fue aceptado por la Unión Republicana Democrática (URD) en junio de 1957 y, un poco más tarde, por Acción Democrática (AD) y el

¹⁸³LAURIÑO, Luís. Op.Cit. pág.15.

¹⁸⁴HERRERA, LOSADA y SALCEDO. Op Cit. págs. 40-41.

Comité de Organización Política Electoral Independiente (COPEI) a mediados del mismo mes.

A la par de un documento escrito en marzo de 1957 por Pompeyo Márquez, titulado “Hacia un Gran Movimiento por la Solución Constitucional de la Elección Presidencial, Contra el Continuismo, por la Amnistía y por el Respeto de las Garantías Individuales” y que entre otras cosas hace un llamado de alerta ante las intenciones continuistas de Pérez Jiménez, existe otro, que a juicio de Luis Herrera Campins, puede ser interpretado como un indicador del inicio de la erosión de las bases que soportaban al General Marcos Pérez Jiménez en el poder, a pesar de su aparente solidez.¹⁸⁵

Durante la dictadura el movimiento sindical fueron perseguido brutalmente sus dirigentes detenidos, desaparecidos, torturados, sin embargo el 23 de diciembre de 1957 se conformaba el Comité Obrero de la Junta Patriótica, en el que se encontraban conviviendo las dos fuerzas sindicales clandestinas más importantes del país, las fracciones de AD y el PCV, conjuntamente con URD y COPEI. La situación en el ámbito sindical era sumamente precaria. Dirá Eloy Torres que, “La organización sindical obrera estaba casi aniquilada ante la presión oficial y los jefes y líderes obreros en el destierro, o bien en la sombra de la clandestinidad”¹⁸⁶. Sin embargo, se va a hacer un llamado a huelga general para el día 23 de enero de 1958, que posteriormente se adelantaría para el día 21. La manifestación parecía espontánea, aunque coordinada por el Comité Cívico Militar (conformado por la Junta Patriótica y por algunos Militares), también se vinculaban nombres como los de García Ponce y Douglas Bravo¹⁸⁷. La huelga se prolongará desde ese día hasta el 23 de enero, fecha en la que sale del poder Marcos Pérez Jiménez.

¹⁸⁵LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág.16.

¹⁸⁶TORRES, E. *La Huelga*. Estudio Digital. C.A. Altolitho C.A. Caracas. 2007. pág. 157.

¹⁸⁷BLANCO, Agustín. Op. Cit.

El primero de mayo de 1957 fue realmente el punto de partida de una crisis que tendría su desenlace ocho meses después. La participación de los trabajadores en el derrocamiento de la dictadura se materializa en la huelga general convocada por la junta patriótica contribuyendo con el fin de la pesadilla Perejimenizta.

Los obreros venezolanos, con sobradas razones para la protesta, la inconformidad y la irreverencia, hacían frente a un régimen que sin proponérselo impulsaba la unidad opositora y hacía méritos suficientes para ganarse la animadversión obrera. Pero, éstos mismos obreros, que habían asumido con estoicismo su histórico papel en defensa de los, apenas saboreados, valores democráticos, no lo harían ni por primera, ni por última vez.¹⁸⁸

Surgían ahora nuevos retos para la organización obrera, debían sentarse sólidamente las bases del edificio democrático que estaba por construirse y en el que éstos tendrían también un rol protagónico.¹⁸⁹

3.11. Desarrollo y consolidación del Sindicalismo en Venezuela.

Una vez derrocada la dictadura, el 23 de enero de 1958, se conformó una Junta de Gobierno provisional con Wolfgang Larrazábal, Carlos Luis Araque, Pedro José Quevedo, Roberto Casanova y Abel Romero Villate. Con ello se inicia una nueva etapa para el país, no exenta de serias dificultades. Imbuido en lo que se denominó “el espíritu del 23 de enero”, se hacía imperativo el acercamiento y acuerdo entre todos los actores de la política nacional. El precio pagado en el pasado por el aprendizaje del presente era el principal referente para consolidar, esta vez sí, tanto la paz como la democracia¹⁹⁰.

¹⁸⁸LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág.17.

¹⁸⁹Idíb.

¹⁹⁰Idíb.

El sindicalismo entraba en una nueva fase de desarrollo y consolidación de las experiencias y aprendizajes acumulados, afectado también por el carácter unitario que privaba en la sociedad venezolana, se fundó el Consejo Nacional Sindical Unificado (CSUN), constituido por representantes de todas las fuerzas e ideologías sindicales del país, que expresa otro de los grandes momentos de la unidad de la clase trabajadora de Venezuela. El CNSU organizó el III Congreso de los Trabajadores de Venezuela, en 1959, refundando la CTV en forma definitiva y unitaria. En el mismo se sentaron las bases democráticas de esta institución¹⁹¹.

Todo este proceso se trató de un verdadero y sincero esfuerzo de unidad, en tanto “había independientes, había comunistas, había adecos, urredistas y unos copeyanos”. Todas esas asociaciones tenían un objetivo común que puede resumirse en la necesidad de reorganizar el movimiento sindical, a través de la refundación de la CTV.¹⁹²

Apenas en marzo de 1958, podían observarse los logros que en la reconstrucción de la organización sindical había alcanzado el CSUN, en tanto sus representantes en el interior del país habían logrado crear “más de cuatrocientas agrupaciones obreras.”¹⁹³

De manera que la acelerada reorganización sindical se convertía en una fuente de logros en pro de la consolidación democrática. Y es en esa búsqueda que en el mes de abril de 1958, se realiza la primera convención del CSUN, a la par que se aprueba una Declaración de Principios que señalaba que:

¹⁹¹URQUIJO, José. Op.Cit. pág. 222

¹⁹²LÁREZ, F. *El Movimiento Sindical y la Lucha Política en Venezuela (1936-1959)*. Instituto de Altos Estudios Sindicales (INAESIN)/Monte Ávila Editores. Caracas. 1993. pág. 160.

¹⁹³Ver: 400 SINDICATOS, en la columna ENSALADA POLÍTICA, escrita por ARBAS (Aristides Bastidas), en El Nacional, n° 5.224, jueves 13.3.58, p.32. Esta cita fue facilitada en febrero de 2008, por el Prof. Naudy Suárez y forma parte de un trabajo no publicado e intitulado “La Refundación del Movimiento Obrero”.

La actual situación política del país demanda una firme y férrea unidad de todos los sectores sociales de la nación, con el propósito de establecer un régimen democrático y que la libertad de (sic) todos sus aspectos sea una realidad que garantice a todos los venezolanos las conquistas logradas por nuestro pueblo al derrocar la ignominiosa dictadura que padecimos largos años.¹⁹⁴

Como se puede observar se trataba de una verdadera declaración de compromiso democrático, que tendrá como colofón la firma del pacto de avenimiento obrero-patronal en abril de 1958, misma que se constituye en la primera demostración formal y pública del espíritu de unidad que reinaba entre los principales actores de la sociedad venezolana.¹⁹⁵

El 7 de diciembre de 1958 es electo Rómulo Betancourt como Presidente constitucional de la República para el período 1959-1964. Se constituía así un gobierno de coalición, respetando con ello lo acordado en el pacto de convivencia democrática firmado en octubre de 1958 entre los principales partidos políticos del país (AD, COPEI y URD) y conocido como Pacto de Punto Fijo.

El movimiento sindical se reconstituye en Venezuela a partir del 23 de enero de 1958. El III Congreso de la CTV se instaló el 13 de noviembre de 1959 y sesionó en Los Caracas, con la asistencia de 900 delegados en representación de 59.761 obreros cotizantes según cifras oficiales, organizados en 9 federaciones nacionales y 22 regionales, que agrupaban 685 sindicatos urbanos y 1.250 organizaciones campesinas. La correlación de fuerzas a lo interno del congreso arrojaba un neto balance a favor de Acción Democrática con 470 delegados (52,2%), frente a 210 (23,3%) del PCV, 130 (14,5%) del Partido

¹⁹⁴El Nacional. N° 5.250 del viernes 11 de abril de 1958, pág. 36 (Formulan Declaración / De Principios los Sindicatos del D. Federal).

¹⁹⁵LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág.18

Socialcristiano COPEI y 90 (10%) de Unión Republicana Democrática (URD).

El congreso resolvió organizar nuevamente la CTV y aprobó una extensa declaración de principios que sirvió de base política para su actuación futura. Las contradicciones entre el PCV, el Movimiento de Izquierda Revolucionaria (MIR), por una parte, y los partidos Acción Democrática y COPEI, por la otra, se habían intensificado con motivo de la línea de lucha armada asumida por los primeros, por lo que los miembros socialcristianos y adecos, del Comité Ejecutivo decidieron, el 18 de diciembre de 1960, pasar a tribunal disciplinario a todos los directivos de la izquierda y convocar para enero de 1961 un congreso extraordinario de la CTV.

El evento contó con la asistencia de 195 delegados de Acción Democrática y 85 de COPEI y se acordó una doble afiliación internacional, correspondiente por una parte, a la Oficina Regional Interamericana del Trabajo (ORIT) de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y a la Confederación Latinoamericana de Sindicatos Libres (CLASL) del CIOSL por la otra, aunque en realidad sólo se hizo efectiva la afiliación a la primera de estas organizaciones regionales, además de la afiliación a la CIOSL. Las discusiones giraron en torno al afianzamiento de la democracia en Venezuela y a la estrategia para enfrentar a la izquierda. El Comité Ejecutivo allí designado se integró exclusivamente por afiliados a los partidos AD y COPEI, con lo cual se consagró nuevamente la división del movimiento sindical venezolano.

A raíz de los cambios políticos surgidos a partir del 23 de Enero de 1958 comienza a producirse un acercamiento cada vez mayor entre las organizaciones patronales y el sector político y se logra además, con los sindicatos, un acuerdo de paz social decisivo en el mantenimiento de la democracia restituida, dentro de los marcos programáticos del llamado Pacto de Punto Fijo, conformado por los partidos políticos (AD, COPEI, URD), las Fuerzas Armadas, la Iglesia, el poder sindical y FEDECAMARAS.

No obstante, el desarrollo ulterior del movimiento obrero organizado pasa por un primer trauma, al plantearse una importante escisión dentro del mismo, con la separación de los comunistas, formalizada en el IV Congreso (en 1961) por los dirigentes sindicales de AD y Copei, surgiendo poco después una nueva organización, de inspiración comunista, la Central Unitaria de los Trabajadores de Venezuela (CUTV).¹⁹⁶

En el ámbito ideológico, las dos grandes fuerzas que históricamente se habían hecho con el control de las masas obreras del país, AD y PCV, sin bien habían estado imbuidos en la consolidación de la democracia, en términos estrictamente políticos mantenían grandes diferencias que se irían agravando con el tiempo y afectando a su vez la unidad sindical. Las visiones de país que tenían estas organizaciones eran antagónicas, pues mientras que unos subrayaban la consolidación de un sistema económico capitalista de carácter mixto, con acento en las reformas de carácter social (AD), los otros no compartían el carácter reformista, por el contrario, en su opinión se debía llevar a cabo una revolución socialista marxista-leninista.

El CSUN convocaba en julio de 1959 una primera Convención de Comités Sindicales, en el cual se ratificaba el Pacto de Avenimiento Obrero-Patronal y se aprobaba el Reglamento del propio CSUN¹⁹⁷. El escenario político y social del momento era idóneo para que el CSUN hiciera la convocatoria a la realización del III Congreso Nacional de Trabajadores, que se llevaría a cabo en noviembre de 1959. En el mismo se hacía la salvedad de que pese al mejoramiento del nivel del ingreso nacional, la situación del trabajador no era la mejor. Se planteaba a su vez el deseo de participación de los trabajadores en altas instancias gubernamentales vinculadas a áreas como la salud y el Seguro Social, entre otras. También, se

¹⁹⁶URQUIJO, José. Op. Cit. 222

¹⁹⁷GODIO, Julio. *El Movimiento Obrero Venezolano 1945-1964*. Tomo II. Editorial Ateneo de Caracas/Ildis. Caracas. 1983. pág.215.

retomó la idea de operacionalización de un Consejo Nacional de Economía, planteado por primera vez en la Constitución de 1936 e impulsado por Rómulo Betancourt en 1945. Otro punto importante discutido en este Congreso fue el del trabajador agrario, punto de encuentro entre el “campesinado” rural y el obrero de las ciudades. “Era realmente una novedad para el movimiento sindical latinoamericano, donde salvo excepciones, rara vez los trabajadores urbanos se unen orgánicamente con los trabajadores rurales”¹⁹⁸.

Por otro lado en Acción Democrática surgían importantes divergencias ideológico-políticas producto, entre otras razones, del influjo de la revolución cubana. El 9 de abril de 1960, como resultado de las divergencias, se divide AD y se crea el “Comité Nacional de A.D. de Izquierda”, luego (16-8-1960) Movimiento de Izquierda Revolucionaria (MIR), organización en la que destacarán como líderes políticos, hombres como Delgado Lozano, Domingo Alberto Rangel y Simón Sáez Mérida.¹⁹⁹

El Gobierno nacional comenzaba a enfrentar una importante inestabilidad política que se manifestaba a través de acciones violentas organizadas desde la izquierda y desde la derecha. Una de ellas será la intentona golpista del General Castro León, en abril de 1960, que culminará con su captura, con una huelga convocada por la CTV, y con una importante y numerosa manifestación de masas. Ese mismo año, en el mes de junio, salía Rómulo Betancourt ileso de un atentado atribuido al dictador dominicano Leonidas Trujillo. Por su parte la izquierda, planteaba una salida insurreccional y organizaba grupos y acciones guerrilleras.²⁰⁰

Posteriormente, en el año 1961 se convocaba un Congreso Extraordinario de la CTV, en el cual se ventilarían las grandes diferencias ideológicas planteadas en su seno. Presidía la CTV por aquellos días, José González Navarro, quien

¹⁹⁸Ibíd

¹⁹⁹LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág.18

²⁰⁰Ibíd. pág. 20.

desde esa posición tildaría de “subversivos” a los comunistas y exigiría la expulsión de los mismos. La CTV estaba absolutamente fracturada, por un lado Acción Democrática apoyada por COPEI y por el otro el PCV y URD, apoyados por el MIR.²⁰¹

En noviembre de ese mismo año, se realizó el IV Congreso de la CTV, controlado por una mayoría adeca y contando con el apoyo de Copei, se buscaba la expulsión de comunistas y miristas y el aislamiento de urredistas. Lograron así, la expulsión del Comité Ejecutivo de un importante número de estos dirigentes, así como de las federaciones correspondientes. Como resultado de este Congreso la correlación de fuerzas en la CTV beneficiaría ampliamente a los adecos y copeyanos, contando con un 70% y 30% respectivamente. Quedaba la izquierda, prácticamente aislada de la organización de los trabajadores.

3.12. La Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV).

En 1961 son expulsados los sindicatos organizados por el PCV, URD y el MIR, en el III Congreso de Trabajadores. En diciembre de 1961 y enero de 1962 se desarrolla la huelga de transporte en Táchira extendiéndose por todo el país. Así se tiene que la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV): Surge como consecuencia de las diferencias y enfrentamientos entre AD y COPEI con el PCV y el MIR.

El 31 de marzo de 1963 se instaló públicamente en el teatro Anauco de Caracas el IV Congreso de Trabajadores de Venezuela, convocado por los dirigentes sindicales del PCV, MIR y URD. Los delegados totalizaban la cifra de 1.050, en representación de 23 federaciones y 380 sindicatos que eran la expresión de 246.000 trabajadores afiliados. En su declaración de principios y con

²⁰¹ Ibíd.

el conjunto de tesis aprobadas, la naciente central tomó las tesis fundamentales del III Congreso, ratificando su compromiso con la transformación estructural de Venezuela. Las dificultades para realizar una acción sindical eficaz que demandaba una política de masas y el desarrollo simultáneo de la lucha armada impidieron el desarrollo y crecimiento de la CUTV como alternativa real frente a la CTV. La CUTV con cuatro federaciones adscritas, es la única que incluye un departamento de seguridad y salud en el trabajo.

Llegaba un nuevo período presidencial y el 1 de diciembre de 1963 se celebraban las elecciones en las que saldría electo Presidente Constitucional Raúl Leoni. Se trata del segundo gobierno del período democrático iniciado en 1958 y a su vez, del segundo gobierno del partido Acción Democrática. En medio de muchas dificultades que ponían en riesgo la estabilidad política, el Gobierno va a buscar fórmulas para alcanzar el entendimiento nacional, la dilatación democrática y la estabilidad política. Para ello, el 5 de noviembre de 1964, va a constituir el llamado Gobierno de "Amplia Base", participando de éste las fuerzas políticas de AD, URD y FND, aunque pronto se retirarán el FND (1966) y URD (1968). En el ámbito económico en este período se realizarán ajustes en la política de sustitución de importaciones que se había mantenido en el año 1958 y que irán orientándose hacia un modelo de economía mixta²⁰².

Por su parte, la CTV realizaría en el año 1964, el V Congreso de esta organización. La Alianza para el Progreso, propuesta por J.F. Kennedy, sería objeto de discusión y análisis, en tanto se entendía su importancia para el reforzamiento de las bases democráticas del país. Otro tema que tendría cabida en este encuentro sería el del rol de los sindicatos en la lucha contra la guerrilla, para la que ya se habían establecido puentes con las FF.AA. nacionales. Finalmente, se discutiría acerca del descontento de los trabajadores por las tasas de desempleo, a pesar de que "en los diecisiete años desde 1961 hasta 1977, el

²⁰²LAURIÑO, Luís. Op. Cit

PIB creció a un promedio de 5,8% anual (...) Para entonces, este fue el ritmo más alto de crecimiento en toda la región”.²⁰³

En el año 1965 el movimiento sindical se encuentra claramente dividido en tres centrales, la CTV, cuya hegemonía la tiene el partido AD, la CUTV, controlada por los comunistas desde su fundación en 1963 y vinculada a la línea de lucha armada del PCV y finalmente, CODESA, que aunque existía desde el año 1958, apenas había sido legalizada en el año 1964. Esta última vinculada a COPEI y dirigida por el padre jesuita Manuel Aguirre.²⁰⁴

3.13. La Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA).

En 1964, se crea Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela (CODESA) y es legalizada con cinco federaciones. Entre el 20 y 21 de agosto de 1964, se reúne el I Congreso Nacional de CODESA. La mesa directiva fue presidida por William Franco y estaban representadas 5 federaciones con 60 sindicatos y 80 ligas campesinas. La ponencia central versaba sobre la reforma agraria como medio para impulsar el desarrollo autónomo del país. Es preciso aclarar que dicha organización fue impulsada por los Social Cristianos.

El 8 de septiembre de 1967, se instaló públicamente en el Palacio de los Deportes el V Congreso de Trabajadores convocado por la CUTV. Estuvo presidido por Rodolfo Quintero, contando con la presencia de 516 delegados. El documento central discutido denominado “Programa de Unidad de Acción” contenía propuestas sobre salarios, empleo, estabilidad laboral, congelación de precios y proposiciones de acciones convergentes con las demás centrales

Llegado el año 1966, nuevamente surgía un hecho, que no hacía más que

²⁰³ITURRASPE, Francisco. “El movimiento sindical venezolano en la época de la mundialización: la transición del “puntofijismo” al “bolivarianismo”. [Documento en línea]. Disponible en: <http://168.96.200.17/ar/libros/garza3/iturraspe.pdf>. [Consulta: 30-01-2019].

²⁰⁴LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág. 21

complicar el panorama político del país y con ello, evidentemente el sindical. Aparecían en AD dos candidaturas para las próximas elecciones presidenciales de 1968. Por un lado, Luis Beltrán Prieto Figueroa y por otro Gonzalo Barrios. "...El 18 de julio, cien dirigentes sindicales ofrecieron un homenaje al Dr. Barrios y el 26 de ese mismo mes, González Navarro ofreció un almuerzo al Dr. Prieto Figueroa, al cual concurren 1.250 dirigentes sindicales, a quienes respaldaban 23 federaciones nacionales y 14 federaciones campesinas"²⁰⁵. Pero estas diferencias tan sólo eran la "punta del iceberg" de un enfrentamiento ideológico de mayor complejidad. El grupo encabezado por Rómulo Betancourt consideraba inadecuada la figura de Prieto Figueroa para darle continuidad a las alianzas alcanzadas por el partido desde el año 1958. Por su parte, el grupo del Dr. Prieto Figueroa esgrimía el "caudillismo" de Betancourt y su alejamiento de las doctrinas socialistas. Con la profundización de estas diferencias el día 10 de diciembre de 1967 se conformaba el Movimiento Electoral del Pueblo (MEP), lo cual no pasaría de ser un mero elemento de quiebre político, salvo por que afectaba directamente la estructura sindical de AD. Ahora en las filas del MEP se encontraba el presidente de la CTV, así como un alto porcentaje de los miembros del Comité Ejecutivo, amén del control que ejercían en Fedepetrol, en la Federación Venezolana de Maestros (FVM), la Federación Venezolana de la Caña de Azúcar, la Federación de Trabajadores del Estado Zulia y Carabobo; y en los sindicatos siderúrgicos. A esta situación había que agregar la vuelta del PCV a la actividad política legal, pues en este mismo año dejaba la lucha armada, lo que se traduciría en el ámbito sindical, en un intento por retomar los espacios perdidos en el control de los sindicatos. El retorno del PCV no significaba una mayor amenaza para la correlación de fuerzas sindicales, en tanto las estrategias de este partido sólo podían tener efectos mediatos, aunque ciertamente se trataba de un competidor más en la contienda por el control sindical. Este escenario beneficiaba al partido Copei que, por supuesto, intentaría tomar el control directivo de la CTV.²⁰⁶

²⁰⁵ GODIO, Julio. Op. Cit., pág. 55

²⁰⁶ LAURIÑO, Luís. Op., Cit.

El convulsivo escenario político, el retorno del PCV, la división de AD, la creación del MEP y la clandestinidad del MIR, influenciaron en los resultados de las elecciones del año 1968, en las que resultaría vencedor el partido Copei, cuyo candidato, Rafael Caldera, era ya para estos años un veterano activista de la política nacional. Ahora, la estrategia sindical de COPEI ya no sería la de profundizar la democracia sindical, sino la de conquistar la dirección de la CTV. Contarían con la asesoría de "...Luis Herrera Campíns y de la Confederación Latinoamericana Sindical Cristiana (C.L.A.S.C.) con sede en Caracas, y que a partir de 1971 en su VI Congreso adoptará el nombre de Confederación Latinoamericana de Trabajadores (C.L.A.T.), orientada por la democracia cristiana europea".²⁰⁷

Entre los años 1968 y 1970 la conflictividad laboral sería una constante. Una evidencia de ello es que entre los años 1969 y 1970 se registraron 286 pliegos conflictivos y un número de 152 huelgas, de las que 147 fueron declaradas ilegales²⁰⁸. Los partidos de oposición realizaban acciones para generar una alta conflictividad, que si bien no ponía en riesgo la estabilidad del régimen democrático, creaba un ambiente de tensión. La estrategia copeyana para hacerse con el control directivo de la CTV no había arrojado los frutos deseados y con AD "en la otra acera", sumando esfuerzos con el MEP y el PCV, ahora era menester negociar la estructura interna de la CTV, en su VI Congreso (1970).²⁰⁹

3.14. Confederación General de Trabajadores (CGT).

El VI Congreso de la CTV tendría como temas centrales, la reforma agraria y la búsqueda de alternativas a la política de sustitución de importaciones, así como característica principal, la partidización. No dejaron de hacer un llamado a la

²⁰⁷GODIO, Julio. Op. Cit. pág. 61.

²⁰⁸Ibíd.

²⁰⁹LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág. 21.

vinculación de los sindicatos y los partidos de turno, con la burocratización y corrupción. Al final, la correlación de fuerzas quedaría de la siguiente forma: AD (34,55%), MEP (31,70%), COPEI (18,81%), URD (11,74%), FDP (1,25%), FND (0,80%), FND (0,68%); y PCV (0,46%)²¹⁰.

La estructura interna de la CTV, sería el reflejo de los acuerdos alcanzados entre AD y Copei, en la cual ocuparía Francisco Olivo (AD) la presidencia y Rafael León (Copei) la Secretaría Nacional. El MEP es el perdedor del Congreso, que a pesar de ser la segunda fuerza de la CTV, no alcanzaría a ocupar ninguno de los dos cargos de mayor importancia que ahora detentaban AD y Copei.²¹¹

En el año 1971, tres eventos políticos han de resaltarse. El MEP decide dejar las armas y retomar la senda de la legalidad y la lucha política. El MEP, al igual que el PCV en su momento, buscará la recuperación del control sobre los sindicatos. El PCV se divide y nace el Movimiento al Socialismo (MAS), corriente que tenía un importante control sobre los trabajadores comunistas. La CUTV queda dividida en Vanguardia y Clasista. Finalmente, en abril se divide CODESA y nace la Confederación General del Trabajo (CGT)²¹².

Finalmente, en 1971 se divide CODESA y nace la Confederación General del Trabajo (CGT), con lo que las centrales obreras son ahora cuatro. Un importante grupo de dirigentes y militantes de CODESA, tras criticar la excesiva injerencia de COPEI en el seno de la Central, a lo cual se sumaban conflictos de liderazgo, decidieron crear otra organización sindical, y a tal efecto, el 24 de abril de 1971, se instaló el I Congreso Nacional de la CGT en el Palacio de los Deportes de Caracas presidido por Reinaldo Milano Hernández, con representación de 5 federaciones regionales que agrupaban 30 sindicatos y 15.000 afiliados. Se ratificó la afiliación de esta nueva Central Sindical a la

²¹⁰ URQUIJO, José, Op. Cit. pág. 40.

²¹¹ LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág. 22.

²¹² Ibíd.

Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y a la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT).

La huelga de Sidor de 1971 significó el inicio de un proceso de reanimación del movimiento obrero y del surgimiento de tendencias clasistas que alcanzaron una clara expresión en la huelga de la Bananera y, sobre todo, la huelga nacional textil de 1977. Esa corriente clasista se extendió al sindicato de la madera, a Sintra-Ascensores, (36) Alcasa y otros Sindicatos de Guayana, Maracay, Valencia y Barquisimeto.

En 1972, algunos grupos de izquierda al abandonar el camino de la lucha armada, intentó afanosamente, recuperar su fuerza sindical. El 31 de agosto de ese año en el cine Royal de Caracas se instaló públicamente el VI Congreso de la CUTV, y posteriormente, sus 500 delegados expresión de 120 sindicatos, 7 centrales regionales y 5 centrales por industria deliberaron en el Colegio de Profesores. El congreso discutió sobre un programa de acción inmediato para mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y redefinir su posición ante la división originada en su seno por la creación del Movimiento al Socialismo (MAS). La incorporación progresiva a la CTV del MIR, Vanguardia Comunista y del MAS trajo como consecuencia que la CUTV fuera exclusivamente la expresión del PCV, lo que limitaba aún más su acción.

3.15. Poderío y declive del Movimiento Sindical

En las elecciones de 1973, se impone nuevamente un candidato del partido Acción Democrática y se iniciarán con éste los años dorados de la organización sindical en el país.

Ya para el 12 de marzo de 1974, Carlos Andrés Pérez tomará el poder y orienta su acción de gobierno hacia un modelo de capitalismo de estado que se

soportará en la nacionalización del petróleo, hierro e “industrias básicas”. Se consolidará en este período una economía mixta. También se hace presente en el país una relativa paz laboral, cuyas causas están sustentadas debido, en un marco jurídico desarrollado a través de decretos presidenciales, lo cual garantiza un conjunto de beneficios económicos a los trabajadores. A éste le sucederá en el Gobierno, como ya se hacía costumbre, un candidato del partido Copei²¹³.

En el VII Congreso, de 1975, se alcanzó un verdadero pluralismo, en el seno de la CTV, como resultado de una política expresa de los dirigentes de AD, que eran la fuerza hegemónica, con al menos el 65% de los cargos de la máxima central obrera. Esto ocurre en los años de la Gran Venezuela, llamada también la Venezuela Saudita, que con la nacionalización del petróleo y las industrias básicas ensayaba un capitalismo de Estado, donde había para todos. Las subvenciones estatales que, en un principio (allá por 1958), sirvieron para ayudar a nacer y a afianzarse al movimiento obrero, se convirtieron ahora y en las décadas siguientes en sumas tan considerables que se corría el peligro de acabar con la combatividad real y verdadera de la clase trabajadora, transformándola en una clase amansada y compromisoria, ya que su principal soporte (o sostén) lo recibía del Estado y no de las cuotas de sus militantes y afiliados. Algo parecido puede decirse de las costas sindicales de los Contratos Colectivos, que siendo legales, minaron, no obstante, la fama y credibilidad de muchos dirigentes sindicales.²¹⁴

Luis Herrera Campins, quien fuera Senador por el estado Lara, sería electo para asumir la jefatura del Estado venezolano para el período 1979-1984, el día 3 de diciembre de 1978. Se estaba en presencia del quinto gobierno de la democracia representativa desde 1958. Inmediatamente, en el año 1980, el

²¹³LAURIÑO, Luís. Op. Cit., pág.22.

²¹⁴URQUIJO, José. Op. Cit., pág. 223.

partido AD dará a conocer su nuevo Proyecto de Tesis Sindical, en el que fundamentalmente se planteará la adecuación del accionar sindical a las nuevas realidades económicas y sociales del país. En este momento había quedado atrás el modelo de sustitución de importaciones y se había adoptado un capitalismo de estado que se amparaba en un modelo de economía mixta, a la vez que se contaba con una organización sindical moderna, lista para afrontar importantes distorsiones en la distribución del ingreso, entre muchos otros problemas de índole social.²¹⁵

A comienzo de 1980 se reúne el Congreso de Porlamar, de la Confederación de Trabajadores de Venezuela. Allí los asesores de la CTV, de varias tendencias como Domingo Felipe Maza Zavala, Abdón Vivas Terán, Luis Raúl Matos Azócar, y Francisco Iturriarte²¹⁶...coinciden en que la economía venezolana había ido hacia un capitalismo de Estado y que los trabajadores y sus sindicatos debían participar como “socios” del Estado no solamente en la distribución de la riqueza generada, sino también del poder: de allí la idea de cogestión que propuso el Manifiesto de Porlamar, por una parte, y por la otra la necesidad de ampliar la base sindical a través de la creación de sindicatos nacionales por rama de industria

Se trataba de un proyecto democratizador de fortalecimiento del movimiento sindical. Ese era un movimiento sindical que si bien estaba partidizado le hacía propuestas al Estado, no era parte de él. Pero el proyecto fracasó en parte porque el movimiento sindical no pudo reorganizarse ni acumular fuerzas para imponer su propuesta, en parte por los cambios económicos y políticos nacionales y globales.

En la década comprendida entre 1973 y 1983, el movimiento obrero

²¹⁵LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág. 23.

²¹⁶ITURRASPE, Francisco. “El movimiento sindical venezolano en la época de la mundialización...Op. Cit.

organizado de Venezuela logró alcanzar su mayor auge y poderío, tal como quedo expresado en el Manifiesto de Porlamar, en el cual, después de hacer un recuento de toda la legislación laboral obtenida, mediante la acción sindical y política del movimiento obrero, en sus primeros 20 años de existencia, se estableció como meta para el futuro: la participación de los trabajadores en la dirección de las empresas y la cogestión (o autogestión en algunos casos), en una primera fase, en las empresas del Estado, y posteriormente en las del sector privado.²¹⁷

En el Manifiesto de Porlamar se presenta en líneas generales un serio análisis de los problemas económicos y sociales del país, con el fin de generar propuestas y soluciones, así como una alternativa para sentar las bases de un nuevo modelo político y social. Sin embargo, el centro de la temática del Congreso será la cogestión obrera, entendida esta como “la participación de los trabajadores en la actividad directiva de las empresas del Estado”.²¹⁸

El VIII Congreso de la CTV se constituía en un éxito rotundo para el sindicalismo de AD, que mantenía un férreo control sobre la institución, lo que queda demostrado en la correlación de fuerzas, que se presenta a continuación: A.D. (56,3%), COPEI (20,9%), MEP (12,3%), MAS (3,2%), URD (2,8%), MORENA (7%), MIR, PCV y FDP (0,6%).²¹⁹

En Venezuela se vivía una situación económica que mostraba sin lugar a dudas, indicadores de un agotamiento que ya no soportaba el peso de la deuda externa y mucho menos la devaluación de la moneda que se produjo, en febrero de 1983; fecha que es conocida popularmente como el “viernes negro”. Esta fecha se constituyó en un hito y colofón de una fase económica que deterioro la vida de los trabajadores y sus familias. Ya para este momento, el sindicalismo

²¹⁷URQUIJO, José. Op. Cit. pág. 223

²¹⁸Ibíd. pág. 39.

²¹⁹GODIO, Julio. Op. Cit. pág. 159.

venezolano mostraba rasgos importantes de un neocorporativismo que en años venideros pasaría factura, es decir, que implicaría para los sindicatos una deuda que debía ser cancelada.²²⁰

La crisis del modelo de acumulación y el declive de los salarios reales, es una expresión del colapso financiero de febrero de 1983. A su vez el movimiento sindical sufre un fuerte retroceso por la política económica de ajuste del Presidente Luis Herrera Campins y con la intervención del Banco de los Trabajadores de Venezuela (BTV)²²¹.

La incapacidad de influir en la empresa en la determinación del precio de la fuerza de trabajo a través de la negociación colectiva lleva a buscar en los decretos y leyes de aumento de salarios o determinación de salarios mínimos el cumplimiento de su acción reivindicativa frente al deterioro pronunciado del salario y el aumento de la marginalización social por el desempleo y las graves distorsiones del mercado de trabajo.

Dentro de las cúpulas sindicales se producen reacciones políticas y éticas, como durante la presidencia de la CTV por el veterano sindicalista petrolero Juan José Delpino, pero la brecha de credibilidad entre los trabajadores y la dirigencia sindical cetevista se profundiza. Los cambios tecnológicos comienzan también aumentar la obsolescencia del modelo y la estructura sindical. La dependencia del Estado en cuanto a recursos financieros y presencia política se acentúa.

En el año 1985, llegaba al poder el Dr. Jaime Lusinchi (AD), quien obtuvo la victoria por un amplio margen en comparación con su contendor directo, el Dr. Rafael Caldera (Copei). Ese mismo año se celebraría el IX Congreso de la CTV y

²²⁰ LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág. 23.

²²¹ Este banco, creado por la dirigencia sindical con apoyo de los sindicatos americanos y del propio Estado (que le dio por Ley carácter de Banco Universal, que le permitía captar diferentes tipos de ahorro y otorgar créditos personales, hipotecarios etc.), era una de las bases fundamentales del poder económico de la dirigencia sindical y había logrado un gran auge en el período anterior.

por primera vez se pone de manifiesto las diferencias entre el Presidente Encargado de la CTV, Juan José Delpino y el Presidente de la República, Dr. Jaime Lusinchi. Esta situación era inédita, pues nunca se había presentado en el seno de la CTV diferencia alguna con el presidente, debido fundamentalmente a que la mayoría cetevista militaba en el mismo partido que el Jefe del Estado, Acción Democrática. En el movimiento sindical se reflejaba la situación política y económica del país. La correlación de fuerzas de este Congreso quedaba de la siguiente manera: AD (61,01%), COPEI (20,71%), MEP (10,19%), URD (3,94%), MAS (3,68%); y Otros (0,33%)²²².

Se planteaba en este Congreso la estrategia de conformación de sindicatos por rama de industria, como una fórmula para aumentar el poder de los sindicatos. De igual forma se ratificaba el planteamiento central del Manifiesto de Porlamar, la cogestión obrera, como una forma de ganar terreno hacia la democracia industrial.

En líneas generales la década de los ochenta dejaba un balance crítico:

En el primer quinquenio de los ochenta se da un decrecimiento del 1,7% del PIB. Las remuneraciones reales, que habían subido en las dos décadas anteriores, entre 1979 y 1985 descienden en un 25%. La tasa de desempleo abierto pasó de 5,6 a 10,3%, y la distribución del ingreso empeoró (...) En las dos décadas anteriores los salarios reales habían subido, y a partir de 1979 empieza su caída sostenida. Los convenios colectivos no pudieron reponerla, y el movimiento sindical apela a presiones para alcanzar medidas ejecutivas o legislativas que compensen el deterioro salarial. Se logra una ley general de aumento de sueldos y salarios, que al menos recupera los salarios mínimos en 1980. Sin embargo, en

²²²URQUIJO, José. Op. Cit., pág. 66.

los años sucesivos esta conquista se diluye por el incremento inflacionario.²²³

El sindicalismo venezolano tiene frente a sí un verdadero reto, pues debe enfrentar un contexto económico desalentador, la brecha creciente entre los trabajadores y la institución, debido a la pérdida de credibilidad, el creciente deterioro de su autonomía, la obsolescencia del modelo sindical producto de las nuevas tecnologías, así como todo el conjunto de variables que afectaban las tasas de sindicalización a nivel mundial, así como a todo el país.²²⁴

3.16. Debacle del Movimiento Sindical Venezolano

Al final del ejercicio presidencial de Jaime Lusinchi, los sindicalistas ejercerán una importante presión sobre el Gobierno, incluidos los dirigentes cetevistas. Exigirán un conjunto de medidas, entre las cuales estarán el aumento salarial, la inamovilidad laboral y el control de precios sobre un conjunto de productos de la cesta básica, entre otros. El malestar y la presión social se incrementaban con el paso de los días. Y en medio de este panorama asumirá su segundo gobierno el líder acción democratista, Carlos Andrés Pérez (CAP), quien haría un fastuoso y afrentoso acto para la toma de posesión, llamado por el ingenio popular “La Coronación”. Éste contrastaba peligrosamente con la situación económica y social del país. Entre las primeras acciones que tomará CAP estarán el conjunto de medidas denominadas popularmente como “el paquete económico”. La CTV por su parte reiteraría el conjunto de exigencias que habían hecho al gobierno anterior. El aumento de las tarifas de la gasolina y de las tarifas del transporte público urbano e inter-urbano serían el detonador directo para que la presión llegara a su cénit y entre los días 27 y 28 de febrero de 1989, el descontento popular se canalizara a través de una explosión social de grandes

²²³LUCENA, Héctor. La crisis política en Venezuela, Op. Cit., pág. 59.

²²⁴ITURRASPE, Francisco José.. Regulación jurídica de las organizaciones de trabajadores a propósito de la reforma de la ley del trabajo en El movimiento sindical venezolano: distintas aproximaciones, un diagnóstico. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, 2013,

magnitudes, conocida como el “Caracazo”.

En abril de ese mismo año se convoca el II Congreso Extraordinario de la CTV, con el fin de discutir las estrategias a seguir en medio de la delicada situación económico-político y social del país. Pero las diferencias entre los cetevistas y los acción democratistas se harían presentes. De manera que:

Mientras el Presidente de la CTV, Juan José Delpino, invoca como motivante del paro la lucha contra las políticas económicas del gobierno de orientación neoliberal, la Secretaría Sindical de AD, verdadero poder en el sector, coloca en primer lugar la lucha contra los especuladores, brindándole una coartada al gobierno, pero distanciándose de los sectores más afectados por la situación económica.²²⁵

De este Congreso salía la decisión de convocar a un paro nacional para el día 18 de mayo de 1989 y dar a conocer el Manifiesto de Soberanía. Pero, el Gobierno no cedía un ápice en la aplicación del “paquete económico”. Tras la decisión cetevista de paro general había un hito histórico, era la primera vez que la CTV tomaba una medida al margen de la línea partidista. “Fue una verdadera afirmación democrática, que sorprendió a muchos de los acostumbrados a resolver problemas, a nivel de cúpulas o cogollos, en conciliábulos de poder”²²⁶.

En mayo del siguiente año, se convocaba el X Congreso de la CTV, se discutía en éste, de forma intensa, sobre las reformas necesarias en sus procesos electorales. El sindicalismo cetevista parecía desconectado de la realidad. La correlación de fuerzas producto del Congreso sería la siguiente: AD (61,27%),

²²⁵DE LA GARZA, Enrique. *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Colecciones Grupos de Trabajo de Clacso. Buenos Aires. 2005. págs. 61-62.

²²⁶URQUIJO, José. Op. Cit. pág. 50.

COPEI (20,63%), MEP (8,46%), MAS (5,69%), URD (2,87%), PCV (0,90%), Causa R (0,17%).²²⁷

En abril de 1991, la CTV consciente de la magnitud real de la crisis político-social y económica que se cernía sobre el país, convoca el III Congreso Extraordinario de la CTV. En éste se discutían como temas centrales, la modernización de sus estructuras sindicales y la democratización de su sistema electoral. Se aprobaba también una prohibición para los directivos de la CTV, de ejercer la presidencia de organismos de financiamiento pertenecientes a la propia central obrera. A este Congreso, en ese mismo año, en la Colonia Tovar se realizan unas Jornadas de Reflexión para la dirigencia de la CTV y las Centrales Obreras del país. Los temas tratados en estas Jornadas eran de gran interés y muy acordes a los nuevos tiempos: los efectos del contexto internacional (globalización e internacionalización de los mercados) sobre el modelo rentista venezolano, el impacto de las nuevas tecnologías sobre el sindicalismo del país y la relación política-economía-sindicalismo. Podía observarse la intención y la necesidad de adecuarse a los nuevos tiempos que ponían sobre el escenario una profunda crisis que afectaba también a la institución sindical y a la cual estaba obligada a responder la CTV, como organismo defensor de los intereses de los trabajadores.²²⁸

La profunda crisis económica y política que atravesaba Venezuela crea las condiciones de descontento en la población y en una parte del cuerpo militar. Es así como el 4 de febrero de 1992, un grupo de militares, encabezados por el Comandante Hugo Chávez Frías, intentaban un golpe de Estado que fracasaría en lo militar. Esta asonada fue la plataforma de inicio que preparo las condiciones para que este Comandante contara con el apoyo popular, consolidándose como

²²⁷Ibíd.

²²⁸LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág. 25.

una nueva alternativa política a los tradicionales partidos de masas.²²⁹

La CTV frente a este escenario se ve obligada, aunque un poco tarde ya y sin interlocutores, a emitir en julio de 1992, un documento planteando, como medidas de emergencia, el recorte del período directivo a nivel nacional y regional, así como del proceso electoral y la votación directa y secreta, entre otros. Además se profundizó sobre temas como la autonomía e independencia de la CTV, y la ética en el movimiento sindical.²³⁰

La grieta del sistema político cada vez era mayor y se podía observar en hechos como la separación del cargo como presidente en ejercicio de Carlos Andrés Pérez (marzo 1993), la presidencia temporal de Octavio Lepage (marzo-junio 1993) y la culminación de dicho período por Ramón J. Velásquez (junio 1993-febrero 1994). Otro nuevo indicador de esta situación era refrendada por el resultado electoral del año 1993, en el que una atípica alianza electoral de pequeñas, y en muchos casos, recién creadas organizaciones políticas, conocida como “el chiripero” y que representaba al candidato presidencial y ex miembro y fundador del partido Copei, Rafael Caldera, daría por finalizada la etapa de bipartidismo, característica de buena parte de la segunda mitad del siglo XX. Esta situación impulsa otro nuevo intento de golpe de estado, el cual se produciría en el año 1992, esta vez impulsado por un grupo de militares de mayor graduación, liderados por el Almirante Gruber Odreman, para el momento Inspector General de las Fuerzas Armadas.²³¹

Caldera tenía que enfrentar un difícil panorama, que implicaba la adopción de un conjunto de medidas que se conocerían como la “Agenda Venezuela”, y que debían superar un obstáculo insalvable, dados los niveles de exclusión existentes “... en el ámbito de la fuerza de trabajo, sin vínculos estables con el mercado

²²⁹ Ibíd.

²³⁰ Ibíd.

²³¹ LAURIÑO, Luís. Op.Cit. pág. 26.

laboral y con la cúpula sindical, plantea un problema de viabilidad y legitimidad a todo esfuerzo de concertación que ignore a tan amplias capas sociales”.²³²

El régimen de prestaciones sociales era el tema central para el sindicalismo venezolano durante este período. La solidez institucional se veía seriamente afectada por el vencimiento del modelo neocorporativo que ya no le podía soportar. Así, por el año 1995, un espíritu de diálogo reinaba en el ambiente y los trabajadores, agrupados en la CTV, planteaban un programa de conversaciones con los diferentes actores sociales. Parecía el preámbulo idóneo para llevar a cabo el diálogo tripartito que tendría lugar más adelante. Ese mismo año se celebrará el XI Congreso de la CTV, en el que se discutirían aspectos vinculados a su renovación, a las prestaciones sociales y a la consolidación de un sistema de seguridad social. La correlación de fuerzas en la CTV no cambiaría mucho en relación al congreso anterior, quedando como la presentamos a continuación: AD (56,29%), COPEI (26,12%), MAS (5,47%), MEP (5,27%), Convergencia Emilio Platt (2,40%), URD (2,15%), Convergencia Tomás Castillo. (0,92%), PCV (0,56%), Fuerza Emergente MEP (0,51%), Independientes (0,20%) y Otros (0,10%).²³³

Al año siguiente, en 1996 y liderado por Andrés Velásquez (Causa R), se reunía el II Congreso de Trabajadores y Organizaciones Populares de Venezuela, en el que se plantearía también el tema de las prestaciones sociales, la democratización del sindicalismo y la crisis estructural del país. La discusión en torno a este tema se haría cada día más tensa y se organizaría una Coordinadora en Defensa de las Prestaciones Sociales, que llegaba a convocar una concentración en el año 1996 y en la que curiosamente participaría el principal líder de la asonada militar de 1992, Hugo Chávez Frías, quien ya para la fecha gozaba de un indulto presidencial que le permitía concurrir a este tipo de manifestaciones. En junio de ese año se firmaba el acuerdo con el Fondo

²³²LUCENA, Héctor. La crisis política en Venezuela. Op. Cit. pág. 72

²³³URQUIJO, José. Op. Cit. pág. 72.

Monetario Internacional (FMI) que comprendía una serie de compromisos de reformas, fundamentalmente de tipo económico y financiero, y que serían conocidos como la “Agenda Venezuela.”²³⁴

La situación del país parecía desbordarse entre múltiples tensiones. El Estado intervenía abiertamente en las relaciones laborales y declaraba, a través de un reglamento, restricciones al empleo del recurso de la huelga por parte de los trabajadores. Los partidos habían perdido credibilidad y la institución sindical había perdido toda conexión con los trabajadores y con la sociedad civil. En este ambiente de inestabilidad se firma en el año 1997, el Acuerdo Tripartito, entre trabajadores, empresarios y Gobierno. Se desmontaba, bajo una serie de compromisos y condiciones interpuestas por los sindicalistas, el régimen de prestaciones sociales. Un año más tarde se acordaba una comisión similar para tratar el asunto de los salarios y el 18 de febrero, convenían un ajuste del monto oficial del salario mínimo para trabajadores urbanos, rurales y domésticos.²³⁵

El año 1998 fue un año que se caracterizó por un dinamismo especial que involucraba a todos los sectores del país, quienes estaban dinamizados por el evento electoral de diciembre de ese mismo año. Las candidaturas serían el reflejo de la realidad social del país, los partidos tradicionales AD y COPEI, así como algunos independientes, tal como el de Proyecto Venezuela, en conjunto serían conocidos como el Polo Democrático. Surgía a su vez, el llamado Polo Patriótico, conformado por el partido Movimiento V República (MVR), encabezado por el Comandante Hugo Chávez Frías, el Partido Comunista de Venezuela (PCV), Movimiento al Socialismo (MAS), Movimiento Electoral del Pueblo (MEP), Patria Para Todos (PPT) y otros, todos partidos de tendencia izquierdista. Los sindicatos, también polarizados, buscarían su reacomodo, con la excepción de la Causa R. La CTV, Codesa y parte de la CGT, se aproximarían al Polo Democrático, mientras

²³⁴LAURIÑO, Luís. Op. Cit. pág. 26.

²³⁵Ibid.

que la CUTV, el Nuevo Sindicalismo, representado por la tendencia de Pablo Medina del PPT y los cuadros emergentes del Movimiento V República, se sumarían al Polo Patriótico.²³⁶

Los principales partidos del país, AD y Copei, no se presentarían como organizaciones homogéneas, sino que nuevamente eran objeto de conflictos y diferencias internas, esta vez en torno a las candidaturas para las elecciones presidenciales de 1998. Aunque, en diciembre de 1998, la composición sindical del Parlamento se había incrementado y contaba con una importante presencia de este sector, correspondiendo a AD un número de nueve (9) representantes, a Copei uno (1), al MAS uno (1) y al MVR uno (1).²³⁷

Llegaría así el día 6 de diciembre de 1999 y una nueva etapa política se iniciaba en el país tras la elección, con un significativo apoyo popular, del Comandante Hugo Chávez Frías, como Jefe de Estado. Por su parte el sindicalismo no ofrecía su mejor cara, ya desde julio de 1985, un estudio de la empresa Gallup determinaba que la población percibía a la CTV como una de las instituciones con mayor crisis en el país, con 19,4%, sólo precedida por los partidos políticos, con un 40,7%.²³⁸

El presidente de la CTV en aquellos días (1998), Carlos Navarro, plantearía tres escenarios para el año 1999. A saber:

- 1) Escenario ideoprogramático: determinado por la relación que se establezca entre el nuevo gobierno y la CTV (...)
- 2) la agenda reivindicativa: parte de la observación de indicadores sociales bastante pesimistas a finales de 1998 (...)
- 3) escenario institucional o la

²³⁶ Ibíd. pág. 27.

²³⁷ Ibíd.

²³⁸ Ibíd. pág. 27.

búsqueda de la legitimidad: está en juego lo que queda de credibilidad de la CTV.²³⁹

La realidad se encargaría de hacer insuficientes estos tres escenarios. En el mes de febrero de 1999 se reunían la CTV y el Gobierno. Chávez recomendaba a los representantes de la central obrera la convocatoria a elecciones desde las bases, mientras que los representantes de la CTV, según el periodista Gustavo A. Hernández, "...expresaron las inquietudes del movimiento laboral"²⁴⁰. Parecía que la reunión arrojaba cierto ánimo de encuentro y disposición al diálogo. Sin embargo, el discurso oficial poco a poco iría subiendo los decibeles. El Presidente de la República, había ofrecido cambios en la estructura del sindicalismo venezolano, a través de una Asamblea Constituyente. Mientras que los líderes cetevistas anunciaban su disposición a denunciar ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cualquier amenaza o violación de los derechos sindicales, toda vez que desde el oficialismo se ponía, públicamente, en duda el liderazgo de las cúpulas de la CTV.²⁴¹

Para el año 1998 se había creado el Frente Sindical Nacional Constituyente de los Trabajadores (FSNC). Este Frente mismo en apoyo a los planteamientos oficiales, exigiría la realización de una Asamblea Sindical Constituyente, que se esperaba realizar en enero de 1999 y que además pretendía la eliminación de la CTV, la reforma del movimiento obrero y medidas punitivas para aquellos líderes sindicales cetevistas que consideraran ímprobos.²⁴²

La CTV pronto convocaría su IV Congreso Extraordinario (abril 1999), cuyo

²³⁹SANTANA, Gabriela y URQUIJO, José. "Crónica Laboral Documentada". Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales. Caracas. UCAB. No. 35. Enero-Diciembre 1999. pág. 184.

²⁴⁰HERNÁNDEZ, Gustavo. "CTV insiste en Inamovilidad Laboral". El Universal. Caracas. 25 de febrero de 1999. [Documento en línea], Disponible en: www.eluniversal.com/1999/02/25/eco_art_25201EE.shtml. [Consulta: 05-02-2018].

²⁴¹URQUIJO. Op. Cit. pág. 72.

²⁴²LAURIÑO. OP. Cit. pág. 28.

slogan hablaría por sí mismo “Respondiendo al Desafío”. Se tomaba en éste, la decisión de democratizar los sindicatos afiliados y hasta la propia central obrera, a través de la reforma de sus estatutos y de la Declaración de Principios, que inclusive llegaba a plantear la unión de las centrales obreras (CTV, Codesa y CGT). Pero esta no era una medida inmediateista, de manera que sus resultados no estarían a la vista en el corto plazo. Posteriormente, en agosto de 1999, también convocaban a una Asamblea Nacional de Trabajadores, que emitía un documento denominado “La Nueva Constitución y los Derechos Laborales”; la misma sería entregada a los miembros de la Asamblea Nacional Constituyente, a fin de que fueran evaluadas sus propuestas en materia laboral. Por su parte, “en los primeros dos años hubo muy poco esfuerzo gubernamental al servicio de organizar sus propias instituciones en este ámbito”²⁴³, aunque a posteriori, el trabajo del Gobierno en este sentido sería muy dinámico.

Finalmente, el día 15 de diciembre de 1999, era aprobada la nueva Constitución Nacional. Inmediatamente la CTV anunciaba sus reservas a la misma, especialmente en sus artículos 95 y 293, así como a la Disposición Transitoria Octava, por atentar contra las libertades sindicales.

Algunas señales generales de cambio ya estaban completamente a la vista. El escenario laboral del país se caracterizaba por una politización que fragmentaba y polarizaba a los actores en forma aumentativa, en tanto la dimensión política se sobreponía a la económica y laboral. Nuevos actores laborales (desempleados, subempleados, jubilados y pensionados; y finalmente los trabajadores informales²⁴⁴), no necesariamente sindicalizados, hacían cada vez más complejas las relaciones sociales de trabajo.

Por su parte, el Estado incrementaba paulatinamente su rol interventor y

²⁴³URQUIJO, José. Op. Cit. pág. 72.

²⁴⁴ Ibíd.

comenzaba a impulsar el paralelismo sindical. Parecía cerrarse una fase en la historia de la organización sindical en Venezuela, iniciándose a su vez una nueva, llena de tensiones y luchas por la conquista de espacios. De momento, son muchas las páginas que faltan por escribirse acerca de este episodio inconcluso que, por ahora, pareciera ir en una sola dirección hegemónica y restrictiva, pero con el sosiego de la historia de una institución que siempre ha salido airosa, en tanto se une y fortalece ante las más grandes adversidades y más aún cuando éstas atacan la libertad, órgano vital de las democracias.²⁴⁵

3.17. La Transición hacia la V República.

Según Bonilla (2011)²⁴⁶, existen dos eventos que marcan un hito en la historia contemporánea Venezuela. Primero, la elección de Hugo Chávez como presidente de la República (1998), y, segundo, la aprobación de una nueva Constitución a través de una Asamblea Nacional Constituyente (1999). A partir de esta fecha comienza un nuevo ciclo en las relaciones de trabajo, así como un proceso de transformación o cambio en los actores que lo constituyen. Para algunos autores el sistema de relaciones laborales se encuentra en una etapa de “reacomodo”, cuyo desenlace está todavía pendiente.

De igual forma Díaz (2009)²⁴⁷ considera que a partir del triunfo electoral de Hugo Chávez, los sindicatos en Venezuela, viven una etapa de desconcierto y confusión, principalmente la mayor organización sindical, la CTV que aún no atina a construir y manejar una política coherente ante la nueva y compleja realidad que vive el país, ya al desaparecer prácticamente del escenario político los dos principales partidos denominados “Puntofijistas”, Acción Democrática y COPEI, quedan a la deriva sin la guía que le proporcionaban estas tradicionales fuerzas

²⁴⁵ LAURIÑO, Luís. Op.Cit. pág. 28.

²⁴⁶ BONILLA GARCÍA, Josué, Op. Cit.

²⁴⁷ DÍAZ, Rolando. “Los sindicatos en Venezuela: de la negociación a la confrontación” en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. Instituto para el Desarrollo de la Gerencia Económica y Socio Laboral. N° 45. 2009. 91-104 págs. Caracas, 2009.

políticas.

El gobierno no se ha demostrado partidario de la contratación colectiva y de la Libertad Sindical; de allí que Eliner (2003)²⁴⁸ destaca que las victorias aplastantes en la elección presidencial de 1998 y en la serie de elecciones de 1999 y 2000, colocaron a los dirigentes de la CTV a la defensiva.

Entre las repuestas consideradas por la Asamblea Nacional Constituyente (ANC) entre 1999 y 2000 y por la Asamblea Nacional en 2000 se encuentran procedimientos judiciales en contra de los dirigentes laborales corruptos, la confiscación de las propiedades de los sindicatos y la disolución de la CTV para posibilitar la creación de una “confederación laboral unificada”.

Bien como lo plantea Schütt (2008),²⁴⁹ en 1998, Hugo Chávez basó su campaña electoral en una crítica de la democracia “representativa”, a la cual contraponía su concepto de la democracia “participativa”, y no dejó duda de que la “corrupta” y “burocratizada” CTV era uno de sus enemigos principales. La CTV reaccionó a los ataques con un congreso extraordinario en el año 1999, en el cual se tomó la resolución de una democratización fundamental de todos los sindicatos y de la central misma, sin embargo no hubo consecuencias inmediatas a esa decisión. Después de la asunción del presidente Chávez el 2 de febrero del 1999, el nuevo gobierno atacó frontalmente a los sindicatos con varias medidas llegando hasta la intervención de un gremio, la expropiación de su sede y el embargo de cuentas bancarias. Para prevenir más intromisiones la cúpula de la CTV dimitió en su totalidad y nombró una conducción provisoria con la realización de elecciones internas.

²⁴⁸ELINER, Steve. “Tendencias Recientes en el Movimiento Laboral Venezolano: Autonomía vs Control Político” en *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*. Año-Volumen 9. Número 003. Universidad Central de Venezuela Caracas, Venezuela. 2003.

²⁴⁹SCHÜTT, Kurt-Peter. *La situación de los sindicatos en Venezuela*. Friedrich-Ebert-Stiftung. Alemania. 2008. [Documento en línea]. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05242.pdf>. [Consulta: 25-02-2019].

En ese intento de relegitimación participaba entre otras corrientes el chavista Frente Bolivariano de Trabajadores (FBT), que también formaba parte de la comisión electoral. Del lado opuesto se formó el Frente Unitario de Trabajadores (FUT), cercano al partido Acción Democrática y otras agrupaciones políticas. Ya en la fase preparativa hubo fuertes disputas llegando a politizar el proceso de tal manera que ya no se focalizaba en los temas sindicales sino meramente en la cuestión del apoyo a la oposición política o al Chavismo.

3.18. La Constituyente y los Decretos de Emergencia Sindical.

Visto desde la investigación realizada por Salazar (2001),²⁵⁰ la Constituyente fue la gran oferta electoral del teniente coronel Hugo Chávez Frías, y la que en definitiva tuvo el respaldo mayoritario del pueblo venezolano. La propuesta era elaborar una nueva Constitución Nacional, disolver los poderes constituidos y dar paso a una nueva institucionalidad, la de la V República, para superar la crisis en la que se sumió el país tras el fracaso de los partidos tradicionales. Así, el 25 de abril de 1999 se realizó el referéndum mediante el cual el pueblo venezolano aprobó la convocatoria a la Constituyente. En junio del mismo año se eligió a los miembros de la Asamblea, que se instaló el 5 de julio de 1999. Durante cinco meses de trabajo, tiempo récord para procesos similares en América Latina, fue redactada la nueva Carta Magna de la República, ahora Bolivariana, de Venezuela, la cual definitivamente fue aprobada mediante referéndum el 15 de diciembre de 1999.

La implementación de la Constituyente fue objeto de varios intentos, algunos de ellos fueron frustrados, dado la determinada intervención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las quejas internacionales de la

²⁵⁰SALAZAR, Gregorio. "Libertades sindicales en Venezuela en los comienzos de la V República". CLACSO. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales en: Los sindicatos frente a los procesos de transición política. Buenos Aires. 2001.

Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), pues lo que pretendía el gobierno era emitir lo que se denominaban “Decretos de Emergencia Sindical”, que tenían como finalidad la incautación de los bienes de las organizaciones sindicales y la prohibición de salida del país de sus dirigentes. Aunque las advertencias y las protestas internacionales se hicieron sentir con fuerza (y en menor medida las protestas nacionales), para evitar esas medidas, la Asamblea Nacional Constituyente aprobó, durante los últimos días de su gestión, tres actos constituyentes marcados por una fuerte impronta antisindical, que fueron publicados en la Gaceta Oficial del 2 de marzo de 2000. Esto significó un duro golpe a la Libertad Sindical.

Sin embargo, debe señalarse que “El Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA), la organización no gubernamental más importante para los derechos humanos en Venezuela, recoge en uno de sus informes que “la Asamblea Nacional Constituyente en un momento de su existencia intentó dictar un Decreto mediante el cual se declaraba en reorganización al movimiento sindical, se disolvían las cuatro centrales existentes y se decretaba la unificación del movimiento en una sola central”. Y agrega: “Sin duda que, de haberse concretado tal medida, ello hubiese significado la consumación de una evidente intervención del Estado en la autonomía que debe imperar en la organización social de los trabajadores venezolanos. Por fortuna, la rápida actuación de un grupo de dirigentes sindicales y el apoyo de una Comisión de la OIT que realizó diversas entrevistas con la Directiva de la Asamblea Nacional Constituyente, evitó que tal hecho se consumara.”²⁵¹

Pese a todas las denuncias, la Constituyente terminó por dictar varios decretos referidos al ámbito sindical. Era evidente que el centro de ataque era la CTV, los actos de la asamblea estaban dirigidos al movimiento sindical en general para solapar la discriminación. “El primero de esos decretos suspendió la

²⁵¹Ibíd. pág. 137.

negociación colectiva de la industria petrolera por un lapso de 180 días, en clara transgresión del Convenio N° 98 de la OIT y del artículo 96 de la recién aprobada Constitución, que consagran el derecho a la negociación colectiva. Como fundamento de tal normativa se invocó una declaratoria de “emergencia nacional” que nunca había sido decretada por el Ejecutivo. El mismo texto, además, faculta al Ejecutivo Nacional para que establezca las condiciones que regirán la contratación colectiva de la Administración, centralizada y descentralizada, incluyendo las empresas del Estado”. Como se advertirá, se configura aquí una violación flagrante del Convenio N° 98 de la OIT, a partir del cual el Estado venezolano asumió el compromiso de fomentar la negociación colectiva voluntaria y no la imposición unilateral de las condiciones de trabajo”.²⁵²

El segundo decreto se refiere a las Medidas para Garantizar la Libertad Sindical, una de cuyas inconsistencias es no guardar correspondencia con su exposición de motivos. En efecto, según aquella, las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), su Constitución y los Convenios N° 87 y 98, son reglas de obligatorio acatamiento por los órganos del poder público. Las referidas normas, del mismo plano de legalidad que las constitucionales por mandato del artículo 23 de la Constitución venezolana, por una parte y el artículo 95, por otra, consagran la autonomía de las organizaciones sindicales para regular, en sus propios estatutos, lo concerniente a la alternabilidad de los dirigentes mediante la elección universal, directa y secreta.

El convenio N° 87 de la OIT²⁵³, por su parte, confiere a las organizaciones sindicales el derecho a redactar sus estatutos y a elegir libremente a sus representantes, sin injerencia de las autoridades públicas. Es lo que la doctrina denomina el derecho a la autorregulación de las organizaciones sindicales y que, como tal, es consustancial a la Libertad Sindical. Se supone, a la luz de dichos

²⁵²Ibíd. págs.137-138

²⁵³Organización Internacional del Trabajo. Convenio Internacional 87. Op. Cit.

preceptos, que cada organización es libre para organizar su vida interna y elegir a sus dirigentes mediante comicios sindicales en los cuales sea debidamente resguardado el derecho de cada uno de sus afiliados a elegir y a ser electo en votaciones universales directas y secretas, con apego a los estatutos respectivos.

No obstante, el artículo 1 del Decreto de la Constituyente crea una Comisión Electoral Nacional de la cual forman parte tres confederaciones sindicales (Con-federación de Trabajadores de Venezuela, Central General de Trabajadores y Central Única de Trabajadores de Venezuela), organizaciones sindicales no confederadas a las cuales independientemente del número se les asigna cuatro representantes, y dos agrupaciones denominadas El Nuevo Sindicalismo y el Frente Constituyente de Trabajadores, que son agrupaciones políticas que hacen vida en el sindicalismo venezolano, pero carentes de entidad jurídico laboral.

A esta comisión se le asigna la responsabilidad de garantizar “la realización de elecciones libres, democráticas, universales, directas y secretas para elegir a los directivos de las organizaciones sindicales de trabajadores”. En otras palabras, esa plenipotenciaria comisión tendría facultades para organizar los procesos electorales sindicales que se efectúen en el país.

Tal dispositivo es abiertamente contrario a la potestad de autorregulación que tanto el Convenio N° 87 como el artículo 95²⁵⁴, constitucional, atribuyen a cada organización sindical. Es decir, no le está dado a una organización interferir en las elecciones de otra, pues el acto de libertad resguardado por la Constitución consiste precisamente en respetar las diferencias. Cuando la norma constitucional dispone que los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, lo hace para no menoscabar el derecho a la diversidad de enfoques y los puntos de vista diferenciados, y tal independencia de las

²⁵⁴ Convenio N° 87. Op. Cit., Artículo 95

organizaciones, unas de otras, es precisamente lo que se desvirtúa cuando una pretendida Comisión Electoral Sindical asume para sí la potestad de organizar todos los procesos electorales sindicales.

El tercer decreto de la Constituyente destituyó a los Directores Laborales, esto es, a los representantes de los trabajadores en las Juntas Directivas de las empresas públicas, institutos autónomos y organismos de desarrollo económico o social del sector público. En el único considerando del Decreto se sostiene que los directores laborales “se han convertido en factor de perversión y de corrupción de la actividad laboral”. De modo que, aparte de la destitución arbitraria, se juzgó y condenó sin la menor observancia por la garantía del debido proceso, que es uno de los derechos humanos fundamentales.

Bien como lo refiere Brewer Carías (2002)²⁵⁵ en efecto, mediante Decreto de 30-01-00, la Asamblea Nacional Constituyente dictó supuestas medidas para “garantizar la Libertad Sindical”, creando una Comisión Nacional Electoral Sindical para garantizar la realización de elecciones libres, democráticas, universales, directas y secretas para elegir a los directivos de las organizaciones sindicales de trabajadores. Este Decreto lo dictó de nuevo, la Asamblea, con posterioridad a la entrada en vigencia de la nueva Constitución, “en ejercicio del poder soberano constituyente” que supuestamente le había dado el pueblo mediante el referendo del 25-04-00, en concordancia con el Estatuto de Funcionamiento de la Asamblea (art. 1) y el Decreto que había declarado la reorganización de todos los órganos del Poder Público.

Contrariamente a las normas constitucionales antes indicadas, este Decreto lo que estableció fue un principio de intervención de los sindicatos por la referida Comisión, integrada por representantes de las centrales nacionales de

²⁵⁵ BREWER CARÍAS, Allan. *Golpe de Estado y Proceso Constituyente en Venezuela*. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2002.

trabajadores, no prevista en los “Estatutos y Reglamentos de las organizaciones sindicales”.

La Asamblea Nacional Constituyente, además, dispuso que tres de sus miembros con un miembro designado por el Consejo Nacional Electoral serían “garantes de todo el proceso de democratización y unificación del movimiento sindical” (art.7). Y es que el decreto de la Asamblea había dispuesto que antes de las elecciones generales de los representantes laborales, la Comisión Nacional Electoral Sindical debía procurar la unificación sindical en una misma industria, rama o empresa y debía crear las condiciones propias para la unificación del movimiento sindical, “representando la libre decisión de los trabajadores y de sus respectivas organizaciones”. A tal efecto, el Decreto dispuso que “la Comisión Electoral Sindical convocará referéndum para que los trabajadores resuelvan sobre la unidad sindical” (art. 3)²⁵⁶.

Este Decreto también fue considerado por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo, como parte del régimen constituyente del país, al conocer de la acción de amparo interpuesta por varias organizaciones sindicales contra la Resolución del Consejo Nacional Electoral N° 1115-1979 de 15-11-00 convocando a un referendo aprobatorio sobre la renovación de la dirigencia sindical (referendo sindical, Gaceta Oficial N° 37.081 de 20-11-00). En la sentencia respectiva N° 1447 de 28-11-2000 que declaró improcedente el amparo, la Sala Constitucional consideró a dicho Decreto como: Parte integrante del sistema constitucional vigente, por ser un acto constituyente sancionado por la Asamblea Nacional Constituyente el 30 de enero de 2000.

La Sala Constitucional formuló la misma consideración en la sentencia N° 1490 de 01-12-2000 mediante la cual declaró improcedente otro amparo intentado por otra organización sindical contra el referendo sindical. Ratificó, así, la Sala

²⁵⁶Ibíd.

Constitucional la tesis que venía elaborando sobre la existencia a partir del 30-12-99, de dos Constituciones paralelas: una aprobada por el pueblo en el referendo de 15-12-00 y otra conformada por normas de rango constitucional sancionadas por la Asamblea Nacional Constituyente antes y después de que fuese publicada la Constitución de 1999. La burla a la Constitución, así, fue consolidada por la Sala Constitucional.

3.19. El Referéndum Sindical.

Brewer Carías (2002)²⁵⁷, plantea que la dificultad de aplicación del Decreto de intervención sindical dictado por la Asamblea Nacional Constituyente llevó a la nueva Asamblea Nacional, al poco tiempo de su elección, a dictar un Acuerdo de fecha 10-10-00 (Gaceta Oficial N° 37.057 de 16-10-00)²⁵⁸, mediante el cual exhortó a los trabajadores del país “a poner en marcha el proceso constituyente de las organizaciones sindicales, con el fin de democratizar el movimiento sindical”, convocando al efecto a un referendo nacional con las siguientes preguntas:

1. ¿Está Usted de acuerdo con la democratización y reorganización del movimiento laboral-sindical venezolano en todos los niveles que procure la unificación en concordancia con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los convenios internacionales suscritos por la República en materia de Libertad Sindical?

¿Está Usted de acuerdo con la convocatoria y elección de una Asamblea Constituyente de Trabajadores, bajo estatuto electoral especial aprobado por el Poder Electoral, previa consulta y oídos los distintos movimientos organizados de trabajadores cuyo fin sea refundar el movimiento sindical venezolano en el marco del artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela?

²⁵⁷ *Ibíd.*

²⁵⁸ Consejo Nacional Electoral. Gaceta Oficial N° 37.057. Caracas, 16 de octubre de 2000.

En este acuerdo La Libertad Sindical se vio claramente burlada, así como el principio constitucional que la consagra, a pesar de la invocación a las disposiciones constitucionales e internacionales en la materia. Se pretendía democratizar el movimiento sindical mediante una Asamblea Constituyente Sindical, cuyo estatuto se desconocía.

El recuerdo del conflicto originado con la imprecisión de las preguntas que desembocaron en el referendo del 25-4-99 estaba muy fresco, por lo que la polémica que provocó este Acuerdo y las protestas, incluso de la Organización Internacional del Trabajo, llevaron a la Asamblea Nacional a modificar el texto de las preguntas que proponía para el referendo sindical, en un nuevo Acuerdo de fecha 13-11-00 (Gaceta Oficial N° 37.078 de 15-11-00)²⁵⁹ en el cual se formuló la siguiente única pregunta:

¿Está Usted de acuerdo con la renovación de la dirigencia sindical, en los próximos 180 días, bajo Estatuto Electoral elaborado por el Poder Electoral, conforme a los principios de alternabilidad y elección universal, directa y secreta consagrados en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y que se suspendan durante ese lapso en sus funciones los directivos de las centrales, federaciones y confederaciones sindicales establecidas en el país?

De nuevo, esta pregunta constituía una burla mayor a lo dispuesto en la Constitución que garantiza a los trabajadores protección contra todo acto “de injerencia” contrarios al ejercicio de la Libertad Sindical, y llegó el Acuerdo de la Asamblea Nacional al cinismo de declarar que: Los efectos que deriven de la realización del referéndum tendrán lugar en el marco del artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y de manera particular en

²⁵⁹ Consejo Nacional Electoral. Resolución N° 001115-1979. Gaceta Oficial No. 37.081. Caracas, 15 de noviembre de 2000.

lo referente a la preservación de los derechos de los sindicatos, los cuales no estaban sujetos a intervención, suspensión o disolución administrativa.

Una muestra de la injerencia en los sindicatos era claramente establecida en la suspensión en sus funciones de los directivos de las centrales, federaciones y confederaciones era realmente difícil de imaginar. La pregunta que se proponía, por tanto, constituía una burla a la Constitución y violaba en sí misma el texto fundamental. En la normativa jurídico-legal venezolana se prohíbe someter a referendo una reforma a la Constitución, sin que se cumplieran con las condiciones establecidas en el artículo 340 sobre reforma constitucional.

El Consejo Nacional Electoral no analizó la constitucionalidad de la pregunta que propuso a la Asamblea Nacional para el llamado referendo sindical, y dictó la Resolución N° 001115-1979 del 15-11-00 (371 Gaceta Oficial N° 37.081 de 20-11-00)²⁶⁰ mediante la cual convocó a todos los electores para que participaran en el proceso refrendario sindical que debía realizarse el 3-12-00 conjuntamente con las elecciones municipales, como lo había dispuesto la Asamblea Nacional.

El referendo sindical se realizó con una abstención electoral que constituyó récord histórico en el país, resultando aprobado por una exigua votación. Así, por voluntad popular se había dispuesto la violación de la Constitución.

El texto de la Resolución del Consejo Nacional Electoral había sido objeto de una acción de amparo constitucional ejercido por el Frente Constituyente de Trabajadores, alegando la violación por el Decreto de la Asamblea Nacional Constituyente sobre medidas para garantizar la Libertad Sindical, de los artículos 95 y 349 de la Constitución y de los Convenios internacionales en materia sindical.

²⁶⁰ Consejo Nacional Electoral. Resolución N° 001115-1979. Op. Cit.

La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, con ponencia del magistrado J. M. Delgado Ocando, decidió la acción de amparo, y como era de esperarse la declaró improcedente mediante sentencia N° 1490 de 01-12-00²⁶¹, y legitimó la intervención pública de los sindicatos, argumentando en cuanto a “la suspensión temporal de los directivos” de los mismos, que ello:

No afecta la Libertad Sindical prevista en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, pues tal suspensión respeta los principios de alternabilidad y elección universal, directa y secreta consagrados en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, aparte que el Poder Electoral es competente, según el artículo 293 eiusdem, para organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señale la ley.

El referendo no viola el artículo 95 citado, pues la prohibición contenida en éste se refiere a la intervención, suspensión o disolución administrativa de las organizaciones sindicales, lo cual no es materia del referendo. Por el contrario, éste prevé, en un lapso perentorio, la renovación de la dirigencia sindical bajo el Estatuto Especial elaborado por el Poder Electoral, según lo pautado en el artículo 293,6 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

La suspensión propuesta por el referendo no implica ninguna intervención administrativa, ni tampoco la suspensión de las organizaciones sindicales, las cuales deben continuar su ejercicio durante la suspensión temporal de los directivos, conforme a su regulación interna, de conformidad con lo dispuesto en la Sección Tercera, Capítulo II de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con el Convenio no. 87 de la Organización Internacional del Trabajo y el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Tal conformidad hace improcedente el alegato de la violación del artículo 49, pues la suspensión, en la

²⁶¹Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional. Sentencia N° 1490. Op. Cit.

hipótesis de que el referendo sea aprobado, sería un mandato constitucional del soberano.

La Sala Constitucional, lamentablemente, aquí también olvidó leer completo el artículo 95 de la Constitución, particularmente en cuanto a la garantía de los trabajadores de ser protegidos “contra todo acto de... injerencia contrarios al ejercicio de este derecho”²⁶², es decir, a la Libertad Sindical. Si hubiera leído y transcrito esta parte del artículo, que olvidó, no hubiera podido “legitimar” la burla a la Constitución contenida en la pregunta del referendo. Por ello, la Sala, en otro párrafo de la sentencia, insistió en señalar que:

La Sala Constitucional no considera contrario a la Libertad Sindical el referendo destinado al cumplimiento de los derechos consagrados en dicho artículo, máxime cuando el referendo apunta a la renovación de la dirigencia sindical según los principios de alternabilidad y elección universal, directa y secreta, consagrados en el artículo 95 citado. El referendo, según la pregunta que lo conforma, no implica, pues, suspensión o intervención administrativas, sino protección del Estado para hacer efectiva la democracia sindical, por lo que la inconstitucionalidad alegada está excluida en la medida en que la consulta al pueblo versa sobre la instrumentación del propio texto fundamental, exigido por su artículo 95.

Con posterioridad al Acuerdo de la Asamblea Nacional Constituyente sobre medidas para garantizar la Libertad Sindical, la misma Asamblea dictó otros actos constituyentes en materia laboral, todos con el mismo fundamento “en ejercicio del poder soberano constituyente originario” o del “poder constituyente originario” y en el Estatuto de Funcionamiento de la propia Asamblea.

Dichos actos fueron los siguientes: el Decreto de 30-01-00 de convocatoria al proceso electoral de la Federación Campesina de Venezuela; el Decreto de 30-

²⁶² Comisión Legislativa Nacional. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Op. Cit., Artículo 95.

01-00 de cesación de sus funciones de los dos directores laborales principales y suplentes indicados en el artículo 610 de la Ley Orgánica del Trabajo, en los entes descentralizados del Estado; y el Decreto de 30-01-00 de suspensión del proceso de discusión de la Convención Colectiva de Petróleos de Venezuela, S.A. Ni la Constitución de 1999 ni sus Disposiciones Transitorias autorizaban a la Asamblea para dictar estas decisiones.

Según Lucena (2005)²⁶³, la expresión más manifiesta de la política de intervención emprendida por el oficialismo, para hacerse de un espacio en el movimiento sindical, fue la aprobación de un Referéndum Sindical. El resultado de este Referéndum fue un marcado fracaso, la primera derrota electoral del gobierno bolivariano, ya que apenas participó un 22% de la población votante.

Desde el mismo momento que el Gobierno y el Movimiento V República (MVR) plantearon la convocatoria al Referéndum se produjo un malestar en diversos sectores, pues en ésta se involucraba en asuntos sindicales a toda la población votante, es decir los militares, los empresarios, los miembros del clero, en fin toda la población electoral votaría por los asuntos que corresponden sólo al movimiento sindical. Incluso votarían los extranjeros sin las limitaciones que impone la legislación laboral, que exige diez años mínimos de residencia en el país, para acceder a funciones directivas en los sindicatos. Con los menores trabajadores, a quienes la legislación del menor les permite votar en su organización sindical, pero en el referéndum no pudieron hacerlo por no tener la edad mínima para votar (18 años). En fin para unos, tenían la opción de votar más allá de su vinculación con el sector, otorgándoseles derechos que no les corresponden en los asuntos propios del seno de las organizaciones sindicales, pero también está el caso opuesto de negar el derecho a quienes por las leyes específicas sí lo tienen.

²⁶³ LUCENA, Héctor. La crisis política en Venezuela, Op. Cit.

Al final, la respuesta abstencionista fue la lección que le dio la sociedad al oficialismo, promotores del referéndum, un mecanismo que incluso contó con el rechazo de aliados gubernamentales, como fue el caso del sindicalismo del Movimiento al Socialismo y representantes del Frente Constituyente de Trabajadores. También los empresarios lo rechazaron públicamente. El peligro de que se generalizar a la pretensión gubernamental de intervenir en los asuntos internos de las organizaciones gremiales, junto además la rudeza con la cual se arrinconaba a un aliado en el sistema laboral tradicional justifico plenamente la preocupación empresarial.

Los argumentos legales esgrimidos por los opositores al Referéndum destacaban la violación de los Convenios N° 87 y 98 de la OIT, y la propia Constitución, en su artículo 23, que hace referencia a la preeminencia de los convenios internacionales firmados por la República.

Las consecuencias postreferéndum, determinaron la separación de los directivos de las Confederaciones y Federaciones, lo que trajo consigo un vacío en los órganos de segundo y tercer grado del movimiento sindical, contribuyendo a su desarticulación. Sin embargo el liderazgo cetevista adoptó una estrategia que resultó acertada, como fue la creación de la Junta de Conducción Sindical, integrada, en principio por las tendencias que hacían vida en las organizaciones sindicales, pero luego se incorporaron otras tendencias de orientación de izquierda: Frente Constituyente de Trabajadores, Bandera Roja, y finalmente el Nuevo Sindicalismo–Causa R, resultando una integración más amplia que la del propio comité ejecutivo de la CTV. La mayoría de sus miembros eran asesores del movimiento sindical con formación universitaria y buena imagen, no asociados a problemas de corrupción. Entre sus logros, se destacan haber preservado la institucionalidad sindical, aguantó el impacto de las victorias de Hugo Chávez, así como de sus agresiones, y sustituyó a una dirección agotada que venía de 1995, ya casi vencido su período.

Aunque el referéndum según su texto, no tuvo influencia directa en las organizaciones de base, es decir los sindicatos, el hecho de tener que ceder sus posiciones, no todas las organizaciones de segundo y tercer grado lo hicieron, estimuló posiciones y actitudes de desconocimiento sindical, por parte de empleadores privados y públicos, interesados en tomar ventaja de la turbulencia existente.

3.20. El surgimiento de los Sindicatos Oficialistas y otras Tendencias Sindicales.

Desde el estudio de Sánchez (2012)²⁶⁴, puede abordarse el desarrollo y surgimiento de los sindicatos oficialistas y otras tendencias sindicales. Inicialmente el chavismo promovió el Frente Constituyente de Trabajadores entre 1998-2000, con el objetivo de facilitar la organización y participación de los trabajadores bolivarianos tanto en la campaña electoral de respaldo a la candidatura de Hugo Chávez como en el posterior proceso de la Asamblea Nacional Constituyente. Luego de eso, las fuerzas bolivarianas participaron en el 2001 en las elecciones de la CTV, no logrando los resultados esperados. Hasta ese momento el sector bolivariano no había logrado desplazar a la CTV en su condición hegemónica sobre el movimiento de trabajadores. Sin embargo, la participación de la CTV en el golpe de estado en abril de 2002 y en el paro petrolero de diciembre del año 2002 sirvió para debilitar la fuerza de esta central obrera y dio paso para que fuera reemplazada por organizaciones provenientes del chavismo.

Luego del fracaso del Golpe de Estado de abril de 2002 y del paro petrolero de 2002-2003, se constituyó la Unión Nacional de Trabajadores (UNETE) en abril de 2003, mediante un acuerdo de la mayoría de los dirigentes y corrientes del

²⁶⁴LÓPEZ SÁNCHEZ, Roberto. "El movimiento de trabajadores en la Venezuela Bolivariana. Configuración de tendencias: autonomistas contra leninistas" en Espacio Abierto Cuaderno Venezolano de Sociología. Vol. 21 No. 1. Maracaibo. 2012.

sindicalismo bolivariano. Durante los primeros años luego de la creación de la UNETE el movimiento de trabajadores se orientó hacia su fortalecimiento por la vía de constituir y registrar numerosos sindicatos que ahora se denominaban “bolivarianos”.

Ese proceso desarrollado principalmente de una manera espontánea, y no como producto de directrices políticas que pudieran haber venido de las altas esferas del gobierno o del MVR, se vio siempre obstaculizado por la confrontación entre las dos grandes tendencias, entre los autonomistas y los leninistas.

La confrontación entre las tendencias bolivarianas o afectas al gobierno llegó a su punto máximo en el Segundo Congreso de la UNETE celebrado en Caracas en mayo de 2006 y generó la división entre estas tendencias. Un sector que parece minoritario dentro del movimiento obrero, pero que cuenta con fuerte apoyo dentro del gobierno chavista, y que actúa con el nombre de Fuerza Socialista Bolivariana de Trabajadores (FSBT), se retiró de la UNETE durante el desarrollo del mencionado congreso. A partir de este momento esa organización se propuso desplazar a la UNETE a partir de 2007 proponiendo la conformación de otra central sindical bolivariana, denominada la Central Socialista de Trabajadores, (CST), la cual no ha podido ser registrada legalmente como central obrera y ha tenido escaso impacto sociopolítico hasta el presente. No obstante que todavía en abril-mayo de 2011 los voceros de la FSBT insisten en convocar a los trabajadores bolivarianos a la pronta conformación de la central “unitaria” que denominan CST.

El movimiento obrero bolivariano, a mediados de 2011, se enfrenta a una división ramificada en varias tendencias, que como es de esperarse defienden a su vez, proyectos sindicales distintos. Unos respaldan la continuidad de la UNETE como central sindical bolivariana, y otros proponen la constitución de la CST como “verdadera central unitaria” de los trabajadores bolivarianos.

Por otra parte, algunos sectores de la oposición política se siguen agrupando en la CTV, a pesar que ésta llegó a tener pocos afiliados y escasa capacidad de movilización. Pero los desaciertos organizativos del chavismo en materia obrera, y los efectos devastadores que la inflación de años recientes ha tenido sobre la capacidad adquisitiva del salario real de los trabajadores, ha creado condiciones objetivas y permitido de hecho un cierto “respiro” y crecimiento de las fuerzas cetevistas tradicionales.

Pero esta burocracia obrera tradicional representada en la CTV se ve actualmente confrontada por nuevas fuerzas obreras opositoras que se han ido desprendiendo del chavismo y que han asumido posiciones políticas de abierta confrontación hacia el gobierno de Chávez. Es el caso del sector liderado por Froilán Barrios, ex-constituyente, distanciado del chavismo en 2002, y el grupo encabezado por Orlando Chirinos, importante líder sindical de las zonas industriales del centro del país, cuya organización CCURA (Corriente clasista, unitaria, revolucionaria y autónoma) se alejó del gobierno y de la UNETE durante 2007. Estos dos dirigentes han confluído en una estructura denominada Solidaridad Laboral que ha comenzado a promover acciones de calle en contra de las políticas del gobierno bolivariano.²⁶⁵

Una realidad interesante se da en Venezuela en esa época, y es que cada día aumenta el número de sindicatos y organizaciones obreras que no están afiliadas a ninguna de las tendencias mencionadas.

Se puede apreciar que en el seno de las organizaciones obreras adscritas al chavismo se ha producido un proceso de dispersión, desgano, descontento y frustración. En este marco se ha hecho imposible la consolidación de una fuerza sociopolítica de trabajadores.

²⁶⁵ Ibíd. pág.156.

La disposición de los trabajadores de romper con la tradicional hegemonía cetevista no ha sido recompensada con la constitución de un polo alternativo que sirva como referencia organizada para la participación laboral en pro del fortalecimiento y avance de la revolución bolivariana. La debilidad que ha arrastrado la UNETE desde su nacimiento, junto a la incoherencia que significa estar promoviendo otra central bolivariana (como es la CST), golpean constantemente la fuerza sociopolítica del movimiento de trabajadores.

El surgimiento de otras referencias organizativas para los trabajadores, a través de los mecanismos de “control obrero” y la conformación de “consejos de trabajadores” en las diversas y múltiples empresas que han pasado bajo control del Estado. Aunque de fuerza precaria, estas iniciativas orgánicas de los trabajadores, distintas a las estructuras sindicales tradicionales, han cobrado auge en todo el país, realizando varios eventos nacionales referidos a las fábricas autogestionadas y al control obrero²⁶⁶.

Como tendencia, se pudiera estar configurando en estas experiencias de control obrero la fuerza social que resucite al movimiento de trabajadores bolivariano en un escenario organizativo que trascendería las propuestas de UNETE y de CST, creando mecanismos articuladores de los trabajadores que avanzaran por un camino más cercano al socialismo, alejándose de la tradicional lucha reivindicativa que antes encabezara la CTV.

Los dirigentes obreros bolivarianos valoran el proceso vivido por las organizaciones sindicales desde 1999 hasta el presente de maneras muy distintas. Los que reivindican la vigencia de la Unión Nacional de Trabajadores y proponen su fortalecimiento, ven en el proceso de organización sindical de los últimos años un hecho sin precedentes que ha potenciado la conciencia y la fuerza organizativa

²⁶⁶ Ibíd.

de la clase trabajadora. A partir de la acción autónoma de la clase trabajadora, quienes promueven la UNETE la conciben como una herramienta fundamental para convertir a los trabajadores en actores políticos de relevancia dentro del proceso transformador bolivariano y sus metas socialistas.

Otros en cambio consideran a la UNETE como una organización reivindicativa, desfasada de los objetivos socialistas que persigue la revolución bolivariana, situación que justifica la organización de una verdadera central socialista y revolucionaria de los trabajadores, que se concreta en el proyecto de constituir la Central Socialista de Trabajadores. Esta segunda tendencia defiende que las organizaciones obreras se subordinen tanto al partido dirigente (al PSUV, en este caso) como al Estado. Aunque no aparezca explícitamente en su programa, toda su práctica política determina claramente esta concepción.

Son dos visiones contrapuestas que se enfrentan en el movimiento obrero venezolano, y cuyo conflicto perdurará probablemente hacia el futuro. Las tendencias probables en esta disputa no son claramente marcadas, pues las debilidades y fortalezas de cada una de las tendencias pueden mover la balanza a favor de una u otra dependiendo de factores externos y del desarrollo mismo de la revolución bolivariana.

Aunque se presentan aparentes concepciones contrapuestas sobre el papel de los sindicatos en la coyuntura actual, sobre la necesidad de otro tipo de organizaciones como los consejos de trabajadores, y la valoración distinta de procesos como la cogestión y el control obrero de la producción, las valoraciones se modifican de un año para otro, particularmente en los integrantes de la FSBT. En el caso de esta tendencia (la FSBT), su respaldo o crítica hacia las formas de organización de la clase trabajadora pareciera depender de situaciones coyunturales, respaldando siempre a las estructuras que más se acerquen a los

mecanismos de control y subordinación hacia el PSUV y hacia el Estado, y cuestionando las formas organizativas que tiendan a salirse de ese control.

Para la FSBT, los sindicatos y los consejos obreros serán convenientes políticamente siempre que se mantengan en la línea de subordinación hacia la burocracia dirigente del PSUV y de las instituciones del Estado. Cuando algunas de estas formas organizativas asumen políticas autónomas en el sentido de clase, proceden a estigmatizarlas “teóricamente” y a defender las estructuras que conserven la docilidad ante la “vanguardia socialista”.

En contraste, las corrientes que permanecen en la UNETE parecen ser más coherentes al defender la vigencia de los sindicatos mientras existan relaciones capitalista de producción, y a la vez promover los consejos de trabajadores y el control obrero como nuevas formas de organización que permiten a los trabajadores las herramientas para avanzar en la modificación de las relaciones capitalistas de producción y avanzar hacia el socialismo.

El debate entre los grupos bolivarianos de trabajadores se ha manifestado en la forma de relacionarse con el gobierno y con las estructuras del Estado. Mientras unos defienden la autonomía de la clase trabajadora y su respaldo a la revolución bolivariana no implica apoyo incondicional a todas sus ejecutorías, otros se subordinan ciegamente ante las instituciones y ante los líderes gubernamentales, repitiendo conductas ya vistas en la vieja práctica de la CTV Puntofijista.

3.21. El movimiento sindical venezolano en la actualidad.

Desde la perspectiva de Díaz (2009)²⁶⁷, el actual panorama sindical venezolano es de extrema debilidad y alta polarización, además con profundas contradicciones que parecen insalvables. Considerando también que el poco roce internacional del sindicalismo venezolano ha contribuido a su paulatino aislamiento de la solidaridad de otras organizaciones fuera del país. Por lo que afirma que el movimiento sindical venezolano pasa en la actualidad por su hora más menguada.

Por su parte Bonilla (2011)²⁶⁸, considera que el movimiento sindical a nivel mundial y regional atraviesa una crisis severa que lo ha obligado a buscar fórmulas para reanimarse; entre estas formas, destaca la creación de una nueva estructura organizativa para el sindicalismo internacional, como son los casos de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y de la Confederación Sindical de los Trabajadores de las Américas (CSA). Estas iniciativas parten de la premisa de que un proceso de unificación fortalecería al movimiento sindical.

En este sentido la unión del movimiento se define como: “un proceso mediante el cual las distintas expresiones del pensamiento y acción de la clase trabajadora coinciden y se concertan en forma solidaria, para lograr objetivos comunes a través de una organización u organismo común, una conducción o dirección común, un programa de acción y estrategias, planes y acciones reivindicativas y de transformación social, comunes”.²⁶⁹

Se entiende que la unidad no representa un ente o medio unidimensional; su consolidación abarca tres dimensiones en las que el movimiento sindical debe avanzar: a) la unidad de acción: trabajo conjunto de varias organizaciones para

²⁶⁷DÍAZ, Rolando. Op. Cit..

²⁶⁸BONILLA GRACÍA, Josué. Op. Cit.

²⁶⁹Ibíd.

defender o conquistar un derecho; b) la unidad programática: va más allá que la de acción, es más permanente e implica un plan de acción y c) la unidad orgánica: contempla la conformación de una unidad de conducción política que abarca el ámbito nacional e internacional.²⁷⁰

La unidad del sindicalismo mundial se ha presentado como un fenómeno progresivo. El caso de Venezuela es particularmente complejo, la polarización y profunda fragmentación agravada por el paralelismo sindical es quizás una de las principales barreras a vencer.

El mapa actual del movimiento sindical así lo refleja. Se identifican organizaciones de tercer grado (confederaciones) que política e ideológicamente muestran profundas diferencias: La Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV-1947), La Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV-1963), la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA-1964), La Confederación General del Trabajo (CGT-1971), La Unión Nacional de Trabajadores (UNT-1993). A estas se han sumado recientemente nuevas iniciativas de organizaciones de trabajadores, algunas no reconocidas oficialmente: La Alianza Sindical Independiente (ASI-2002), La Central Socialista de Trabajadores (CST-2008), el Movimiento Solidaridad Laboral (MSL-2009), El Frente Autónomo por la Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato (FADESS-2010) y La Unidad de los Trabajadores de la Ciudad el Campo y el Mar (2011).²⁷¹

Cada una de estas organizaciones refleja particularidades que las hacen complejas, lo cual implica que un acercamiento e intercambio estará determinado por una dinámica particular de relaciones (entre organizaciones y dentro de las organizaciones). A pesar de la diversidad y de la cantidad de organizaciones el movimiento sindical se encuentra muy debilitado y con una escasa capacidad de

²⁷⁰ ABAD, Clemencia y GONCALVES, Ana Cristina. *La unificación del movimiento sindical en Venezuela ¿una posibilidad?*. Memoria de Grado. Universidad Católica Andrés Bello. 2011.

²⁷¹ *Ibíd.*

movilización, impacto y participación en la toma de decisiones en el ámbito laboral. Además su vinculación con los partidos políticos y/o Gobierno y la baja tasa de afiliación ensombrecen aún más el panorama.²⁷²

En la dirigencia sindical actual, existe un acuerdo en torno a la necesidad de crear una central unificada, aunque no existe un criterio claro de cómo implementarla. Existe, sin embargo, una coincidencia en el hecho que debe hacerse desde las bases y ser los líderes quienes se conviertan en promotores del debate. Esto pasa por superar barreras específicas: intereses particulares, voluntad política, desconfianza, formación y respeto a la Libertad Sindical. En general, se espera la consolidación de un movimiento sindical unitario, con conciencia de clase, con propuestas innovadoras, mejor organizado y articulado, con mayor capacidad de respuesta y sin incidencia de grupos con intereses particulares. En concreto, un movimiento autónomo orientado hacia la creación de un nuevo proyecto mediante una nueva estrategia. Para ello, es necesario pensar en la creación de condiciones para el encuentro y el debate de ideas que permitan el acercamiento entre todos los involucrados.²⁷³

Entre los rasgos que caracterizan al movimiento sindical venezolano en la actualidad, son los siguientes:²⁷⁴

- Decrecimiento de la tasa de afiliación sindical: actualmente sólo un 15% de los trabajadores están sindicalizados; no obstante es posible afirmar que el fenómeno se ha extendido a lo largo del mundo, específicamente a partir de los años 80'.
- Poca población ocupada amparada por Convenios Colectivos (solo el 10%).

²⁷² Ibíd.

²⁷³ Ibíd.

²⁷⁴ BONILLA GARCÍA, Josué, Op. Cit.

- Polarización del movimiento sindical: especialmente por aspectos ideológicos o de organización.
- Fragmentación: por diferencias en cuanto a fines y mecanismos de acción. Este fenómeno se agudiza a partir de 2002-2003, haciéndose patente la limitación de su capacidad de protesta y su debilitamiento. El paralelismo sindical agrava el problema.
- Visión de corto plazo e incapacidad de planificación y definición de iniciativas.
- Falta de unidad de acción, crisis programática y desarticulación orgánica.
- Debilitamiento de los valores y carencia de una verdadera conciencia de progreso y compromiso social.
- Crisis de liderazgo: formación insuficiente, no se vislumbra una generación de relevo.
- Pérdida de libertad y autonomía sindical.
- Dificultad para la relegitimación de autoridades sindicales: interferencia o intervención del Consejo Nacional Electoral (CNE).
- Pérdida de rumbo y desnaturalización de su esencia.

Por su parte Iranzo (2018), señala que el movimiento sindical venezolano atraviesa la peor crisis de toda su historia. Además de las razones socioproductivas que tienen arrinconado al sindicalismo mundial y de las relativas a sus propias debilidades, ha venido sufriendo una política sistemática de persecución desde 1999, acentuada con el paso de los años. Los sindicatos son instancias incómodas porque logran crear un sentido de pertenencia y adhesión de sus afiliados en la defensa de sus propósitos y derechos particulares, distintos de los del conglomerado amorfo llamado “pueblo”; pero, además, cultivan en su seno todas las corrientes políticas que pugnan por distintos proyectos de país, y ambas cosas

solo se pueden desenvolver en un medio democrático. Y tal condición la abandonó hace tiempo el Estado.²⁷⁵

Existen en Venezuela una política sostenida de intervenciones informales, como es el caso del fomento al paralelismo sindical, o formales, como la promoción de organismos parasindicales en todas las empresas públicas; aquí se destacan los consejos de trabajadores, con competencias propiamente sindicales, y las milicias obreras que, como su nombre lo indica, tienen un cometido militar.²⁷⁶

Frente a esta política intervencionista son innumerables las denuncias realizadas por los sindicatos, a las cuales el Estado venezolano no le ha dado o le ha dado respuesta. Por esta razón, los dirigentes sindicales le están otorgando gran relevancia a la única instancia de querrela que les queda, la OIT, que desde comienzos de siglo está denunciando la imposición de normas que cercenan la Libertad Sindical.²⁷⁷

Según Iranzo y Richter (2013), en el caso venezolano, frente a todas esas razones que sustentan un debilitamiento de larga data de los sindicatos, se le suman, en la última década, las políticas interventoras y persecutorias propias de un régimen político que no acepta la existencia de actores autónomos y dentro del cual, por ende, el diálogo social no tiene cabida, aunado a una profunda y dura descomposición social y política. Todo esto ha contribuido a configurar la crisis más grave que haya vivido el movimiento sindical venezolano a lo largo de toda su historia. Ha sido precisamente una situación tan dramática la que ha hecho posible el surgimiento de una alternativa novedosa, como la de los movimientos aquí considerados, la cual aspira superar las deficiencias del pasado y dar lugar a una

²⁷⁵IRANZO, Consuelo. "La triste historia del sindicalismo venezolano en tiempos de revolución". Una aproximación sintética en *Revista Nueva Sociedad* 274. Marzo - Abril 2018 [Revista en línea]. Disponible en: <http://nuso.org/articulo/la-triste-historia-del-sindicalismo-venezolano-en-tiempos-de-revolucion/>. [Consulta: 10-11-2018].

²⁷⁶Ibíd.

²⁷⁷Ibíd.

alianza de nuevo cuño.²⁷⁸

- El sectarismo y la desconfianza

La fragmentación a la cual llegó el sindicalismo en nuestro país apenas comienza a revertirse. Permanece un terreno de conflicto incluso entre los mismos dirigentes que se oponen a la política gubernamental y es que las propuestas de unidad están mediatizadas por los reproches del pasado, la desconfianza política, pero también personal, entre dirigentes, afectados a menudo por odios mellizales; es decir, la pluralidad no ha logrado erradicar viejas prácticas de sectarismo, expresión más de celos entre dirigentes y búsqueda de espacios propios, que de grandes diferencias ideológicas o cuestionamiento a determinadas prácticas. Por esa razón se observa una gran dificultad para conformar listas únicas en las elecciones de las juntas directivas en importantes sindicatos; la amenaza de perder frente al sindicalismo oficialista no es motivo suficiente para lograr acuerdos unitarios.

Debe señalarse con toda propiedad que hasta finales de 2007 los principales conflictos que se producían en las empresas eran de carácter intersindicales, básicamente provocados por la exitosa política gubernamental del paralelismo sindical. Ahora bien, en los últimos años, los conflictos obrero-patronales han pasado a estar en primera línea, pero ello sin embargo no ha conducido a limar asperezas, como la crítica situación podría haber hecho creer. Buscar la unidad es más difícil de lo que la población y los expertos han considerado.

Iranzo y Ritcher (2013), son enfáticos al señalar que el temor a crear un organización sindical unificada en objetivos y proyectos, cuya existencia sea más nominal que real ha sido uno de los factores por los cuales la creación de una

²⁷⁸IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline. *El movimiento sindical venezolano: distintas aproximaciones, un diagnóstico*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. 2013.

nueva central no está dentro de los propósitos de estos dirigentes, al menos en el mediano plazo. A la vez, ese temor hace más difícil la tarea a futuro de crear la articulación sindical. Tal vez, en la medida en que no se establezcan lazos concretos, orgánicos, las alianzas seguirán teniendo una apariencia circunstancial, en la cual se realizan trabajos desarticulados y sin horizontes (metas) sólidos donde la participación de aquellos que no pertenecen a alguna de las tendencias existentes resulta difícil sino imposible.²⁷⁹

Más allá de la difícil circunstancia que atraviesa hoy en día el sindicalismo venezolano, la superación real de su crisis institucional implica el cuestionamiento de las formas de relación que le han caracterizado así como de sus formas de lucha y comunicación, y su manera de concebir la propia acción sindical. A las formas clásicas de relación, hoy se suman muchas otras nuevas posibilidades pero el sector sindical ha sido poco propicio a las ideas modernizadoras. Mientras los movimientos de jóvenes en el mundo hacen uso de las redes sociales y la comunicación a través del ciberespacio, el sindicalismo venezolano prefiere comunicarse a través de los medios tradicionales de comunicación (la televisión o la prensa), por lo demás, hoy en día totalmente polarizados, desperdiciando las posibilidades que las otras vías le ofrecen. Es decir, el sindicalismo es un sector más bien conservador²⁸⁰.

El carácter conservador puede observarse también en la dificultad de los sindicatos para cuestionarse a sí mismos respecto a su papel en la sociedad actual y, concretamente, su condición de representante de toda la clase trabajadora cuando casi el 50% se desempeña en la economía informal. Las relaciones de trabajo están sufriendo a nivel internacional una transformación que incluye la descentralización de las empresas, la tercerización de la mano de obra. Toda esta situación que no es pasajera, exige de un gran esfuerzo de creatividad,

²⁷⁹ Ibíd.

²⁸⁰ Ibíd.

necesario para asumir que no se trata solamente de la superación de las actitudes meramente defensivas, sino de aceptar que en una sociedad democrática no se trata tanto de recuperar el tripartismo como de institucionalizar el diálogo social²⁸¹.

- La relación entre partidos y sindicatos

La relación partidos-sindicatos es uno de los temas más debatidos dentro de los estudios sobre sindicalismo y en el caso venezolano, en particular, adquiere nuevas aristas. El interés por parte de los partidos de la oposición de protagonizar las acciones de los trabajadores y sindicatos es la mejor demostración de las dificultades a las que se enfrenta un movimiento sindical que pretende erigirse como autónomo y como representante de los intereses de todos los trabajadores, independientemente de sus posturas políticas. Tradicionalmente los partidos de todos los signos buscaron capitalizar las acciones de los movimientos sociales a su favor y cooptar a sus integrantes para sus proyectos, irrespetando a menudo los intereses particulares de aquellos en aras de objetivos que estimaban de mayor alcance. En la actualidad, actuar de manera independiente de los partidos, sean del signo que sean, se enfrenta al problema adicional que va contra la corriente de la polarización, la cual no comparte el criterio de la existencia de actores que se pretendan autónomos, a pesar de que su existencia es tan importante para la democracia como la de los propios partidos.²⁸²

Este asunto representa, a nuestro entender, uno de los problemas más difíciles a superar en términos de la constitución de un nuevo movimiento sindical. La dependencia sindical de los intereses de los partidos políticos ha sido una crítica reiterada desde los orígenes de la democracia. Es un problema aún más difícil cuando, en medio de un gobierno de carácter autoritario, su propia existencia está en cuestión²⁸³.

²⁸¹ Ibíd.

²⁸² Ibíd.

²⁸³ Ibíd.

Se discute con fuerza la dicotomía entre autores que consideran que la situación actual que vive el país, obliga al sindicalismo a postergar, una vez más, su constitución como actor autónomo en aras de la democracia, por lo cual debe adherirse al bloque que pretende reconstituirla. Otros autores plantean que si bien es cierto que los asuntos discutidos son de importancia capital, se debe insistir en la necesidad de mantener una verdadera autonomía en la acción sindical en las actuales circunstancias²⁸⁴. Desde nuestra perspectiva, este último planteamiento es el que debe predominar cuando se trata de los sindicatos.

Por una parte nada garantiza que quienes hoy se oponen al gobierno, el día de mañana asumirían el diálogo social como norte de las políticas públicas. Ello dependerá de las fuerzas de los actores que aspiran ser parte de ese diálogo y en la medida en que su propio fortalecimiento quede relegado ante la preeminencia de los dirigentes políticos, difícil será que logren hacerse oír en un nuevo escenario, por más que se supone que será más propicio para el diálogo social. El corporativismo del pasado bastantes ejemplos puede brindar al respecto²⁸⁵.

Por otra parte, las bases trabajadoras que aún hoy apoyan al gobierno, sólo podrán hacerlo si éste adelanta un proyecto que de alguna manera les asegure la defensa de sus intereses en el futuro. La vinculación popular con el presidente no puede ser asumida como producto del carisma que éste posea, dado que se trata del tema del sindicalismo esa relación debe ser el resultado es obra de un acto de una experiencia previa en la cual las demandas sindicales son atendidas de una experiencia previa y de un sistema político cuyas promesas no cumplió y en el que los pobres se sintieron marginados; el populismo autoritario²⁸⁶. Éste no es

²⁸⁴ *Ibíd.*

²⁸⁵ *Ibíd.*

²⁸⁶ El populismo, como imaginario político, se despliega a través de un discurso que divide la sociedad entre poderosos y débiles, éstos representados en el pueblo. El líder se proclama como su encarnación, desconociendo así la legitimidad de aquellos actores sociopolíticos o visiones del mundo que escapan a esta lógica maniquea. En casos como el venezolano, posturas como ésta ha

solamente un discurso y menos aún cuando posee tantos recursos para repartir. Un movimiento que logre demostrar que su interés es mejorar hoy las condiciones laborales y no una promesa para el mañana, y que ello exige del derecho al diálogo y a la participación real desde ahora, estará mucho mejor equipado para ganar nuevas voluntades a un cambio democrático, así como para defender el día de mañana sus derechos, que no son otros que el de acceder a un trabajo decente, tal como lo ha denominado la OIT. Es decir, una vez más es mucho más productivo prefigurar el mañana que agudizar la lucha de intereses²⁸⁷.

En Venezuela el panorama es más complicado, pues muchos de los dirigentes sindicales que aspiran conformar un nuevo sindicalismo a su vez ocupan posiciones de liderazgos en sus organizaciones políticas y algunos de ellos hasta tienen responsabilidades de primera línea. Ello ha conducido a que en sus apariciones públicas en los medios de comunicación social su participación se suele confundir entre su rol como dirigentes políticos y su como dirigentes sindicales. Esta confusión alcanza a los espectadores, a los entrevistadores e incluso a los propios entrevistados. A menudo dichas apariciones constituyen vías de comunicación que favorecen el contacto con la sociedad civil opositora pero no necesariamente con el mundo obrero y sindical de base, lo que termina fortaleciendo más su condición de dirigentes políticos que la de sindicales. Esto mismo, a su vez, colide con el establecimiento de prioridades en el momento de la acción política e, incluso, con algo tan elemental como la distribución de los tiempos personales para abordar las tareas concretas²⁸⁸.

propiciado formas autoritarias de gobierno, minando la pluralidad política que identifica a todo sistema que se precie de democrático En: ARENAS, Nelly. "Poder reconcentrado: el populismo autoritario de Hugo Chávez" en Revista Politeia, N° 39, vol. 30. Instituto de Estudios Políticos, UCV, 23-63. Caracas. 2007.

²⁸⁷IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline. Op. Cit

²⁸⁸ Ibíd.

CAPÍTULO IV

CAPÍTULO IV

Bases Legales y Jurisprudenciales del Sindicalismo en Venezuela

Las bases legales y jurisprudenciales están constituidas por el conglomerado de normas jurídicas y jurisprudenciales que regulan, directa e indirectamente, la materia objeto de la presente investigación, tanto desde el punto de vista internacional, como del punto de vista nacional, debiéndose caracterizar este último por las normas constitucionales seguidas por la legislación ordinaria.

4.1. Antecedentes de La Libertad Sindical en el Sistema Jurídico venezolano

El sistema jurídico de origen nacional suele reservar la noción de Libertad Sindical para referirse al derecho a la sindicalización, denominado en los términos del Convenio Internacional N° 87, sobre el derecho de sindicación de la OIT.²⁸⁹

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

El Derecho Colectivo del Trabajo, del cual se desprenden varios derechos, es el término que se utiliza para hacer referencia a todos los Derechos relacionados con el ejercicio de la Libertad Sindical. De esta manera se reglamenta por separado el derecho a la sindicalización, a la negociación

²⁸⁹Convenio Internacional 87 de la OIT. Op. Cit. Artículo 3.

colectiva, a la huelga y los medios para solucionar los conflictos colectivos de trabajo.

La tendencia legislativa que predomina en este sentido es la permitir la libertad para crear organizaciones sindicales, controlar los procesos de negociación y regular con cierto grado de intromisión los procesos de negociación y limitar la posibilidad de declarar una huelga. Esta tendencia se mantiene en la consagración constitucional de la Libertad Sindical y sus derechos asociados. La Constitución de 1999 es un ejemplo muy acabado de la intervención estatal en asuntos que competen a la auto tutela sindical.²⁹⁰

La Libertad Sindical es contemplada desde la segunda mitad del siglo XX, en las constituciones de carácter social. En ella se establece claramente un pacto entre el capital y el trabajo asalariado, el cual ha de desarrollarse básicamente bajo gobiernos de inspiración socialcristiana o socialdemócrata. Es necesario señalar en este sentido que la noción de Constitución Social nace muy vinculada al desarrollo europeo, pero la primera constitución social es la de Queretano en 1917.²⁹¹

El pacto social entre capital y trabajo tiene un significado muy claro y preciso, el cual se resume en respetar ante todo un conjunto de ventajas del capital, pero garantizándole a los trabajadores la existencia de un ordenamiento protector de sus derechos mínimos e irrenunciables. Así el conflicto social se encuentra resuelto de antemano. Se trata en todo caso de respetar este pacto para asegurar la gobernabilidad de las sociedades democráticas y pluralistas en el marco de la estructura de producción capitalista²⁹². Resulta importante resaltar que en estas constituciones se consagra la Libertad Sindical como un derecho social.

En el caso de Venezuela, la Libertad Sindical ha sido incorporada en la Constitución desde 1947, otorgándole de esta manera un rango constitucional.

²⁹⁰ARISMENDÍ, León, Op. Cit.

²⁹¹Ibíd.

²⁹²HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar Y RICHTER, Jacqueline. Op. Cit.

Sí se tiene que en la Constitución de 1947 se establece el derecho a crear organizaciones sindicales, ampliándose el contenido de ese derecho en las Constitución de 1961 y limitándolo en la de 1999.²⁹³

En la Constitución de 1947²⁹⁴ se contemplaba el derecho a la sindicalización como parte de los derechos individuales de las personas. El capítulo II contempla las garantías individuales. Así el siguiente artículo revela la Libertad Sindical como un derecho.

Artículo 42. Se garantizan los derechos de asociación y de sindicalización con fines lícitos; estos derechos se ejercerán conforme a las leyes.

Tienen igual rango la asociación y sindicalización como derechos de carácter individual, pero la norma los trata como dos derechos y no como uno. Esta es una diferenciación que es defendida por los empleadores, quienes insisten en diferenciar entre su derecho de asociación y el derecho de sindicación de los trabajadores. Claramente resalta que la norma de la Constitución de 1947 favorece en este sentido, la posición e intereses de las organizaciones de empleadores. En este sentido, se hace necesario resaltar que varias legislaciones latinoamericanas establecen la diferencia entre el derecho de asociación de los empleadores y el derecho de sindicalización de los trabajadores.²⁹⁵

La Constitución de 1961 abandona la visión de derecho individual, vinculado al ejercicio de las libertades públicas, e incluye la Libertad Sindical como un derecho social. Así el artículo siguiente lo manifiesta:

Artículo 91^o Los sindicatos de trabajadores y los de 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

²⁹³ARISMENDI, León, IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline. Op. Cit.

²⁹⁴ ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución de los Estados Unidos de Venezuela de 1947. Artículo 42.

²⁹⁵Es el caso del Código de Trabajo de El Salvador. En España, la Ley Orgánica de Libertad Sindical reserva la Libertad Sindical para los trabajadores. Los derechos de asociación de los empleadores se regula en la ley 19/1977.

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 Sindical²⁹⁶.

La Constitución de 1961, para canalizar el conflicto entre capital y trabajo, asume las relaciones colectivas como un mecanismo para conducir el conflicto a una solución en la que se privilegia la negociación colectiva para estabilizar así, las relaciones de trabajo y mejorar las condiciones de trabajo y de vida. El artículo 90 de la Constitución de 1961 señala:

Artículo 90º La ley favorecerá el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo y establecerá el ordenamiento adecuado para las negociaciones colectivas y para la solución pacífica de los conflictos. La convención colectiva será amparada, y en ella se podrá establecer la cláusula sindical, dentro de las condiciones que legalmente se pauten²⁹⁷.

Se puede observar que el derecho a la sindicación y la negociación colectiva son establecidos como derechos de los trabajadores y empleadores. En cambio, la huelga es un derecho consagrado solo a los trabajadores.

Artículo 92º: Los trabajadores tienen el derecho de huelga, dentro de las condiciones que fije la ley. En los servicios públicos este derecho se ejercerá en los casos que aquélla determine.²⁹⁸

Es necesario resaltar aquí que la acción del Estado cambia si se observa la Constitución de 1947 y la de 1961, en cuanto a la consagración de la Libertad Sindical. En la de 1947 resalta que la principal obligación del Estado es abstenerse para que el derecho pueda desenvolverse con libertad y en la de

²⁹⁶ Comisión Legislativa Nacional. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Op. Cit., Artículo 91.

²⁹⁷ *Ibíd.* Artículo 90.

²⁹⁸ *Ibíd.* Artículo 92.

1961, al incluir la Libertad Sindical como un derecho social le exige al Estado actuar para garantizar su disfrute.

La Constitución de 1961 permitió la discusión de la aplicación de los derechos colectivos del trabajo a los servidores públicos. Por su parte, la Ley de Carrera Administrativa de 1970 concedió un derecho de sindicalización especial, con un registro sindical, solo para organizaciones sindicales de funcionarios públicos.²⁹⁹

Por muchos años, la negociación colectiva y las huelgas se desarrollaron al margen de la legalidad, dado que la posibilidad de negociar colectivamente y ejercer la huelga eran consideradas contrarias a la noción de servidor público³⁰⁰.

Un aspecto central que es necesario resaltar es que la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 puntualizó lo que se denominó la laboralización de la función pública. A partir de esa fecha se aclaró el panorama sobre el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y la huelga por parte de los funcionarios públicos, lo cual dio como resultado la transformación de las asociaciones civiles de los funcionarios públicos en sindicatos; se logró además que las negociaciones colectivas de los funcionarios públicos plasmadas en las actas convenios pasaron a ser contratos colectivos.

Las relaciones colectivas de los trabajadores fue protegida por la Constitución de 1961, a pesar de que la ley del trabajo fue dictada en 1936. Ese reconocimiento de los derechos laborales se llevó a cabo en democracia y fue en ese contexto que los actores sociales pudieron obtener, con cierta libertad, sus derechos sindicales. Sumado a esto el ejercicio de ese derecho tuvo un soporte económico que permitió la obtención de las mejoras laborales, dado que el país estaba atravesando por una transformación industrial.

²⁹⁹ARISMENDI, León: IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline, Op. Cit.

³⁰⁰MARÍN QUIJADA, Enrique. *La negociación colectiva en la función pública: la participación de los agentes públicos del Estado en la determinación de sus condiciones de empleo*. Editorial Temis. Bogotá, 1978.

Sin embargo, es necesario señalar apoyados en León Arismendi, Iranzo y Richter (2016),³⁰¹ que la legislación laboral, desde sus inicios, se caracterizó por establecer una satisfactoria protección en torno a la prestación personal de servicios y por una alta intervención en las relaciones colectivas del trabajo. En 1936, los derechos individuales del trabajo no se correspondían con el desarrollo industrial del país. Pero al lado de esos derechos, el Estado se encargó de domesticar el sindicalismo, imponiéndole un tipo de organización sindical.

El contexto legal, laboral y económico facilitó la organización de sindicatos, pero dado que en 1936 no se previó la posibilidad de organizar sindicatos por rama de industria y debido a que el sindicalismo venezolano había nacido en la industria petrolera fue casi un paso esperado que los trabajadores se organizaran por empresas, incluso en la propia industria petrolera.³⁰²

La organización de los sindicatos por empresa dio paso al registro de las mismas. En este aspecto se destacó la alta intervención estatal, en la figura de las inspectorías del trabajo. Así en el año 1936, el Estado envía un mensaje contundente sobre los límites en el ejercicio de los derechos a la organización sindical, al evitar sindicatos comunistas. La injerencia del Estado se puso de manifiesto³⁰³. Así ese mismo año, la huelga terminó con un arbitraje obligatorio y la expulsión del país de los líderes sindicales.³⁰⁴

Puede decirse, aunque con la presencia de algunas limitaciones, que una experiencia temprana de diálogo social puede observarse en el Pacto de Advenimiento Obrero–Patronal, aunque éste coartó la acción sindical autónoma. Se impuso que el conflicto y la reivindicación laborales se

³⁰¹ ARISMENDI, León; IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline. Op. Cit.

³⁰² *Ibid.*

³⁰³ *Ibid.*

³⁰⁴ PARKER, Richard. "Consideraciones en torno a la ley del trabajo de 1936". *Revista Estudios Laborales*. Ensayos sobre Derecho el Trabajo y disciplinas afines en homenaje al Profesor Rafael Alfonso Guzmán. UCV. Caracas. 1987.

canalizaran a través del Estado. En ese pacto, las organizaciones sindicales privilegiaron la conciliación, evitando la confrontación con los empleadores³⁰⁵.

El carácter intervencionista, en cuanto a la legislación laboral, se mantuvo durante toda la vigencia de la Constitución de 1961. Esta intervención se manifestaba básicamente en las potestades atribuidas al inspector del trabajo en el registro de las organizaciones sindicales, en los procedimientos que regulaban la negociación colectiva y en la regulación del derecho a huelga.³⁰⁶

En 1974 con la aprobación del reglamento de la ley del trabajo, la intervención del estado tuvo un momento determinante, pues se le otorgó al inspector del trabajo la facultad de admitir los pliegos de peticiones de carácter conflictivo. De esta manera se hizo imposible el ejercicio del derecho a huelga. Durante su vigencia no hubo huelgas legales en el país³⁰⁷.

Aunque hubo restricciones al ejercicio de la Libertad Sindical estas no impidieron el desarrollo de la negociación colectiva, sin embargo, ésta tuvo la tendencia de concentrarse en el sector público, donde se desarrolló el sindicalismo en Venezuela tanto por su carácter semi-corporativo como por la condición rentista de la economía³⁰⁸. Se puede observar los datos de finales de los años noventa, los cuales reportaban que más de la mitad de los trabajadores públicos estaban sindicalizados en comparación con el 10% del sector privado³⁰⁹

³⁰⁵ LÓPEZ MAYA, Margarita; GÓMEZ CALCAÑO, Luis y MAINGÓN, THAÍS. *Del Punto Fijo al Pacto Social. Desarrollo y Hegemonía en Venezuela (1958-1985)*. Fondo Editorial Acta Científica Venezolana. Caracas. 1989.

³⁰⁶ ARISMENDI, León; IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline. Op. Cit.

³⁰⁷ ITURRASPE, Francisco. "Democracia y Conflicto deslegitimación del sistema político venezolano (1958-1998). La ilegalización de la huelga como índice de subdesarrollo político". en *Revista Gaceta Laboral*. Vol. 6. N° 3. 2000.

³⁰⁸ LUCENA, Héctor. *Las Relaciones Laborales en Venezuela*. Catalá Editor /El Centauro y Asociación de Relaciones de Trabajo de Venezuela, 4ta edición. Valencia, Venezuela, 2007 y SALAMANCA, Luis (1988). *La incorporación de la Confederación de Trabajadores de Venezuela al sistema político venezolano, 1958 - 1980*. Universidad Central de Venezuela. Caracas. 1988

³⁰⁹ (OCEI, varios años).

Si se habla del sindicalismo venezolano se puede notar que resalta una tradición que está fundamentada sobre la conciliación; la confrontación no ha tenido cabida como un elemento que permita su caracterización; tanto por su origen como por el carácter rentista de la economía venezolana³¹⁰. Esto limitó la posibilidad de usar la huelga como instrumento reivindicativo. Sin embargo, durante el período de vigencia de la Constitución de 1961, en Venezuela hubo huelgas legales. Las ilegales fueron reseñadas en las estadísticas del ministerio del trabajo. Así que puede decirse que ni el marco normativo restrictivo y ni la cultura sindical impidieron que ese derecho fuese ejercido por los trabajadores.³¹¹

Importantes cambios se hicieron presentes en la Constitución de 1999, en lo concerniente a la concepción de las relaciones colectivas de trabajo. Si nos centramos en la historia previa del uso de la administración del trabajo para favorecer corrientes sindicales vinculadas a los partidos políticos mayoritarios, la poca democracia interna en las organizaciones y la corrupción de muchos líderes sindicales podemos, observar que estas condiciones prepararon el camino para que se plantease desde el Estado un proceso de refundación del sindicalismo, que consistió en imponer nuevas corrientes afectas al partido de gobierno.

Así que por la vía de la fuerza se impuso la democratización sindical, manejando un discurso que pugnaba el surgimiento de un nuevo grupo de dirigentes sindicales honestos y comprometidos con los intereses de los trabajadores.³¹²

La intencionalidad de transformar el movimiento sindical de los trabajadores se hace evidente en la consagración de los derechos colectivos del trabajo. Estos son ahora de titularidad exclusiva de la clase trabajadora, pues desaparece toda mención de los empleadores. El derecho a organizarse sin ningún tipo de distinción pertenece a los trabajadores y trabajadoras:

³¹⁰LUCENA, Héctor. Las rel. laborales en...Op. Cit.

³¹¹ARISMENDI, León: IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline. Op. Cit.

³¹²Ibíd.

Artículo 95. Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley.³¹³

Los derechos colectivos del trabajo, así como la huelga son consagrados para todos los trabajadores del sector público y privado. Se insiste en el hecho que no existe referencia alguna a los empleadores como titulares de la Libertad Sindical.

La conceptualización de la Libertad Sindical como un derecho exclusivo de los trabajadores ha sido una teoría defendida por un reconocido laboralista uruguayo³¹⁴, quien sostenía que la función de la Libertad Sindical era otorgar un poder a los trabajadores, por su situación de desventaja social, frente al poder empresarial. Otorgarle ese mismo derecho a los empleadores desvirtuaba la finalidad de la Libertad Sindical.

Por su parte, la opinión de León Arismendi, C. Iranzo y J. Richter, 2016³¹⁵ directamente sobre la Constitución de 1999 es que la omisión de los empleadores en la titularidad de la Libertad Sindical no parece que tuviese la intencionalidad de negarles esos derechos, sino que la preocupación era construir un movimiento sindical comprometido en la defensa de los derechos de los trabajadores. Por ello, todo el articulado se refiere a la situación de estos últimos.

La tradición legislativa de otorgar amplios derechos individuales del trabajo junto a una alta intervención en la vida sindical se mantiene en la Constitución de 1999. Esa constitución impone un sistema electoral universal, directo, secreto y con alternabilidad en el ejercicio de los cargos sindicales;

³¹³Comisión Legislativa Nacional. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Op. Cit. Artículo 95.

³¹⁴ERMIDA, Oscar. *Sindicatos en Libertad Sindical*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo. 2012.

³¹⁵ARISMENDI, León; IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline. Op. Cit.

atribuye al Consejo Nacional Electoral³¹⁶ la potestad de organizar los procesos electorales sindicales; obliga así a los dirigentes sindicales a realizar declaración jurada de bienes, como si fueran funcionarios públicos, y prohíbe la sindicalización de jueces, fiscales y defensores públicos. En este aspecto lo que merece especial atención es que en el contexto de esa Constitución es que la intervención estatal ahora tiene rango constitucional.

En contraposición a esto, los tratados internacionales en materia de derechos humanos, en esa misma Constitución, ha recibido una aplicación preferente, incluso frente a las propias normas constitucionales³¹⁷.

No obstante, es necesario señalar que Venezuela ratificó en 1984 el CI N° 87 de la OIT, pero esto no se ha concretado en la práctica en este país, pues se ha optado en su lugar por la profundización de la intervención en la vida sindical. Aunque por aplicación de la propia constitución, ese convenio debería ser de aplicación preferente y directa en el país, ya que sus regulaciones son mucho más garantistas que las previstas en la Constitución.³¹⁸

4.2. Bases Legales Internacionales

La Libertad Sindical también tiene sus bases legales en el plano internacional y como es de esperarse resaltan en este sentido, la posibilidad de asociarse o afiliarse libremente en un sindicato para la defensa de los intereses de los trabajadores³¹⁹, así como la facultad de regular y organizar la vida interna del sindicato mediante estatutos y elegir libremente a sus representantes sin ninguna intervención de autoridades ni patronos en la misma.³²⁰

A juicio de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y

³¹⁶ Órgano estatal dedicado a organizar las elecciones de los poderes públicos

³¹⁷ ARISMENDI, León; IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline. Op. Cit.

³¹⁸ *Ibíd.*

³¹⁹ Convenio 87 de la OIT. Op. Cit. Artículo 2.

³²⁰ *Ibíd.* Artículo 3.

Recomendaciones de la OIT, el libre ejercicio de este derecho implica que se satisfagan tres condiciones:

“1)no debe establecerse ninguna distinción en la legislación o en la práctica entre los titulares del derecho de asociación; 2) no debe precisarse de una autorización previa para la creación de organizaciones, y 3) ha de ser libre la elección de la organización de que se trate”³²¹(CEACR,1994).

La Organización de Estados Americanos (OEA) (1988), por su parte, en el “Protocolo de San Salvador” Artículo N° 8, relativo a los Derechos Sindicales, Inciso 1, manifiesta³²²:

“Los Estados partes garantizarán: a) el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses...”

Los Convenios 87, 98, 135 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo tutelan el ejercicio de la Libertad Sindical, y a pesar de no ser los únicos, si son los más importantes debido al contenido de sus normas. Convenios además, que como hemos estudiado Venezuela ha ratificado.

Los Convenios 87 y 98 consagran los principios del derecho de los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, de constituir las organizaciones que estimen conveniente, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Se establece en ese instrumento el derecho de elegir libremente a sus representantes; el de organizar su administración y sus actividades; y el de formular su programa de acción. Se estipula además que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que limite ese derecho o entorpezca su ejercicio legal. Dichos convenios ordenan a las autoridades públicas mantenerse al margen del sistema organizativo sindical.

³²¹CEACR. Op. Cit. 1994.

³²²Organización de Estados Americanos OEA (1988). Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 8.

El Convenio 98 de la OIT³²³ sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva establece, en su artículo 1, la protección de los trabajadores contra todo acto que pretenda:

“a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato y, b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.³²⁴

Es decir, ofrece la garantía de la protección del trabajador como miembro de un sindicato.

Por su parte, el artículo 2 de la OIT, establece como obligatoria la protección de las organizaciones de los trabajadores contra todo acto de injerencia, entendida como

“..las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”.

Y por último, en el artículo 4 impone la obligación de tomar las medidas adecuadas para fomentar el desarrollo de procedimientos de negociación voluntaria “con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo”.³²⁵

Con respecto al derecho a huelga, el Comité de Libertad Sindical ha afirmado que el principio del derecho de huelga es uno de los elementos esenciales del derecho sindical. El Comité ha precisado posteriormente el

³²³Congreso Nacional de la República 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.

³²⁴Ibíd. Artículo 1.

³²⁵Ibíd. Artículo 4.

contenido de ese derecho: Una prohibición general de la huelga constituye una restricción considerable de las oportunidades que se ofrecen a los sindicatos para fomentar y defender los intereses de sus miembros (artículo 10 del Convenio núm. 87) y del derecho de los sindicatos a organizar sus actividades (CEACR)³²⁶.

Los Convenios números 87 y 98 tienen por objeto promover y garantizar derechos humanos fundamentales dentro de la esfera más amplia de los derechos económicos, sociales y culturales. Los principios contenidos en estos Convenios no presuponen un modelo uniforme de organización sindical, pero constituyen la pauta según la cual debería juzgarse la libertad de un movimiento sindical, cualquiera que fuese su forma de organización.

Los dos instrumentos se complementan, pues mientras el Convenio número 87, concierne al libre ejercicio del derecho de sindicalización en relación fundamentalmente con el Estado, el Convenio número 98 protege esencialmente a los trabajadores y sus organizaciones, frente a actos de discriminación e injerencia de los empleadores y gobiernos, por una parte y, por la otra, estimula y fomenta la negociación colectiva, ésta última es a su vez desarrollada en otros instrumentos de la OIT.

La OIT, sustenta ciertos principios constitucionales y convencionales relacionados con la autonomía sindical. Así tenemos que en el apartado B) del numeral 1 de la Declaración de Filadelfia (1944)³²⁷ queda manifestado que "la libertad de opinión y de asociación es esencial para el progreso constante". Asimismo, es importante destacar la existencia de los convenios vigentes sobre autonomía y Libertad Sindical a partir de 1921; es decir:

1. El Convenio número 11, sobre el derecho de asociación (1921).
2. El Convenio número 84, sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos (1947).

³²⁶CEACR. Op. Cit.

³²⁷Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Declaración de Filadelfia. Op. Cit. Numeral 1. Apartado B.

3. El Convenio número 87, sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).
4. El Convenio número 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, promueve 3 tipos de Derechos:

1. Derecho al trabajo en condiciones justas y favorables
2. Derecho a la seguridad social, a un nivel de vida adecuado y a los niveles más altos posibles de bienestar físico y mental
3. Derecho a la educación y el disfrute de los beneficios de la libertad cultural y el progreso científico.

Además regula acciones de Libertad Sindical:

“Artículo 8:1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- 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 en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.”

En el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos de 1966, también se tutela la Libertad Sindical como derecho humano fundamental, en su artículo 22:

- “1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
- 2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.
- 3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la Libertad Sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.”

Diversos Convenios Internacionales han sido celebrados en el seno de la OIT que guardan relación directa con la Libertad Sindical reiterando su

importancia dentro del campo de los derechos fundamentales en el trabajo, y así lo reitera Hernández Álvarez y Richter (2010)³²⁸, que como se ha mencionado incluyen los Convenios 87 y 98, a éstos se les debe agregar el Convenio 135 y la Recomendación 143 relativos a los representantes de los trabajadores (1971); el Convenio 141 y la Recomendación 149 sobre la organización de trabajadores rurales (1975); el Convenio 151 y la Recomendación 159 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública (1978); y el Convenio 154 y la Recomendación 163 sobre el fomento de la negociación colectiva (1981).

4.2.1. Síntesis de otras Normas Relativas a la Libertad Sindical.

Entre estos destacan los siguientes:

- Convenio número 11 sobre el Derecho de Asociación (agricultura), 1921.

Este Convenio establece que el Estado que ratifique este Convenio ha de asegurar, a las personas ocupadas en la agricultura, los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria y derogar toda disposición legislativa o de otro tipo que tenga el efecto de restringir estos derechos a los trabajadores agrícolas. Así pues, este convenio garantiza la igualdad entre los trabajadores del campo y la ciudad, en cuanto al ejercicio de la Libertad Sindical.

- Convenio número 110 sobre Las Plantaciones.
- Este instrumento constituye un intento de hacer extensiva la protección social a una categoría vulnerable de trabajadores rurales de las

³²⁸HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar y RICHTER, DUPRAT, Jacqueline. "Democracia y Derecho del Trabajo: Referencia al caso venezolano". *Gaceta Laboral*. Maracaibo: Universidad del Zulia. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines. Ediciones Astro Data. Vol.16. N° 2. 2010.

plantaciones. Cubre detalladamente apartados como: contratación, reclutamiento y trabajadores migrantes; contratos de trabajo y abolición de sanciones penales; salarios; vacaciones anuales pagadas; descanso semanal; protección de la maternidad; indemnización por accidentes de trabajo; derecho de sindicalización y de negociación colectiva; Libertad Sindical; inspección del trabajo; vivienda y servicios de asistencia médica. Por otra parte, una sección importante del Convenio, (la Parte II) se ocupa específicamente de la contratación y reclutamiento de los trabajadores migrantes y es aplicable tanto a los migrantes nacionales como internacionales.

- Convenio número 135 Sobre representación de los trabajadores, 1971.

Trata sobre la protección, facilidades y medios materiales que en la empresa deben ofrecer a los representantes de los trabajadores. Dichos representantes han de beneficiarse de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarles, incluido el despido por su condición o actividad de dirigente sindical, siempre que actúen conforme a las leyes o Convenios u otros acuerdos vigentes. (Art. 1). Igualmente, las empresas deben brindar las facilidades a los dirigentes para que puedan cumplir rápida y eficazmente sus funciones. (Artículo 2)

- Convenio número 141 Sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975.

Garantiza la Libertad Sindical de los trabajadores rurales y fomenta su organización y participación en el desarrollo económico y social. Este convenio consagra,

en forma especial, el derecho de todos los trabajadores rurales a organizarse libremente, ya se trate de asalariados o de personas que trabajan por cuenta propia. En él se recogen las principales disposiciones del Convenio núm. 87, añadiendo que uno de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural debe ser el de facilitar la constitución y el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales, fuertes e independientes, de forma que les permita participar, sin discriminación, en el desarrollo económico y social.

- Convenio número 151 Sobre relaciones laborales en la administración pública, 1978.

Trata sobre la protección del derecho que el personal de la administración pública, tiene a organizarse y establece procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, la solución de conflictos y sus derechos civiles y políticos.

Este instrumento dispone que los empleados públicos gocen de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical (Artículo 4), protección que se ejercerá especialmente frente a actos que tengan por objeto:

- Sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización sindical o deje de ser miembro de ella.
- Despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

Dichas organizaciones deben gozar de total independencia respecto de las autoridades públicas (Artículo 5) y de protección frente a actos de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración.

Se entiende por actos de injerencia, aquéllos destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública o sostenidas económicamente o en otra forma por ésta, con la intención de controlarlas.

Además, este Convenio dispone conceder facilidades apropiadas a sus representantes para el desempeño rápido y eficaz de sus funciones. (Artículo 6)

Asimismo, plantea adoptar las medidas necesarias para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos; de forma que puedan fijarse, con su participación, las condiciones de empleo. (Artículo 7).

Los empleados públicos deben gozar de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la Libertad Sindical. (Artículo 9).

- Convenio número 154 Sobre la negociación colectiva, 1981.

Dispone las medidas que procede tomar para promover una negociación colectiva libre y voluntaria.

El Convenio en su artículo 2 define a la negociación colectiva, diciendo que comprende todas las

negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- Fijar las condiciones de trabajo y empleo.
- Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores.
- Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.
- Asimismo, el Convenio exige adoptar medidas adecuadas para fomentar la negociación colectiva. Tales medidas deben tener por objeto:
- Hacer posible tener una negociación colectiva en todas las categorías.
- Extenderla progresivamente a todas las materias siguientes: condiciones de trabajo y empleo, regular relaciones entre empleadores y trabajadores y regular relaciones entre empleadores u organizaciones con las organizaciones de trabajadores.
- Fomentar reglas de procedimiento convenidas mutuamente.
- No obstaculizar la negociación colectiva por falta de reglas.
- Concebir órganos y procedimientos de solución de conflictos, de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

4.2.2. Otros Convenios con referencias a la Libertad Sindical.

Los principios de la Libertad Sindical y de la participación sindical en las distintas esferas normativas, de política, institucionales, etc. vinculadas al mundo del trabajo, están también inmersos en otras Normas Internacionales del Trabajo, de manera enunciativa se pueden citar los siguientes Convenios:

- Sobre migrantes reconocen, el derecho de estos a organizarse sindicalmente, a tener igualdad de trato y disfrutar de los beneficios contractuales.³²⁹
- Sobre indígenas, reconocen el derecho a la asociación de éstos y por supuesto a no ser objeto de discriminación alguna³³⁰.
- Fijar las condiciones de trabajo y empleo.
- Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores.
- Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.
- No obstaculizar la negociación colectiva por falta de reglas.
- Concebir órganos y procedimientos de solución de conflictos, de tal manera

Asimismo, el Convenio exige adoptar medidas adecuadas para fomentar la negociación colectiva. Tales medidas deben tener por objeto:

- Hacer posible tener una negociación colectiva en todas las categorías.

³²⁹ Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre los trabajadores migrantes. Número 97. (revisado). 1949. Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949) y Organización Internacional del Trabajo. Convenio Sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143). Ginebra, 60ª reunión. CIT. 24 junio 1975.

³³⁰ Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 1989 (Número 169).

- Extenderla progresivamente a todas las materias siguientes: condiciones de trabajo y empleo, regular relaciones entre empleadores y trabajadores y regular relaciones entre empleadores u organizaciones con las organizaciones de trabajadores.
 - Fomentar reglas de procedimiento convenidas mutuamente
 - Sobre migrantes reconocen, el derecho de estos a organizarse sindicalmente, a tener igualdad de trato y disfrutar de los beneficios contractuales.³³¹
 - El Convenio núm. 169, que se considera un instrumento actualizado y que revisó el Convenio núm. 107, establece la consulta y la participación de los pueblos indígenas tribales en las políticas y en los programas que puedan afectarles. Dispone el goce de los derechos fundamentales y establece políticas generales para los pueblos indígenas y tribales en cuestiones tales como las costumbres y las tradiciones, el derecho a la tierra, la utilización de los recursos naturales encontrados en tierras tradicionales, el empleo, la orientación profesional, las artesanías y las industrias rurales, la seguridad social y la salud, la educación, los contactos y la comunicación transfronterizos.
-
- El Convenio núm. 169, que se considera un instrumento actualizado y que revisó el Convenio núm. 107, establece la consulta y la participación de los pueblos indígenas tribales en las políticas y en los programas que puedan afectarles. Dispone el goce de los derechos fundamentales y establece políticas generales para los

³³¹ Convenio sobre los trabajadores migrantes y Convenio Sobre los Trabajadores Migrantes Op. Cit.

pueblos indígenas y tribales en cuestiones tales como las costumbres y las tradiciones, el derecho a la tierra, la utilización de los recursos naturales encontrados en tierras tradicionales, el empleo, la orientación profesional, las artesanías y las industrias rurales, la seguridad social y la salud, la educación, los contactos y la comunicación transfronterizos.

- Sobre el personal de enfermería, se establece el derecho a la negociación colectiva ya la participación en la planificación de los servicios de enfermería a nivel nacional.³³²
- Sobre trabajadores a tiempo parcial, también prevé que son sujetos de derechos sindicales; (Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial, 1994 (núm. 175)³³³. Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección, el mismo salario básico, la misma seguridad social, así como unas condiciones de empleo equivalentes a las que han sido acordadas a los trabajadores a tiempo completo comparables.
 - Sobre licencia pagada de estudios, reconoce que éstas pueden darse para la formación sindical³³⁴.

La participación y consulta de los trabajadores está prevista en múltiples normas. En particular el Convenio prioritario 144 que establece el significado

³³² Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre el personal de enfermería. 1977. Número 149. Ginebra, 63ª reunión CIT 21 junio 1977.

³³³ Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, Núm. 175. Ginebra, 81ª reunión CIT 24 junio 1994.

³³⁴ Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la licencia pagada de estudios. Número 140. Ginebra, 59ª reunión CIT 24 junio 1974.

de “organizaciones representativas” de empleadores y de trabajadores, y dispone que los Estados que lo ratifiquen pongan en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con los puntos del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, sumisiones a las autoridades nacionales competentes de las nuevas Normas adoptadas por la OIT, un nuevo examen de los Convenios no ratificados y de las Recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto, de las Memorias sobre los Convenios ratificados, y las propuestas de Denuncia de los Convenios ratificados. Los empleadores y los trabajadores estarán representados en un plano de igualdad en todo organismo a través del cual se lleven a cabo las consultas, y éstas deberán celebrarse al menos una vez al año.³³⁵

4.2.3. Trabajadores de la Administración Pública.

Hoy en día la administración pública está muy descentralizada y por ende también lo están los trabajadores que allí se desempeñan. En muchos países, métodos de trabajo modernos basados en la calidad del servicio prestado y la satisfacción del usuario caracterizan el trabajo en la Administración Pública. Incluso el estatuto jurídico de los funcionarios públicos ya no es el mismo como tampoco son los mismos sus deberes y obligaciones. En algunos casos, la evolución los ha aproximado más a la situación de los trabajadores del sector privado, en otros, los ha distanciado de éstos.

La representación de los trabajadores de la Administración Pública también difiere considerablemente de un país a otro, en función de las

³³⁵Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), Núm. 144. Ginebra, 61ª reunión CIT 21 junio 1976.

estructuras y grados existentes. La densidad sindical también varía mucho, incluso allí donde se han adoptado nuevos estatutos jurídicos u otros instrumentos legales que protegen el derecho de sindicación de estos trabajadores.

En lo que respecta específicamente a sus condiciones de empleo, la ordenación del tiempo de trabajo se ha diversificado mucho y ha aumentado el número de países en los que los sistemas de remuneraciones se han establecido con recurso al diálogo social.

El Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación³³⁶, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva³³⁷ y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública,³³⁸ de la OIT, garantizan a los funcionarios públicos el derecho de sindicación y de negociación colectiva. El Convenio núm. 151 establece asimismo que los conflictos relacionados con la determinación de las condiciones de empleo deberían solucionarse mediante negociaciones o mediante procedimientos independientes e imparciales.

En la actualidad de los 185 Estados Miembros, 48 han ratificado el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y 43 han ratificado el de negociación colectiva, 1981. (Núm. 154).

4.2.4. Trabajadores de la Economía Informal.

La economía informal genera entre la mitad y las tres cuartas partes de todo el empleo no agrícola en los países en desarrollo. Aunque no es posible generalizar con respecto a la calidad de los empleos informales, con frecuencia implican malas condiciones laborales y está relacionada con el aumento de la pobreza.

³³⁶Organización Internacional del Trabajo. Convenio 87. Op. Cit.

³³⁷Organización Internacional del Trabajo. Convenio 98. Op. Cit.

³³⁸Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. Núm. 151. Ginebra, 64ª reunión. CIT 27. junio 1978.

El empleo informal puede tener características como falta de protección en casos como el no pago de salarios, obligación de hacer sobre tiempo o turnos extraordinarios, despidos sin aviso ni compensación, condiciones de trabajo inseguras y ausencia de beneficios como las pensiones, el reposo por enfermedad o el seguro de salud. Las mujeres, los migrantes y otros grupos de trabajadores vulnerables que no tienen otras oportunidades se ven obligados a aceptar trabajos en condiciones de informalidad.

La Resolución sobre trabajo decente y economía informal adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2002 pidió brindar atención a las necesidades de trabajadores y unidades económicas en la economía informal, con énfasis en un enfoque integrado desde la perspectiva del trabajo decente. La OIT ha puesto en práctica mecanismos para recopilar y compartir los resultados de buenas experiencias y políticas de todo el mundo, relacionadas con sus cuatro objetivos estratégicos, con el fin de mejorar el “saber hacer” y el “mostrar cómo”.

Respecto al derecho de los trabajadores autónomos de sindicalizarse, el Comité de Libertad Sindical (CLS) ha señalado que tienen el derecho de organizarse. “En base a los principios de la Libertad Sindical, todos los trabajadores con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía—deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas. El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe, por ejemplo en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse.”³³⁹

Por su parte la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado: “La Comisión desea igualmente destacar los

³³⁹ Organización Internacional de Trabajo. *La Libertad Sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra, Quinta Edición (revisada), 2006. Párrafo 254, pág. 56.

retos particulares que deben levantarlos trabajadores de la economía informal en relación con el derecho de sindicación. En muchos países del mundo, la economía informal abarca entre la mitad y los tres cuartos de la fuerza de trabajo. La Comisión, reafirmando que el Convenio núm.87 se aplica a todos los trabajadores y empleadores sin distinción alguna, se congratula por los enfoques innovadores aplicados en estos últimos años por algunos gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores que han permitido que se organicen los que se desempeñan en la economía informal.”³⁴⁰

4.2.5. Estímulo y Fomento de la Negociación Colectiva.

Tanto el Convenio N° 98 (Art. 4), N° 151 (Art. 7) y N° 154 (parte III Fomento de la Negociación Colectiva Arts. 5 al 7) contienen en sus textos sendos mandatos para que los Estados miembros adopten políticas de fomento y estímulo a la negociación colectiva. De la misma manera, la Recomendación 163 sobre la negociación colectiva de 1981, desarrolla algunas directrices complementarias al C. 154.

El fomento y estímulo pueden comprender diversas áreas, entre las que podemos identificar:

- Las relacionadas con la generación de condiciones adecuadas que garanticen el pleno y efectivo ejercicio de la Libertad Sindical, pues como ha reconocido el Comité de Libertad Sindical en su Recopilación de decisiones, esta “sólo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular, los relativos a la vida y a la seguridad de la persona”. En varios países de América Latina subsisten prácticas antisindicales que van desde la

³⁴⁰Organización Internacional del Trabajo. *La extensión del ámbito de aplicación de la legislación laboral a la Economía Informal: Compendio de comentarios de los órganos de control de la OIT relativos a la economía informal*. Ginebra, 2010.

violencia y discriminación hasta la dilación de las gestiones administrativas como el registro e inscripción de nuevas directivas sindicales, que debieran ser rápidamente superadas.

- El apoyo a la formación de los actores de las relaciones laborales y en particular de las organizaciones sindicales, sin que dicho apoyo directo o indirecto, represente una afectación a la independencia y autonomía sindical. En algunos países de la región, las organizaciones pueden acceder a fondos públicos para desarrollar actividades de formación sindical.
- La difusión, sensibilización y adopción de medidas que incentiven a las partes a la negociación colectiva, por ser una palanca para armonizar el crecimiento económico con desarrollo social.
- El establecimiento de procedimientos ágiles y eficaces para la negociación colectiva de las partes. Uno de los países que en la región ha adoptado medidas proactivas para la negociación colectiva en el sector agrícola, manufacturero, el sector público e incluso el de las trabajadoras remuneradas del hogar es Uruguay y sus resultados favorables son visibles y reconocidos internacionalmente.

El uso del poder económico del Gobierno y las entidades públicas, para adoptar políticas de fomento podrían ser:

- En las licitaciones el gobierno podría incluir un factor más de calificación: que la empresa concursante tenga suscrito un contrato colectivo de trabajo.
- En los permisos y autorizaciones de explotación de recursos propiedad de la nación, podría también

establecerse un criterio similar al indicado en el punto anterior.

- El desarrollo de mecanismos eficaces que permitan a las partes la solución de los conflictos durante y derivados del proceso de negociación colectiva, promoviendo los de autocomposición, mediación, conciliación y arbitraje, en su caso.
- Cualquiera que sea la estrategia que se adopte en un país para fomentar y estimular la negociación colectiva, es conveniente tener presente que ella debe establecerse en consulta y con la participación de los actores de las relaciones laborales.

Para Cuadros y Sánchez (2008)³⁴¹, “el rol de fomento del Estado en la negociación colectiva y las medidas concretas para plasmarlo en una concreta realidad jurídica” quedarían definidos por tres vertientes interpretativas:

- La cláusula de estado social.
- El carácter progresivo de los derechos sociales.
- La definición de un derecho del trabajo garantista enfocado hacia el logro de mayores niveles de protección.

Desde esa perspectiva podríamos concluir que dichos Convenios le imponen al Estado las siguientes obligaciones:

- Ejecutar las acciones necesarias para la plena vigencia del derecho de negociación colectiva de forma que todo colectivo de trabajadores pueda acceder a su ejercicio.
- Garantizar el carácter progresivo de acceso al ejercicio del derecho de forma tal que éste se haga extensivo en el

³⁴¹CUADROS, Luque, Fernando y SÁNCHEZ REYES, Christian. “El rol estatal de fomento de la negociación colectiva”. en: Libro del III Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. SPDTSS, 2008.

tiempo al mayor número de trabajadores, vale decir que cada vez más trabajadores estén dentro del ámbito de aplicación de un Convenio colectivo.

- Garantizar que quienes ya tienen acceso a este derecho cuenten con los mecanismos necesarios para exigir el cumplimiento de los acuerdos alcanzados.
- Promover la negociación como una forma idónea de solución de conflictos.

Lamentablemente, en la mayoría de los países de la región se ha omitido legislar en dicho sentido. Como señala un estudio:

“...la negociación colectiva en la actualidad presenta enormes debilidades que limitan su potencial como instrumento para lograr la equidad en las relaciones laborales; tanto por su cobertura como por el número de convenios negociados”³⁴²

En esta situación negativa juega un rol importante las legislaciones nacionales restrictivas como constatan Franco, Marcos-Sánchez y Benoit (2001)³⁴³: “En términos generales, las corrientes legislativas predominantes restringen las posibilidades para la organización y acción sindical, y propician una mayor dispersión y pérdida de eficacia de la negociación colectiva”

4.2.6. Información, Consulta y Participación de los Trabajadores

El derecho de información, consulta y participación que en conjunto supone la posibilidad que la representación de los trabajadores pueda ser primero informada y luego escuchada en sus opiniones por parte del empleador, para finalmente definir un mecanismo de participación ad hoc; constituye una práctica enmarcada en los principios de la Libertad Sindical.

³⁴²MARCOS-SÁNCHEZ, José. “Política de Fomento de la Negociación Colectiva a través de las Compras Públicas”. *Estudio inédito*, OIT, Lima. 2012.

³⁴³FRANCO, Julio, MARCOS-SÁNCHEZ, José y BENOIT, Christine. “Negociación colectiva articulada: Una propuesta estratégica. OIT. Lima 2001, pág. 49.

Según Jeammaud, la participación de los trabajadores en la empresa se enlaza directamente con el tema de la democracia en la empresa, puesto que alude al problema del goce de las prerrogativas de ciudadanía de cada trabajador en la micro sociedad que es la empresa³⁴⁴. Por otra parte, es importante considerar que la OIT ha adoptado de manera tripartita, diversas Recomendaciones.³⁴⁵

Podemos definir el derecho a la participación laboral como el conjunto de canales a través de los cuales los trabajadores y trabajadoras pueden intervenir, bien directamente, bien a través de sus representantes, en las decisiones que adopta la empresa en la que trabaja. Así lo ha entendido el Comité de Libertad Sindical en diferentes pronunciamientos:

“1074. El Comité subrayó la importancia que debe atribuirse a la celebración de consultas francas y sin trabas sobre cualquier cuestión o legislación proyectada que afecte a los derechos sindicales”³⁴⁶ *

Venezuela y los Instrumentos Normativos Internacionales relativos a Derechos Fundamentales en el Trabajo:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (“Pacto de San José”, 1969).³⁴⁷

³⁴⁴JEAMMAUD, Antoine. “Los derechos de información y participación en la empresa: La ciudadanía en la empresa” en la obra Autoridad y Democracia en la Empresa (Dir. Joaquín Aparicio y A. BAYLOS, Edit. Trotta, Madrid, 1992, pág 179. Citado por GALIANA MORENO, J.M. y GARCIA ROMERO, Belen; “La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español. En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. N° 43. Madrid, pág. 13.

³⁴⁵Podemos citar la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952; la recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960; y, la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967. Es conveniente tener presente que todas las normas referidas por ejemplo a la seguridad y salud en el trabajo, también plantean el imperativo de la comunicación, consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo

³⁴⁶Organización Internacional del Trabajo. *Libertad Sindical. Recopilación Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical*. Quinta Edición. 2006. pág. 231.

³⁴⁷Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 31.256. Caracas, 14 de junio de 1977. (CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA).

- Pacto relativo a los derechos económicos, sociales y culturales (1966, con vigencia en 1976).³⁴⁸
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.³⁴⁹
- Convenio N° 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación (1948)³⁵⁰.
- Convenio N° 98 sobre la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949).³⁵¹
- Convenio N° 100 sobre la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor (1951).³⁵²
- Convenio N° 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso (1957).³⁵³
- Convenio N° 111 atinente a la No Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1958).³⁵⁴

³⁴⁸Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 2.146. Caracas, 28 de enero de 1978. (CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA).

³⁴⁹Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 2.850. Caracas, 27 de agosto de 1973. (CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA).

³⁵⁰Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 3.011. Caracas, 3 de septiembre de 1982. (CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA).

³⁵¹Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 28.709. Caracas, 22 de agosto de 1968 (CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA).

³⁵²Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 2.850. Caracas, 27 de agosto de 1973. (CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA).

³⁵³ Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 27.573. Caracas, 21 de octubre de 1964. (CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA).

³⁵⁴ Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 27.609. Caracas, 3 de diciembre de 1964. (CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA)

- Convenio N° 138 atinente a la Edad Mínima de Admisión al Empleo (1973)³⁵⁵.
- Convenio N° 182 relativo a la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación (1999)³⁵⁶.

4.3. Bases Legales Nacionales.

4.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV).³⁵⁷

En la legislación venezolana existe una normativa que regula la Libertad Sindical y le da carácter constitucional. Así tenemos:

Artículo 95: Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones. Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la Libertad Sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados de conformidad con

³⁵⁵Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No.3.326. Caracas, 18 de enero de 1984. (CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA).

³⁵⁶Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No.38.093. Caracas, 23 de diciembre de 2004 (ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA).

³⁵⁷Comisión Legislativa Nacional. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Op. Cit. Varios Artículos.

la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaración jurada de bienes.

Venezuela al ratificar los Convenios vigentes sobre autonomía y Libertad Sindical, debe hacer prevalecer los derechos fundamentales en el trabajo consagrados en los mismos en función de lo expresado en el texto constitucional:

Artículo 23: Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y la ley de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público

4.3.2. Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).Artículos predominantes.³⁵⁸

- La Libertad Sindical.

La legislación laboral venezolana consagra la Libertad Sindical en el artículo 353 LOTTT, el cual textualmente dispone lo siguiente:

Artículo 353. Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho.

- La Autonomía Sindical.

³⁵⁸Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012. Varios Artículos.

La autonomía sindical, artículo 354 LOTT, el cual textualmente dispone lo siguiente:

Artículo 354. Todas las organizaciones sindicales tienen derecho a tener plena autonomía en su funcionamiento y gozarán de la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines. Ninguna organización sindical será objeto de intervención o suspensión por parte de otras organizaciones sindicales.

- Los Derechos individuales de la Libertad Sindical.

Artículo 355 LOTT. La Libertad Sindical de los trabajadores y trabajadoras comprende el derecho a:

1. Organizarse para la defensa de sus derechos en el proceso social de trabajo.
2. Afiliarse libremente a la organización sindical que decida. No ser obligado u obligada, ni constreñido o constreñida directa o indirectamente a formar parte o no de un sindicato.
3. No afiliarse, o separarse de una organización sindical a libre voluntad, sin que ello comporte lesiones o perjuicios de cualquier naturaleza.
4. Elegir y ser electo o electa como representante sindical.
5. Intervenir activamente en el proceso de formación de un sindicato para la defensa de sus derechos e intereses en el proceso social de trabajo.
6. Participar democráticamente en la toma de decisiones de la organización sindical a que este afiliado o afiliada.
7. Ejercer libremente la actividad sindical.

- Los Derechos Colectivos de la Libertad Sindical.

Artículo 356 LOTT. La Libertad Sindical de las organizaciones sindicales, comprende el derecho a:

1. Constituir federaciones, confederaciones o centrales sindicales, incluso a nivel internacional, en la forma que estimen conveniente.
2. Afiliarse a federaciones, confederaciones o centrales sindicales, incluso a nivel internacional, sin autorización

previa y a separarse de las mismas si lo consideran conveniente.

3. Redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su plan o programa de acción.
4. Elegir, en el marco de la democracia participativa y protagónica, a su directiva sindical.
5. Ejercer el derecho a la negociación colectiva y el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo.
6. En el caso de las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, el ejercicio del derecho a huelga, dentro de las condiciones previstas en esta Ley.

- Prohibición de prácticas antisindicales.

LOTTT Artículo 357.

El Estado velará para que no se ejerza sobre los sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales, ninguna restricción o presión en su funcionamiento, ni discriminación que atente contra el derecho a la participación democrática y protagónica de los trabajadores y las trabajadoras, que garantiza la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

- Prohibición de injerencia patronal.

LOTTT Artículo 358.

Los patronos y patronas no podrán:

- a) Imponer a la persona que solicita trabajo abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado;
- b) Intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores y trabajadoras;
- c) Sostener financieramente, o de cualquier otra forma, a organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras.
- d) Obstaculizar o intervenir en los actos que realicen las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras en ejercicio de su autonomía, tales como la elección de su

junta directiva y las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones.

e) Discriminar a trabajadores o trabajadoras con motivo de su afiliación sindical.

La violación de estas disposiciones será objeto de sanción de conformidad con esta Ley.

- Solicitud de afiliación.

LOTTT Artículo 359.

No podrá negarse a:

a) un trabajador o trabajadora afiliarse a un sindicato,

b) un sindicato afiliarse a una federación,

c) una federación o sindicato nacional afiliarse a una confederación o central.

En todos estos casos deberán cumplirse los requisitos de esta Ley y de los respectivos estatutos.

La afiliación deberá hacerse efectiva dentro del término de quince días hábiles a partir de la solicitud.

- Derecho de asociación de patronos y patronas.

LOTTT Artículo 360

Los patronos y patronas tienen derecho de asociarse de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, esta Ley, los convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por la República.

- De la Protección de la Libertad Sindical.

El ámbito de la protección, Artículo 361 LOTT. La Libertad Sindical, en su dimensión individual y colectiva, se protege frente a actos u omisiones de:

- a) La Administración.
 - b) El patrono o patrona.
 - c) La propia organización sindical en desmedro de los derechos de sus afiliados y afiliadas; y
 - d) Otras organizaciones sindicales.
 - e) Serán nulas y sin efecto las prácticas o conductas anti sindicales, cualquiera fuere el sujeto.
- Prácticas antisindicales.

LOTTT Artículo 362.

Se consideran conductas o prácticas antisindicales aquellas que causen alguna discriminación o lesión a los derechos de Libertad Sindical por razón de afiliación o de actividad sindical.

Constituyen prácticas antisindicales:

1. Los actos de discriminación en relación con el trabajo, tal como imponer a quien solicite trabajo, abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado;
2. Despedir a un trabajador o trabajadora, o perjudicarlo o perjudicarla por su afiliación sindical, o por el ejercicio de actividades sindicales.
3. Los actos de injerencia indebida del patrono.
4. La negativa o dilación injustificada en el registro de organizaciones sindicales, o del trámite ante los órganos de la administración del trabajo de las diversas actividades sindicales.
5. La negativa o dilación injustificada en la afiliación de un trabajador o trabajadora a un sindicato, o de una

organización sindical a una federación, confederación o central.

6. Otras que impidan o dificulten el ejercicio de la Libertad Sindical.

- Procedimiento ante prácticas antisindicales.

La LOTTT en su Artículo 363 señala que:

El Inspector o Inspectora del Trabajo, al tener conocimiento de la existencia de prácticas antisindicales verificará la existencia de las mismas dentro de las setenta y dos horas siguientes de conocidos los hechos.

De comprobarse la existencia de prácticas antisindicales, se ordenará inmediatamente el cese de las mismas y el Inspector o Inspectora del Trabajo tendrá cinco días para emitir la Providencia Administrativa correspondiente.

El incumplimiento de la orden será sancionado conforme a las previsiones establecidas en esta Ley y no tendrá apelación ante la instancia judicial hasta luego de su cumplimiento.

- Objeto.

Por su parte el Artículo 365 de la LOTTT establece:

Las organizaciones sindicales tienen carácter permanente y tienen por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, del conjunto del pueblo, de la independencia y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados y afiliadas.

Las organizaciones sindicales no estarán sometidas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento que los establecidos en esta Ley y en sus estatutos, a objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones y garantizar los derechos de sus afiliados y afiliadas.

- Atribuciones y finalidades de los sindicatos de trabajadores y trabajadoras.

LOTTT Artículo 367.

Las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:

1. Garantizar la formación colectiva, integral, continua y permanente de sus afiliados y afiliadas para su desarrollo integral y el logro de una sociedad justa y amante de la paz basada en la valoración ética del trabajo.
2. Contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del pueblo.
3. Ejercer control y vigilancia sobre los costos y las ganancias, para que los precios de los bienes y servicios producidos sean justos para el pueblo.
4. Promover entre sus afiliados la responsabilidad con las comunidades y el medio ambiente.
5. Proteger y defender los intereses de sus afiliados y afiliadas en el proceso social de trabajo.
6. Representar a sus afiliados y afiliadas en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo y, especialmente, en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.
7. Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento.
8. Proteger y defender los derechos individuales y colectivos de sus afiliados y afiliadas, mejorando las condiciones materiales, morales e intelectuales y el interés supremo del trabajo como hecho social y proceso generador de riqueza para su justa distribución.
9. Representar y defender a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, aunque no sean miembros de la organización sindical, en el ejercicio de sus derechos y la protección de sus intereses individuales o colectivos, en sus relaciones con el patrono o patrona y en los procedimientos administrativos.

En el caso de los procedimientos judiciales podrán ejercer la representación de los trabajadores y trabajadoras, con la debida asistencia jurídica.

10. Supervisar y defender el cumplimiento de todas las normas destinadas a garantizar la seguridad social y el proceso social de trabajo, a los trabajadores y las trabajadoras, especialmente las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los trabajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre.
11. Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices.
12. Crear fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte y a la recreación o al turismo.
13. Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama profesional, industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permita promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines.
14. Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores.
15. Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo para concientizar a los trabajadores en la lucha activa contra la corrupción, consumo y distribución de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para su salud física y mental, y para la sociedad.
16. Las que señalen sus estatutos o resuelvan sus afiliados y afiliadas, para el mejor logro de sus finalidades, en el marco de la Constitución y las leyes.
 - Derecho de afiliación.

El Derecho de afiliación está muy bien expuesto en el Artículo 370 de la LOTTT:

Las personas en situación de desempleo, pensionados, pensionadas, jubilados o jubiladas podrán afiliarse a organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, si así lo establecen sus estatutos, pero no podrán constituir organizaciones sindicales propias.

Lo establecido en el presente artículo no impide que las personas en situación de desempleo, pensionados, pensionadas, jubilados o jubiladas creen asociaciones u otro tipo de organizaciones colectivas para la defensa de sus intereses.

- Clases de sindicatos de trabajadores y trabajadoras

La LOTTT Artículo 371 es elocuente cuando se refiere a las clases de sindicatos de trabajadores y trabajadoras:

Los sindicatos de trabajadores y trabajadoras pueden ser de entidad de trabajo, profesionales, de industria o sectoriales:

- a) Son sindicatos de empresa los integrados por trabajadores y trabajadoras de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma entidad de trabajo, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones.
- b) Son sindicatos profesionales, de artes u oficios los integrados por trabajadores y trabajadoras de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas entidades de trabajo.

Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios en forma no dependiente.

- c) Son sindicato de industria los integrados por trabajadores y trabajadoras al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama industrial.
- d) Son sindicatos sectoriales los integrados por trabajadores y trabajadoras al servicio de varios patronos y patronas de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de

servicio, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes, o al servicio de un mismo patrono o patrona cuando sea el único existente en la rama.

Los sindicatos sectoriales o profesionales podrán crear comités sindicales en cada una de las entidades de trabajo donde tengan trabajadores afiliados y trabajadoras afiliadas.

- Federaciones y centrales.

LOTTT Artículo 373 establece con claridad este aspecto:

Las organizaciones sindicales, según su estructura, son de primer, segundo o tercer grado.

Son organizaciones sindicales de primer grado los sindicatos que afilian directamente a trabajadores y trabajadoras o patronos y patronas, según sea el caso.

Son organizaciones sindicales de segundo grado las federaciones que afilian a organizaciones sindicales de primer grado.

Las Federaciones de trabajadores y trabajadoras podrán afiliar otro tipo de organizaciones de trabajadores y trabajadoras.

Pueden existir federaciones estatales que agrupen a sindicatos de un determinado estado y federaciones nacionales que agrupen a organizaciones sindicales de una determinada rama sin que sea contradictorio la afiliación de una organización sindical a ambas federaciones.

Las seccionales de los sindicatos nacionales pueden afiliarse a las federaciones estatales.

Son organizaciones sindicales de tercer grado las confederaciones o centrales que afilian a federaciones.

Las Confederaciones o Centrales podrán afiliar sindicatos nacionales cuando no exista una federación en la central a la cuál pueda afiliarse el sindicato nacional.

- Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.

LOTTT Artículo 374.

El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, mantendrá en funcionamiento un Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, con sede en todos los estados del país que tendrá carácter público, en el cual se hará constar lo referente a las organizaciones sindicales.

- Del Fuero Sindical o Inamovilidad Laboral.

La definición de fuero sindical o inamovilidad laboral, se establece en el artículo 418,

Los trabajadores y las trabajadoras que gocen de fuero sindical o inamovilidad laboral, de acuerdo con lo establecido en este Capítulo, no podrán ser despedidos, despedidas, trasladados, trasladadas, desmejorados ni desmejoradas en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector o Inspectora del Trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral, se considerará nulo y no genera efecto alguno, si no se han cumplido los trámites establecidos en esta Ley, independientemente de las razones esgrimidas para justificar el despido, traslado o desmejora.

La protección especial del Estado consagrada en virtud del fuero sindical se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.

- La Negociación Colectiva.

La Libertad Sindical comprende el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva y el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, tal como lo señala el artículo 356 numeral 5 de la LOTT.

- Obligaciones de las Organizaciones Sindicales.

Artículo 388 LOTT. Las organizaciones sindicales están obligadas a:

1. Comunicar al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales dentro de los treinta días siguientes, las

modificaciones introducidas en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes.

2. Remitir, dentro de los tres primeros meses de cada año, al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, informe detallado de su administración de acuerdo a lo establecido en esta Ley debidamente aprobada en Asamblea General.
3. Remitir dentro de los tres primeros meses de cada año, al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, la nómina completa de sus afiliados y afiliadas, con las indicaciones señaladas en la sección precedente.
4. Comunicar al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, el acta de totalización, adjudicación y proclamación de la Junta Directiva emanada de la Comisión Electoral de la organización sindical así como los cambios que se realicen en la composición de la junta directiva, dentro de los treinta días siguientes a la emisión de la misma.
5. Comunicar al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, la decisión de disolver y liquidar la organización sindical de acuerdo a lo establecido en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes; dentro de los treinta días siguientes a la decisión.
6. Suministrar a los funcionarios y a las funcionarias competentes del trabajo las informaciones que les soliciten en lo pertinente a sus obligaciones legales.
7. Cumplir las demás obligaciones que les impongan la Constitución y demás leyes de la República.

- Convocatoria a elecciones

La convocatoria a elecciones también es un aspecto que está establecido en la LOTT, específicamente en el Artículo 405.

Las organizaciones sindicales notificarán de la convocatoria del proceso de elecciones al Poder Electoral y si lo requieren solicitarán asesoría técnica y apoyo logístico para la organización del proceso electoral a los fines de garantizar los derechos e intereses de sus afiliados y afiliadas.

El Poder Electoral publicará en la Gaceta Electoral la convocatoria presentada por la organización sindical dentro de los ocho días siguientes a la notificación.

- Autonomía Administrativa.

Ahora bien, existe otro elemento fundamental sobre el cual se sustenta la autonomía sindical en sentido amplio, y es el referido a la autonomía administrativa tal como lo señala el artículo 411 de la LOTTT.

LOTTT Artículo 411.

Las organizaciones sindicales tienen derecho a organizar su gestión, administrar sus fondos y a su independencia financiera.

Los afiliados y afiliadas tienen derecho a la rendición de cuentas sobre la administración de los fondos sindicales.

Lo relativo al financiamiento de las organizaciones sindicales, así como el presupuesto y contraloría, serán regulados en los estatutos. El referido artículo, involucra uno de los aspectos más relevantes de las organizaciones sindicales que obedece al tema de los recursos económicos necesarios para su funcionamiento, tal es el caso de los fondos sindicales.

- Rendición de cuentas.

LOTTT Artículo 415.

La junta directiva estará obligada cada año a rendir cuenta de la administración de los fondos y bienes de la organización sindical en asamblea general de sus afiliados y afiliadas, y publicará una copia de la cuenta que proyecte presentar quince días antes, por lo menos, de la fecha en que vaya a celebrarse la misma, en las carteleras sindicales y centros de trabajo, para ser examinada por los afiliados y las afiliadas.

Los directivos y las directivas sindicales que de acuerdo a los estatutos sean responsables de la administración y movilización de los fondos de la organización sindical y no hayan cumplido esta obligación, no podrán ser reelectos como directivos de la organización sindical.

- Definición de fuero sindical o inamovilidad laboral.

LOTTT Artículo 418.

Los trabajadores y las trabajadoras que gocen de fuero sindical o inamovilidad laboral, de acuerdo con lo establecido en este Capítulo, no podrán ser despedidos, despedidas, trasladados, trasladadas, desmejorados ni desmejoradas en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector o Inspectora del Trabajo.

El despido, traslado o desmejora de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o inamovilidad laboral, se considerará nulo y no genera efecto alguno, si no se han cumplido los trámites establecidos en esta Ley, independientemente de las razones esgrimidas para justificar el despido, traslado o desmejora.

La protección especial del Estado consagrada en virtud del fuero sindical se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.

- Derecho a la negociación colectiva

El artículo 431 de la LOTTT señala al respecto de la negociación colectiva lo siguiente:

Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

- Concepto de huelga.

LOTTT Artículo 486.

Se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores y las trabajadoras interesados e interesadas en un conflicto colectivo de trabajo.

Se permitirá la presencia colectiva de trabajadores y trabajadoras en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga.

El derecho a huelga podrá ejercerse en los servicios públicos cuando su paralización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones

- Protección del ejercicio del derecho a huelga.

LOTTT Artículo 489.

El tiempo de servicio de un trabajador o una trabajadora, no se considerará interrumpido por su ausencia al trabajo con motivo de la huelga en un conflicto colectivo.

La entidad de trabajo o entidades de trabajo donde se desarrolla una huelga no podrán contratar a trabajadores ni a trabajadoras, ni trasladar a trabajadores o a trabajadoras desde otros centros de trabajo para realizar las labores de los y las que participan en la huelga.

Los trabajadores y trabajadoras durante el ejercicio de su derecho a huelga estarán protegidos de fuero sindical conforme a esta Ley, desde la introducción del pliego de peticiones.

- Consejos de Trabajadores y Trabajadoras

LOTTT Artículo 497

Los consejos de trabajadores y trabajadoras son expresiones del Poder Popular para la participación protagónica en el proceso social de trabajo, con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo.

Las formas de participación de los trabajadores y de las trabajadoras en la gestión, así como la organización y funcionamiento de los consejos de trabajadores y trabajadoras, se establecerán en leyes especiales.

- Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS).

Artículo 517. El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, tendrá un Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, ante el cual los interesados o interesadas tramitarán lo concerniente al registro de organizaciones sindicales de acuerdo a lo establecido en esta Ley.

- Competencias del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.

Artículo 518. Son competencias del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales:

1. El registro de las organizaciones sindicales que hayan cumplido con los requisitos de ley.
2. Registrar las modificaciones de los estatutos debidamente aprobados conforme a la ley.
3. Registrar la rendición de cuentas anual sobre la administración de los fondos sindicales por parte de la junta directiva de la organización sindical conforme a la ley
4. Registrar la nómina de afiliados y afiliadas que anualmente le remite la organización sindical.
5. Registrar los cambios en las juntas directivas producto de elecciones sindicales o de reestructuraciones conforme a lo establecido en la Ley.
6. Cerrar el registro de un sindicato por disolución acordada por sus afiliados y afiliadas conforme a la ley y los estatutos o por decisión de los tribunales del trabajo.
7. Registrar la disolución de una organización sindical que fue absorbida por otra organización sindical o cuando se fusionan para crear una nueva organización sindical.
8. Recopilar los datos y elaborar las estadísticas sobre la sindicalización para el informe anual del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social.
9. Las demás que le asignen la Constitución, las leyes y el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo.

4.3.3. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

En el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Título III De la Libertad Sindical, Capítulo I, Disposiciones Fundamentales (2006) por su parte

expresa: Artículo 112: “La Libertad Sindical constituye el derecho de los trabajadores y los empleadores a organizarse, en la forma que estimaren conveniente y sin autorización previa, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, y de ejercer la acción o actividad sindical sin más restricciones que las surgidas de la ley”.

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo³⁵⁹ en el Título III de la Libertad Sindical, Capítulo I, Disposiciones Fundamentales establece (2006):

“Artículo 143: La Libertad Sindical comprende: En su esfera individual, el derecho a:

- i. Organizarse en la forma que estimaren conveniente a sus intereses.
- ii. Afiliarse a sindicatos y demás organizaciones de representación colectiva.
- iii. No afiliarse o separarse del sindicato, u otra organización de representación colectiva, cuando así lo estimaren conveniente y sin que ello comporte lesiones o perjuicios de cualquier naturaleza.
- iv. Elegir y ser elegidos como representantes sindicales; y
- v. Ejercer la actividad sindical.

En la esfera colectiva, el derecho de las organizaciones sindicales y demás instancias de representación colectiva a:

- i. Constituir federaciones o confederaciones sindicales, incluso a nivel internacional, en la forma que estimaren conveniente.
- ii. Afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales, incluso a nivel internacional, sin autorización previa, y a separarse de las mismas si lo consideraren conveniente.
- iii. Redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su programa de acción.
- iv. Elegir sus representantes.
- v. No ser suspendidas ni disueltas por las autoridades administrativas; y

³⁵⁹Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. “Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo”. Gaceta Oficial No. 38426 Extraordinario. Caracas, 28 de abril de 2006. Título III. Capítulo I.

- vi. Ejercer la actividad sindical que comprenderá, en particular, el derecho a la negociación colectiva, el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo y la participación en el diálogo social y en la gestión de la empresa; para las organizaciones de trabajadores, además, el ejercicio de la huelga y la participación en la gestión de la empresa, dentro de las condiciones pautadas por la ley”.

4.4. Bases Jurisprudenciales.

4.4.1. La Libertad Sindical en sentido estricto.

La Libertad Sindical, específicamente es un derecho fundamental, que puede ser visto desde dos niveles o planos bien diferenciados entre sí. En primer lugar, un plano particular en el cual los trabajadores individualmente considerados dentro de una entidad de trabajo se organizan entre sí, con el fin de ejercer la defensa de sus intereses comunes. Por otra parte, en un plano colectivo, donde es posible el ejercicio de su autonomía como un ente con personalidad jurídica social (sindicatos) que busca garantizar el cumplimiento de los fines y atribuciones para las cuales fueron legalmente constituidos.

En tal sentido, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, ha desarrollado aspectos relacionados con este derecho constitucional, - consagrado como ya se indicó – en el artículo 95 de nuestra Carta Magna.

En este orden de ideas, ha señalado el máximo Tribunal de la República, en fallo de la Sala Constitucional N° 149 de fecha 13/02/2003, la definición de Libertad Sindical de la siguiente manera:

“La Libertad Sindical, constituye la génesis del derecho sindical colectivo y tiene como único titular a los trabajadores quienes lo ejercen, entre otras formas, con la escogencia -sin ningún tipo de interferencias- del sindicato más representativo, lo cual se logra con la afiliación, de manera voluntaria, de por lo menos la mitad

más uno de los trabajadores, a una determinada organización sindical”

Del mismo modo, indica el Magistrado Ponente Pedro Rondón Haaz, los enfoques bajo los cuales caracteriza a la Libertad Sindical:

“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” .

Asimismo, señala el Magistrado sobre quien recae la titularidad de esa Libertad Sindical:

“(…) el titular primigenio de la Libertad Sindical es el individuo, o sea el trabajador por su condición de hombre que trabaja y que, por hacerlo en relación de dependencia, ofrece mayores riesgos de que su dignidad se vea ofendida por parte del empleador, o de otros sujetos...” (Rodríguez Mancini, Jorge. “Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Editorial Astrea Buenos Aires, 1999. Tercera Edición, pp. 457 y 458). Así,

si la defensa a la dignidad y derechos de los trabajadores, constituye el fin último de las agrupaciones sindicales de trabajadores, 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.

En este orden de ideas, en la referida sentencia se establece claramente que si bien es cierto, esta Libertad Sindical es un derecho utilizado por los trabajadores para la defensa de sus intereses en el marco de las relaciones laborales, es el propio trabajador, desde el punto de vista individual, el principal titular de la misma, el cual deberá decidir y determinar cuál es la asociación sindical que debe representarlo, 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.

4.4.2. La Libertad Sindical en el ejercicio de la negociación colectiva.

La negociación colectiva no es otra cosa que un mecanismo del cual disponen los trabajadores, para establecer con el patrono las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

No obstante, para el ejercicio pleno de esta negociación colectiva es necesario determinar la organización sindical más representativa, tal como lo

consagra el artículo 437 de la Ley ut supra indicada, el cual textualmente dispone lo siguiente:

Artículo 437. El patrono o la patrona estará obligado u obligada a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo, o a negociar y acordar un pliego de peticiones con la organización sindical de mayor representatividad entre los trabajadores y las trabajadoras bajo su dependencia y que tenga la junta directiva dentro de su período estatutario". (LOTTT, 2012).

En tal sentido, el TSJ ha señalado lo siguiente:

Corolario de todo lo que se expuso y en atención a una correcta aplicación de los principios que informan el Derecho del Trabajo, dentro de los cuales se encuentran el principio de favor (regla de la norma más favorable) y el in dubio pro operario, debe tenerse como sindicato con mayor representatividad a aquel que agrupe a la mayoría absoluta de los trabajadores, esto es, por lo menos a la mitad más uno de ellos en una determinada empresa, explotación, establecimiento, industria o corporación, en la cual presten sus servicios, para lo cual debe, necesariamente, tomarse en cuenta a todos los trabajadores, sindicalizados o no, que participen en el proceso mediante el cual se pretenda la verificación de la representatividad (referéndum sindical) y que se encuentren bajo una misma situación de dependencia o subordinación, dentro de la cual esté en duda la representatividad de los sindicatos existentes. Resultará el más representativo quien tenga la legitimidad necesaria para que sea el interlocutor de todos ellos ante el respectivo patrono, sobre todo en lo referente a la

negociación colectiva que tenga por finalidad la celebración de la convención colectiva”.³⁶⁰

En definitiva, el sindicato es a quien corresponde la negociación con el patrono de todas las actuaciones tendientes a la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, incluso de aquellos que no sean sus afiliados, y la administración de la convención colectiva vigente, aun cuando no la haya suscrito, así como todas aquellas que se celebren, con lo cual puede desplazar (de darse el caso) al sindicato deslegitimado porque esa sea la voluntad de los trabajadores, todo ello, en virtud del derecho que éstos tienen de escoger en cualquier tiempo el sindicato que los represente, en expresión del derecho a la libertad.

No obstante, es común observar como determinadas organizaciones sindicales una vez en vigencia una convención colectiva, se adjudican de forma exclusiva su administración. Al respecto en la misma sentencia, el doctor Rondón Haaz destacó lo siguiente:

Con fundamento en las motivaciones que anteceden, esta Sala considera que las cláusulas con las cuales pretenden los sindicatos, de cualquier grado, atribuirse de manera exclusiva la administración de las convenciones colectivas que suscriban, son violatorias de los derechos constitucionales a la Libertad Sindical, a la negociación colectiva y a la celebración de convenciones colectivas a que se refieren los artículos 95 y 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y así se declara.

Es por lo antes expuesto, que la administración de la convención colectiva no es exclusiva de los sindicatos, ya que esto atentaría notoriamente

³⁶⁰Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia No. 149. Caracas 13/02/2003. [Documento en línea]. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/mayo/164557-501-22514-2014-12-0773.HTML>. [Consulta: 16-11-2018].

contra el derecho constitucional a la Libertad Sindical y a la negociación colectiva, y cuyo fundamento descansa en la idea de que son los trabajadores, desde el punto de vista individual quienes detentan ese derecho.

4.4.3. La Libertad Sindical en la rendición de cuentas por parte de las organizaciones sindicales.

La Sala Constitucional en su condición de máximo intérprete de la constitución recientemente emitió una interpretación sobre el artículo 415 de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

El mencionado artículo regula aspectos administrativos atribuidos a la Junta Directiva de las Organizaciones Sindicales y un supuesto de inelegibilidad para la reelección de sus miembros.

Señala el artículo 415 de la Ley Sustantiva Laboral que: “La rendición de cuentas de la Junta Directiva debe presentarse antes de la postulación de una nueva elección de Junta Directiva y no en cualquier momento”.

La Sala Constitucional consideró necesario analizar el contenido de la disposición legal que prevé la obligación de las Juntas Directivas de los Sindicatos de presentar cuenta detallada de su gestión administrativa y establecer un criterio cónsono con la intención del Ejecutivo, ya que como se verá con posterioridad era necesario unificar un criterio, vista la incongruencia presentada entre fallos anteriores emanados por la Sala Electoral y la norma vigente.

En tal sentido, señala el fallo N° 839 de fecha 19/06/2012³⁶¹ lo siguiente:

³⁶¹Sala Constitucional. Sentencia No. 839 Caracas. 19/06/2012.[Documento en línea]. Disponible en: <https://fetranzoategui.es.tl/Sala-Constitucional-Interpreta-el-Art.-415-de-la-LOTTT.htm>. [Consulta: 19-02-2019].

La argumentación jurídica expuesta en la sentencia objeto de la solicitud de revisión resulta contraria a la interpretación que la propia Sala Electoral le ha dado a la causal de inelegibilidad prevista en la derogada Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 441 -hoy artículo 415-, cuando ésta determinó que la rendición de cuentas por parte de las Juntas Directivas de los Sindicatos respondía a la necesidad de que en el contexto de los procesos electorales sindicales, el órgano al cual le correspondiese examinar la admisibilidad de las postulaciones en función de la aludida causal, procediera a realizar un examen formal en los términos previstos en el referido dispositivo legal.

En efecto, si bien la obligación de las Juntas Directivas de rendir cuentas de su administración debe realizarse en el curso del año siguiente al vencimiento de su periodo, resulta importante precisar que dicha obligación, para el caso de miembros que pretendan su reelección, no puede ser cumplida en cualquier momento del año siguiente -tal como equívocamente fue afirmado por la Sala Electoral-; ello dependerá de las circunstancias de cada caso en concreto, pero necesariamente debe efectuarse antes de la postulación para una nueva elección de Junta Directiva; de lo contrario, se estaría vaciando de contenido el objeto de la disposición legal in commento, que no es otra que impedir la elección o reelección de agremiados que durante el ejercicio de sus funciones como miembros de la Junta Directiva de una organización sindical no hubiesen rendido cuentas de su gestión administrativa, imposibilitando así el control financiero que debe existir

sobre toda gestión en la que se manejen recursos económicos³⁶².

En síntesis, si bien el Ejecutivo previó la obligación que tienen las Juntas Directivas de rendir cuentas de su administración, y que la misma deberá realizarse en el curso del año siguiente al vencimiento de su periodo (2 a 3 años) resulta importante precisar que dicha obligación, para el caso de miembros que pretendan su reelección, no puede ser cumplida en cualquier momento del año siguiente tal como equívocamente fue afirmado por la Sala Electoral en sus anteriores fallos.

Por el contrario, ello dependerá de las circunstancias de cada caso en concreto, pero necesariamente debe efectuarse antes de la postulación para una nueva elección de Junta Directiva, de lo contrario, se estaría vaciando de contenido del artículo objeto de estudio.

4.5. Mecanismos de protección de la Libertad Sindical como Derecho Fundamental en el Trabajo en el contexto normativo venezolano.

La Libertad Sindical ha logrado alcanzar su positivización en los diversos países a través de una serie de normas protectoras, así como la manifestación de ello en la comunidad jurídica internacional gracias a diferentes Convenios y Pactos tanto de la ONU, como de su organismo especializado en materia laboral, la OIT, mismos que consagran los derechos sindicales de las asociaciones profesionales, de sus afiliados y que además, prohíben actos de discriminación anti sindical y de injerencia.

Pese a ello, su efectividad pudiere verse empañada sin el necesario socorro de una serie de garantías que permitan desarrollar procedimientos tendientes a evitar la vulneración de los derechos del ciudadano o de la asociación profesional, reconocidos por normas sustantivas del ordenamiento

³⁶²Sala Constitucional. Sentencia No. 839 Caracas. 19/06/2012, de fecha 19/06/2012. Procedimiento de Revisión Constitucional iniciado por el ciudadano Lorenzo Roberto Santana contra la sentencia N° 126 dictada el 13 de agosto de 2009 - Sala Electoral.

jurídico como consecuencia de esa Libertad Sindical, y que éstos puedan disponer de medios adjetivos eficaces para lograr su restitución.

Las normas sobre Libertad Sindical han encontrado distintas formas de protección, bien en el plano internacional como en los diversos Estados materializado en su Derecho Interno. Resulta menester comentar el invaluable apoyo brindado por instituciones jurídico laborales, así como la acción de organizaciones internacionales para el desarrollo y difusión de los principios que la OIT ha establecido sobre este tema, ello por estar conscientes de la insuficiencia de una proclamación de la Libertad Sindical en los términos sustantivos tal como se ha planteado anteriormente, consagrados en el Convenio N° 87 de 1948, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación³⁶³.

Es así como más adelante, en 1949 la OIT adoptó el Convenio N° 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (también ratificado por el Estado venezolano según Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 28.709, de fecha 22 de agosto de 1968)³⁶⁴, tendiente al establecimiento de garantías y sistemas de protección para las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras y a los trabajadores contra todo acto de discriminación.

En consideración de la OIT, respetar la Libertad Sindical resulta una obligación de los Estados miembros, aun cuando no hayan ratificado los Convenios específicos sobre la materia. Es así como dicha Organización en el planteamiento realizado por Hernández Álvarez y Richter Duprat (2010)³⁶⁵ se ve compelida a establecer y ejecutar dos tipos de procedimientos de control: los de tipo general, que abarcan todas las áreas objeto de la acción de la misma OIT; y otros específicamente utilizados para esta materia de Libertad Sindical.

³⁶³Ratificado por Venezuela a través de la Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 3.011, de fecha 3 de septiembre de 1982.

³⁶⁴Congreso Nacional de la República 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.

³⁶⁵HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar y RICHTER, DUPRAT, Jacqueline. Op. Cit.

Siguiendo al mismo autor, los procedimientos de carácter general en función del control de aplicación de las normas internacionales de trabajo por parte de la OIT, pueden obedecer a la presentación de reclamaciones y quejas contra un Estado miembro al cual se le alegue la inobservancia de sus compromisos, o al examen periódico del cumplimiento de Convenios y Recomendaciones por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (integrada por juristas independientes), así como de la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo (con una composición tripartita).

Para llevar a cabo el procedimiento que corresponde a quejas y reclamaciones resultaría necesaria la presentación del caso por parte de una organización de trabajadores, de empleadores, de un Estado o de un delegado a la Conferencia, dependiendo de la situación en la que se encuentre. Hecha la presentación se llevaría a cabo un procedimiento que pudiese contemplar la solicitud de observaciones a los Gobiernos, de informaciones complementarias a los querellantes e incluso la designación de una comisión de encuesta para investigar el asunto planteado.

En lo referente al examen periódico que pueden realizar las mencionadas comisiones, éstos son desarrollados con base en las memorias que sobre la aplicación de cada convenio deben presentar los Estados miembros en conformidad con la Constitución de la OIT, pudiendo devenir algunos comentarios y observaciones que son formulados a los respectivos Gobiernos y manifestados o recogidos en los correspondientes informes.

Además de estos procedimientos generales, la OIT creó dos organismos específicos con el fin de atender los asuntos relativos a lo que la Libertad Sindical comprenda. Así pues, tenemos a la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical cuya integración corresponde a las designaciones de personalidades independientes por parte del Consejo de Administración de la OIT. Dicha Comisión tiene la capacidad de examinar casos concretos de quejas sobre violación de derechos sindicales, pudiendo desarrollar una investigación a fondo, así como proponer soluciones o acuerdos conciliatorios de resultar convenientes. Es necesario acotar que la

Comisión puede intervenir en casos donde el Estado no haya ratificado los convenios en materia de Libertad Sindical, únicamente si los mismos expresan su consentimiento.

Asimismo, otro organismo creado, el Comité de la Libertad Sindical (de carácter tripartito), y cuenta con el apoyo técnico del Servicio de Libertad Sindical de la Oficina Internacional del Trabajo; tiene la tarea permanente de realizar un estudio preliminar de las quejas recibidas, así como de las observaciones de los Gobiernos, de hacer recomendaciones sobre los casos al Consejo de Administración y de proponer, de ameritarlo, su sumisión a la Comisión de Investigación y de Conciliación.

Los procedimientos brevemente señalados, tanto del Comité como de la Comisión, han protagonizado con el correr del tiempo una considerable evolución, observando que más allá del fin de obtener una condena o absolución del país involucrado, se encuentran direccionados a instaurar un diálogo esclarecedor en aquellos asuntos concretos sometidos a su examen destinados a encontrar una solución viable o compatible en todo caso, con los principios de la Libertad Sindical.

Aunado a los procedimientos comentados de carácter permanente, la OIT ha desplegado estudios e investigaciones ad hoc, sobre casos en determinados países en materia de Libertad Sindical v.gr. lo citado por Hernández Álvarez y Richter Duprat (2010)³⁶⁶, cuando menciona sobre la misión enviada a Venezuela en 1949 por solicitud del Gobierno venezolano, obedeciendo a una denuncia formulada ante el Consejo de Administración.

Es menester considerar que aunado a la inagotable acción en el plano internacional desplegada por la OIT en función de la protección de la Libertad Sindical, existen instrumentos normativos en el orden interno de los Estados en este sentido, bien con características generales como específicas. Sin embargo, y retomando la idea de la eficacia de dichas manifestaciones normativas en ambos planos, resulta importante contar con las garantías

³⁶⁶ *Ibíd.*

idóneas que brinden tal validez, garantías éstas, entendidas como normativas, jurisdiccionales e institucionales.

Para Pérez Luño, citado por Marín Boscán (2008)³⁶⁷ las garantías normativas plantean una relación con: la fuerza vinculante; la rigidez constitucional; las garantías normativas de la integridad del significado y función de los derechos fundamentales; la reserva de ley; y el respeto del contenido esencial.

Resulta reconocida la importancia adquirida por el principio de la Libertad Sindical en este siglo, lo que se ha traducido en su consagración como uno de los derechos humanos fundamentales en la mayoría de las constituciones políticas de los Estados³⁶⁸, obligándose a su observancia y respeto.

En Venezuela las garantías de los instrumentos de protección de los Derechos Fundamentales, son las de orden jurisdiccional, comprendiendo: las garantías procesales genéricas; el recurso de inconstitucionalidad; el “habeas corpus”; el procedimiento preferente y sumario ante los tribunales ordinarios o amparo judicial ordinario; y el recurso de amparo.

Contando con el rango constitucional alcanzado por la Libertad Sindical, reviste una especial significación el alcance de las garantías que el Estado venezolano ofrece al ejercicio de la misma, las cuales deben ser obviamente superiores por tratarse de un derecho amparado en la Constitución. Lo anterior es substancialmente innegable en aquellos países en los cuales se prevea la acción de amparo constitucional (caso venezolano) o el recurso de amparo, que concede a los ciudadanos o entidades vulnerados en uno de sus derechos y garantías, tal acción especialísima para acudir a los órganos de la Administración de Justicia y obtener con la mayor premura o urgencia, la restitución de la situación jurídica infringida.

³⁶⁷MARÍN BOSCAN, Francisco. “Consideraciones sobre los derechos fundamentales en el trabajo y su implicación en Venezuela” en: Gaceta Laboral. Maracaibo: Universidad del Zulia. Centro de Investigación y Estudios Laborales y Disciplinas Afines. Ediciones Astro Data. Vol.14. No.3. 2008.

³⁶⁸Comisión Legislativa Nacional. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Op. Cit. Artículos 19 y 95.

Para algunas legislaciones, debido a la diversidad de aspectos que presenta la Libertad Sindical, la acción de amparo procede únicamente en el caso donde se haya vulnerado de manera flagrante un derecho constitucional, privándose efectivamente de su ejercicio a su titular y éste no pueda por la vía procesal ordinaria verse restituido en el ejercicio del derecho con la inmediatez debida.

Sin embargo, al existir constituciones que hacen formulaciones genéricas del derecho de Libertad Sindical, con base en las cuales la legislación, la contratación colectiva y la práctica administrativa desarrollan el sistema normativo bajo el cual funciona el régimen de libre sindicación, resulta pertinente acotar que en gran parte de esos estatutos, la acción de amparo puede ser utilizada tanto para garantizar el derecho genérico consagrado por la Carta Magna, vale decir, de la Libertad Sindical, como aquellos derechos más específicos desarrollados con base constitucional, que se han otorgado a las asociaciones profesionales.

Verbigracia de lo antes considerado, sería la situación de un sindicato cuya inscripción haya sido denegada, o un trabajador cuya inamovilidad, establecida por vía jurisdiccional o decisión administrativa haya sido irrespetada, donde podrán ejercer el recurso (o acción) de amparo a fin de obtener una pronta restitución de la situación jurídica infringida.³⁶⁹

Una de las más generalizadas formas de protección antidiscriminatoria, el comúnmente denominado “fuero sindical”, mismo que presenta diversas modalidades dependiendo del país donde se observe. Esta forma de protección prevista, resguarda la estabilidad del trabajador que por razón de sus actividades sindicales puede encontrarse en riesgo de perder su empleo o de ver desmejoradas sus condiciones de trabajo.

En función de los diferentes estudios realizados por la OIT, se ha determinado que las legislaciones no incluyen dentro de las normas del fuero

³⁶⁹HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar y RICHTER, DUPRAT, Jacqueline. “Democracia y Derecho del Trabajo: Referencia al caso venezolano” en Gaceta Laboral. Volumen 16, N° 2. Universidad del Zulia. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines. Ediciones Astro Data. Maracaibo, 2010.

sindical a todos los trabajadores, en todo momento, ni los protegen contra todos los posibles actos de discriminación.

En algunos casos la protección abarca solamente a los directivos de los sindicatos durante el período de su gestión o por algún tiempo adicional, empero la protección no tiende a ser temporalmente indefinida. También es prevista por algunas legislaciones, el amparo durante cierto tiempo de aquellos trabajadores que están promoviendo la constitución de un sindicato, así como la extensión de la protección a todos los trabajadores de una determinada empresa, o rama de actividad económica, cuando estén negociando una convención colectiva o se encuentren tramitando una huelga.

El fuero sindical es relativamente breve y su aplicación puede corresponder dependiendo de las previsiones normativas del país a un organismo interno de la empresa, a un funcionario (Inspectoría del Trabajo) u organismo colegiado dentro de la Administración Laboral, o a un Juez de Trabajo, pudiendo ser esta última solución la más adecuada bajo la óptica de las garantías de objetividad y juridicidad del proceso, pero no siempre se traduce en la más eficaz desde la perspectiva de la prontitud necesaria.

En Venezuela, las garantías jurisdiccionales bajo el precepto fundamental del derecho al debido proceso (Art. 49 CRBV)³⁷⁰ se prevén de forma judicial y administrativa, contando además, según planteamientos esgrimidos por Marín Boscán (2008)³⁷¹, con una jurisdicción que encuentra su representación en la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, siendo ésta la máxima intérprete, como lo establece el (Art. 335 de la CRBV)³⁷², del “alcance de las normas y principios constitucionales”, Sala que conoce de los procedimientos instaurados en razón de acciones de amparo constitucional en los diferentes grados de jurisdicción. La Jurisdicción Contencioso-Administrativa también ha sido contemplada como una garantía, pues conoce de las solicitudes o recursos que tengan por objeto la nulidad de

³⁷⁰ Comisión Legislativa Nacional. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Op. Cit. Artículo 49.

³⁷¹ MARÍN BOSCAN, Francisco. Op. Cit.

³⁷² Comisión Legislativa Nacional. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Op. Cit. Artículo 335.

actos administrativos generales o individuales que resulten “contrarios a derecho, incluso por desviación de poder”, según lo plasmado en el (Art. 259 de la CRBV)³⁷³.

Pasando a considerar lo referente a las garantías institucionales esgrimidas por Pérez Luño y desarrolladas por Marín Boscán (2008), estas se encuentran integradas por: el Control Parlamentario de los Derechos Fundamentales; la Iniciativa Legislativa Popular; y por el Defensor del Pueblo.

Aunado al Poder Legislativo como garantía de los instrumentos de protección de los Derechos Fundamentales, se encuentra el Poder Ciudadano, Poder por demás incorporado con la entrada en vigencia en el Texto Fundamental de 1999, que agrega dos nuevas ramas (Poder Ciudadano y Poder Electoral) a la trilogía clásica de los Poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial). Este nuevo Poder es ejercido por el Consejo Moral Republicano, que se encuentra integrado de forma conjunta por el Defensor del Pueblo, el Fiscal General de la República y el Contralor General de la República.

Resulta necesario acotar que cada uno de estos órganos constitucionales por sí solos no forma el Poder Ciudadano, pues cada uno de ellos individualmente considerados tiene su propia especificidad, así como su estructura organizacional y su ámbito de competencia, tal como lo establece el artículo 273 del texto constitucional. Como se hizo mención en líneas anteriores, es la Defensoría del Pueblo una garantía institucional, que contempla dentro de sus funciones: “velar por el efectivo respeto y garantía de los derechos humanos consagrados en esta Constitución y en los tratados, convenios y acuerdos internacionales sobre derechos humanos ratificados por la República, investigando de oficio o a instancia de parte las denuncias que lleguen a su conocimiento”³⁷⁴.

³⁷³ MARÍN BOSCAN, Francisco. Op. Cit.

³⁷⁴ Comisión Legislativa Nacional. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Op. Cit. Artículo 281. Numeral 1.

CAPÍTULO V

CAPÍTULO V

Violaciones del derecho a la Libertad Sindical en Venezuela.

5.1 Tendencias normativas que afectan el ejercicio de la Libertad Sindical en Venezuela.

Para Francisco José Iturraspe³⁷⁵, en Venezuela, las fuentes estatales (heterónomas) de regulación de los derechos sindicales, conforman un complicado y denso conjunto de normas por la cuales el Estado, en forma detallada y minuciosa, regula la etapa previa a la constitución de los sindicatos, su organización, su funcionamiento, su asambleas, sus estatutos, sus finanzas, su programa de acción, sus finalidades, la elección de sus autoridades, su disolución, sus relaciones con los afiliados y con el propio Estado etc.

Una evidencia de esto lo constituye el hecho que uno de los cuerpos legales emanados del Estado, la LOTTT, dedica más de setenta artículos a la regulación exclusiva de la actividad sindical. Existe también otra gran cantidad de artículos que rigen la acción de las organizaciones de trabajadores en las negociaciones, los conflictos y la participación y las muchas normas reglamentarias y sublegales, muchas veces violatorias del espíritu, propósito y razón de la normativa internacional, constitucional y legal. Esta regulación estatal, aunque aparentemente se dirige, sin distinción, a las organizaciones de trabajadores y empleadores, únicamente se aplica a las primeras, las Cámaras y asociaciones que agrupan a los patronos no se registran, salvo muy escasas excepciones; y, ni el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo u otra autoridad, le exigen para la negociación colectiva o para ninguna otra función que adopte la forma sindical, que se atengan a los rigurosos requisitos que la LOTTT. Las prácticas administrativas aplican a los sindicatos de trabajadores.

³⁷⁵ IURRASPE, Francisco José. Op. Cit. Regulac. Juríd. de las organizac. de trabajadores a propósito de la reforma de la ley del trabajo...Op. Cit.

Siguiendo la pirámide jurídica que plantea Iturraspe³⁷⁶, puede señalarse que las primeras de las fuentes estatales de regulación en este sentido es la Constitución. Ésta, además, además condicionar la autonomía sindical y la reserva legal para su regulación estatal o heterónoma, el derecho de la negociación colectiva, de huelga y el fuero sindical que protege a los promotores y dirigentes sindicales también está sometido a este control.

Las normas constitucionales constituyen un marco adecuado para el desarrollo de las normas autónomas y estatales estableciendo, una esfera de reserva legal para el desarrollo de estas últimas.

En la Ley de Trabajo de 1836 se regulaba detalladamente la vida sindical en ocasiones en forma contradictoria con la Libertad Sindical y con los posteriormente ratificados convenios internacionales, produciéndose un conflicto de normas que resolvía teóricamente en favor de la vigencia de la norma internacional que era considerada operativa por jurisprudencia administrativa y la mayor parte de la doctrina.

Sin embargo en la práctica cotidiana, sobre todo de las Inspectorías del Trabajo, la interpretación era por demás estrecha y los Convenios, sobre todo los 87 y 98, desconocidos en muchos aspectos.

En el sector público la normativa diferenciaba a los obreros al servicio del Estado (que se regían por las normas de la ley del Trabajo al igual que los trabajadores del sector privado), de los empleados o funcionarios públicos que tenían una regulación restrictiva que los obligaba a registrar sus sindicatos separadamente, organizarlos de acuerdo a los cánones de una reglamentación especial que trataba de obstaculizar el derecho de negociación colectiva y huelga que sin embargo estos trabajadores ejercitaba tácticamente. La LOT en su artículo 8, en una regulación ratificada por la Constitución, por el contrario, establece que los funcionarios o

³⁷⁶ *Ibíd.*

empleados públicos que desempeñen cargo de carrera, tendrán derecho de negociaciones colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y la huelga (...)

Según Navarro (2017)³⁷⁷ en los últimos años el Gobierno Nacional ha construido sistemáticamente un entramado legal orientado a restringir y criminalizar la posibilidad de asumir la defensa de los derechos de los trabajadores y a judicializar, militarizar y criminalizar las formas de lucha que históricamente ha empleado el movimiento sindical y popular para reclamar mejores condiciones de trabajo y de vida. Menciona al menos siete disposiciones legales:

- Ley Orgánica de Seguridad de la Nación (LOSN). Los Títulos IV y V. Zonas de Seguridad y las Sanciones y Penas (2002).
- Ley Orgánica de Seguridad de la Nación (LOSN). Los Títulos IV y V de esta norma, contemplan la clasificación de las llamadas Zonas de Seguridad y las Sanciones y Penas ante la violación de los preceptos señalados en dicho instrumento legal. Las y los trabajadores venezolanos han sido las principales víctimas de la criminalización y la judicialización de sus luchas, que bajo el mandato de la Ley Orgánica de Seguridad de la Nación.
- Ley para la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios y la Ley Especial de Defensa Popular contra el Acaparamiento, el Boicot (2008).
- Otras normas como la Ley para la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios y la Ley Especial de Defensa Popular contra el Acaparamiento, el Boicot y cualquier otra conducta que afecte el consumo de alimentos o productos sometidos al control de precio. Su Objetivo es

³⁷⁷ NAVARRO, Carlos. *Amenazas y Retos y del Movimiento Sindical Venezolano en el contexto de la Asamblea Nacional Constituyente*. Provea, junto a la Universidad Católica Andrés Bello y la Universidad Central de Venezuela 2017.

Restringir el ejercicio del derecho a huelga bajo la justificación de “garantizar el acceso a los alimentos y combatir el desabastecimiento de productos básicos”.

- Reforma a la Ley Orgánica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana. Artículo 50. “Cuerpos de combatientes” (2009).
- En 2009 se aprobó la reforma a la Ley Orgánica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana y se creó en su artículo 50 la figura de los llamados “cuerpos de combatientes”, unidades militarizadas en las empresas públicas y privadas cuyo objetivo podría ser impedir la paralización de la producción, empleando a estos cuerpos como esquiroles o grupos de choque.
- Es parte del llamado a la conformación de milicias obreras realizado el 23.05.13 por el Presidente Nicolás Maduro, Todo esto se inscribe dentro de esta política de enfrentar represivamente los conflictos, dejando de lado el diálogo, y empleando la fuerza militar.
- Ley Contra la Delincuencia Organizada y Financiamiento al Terrorismo. LODOFAT o Ley Antiterrorista (2012).
- Otro instrumento es la Ley Contra la Delincuencia Organizada y Financiamiento al Terrorismo (LODOFAT o Ley Antiterrorista), aprobada en mayo de 2012. Está orientada a la criminalización de la protesta, convirtiendo en delitos mecanismos de lucha como cierre de vías e incluso la huelga. El objetivo principal de la LODOFAT es la desarticulación y desmovilización de los sectores en lucha, entre ellos, los sindicatos y gremios.

- La reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT). El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales RENOS (2012).
- En 2012 se aprobó -violando el mandato constitucional de consulta pública-, la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT), figuras creadas a partir de la reforma de la LOTTT, es el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RENOS), una instancia adscrita al MPPTTRASS que a juicio de las organizaciones sindicales viola el principio de autonomía sindical ejerciendo injerencia en la vida interna de los sindicatos, al definir la forma de funcionamiento, administración y elección de las directivas de estas organizaciones.
- Gaceta Oficial N° 40.220, el Decreto 277. Reglamento Especial de Zonas de Seguridad del Sistema y Servicio Eléctrico Nacional (2013).
- El 02.08.13 se publicó en la Gaceta Oficial N° 40.220, el Decreto 277 que crea el Reglamento Especial de Zonas de Seguridad del Sistema y Servicio Eléctrico Nacional. Este instrumento (desarrollo directo de la LOSN) prohíbe expresamente la realización de acciones dirigidas a “obstaculizar o interrumpir” las actividades propias del sector eléctrico nacional. (Asambleas de trabajadores, pueden ser objeto de sanción bajo la lógica que sustenta el concepto de zonas de seguridad, asumido por el Estado venezolano).
- Ley Orgánica de precios justos. El llamado boicot. Establece la pena de prisión de 10 años (2014).
- Ley de Costos y Precios Justos establece la pena de prisión de 10 años para quienes por acción u omisión impidan de manera directa e indirecta la producción, fabricación,

distribución, y comercialización de bienes. El llamado boicot. Inhabilita tu fuero sindical, el derecho a la Libertad Sindical y esencialmente cercena el derecho a huelga.

Por su parte León Arismendi, Iranzo Consuelo y Richter Jacqueline³⁷⁸ plantean que en Venezuela existen un conjunto de normas legales que han generado un marco institucional que limita considerablemente la posibilidad de ejercer la Libertad Sindical. Esas normas legales advierten, incluso, sobre las penas privativas de libertad por el ejercicio del derecho de huelga. Esas leyes son:

- El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras de 2012.
- La Ley Orgánica de Seguridad de la Nación de 2002
- La Ley Especial de Defensa Popular contra el acaparamiento, la especulación, el boicot y cualquier otra conducta que afecte el consumo de los alimentos o productos sometidos a control de precios de 2007.
- La Ley de Precios Justos de 2014.
- El Código Penal, reformado en el 2005.
- Normas sobre asesoría técnica y apoyo logístico en materia de elecciones sindicales del 28 de mayo de 2009.
- Normas para garantizar los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras en las elecciones sindicales del 28 de mayo de 2009.³⁷⁹

El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (DLOTTT) regula de forma muy prohibitiva el ejercicio de la Libertad Sindical. En este sentido impone obligaciones

³⁷⁸ARISMENDI, León; IRANZO, Consuelo Y RICHTER, Jacqueline. "La Libertad Sindical entre rejas...Op. Cit.

³⁷⁹Estas normas han sido dictadas con base en las competencias constitucionales que atribuyen al CNE la organización y supervisión de las elecciones sindicales. Por tanto, tienen rango de ley.

estatales a las organizaciones sindicales, obstaculiza la negociación colectiva libre y voluntaria y hace casi imposible ejercer el derecho a huelga. Atendiendo esta situación, el 12 de diciembre del 2012 varias organizaciones sindicales y PROVEA, organización de defensa de los derechos humanos, solicitaron ante la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia la nulidad de todo el título VII del Derecho a la Participación Protagónica de los Trabajadores, Trabajadoras y sus Organizaciones Sociales del DLOTTT.

La Ley de Precios Justos de 2014 y la Ley Especial de Defensa Popular contra el Acaparamiento, el Boicot y cualquier otra conducta que afecte el consumo de los alimentos o productos sometidos al control de precios de 2007, son claras al establecer penas privativas de hasta 12 años, a todas aquellas personas que impidan la producción, fabricación, importación, acopio, transporte, distribución y comercialización de bienes, así como la prestación de servicios. Una huelga obviamente impide la producción y distribución de bienes y servicios, lo cual entonces somete este derecho a claras restricciones.

Por su parte, la Ley Orgánica de Seguridad de la Nación de 2002 penaliza con penas privativas de libertad de hasta 10 años a quienes perturben instalaciones militares, servicios públicos, industrias y empresas básicas o la vida económica social del país. También se ha prohibido la realización de protestas o huelgas en lugares definidos como zonas de seguridad. En los actuales momentos, por resoluciones administrativas, más del 30% del territorio nacional ha sido definido como zona de seguridad, así que los espacios físicos para ejercer este derecho están restringidos considerablemente.³⁸⁰

Existen delitos decimonónicos y abiertos que provienen de un sistema penal inquisitivo, siguen vigentes en el actual Código Penal: la instigación a

³⁸⁰ARISMENDI, León; IRANZO, Consuelo Y RICHTER, Jacqueline. La Libertad Sindical entre rejas en el social. Op. Cit.

delinquir³⁸¹, el agavillamiento³⁸² y las restricciones a la libertad de trabajo³⁸³, y han sido utilizados para perseguir dirigentes sindicales.

El caso más emblemático fue el del secretario general del sindicato de Ferrominera, Rubén González³⁸⁴, quien fue privado de libertad por 17 meses por la realización de una legítima huelga. Esta detención dio lugar a una queja ante el Comité de Libertad Sindical contra el gobierno de Venezuela. Bajo el ropaje de esta ley han sido afectados un centenar de líderes sindicales que se les ha aplicado la Ley Orgánica de Seguridad de la Nación y, a varios de ellos, los delitos decimonónicos de instigación a delinquir, agavilla miento y contra la libertad de trabajo.

- El Registro Nacional Organizaciones Sindicales (RNOS).

El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (RNOS), creado por el DLOTTT ha ocasionado múltiples problemas para el funcionamiento de las organizaciones sindicales, pues no solo hay que cumplir una serie de requisitos para la inscripción, sino que todos los años se deben enviar un conjunto de recaudos para mantenerse al día y poder ejercer las funciones típicas de representación sindical.³⁸⁵

Artículo 374. El ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, mantendrá en funcionamiento un Registro Nacional de Organizaciones Sindicales, con sede en todos los estados

³⁸¹ Artículo 283 del Código Penal: Cualquiera que públicamente o por cualquier medio instigare a otro u otros a ejecutar actos en contravención a las leyes, por el solo hecho de la instigación será castigado

³⁸² Artículo 286 del Código Penal: “Cuando dos o más personas se asocien con el fin de cometer delitos, cada una de ellas será penada, por el solo hecho de la asociación, con prisión de dos a cinco años.”

³⁸³ Artículo 192 del Código Penal: “Todo el que valiéndose de violencias ocasione o haga que continúe una cesación o suspensión de trabajo, con el objeto de imponer a los obreros, patronos o empresarios alguna disminución o aumento de salarios o también convenios diferentes de los pactados, será castigado con arresto de uno a diez meses”. Este delito es claramente inconstitucional, pues la huelga es una manifestación del uso de la fuerza (es decir de violencia), pero reglado.

³⁸⁴ ARISMENDI, León; IRANZO, Consuelo Y RICHTER, Jacqueline. La Libertad Sindical entre rejas en el social. Op. Cit.

³⁸⁵ Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. “Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores.” Decreto N°8.938. Gaceta Oficial Extraordinario N° 6.076. Caracas, 7 de mayo de 2012. Artículo 374.

del país que tendrá carácter público, en el cual se hará constar lo referente a las organizaciones sindicales.

El 12 de abril del 2012 se publicó en Gaceta Oficial, la resolución que creó el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales. Esa resolución, aunada al plazo que hasta el 31 de diciembre de 2013 tenían las organizaciones sindicales para adecuar sus estatutos a los nuevos requisitos y funciones establecidos en el Decreto del EI DLOTTT, hacía pensar que todas las organizaciones debían inscribirse, aunque ya lo hubiesen hecho en las inspectorías del trabajo respectivas.³⁸⁶

Artículo 375. Los sindicatos que aspiran organizarse en un ámbito territorial regional o nacional, así como las federaciones y confederaciones o centrales deberán registrarse directamente en la sede principal Registro Nacional de Organizaciones Sindicales. Los sindicatos cuyo ámbito territorial queda circunscrito a una entidad federal deberán registrarse en la sede estatal respectivo.

La inscripción implicaba adaptar sus estatutos a los fines estatales previstos en el DLOTTT. El RNOS entró en vigencia a partir de enero de 2013. Es evidente que con la creación de esta figura, lo que se busca es una notable supervisión y control de los sindicatos existentes en el país por parte del Estado; así como servir de “filtro” para los que están próximos a constituirse.

El siguiente Artículo es elocuente al respecto:

Artículo 387. El Registro Nacional de Organizaciones Sindicales únicamente podrá abstenerse del registro de una organización sindical en los siguientes casos: 1. Si la organización sindical no tiene como objeto las atribuciones y finalidades previstas en esta Ley.³⁸⁷

La sede principal del Registro Nacional de Organizaciones Sindicales está ubicada en la ciudad de Caracas. En los Estados de Venezuela se

³⁸⁶IRANZO, Consuelo. “La triste historia del sindicalismo venezolano en tiempos de revolución...Op.Cit.

³⁸⁷Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. “Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores...Op. Cit.

mantienen las salas de registros en cada uno de los estados (Artículo 1 de la Resolución N° 8248). En la sede principal se inscribirán los sindicatos nacionales, las federaciones, confederaciones y centrales sindicales. Los sindicatos de ámbito local o estatal se inscribirán en las salas de registros ubicadas en la inspectoría del trabajo de cada Estado. Es obligación de las organizaciones sindicales remitir, dentro de los tres primeros meses de cada año, un informe detallado de su administración y la nómina de sus afiliados, incluyendo su domicilio, así como los resultados electorales y cualquier modificación que se efectúe en los estatutos (Artículo 388).³⁸⁸ Puede observarse sin lugar a dudas la regulación que establece Venezuela en materia sindical.

El DLOTTT, señala que los sindicatos están en la obligación de rendir cuentas al RNOS en los casos que modifiquen sus estatutos, así como acompañar copia auténtica de los mismos. Sumado a esto deberán rendir cuentas sobre la administración de su patrimonio a través de un informe por detallado, el cual deberá ser presentado dentro de los primeros tres (03) meses de cada año. Sumado a esto la organización sindical tiene el deber de participar en un lapso no mayor a treinta (30) días la decisión de disolver y liquidar la organización sindical.

Se requiere para la disolución de un sindicato, el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados y especialmente es preciso que un juez laboral de la jurisdicción apruebe la misma. Éste debe pronunciarse sobre la disolución del mismo, a tenor de lo establecido en el artículo 427 del DLOTTT; en cuyo caso informará al RNOS para que éste cancele el registro del referido sindicato. Ese artículo reza lo siguiente:

Artículo 427:

Ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de una organización sindical.
Cuando existan razones suficientes, los interesados en la disolución de una organización sindical podrán solicitarla ante el juez o jueza del trabajo de la jurisdicción.

³⁸⁸IRANZO, Consuelo. Op. Cit.

La decisión de éste o esta podrá apelarse para ante el Juez o la Jueza Superior del Trabajo.

La decisión definitivamente firme que ordene la disolución de una organización sindical se notificará al Registro Nacional de Organizaciones Sindicales a efecto que se cancele el registro.

Cuando la disolución de una organización sindical sea conforme a los estatutos o por decisión mediante asamblea de sus afiliados y afiliadas, los y las representantes designados y designadas por la organización sindical, notificarán la disolución al Registro Nacional de Organizaciones, para lo cual deberán presentar el acta de la respectiva asamblea general.

Asimismo, los sindicatos deberán comunicar al RNOS, el acta de totalización, adjudicación y proclamación de la Junta Directiva emanada de la Comisión Electoral de la organización sindical, así como los cambios que se realicen en la composición de la junta directiva, dentro de los treinta (30) días siguientes a la emisión de la misma, viéndose afectadas aquellas organizaciones sindicales que no adecuen sus estatutos ante el RNOS, ya que no podrán aprobar cuotas extraordinarias, sancionar ni excluir afiliados o afiliadas, ni remover directivos sindicales si los estatutos no contienen las causas y procedimientos para su aplicación, hasta tanto adecuen sus estatutos, incluyendo sus propias normas para hacerlo, según remitido publicado por el MPPPST (2014).³⁸⁹

La consignación de la lista de afiliados ante el Ministerio del Trabajo ha sido objeto de críticas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, pues se considera que afecta el libre ejercicio de la actividad sindical:

“La Comisión estima que salvo en los casos en que los afiliados deciden voluntariamente comunicar su condición de tales a efectos de la retención de sus cotizaciones sindicales en nómina, la afiliación sindical de los trabajadores no debería comunicarse ni al empleador ni a las autoridades. La

³⁸⁹HERNÁNDEZ ORTÍZ, Alfonso. “Los derechos de participación sindical” en Revista de Derecho UNED. Número 22. 2018. pág. 372.

Comisión observa que la nueva Ley Orgánica del Trabajo mantiene la no confidencialidad de la afiliación.”³⁹⁰

El dictamen del Ministerio Justifica señala la obligación de consignar la lista de afiliados y su actualización. En tal sentido argumenta la necesidad de generar estadísticas confiables sobre la situación de las organizaciones sindicales que faciliten los procesos de negociación colectiva y la realización de las elecciones. Con todo, el dictamen es un avance, pues interpreta que el requisito de domicilio se cumple indicando la ciudad de residencia.³⁹¹

El registro es compatible con la Libertad Sindical siempre y cuando los requisitos o las potestades discrecionales del funcionario que deba autorizar la inscripción no impliquen una autorización previa. El Comité de Libertad Sindical ha establecido:

“Aunque el procedimiento de registro con mucha frecuencia es un trámite meramente formal, en algunos casos la ley concede a las autoridades competentes facultades más o menos discrecionales para decidir si la organización cumple los requisitos descritos para su inscripción en el registro, con lo que se crea una situación análoga a la exigencia de «autorización previa». Surgen situaciones parecidas cuando un procedimiento de inscripción en el registro es complicado y largo o la latitud con que las autoridades administrativas competentes pueden ejercer a veces sus facultades, en la práctica pueden representar un obstáculo serio a la creación de un sindicato y, en definitiva, la privación del derecho a crear una organización sin autorización previa”³⁹²(OIT, 1996).

³⁹⁰ Organización Internacional del Trabajo. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. Número 87. 104ª reunión. 2015.

³⁹¹ *Ibid.*

³⁹² Organización Internacional del Trabajo. Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones sin autorización previa. 1996. pág. 66.

La discrecionalidad que posee el funcionario administrativo para refutar la inscripción de la organización sindical es casi una situación de autorización previa, pues puede devolver los documentos si considera que no se adecúan los requisitos legales³⁹³.

- Las finalidades de las organizaciones sindicales.³⁹⁴

La LOT de 1990 señalaba que el objeto de las organizaciones sindicales era la defensa de los intereses de sus afiliados:

Artículo 407. Los sindicatos tendrán por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses profesionales o generales de los trabajadores y de la producción, según se trate de sindicatos de trabajadores o de patronos, y el mejoramiento social, económico y moral y la defensa de los derechos individuales de sus asociados.

Existían diferencias entre las finalidades de los sindicatos, atendiendo si era una organización de trabajadores o de empleadores. Las funciones de representación de cada sector estaban garantizadas, así como la defensa de los intereses de sus afiliados y de su clase social³⁹⁵.

Esas finalidades son modificadas en el DLOTTT. Así tanto los sindicatos de trabajadores como empleadores, tienen ahora por objeto “el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social de trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, del conjunto del pueblo, de la independencia y soberanía nacional...” (Artículo 365).

La norma que delimita las finalidades sindicales se ubica en las disposiciones generales que se empeña en la regulación de la vida sindical, aparentemente dirigidas al desarrollo de la actividad sindical de los trabajadores, pero, seguidamente, se establecen las finalidades de las organizaciones sindicales patronales. A estos últimos se les imponen

³⁹³ IRANZO, Consuelo. Op. Cit.

³⁹⁴ ARISMENDI, León: IRANZO, Consuelo y RITCHER, Jacqueline. “La Libertad Sindical entre rejas. Op. Cit.

³⁹⁵ *Ibíd.*

obligaciones sobre la distribución de bienes y servicios a precios justos, semejándose a las obligaciones de las organizaciones sindicales de los trabajadores. Por tanto, la defensa del proceso social de trabajo son aplicables a los dos tipos de organizaciones sindicales.

En el mismo sentido, la protección del conjunto del pueblo podría exigirse a la participación de las organizaciones sindicales en todas las decisiones públicas, aunque la noción de pueblo pareciera que se trata de un colectivo con intereses comunes. En tal sentido, se obvia la contradicción de intereses, lo que niega la posibilidad de la pluralidad y diversidad entre los diversos grupos sociales que hacen vida en una sociedad.

Entonces se exige que tanto las organizaciones sindicales de los trabajadores y de los empleadores---aunque tengan intereses contradictorios-- se sumen a la defensa de la independencia y soberanía nacional, aunque éstas son propias del Estado. Los intereses contra puestos de los empleadores y el de los trabajadores obligan a que éstos se organicen de manera separada y autónoma.

De manera inédita se establece una función que consideramos peligrosas, pues se le exige a los sindicatos de trabajadores contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios, así como ejercer control y vigilancia sobre los costos y ganancias (Artículo 367, 2 y 3). Se está en presencia nuevamente de una función de carácter estatal, y, además esto nos introduce en un problema adicional que puede resumirse así: si el sindicato debe ayudar a mantener la distribución y producción de bienes y servicios, una paralización de la producción sería contraria a sus finalidades; ergo, la huelga en esa perspectiva podría ser considerada contraria a las finalidades de la organización sindical.

La función más ajena a la esencia del sindicato es la protección del proceso social de trabajo (Artículo 365). El DLOTTT declara expresamente que sus finalidades “lograr la mayor eficacia política y calidad de vida revolucionaria en la construcción del socialismo”. Para ello inserta la relación de trabajo en

una instancia superior denominada el proceso social de trabajo, cuyo objetivo esencial es superar todas las formas de explotación capitalista (Art 25); tal noción atraviesa toda la legislación, integrando el capital y trabajo en una supuesta instancia superior que se vincula a los fines del Estado. Cónsono con la idea de superar todas las formas de explotación, una de las finalidades del proceso social de trabajo es distribuir la riqueza y no redistribuir, que históricamente ha sido uno de los fines esenciales del Derecho del Trabajo³⁹⁶.

Desde esta perspectiva, la organización sindical defiende a los trabajadores en el proceso social de trabajo y la Libertad Sindical es el derecho a organizarse para la defensa de los derechos laborales en el proceso social de trabajo (DLOTTT, Artículos 367,5 y 355, 1).

Las funciones del proceso social de trabajo son estatales, ejemplo de ello, es garantizar la independencia y soberanía nacional, la soberanía económica, la seguridad y soberanía alimentaria, la protección del ambiente y el uso racional de los recursos naturales (DLOTTT Artículo 25, 1, 2, 4 y 5).

El proceso social de trabajo debe favorecer el diálogo social y para ello el Estado y sociedad deben aliarse para asegurar la inclusión social y el desarrollo humano integral. Por tanto, éste es un concepto vinculado al desarrollo de políticas sociales más que a la regulación del conflicto entre capital y trabajo, típica función de la Libertad Sindical.

Las organizaciones sindicales se ven pues obligadas a modificar sus estatutos para lograr su inscripción en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales e incorporar de manera obligatoria las funciones estatales. Ello es una importante violación del derecho a decidir con libertad sus propósitos y objetivos.

³⁹⁶BAYLOS GRAU, Antonio. "Democracia política y sistema sindical: reflexiones sobre la autonomía del sindicato" en *García Laso y Sanguinetti Raymond (Eds). Sindicatos y Cambios Económicos y Sociales*. Ediciones Universidad Salamanca. Salamanca, España. 2002.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha opinado que las finalidades previstas en la LOT de 1990 eran muy extensas y no critica, que por ley se puedan imponer finalidades a las organizaciones sindicales, lo que si cuestiona es la interferencia en la vida sindical o regular de temas que son propios de los estatutos. En relación a las finalidades previstas en el DLOTTT dicha comisión señaló:

“...la enumeración de finalidades de las organizaciones sindicales y de patronos sigue siendo demasiado extensa (artículos 367 y 368) (...) Asimismo la ley se injiere también en numerosos asuntos que corresponde regular a los estatutos...”³⁹⁷

- La eliminación de la Comisión Tripartita Nacional.

De igual forma al revisar el contenido del DLOTTT, puede observarse la ausencia de la figura de la Comisión Tripartita Nacional, lo cual ha creado mucha preocupación. Esta Comisión fue creada en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo y su puesta en vigencia a partir del 19 de Junio de 1997, según Gaceta Oficial Extraordinaria No. 5162³⁹⁸, que si bien es cierto fue creada con el propósito de revisar los salarios mínimos en Venezuela, realizar recomendaciones y métodos para su posterior fijación por parte del Ejecutivo, la misma estaría conformada por tres sujetos o actores, a saber:

- I. La Organización Sindical de Trabajadores más representativa (Confederación de Sindicatos).
- II. La Organización más representativa de los Empleadores.
- III. El Ejecutivo Nacional.

De tal manera, que a partir de la creación de esta comisión se le otorgaba una participación directa a las organizaciones sindicales de Trabajadores, a través de la Confederación de Sindicatos, estableciendo fórmulas sindicales en base a factores económicos para hacer

³⁹⁷ Organización Internacional del trabajo. “Informe III (1A). Informe de la Comisión de Expertos” en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Marzo del 2013 en Informe III (1A).

³⁹⁸ Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial, 1997-06-19. Número 5152. 1997.

recomendaciones respecto a la fijación del salario de los trabajadores en Venezuela, lo que sin lugar a dudas constituyó desde el punto vista legal, una expresión genuina de autonomía y Libertad Sindical.

No obstante, con la puesta en vigencia del DLOTTT en el año 2012, esta figura de la Comisión Tripartita Nacional desaparece, creando en contraste el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales.

- La intervención del Consejo Nacional Electoral (CNE).

El Ejecutivo Nacional tomó la decisión de concentrar mediante el Consejo Nacional Electoral (CNE) como ente rector y legitimador de los procesos de elección que han de celebrarse en el seno de las organizaciones sindicales, a través de la participación de la Comisión Electoral Sindical. Esto ha dado pie a muchos cuestionamientos pues se ha incorporado al DLOTTT esa decisión.

En este sentido, el artículo 407 del DLOTTT³⁹⁹ señala lo siguiente:

“Comisión Electoral Sindical

Artículo 407. La comisión electoral sindical es la máxima autoridad de la organización sindical en lo que se refiere al proceso electoral y estará encargada de su planificación y desarrollo de acuerdo a lo establecido en sus estatutos.

La comisión electoral sindical llevará un registro de todas sus actuaciones y decisiones. Dejará constancia en actas de la inscripción de candidatos y candidatas, de la instalación y cierre de las mesas de votación, de los escrutinios y totalización de los votos, de la adjudicación de los cargos de acuerdo a los resultados electorales y de la proclamación de las nuevas autoridades sindicales.

Durante el proceso electoral, el poder electoral velará por su normal desarrollo y a solicitud de los interesados o interesadas, intervenir con la Comisión Electoral para solventar situaciones que pudieran afectar el proceso.

³⁹⁹ *Ibíd.* Artículo 407.

Al finalizar el proceso de votación la comisión electoral sindical entregará al Poder Electoral la documentación relativa al proceso realizado, a los fines de la publicación de resultados.

Para reclamos de naturaleza electoral, los afiliados interesados y las afiliadas interesadas acudirán ante la comisión electoral sindical quién atenderá y responderá a dicho reclamo”.

En tal sentido, el DLOTTT reduce la participación del Consejo Nacional Electoral (CNE) en los procesos electorales. De la función de organizar, prevista en el artículo 293, de la Constitución de 1999, se pasa a velar por el normal desarrollo de las elecciones y solo a solicitud de los trabajadores puede intervenir junto con la Comisión Electoral para solventar situaciones que pudieran afectar el proceso. En teoría, el CNE está obligado a publicar la convocatoria y los resultados en Gaceta Electoral y solo puede participar si se lo solicitan por los interesados.⁴⁰⁰

En la práctica, el CNE continúa aplicando sus normas, dictadas con base a sus atribuciones constitucionales. Su posición es que la Constitución no puede ser modificada por una ley. A su vez esta posición ha sido ratificada por la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia, el cual ha suspendido elecciones por incumplimiento de dichas normas.⁴⁰¹

La intervención del CNE ha sido objeto de profundas críticas por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado:

“La Comisión observa que las mismas normas reglamentan minuciosamente las elecciones sindicales y otorgan un papel importante al CNE otorgándole nuevamente el conocimiento de los recursos que presenten los trabajadores o «el trabajador interesado». La Comisión concluye que las nuevas normas que rigen las elecciones sindicales no sólo violan el artículo 3 del

⁴⁰⁰IRANZO, Consuelo. Op. Cit.

⁴⁰¹ Ibíd.

Convenio (en virtud del cual la reglamentación de las mismas corresponde a los estatutos sindicales), sino que permite que el recurso de un trabajador paralice la proclamación de las elecciones, lo cual se presta a injerencias antisindicales de todo tipo”⁴⁰².

Las observaciones de la Comisión fueron premonitoras: el 13 de enero del 2015, la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia suspendió las elecciones de Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Siderúrgica por un recurso que intentaron tres trabajadores; es decir, tres personas afectaron el derecho a elegir de más de diez mil trabajadores, lo cual parece no tener sentido, pues se están violando derechos constitucionales, también, de una asociación sindical.

La intervención del CNE en los procesos electorales ha traído como consecuencia que muchas juntas directivas tengan el período de ejercicio de sus funciones vencido. En términos de la administración del trabajo, esa situación se denomina mora sindical, con lo cual la organización sindical, aún sin tener responsabilidad, está faltando al cumplimiento de la Ley.

Los efectos del vencimiento del periodo de ejercicio de los cargos sindicales son:

- Los dirigentes sindicales con el período vencido no pueden ser parte de la junta directiva de otro sindicato, pues se prohíbe registrar una nueva organización sindical si su junta directiva tiene personas en mora sindical (Artículo 387,8).
- La organización no puede presentar pliegos conciliatorios ni conflictivos (Artículo 402).
- Solo pueden realizar actos de simple administración; es decir, no pueden negociar colectivamente o vender o comprar bienes para el sindicato.

⁴⁰²Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Observación individual sobre el Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación, Venezuela, 2003.

- El patrono puede oponer la excepción de período vencido, aunque sea la organización mayoritaria (Artículo 437).

La mora sindical, que puede ser producto de una acción judicial que impida la realización de las elecciones, sanciona no sólo a los dirigentes reacios a realizar elecciones, sino también a los trabajadores en su conjunto, pues se les niega el derecho a la negociación colectiva y a la huelga⁴⁰³.

Para Marín Quijada (2010)⁴⁰⁴ el problema normativo de mayor impacto es la intervención oficial en las elecciones sindicales y en la afiliación sindical. De manera que, vemos como el papel del Estado en la organización y funcionamiento de los sindicatos, más allá de dictar las pautas para su regulación, infiere el desarrollo de una heteronomía, que viola el ejercicio de la libertad y autonomía plena de las organizaciones sindicales en Venezuela.

Adicionalmente a estas normas, Venezuela ratificó los Convenios 87 y 98 de la OIT que garantizan el derecho de los trabajadores a constituir, sin autorización previa, organizaciones sindicales, afiliarse a las mismas y elegir libremente a sus representantes, sin injerencia de las autoridades públicas. Estas normas internacionales gozan de rango constitucional en Venezuela, conforme a lo dispuesto en el artículo 23 de la Carta Magna.

Contrariamente a este principio, Carballo (1999)⁴⁰⁵, considera que en Venezuela, se evidencia la violación constante, sistemática y progresiva de la Libertad Sindical, como un derecho fundamental de los trabajadores, aunada a la alta intervención por parte del Estado, en los procesos de elecciones sindicales y de afiliación, con el agravante de desconocer organizaciones sindicales formalmente constituidas, negándose a negociar con ellas, en detrimento de sus representantes y de los trabajadores, al punto que las

⁴⁰³IRANZO, Consuelo. Op. Cit.

⁴⁰⁴MARÍN QUIJADA, Enrique. Op. Cit.

⁴⁰⁵CARBALLO MENA, Cesar Augusto. "El Régimen de las Organizaciones Sindicales en la Constitución de la República" en Reflexiones y propuestas en torno a la nueva Constitución (Normativa Laboral y de la Seguridad Social). Fondo Editorial José Agustín Catalá, Caracas. 1999. p. 143 -147.

organizaciones sindicales, no afectas al gobierno, han sido excluidas del Diálogo Social, por lo cual no se les consulta para la adopción de leyes importantes que afectan los intereses de los trabajadores y de los empleadores.

En el mismo orden de ideas Ramírez León (2000)⁴⁰⁶, plantea las contradicciones constitucionales (1999), entre la Texto Fundamental y el referido al Poder Electoral. El DLOTTT aunque reconocen y alientan el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos, los artículos del 23 al 95 de la Carta Magna que prevén la libertad de asociación, entran en franca contradicción con el artículo 293, numeral 6° que otorga al Poder Electoral la función de organizar elecciones internas en los sindicatos.

Por su parte Lastra (2000)⁴⁰⁷, señala que la autonomía sindical se ve amenazada por la propia ley, basado en la obligación que tienen las directivas sindicales de rendir cuentas por lo menos una vez al año, de la administración del patrimonio respecto los fondos sindicales, cuya negativa acarrea la no reelección de los directivos de la organización sindical (artículo 415)⁴⁰⁸, considerando que cuando se presenten situaciones como estas, se produce una evidente desvinculación en este sentido entre el mandamiento constitucional y la ley reglamentaria.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)⁴⁰⁹ considera que las facultades atribuidas al Poder Electoral, a través del CNE, suponen una intervención administrativa en las actividades sindicales de los trabajadores, lo que supone una vulneración al derecho a la Libertad Sindical reconocido en el artículo 95 de la Constitución Nacional.

⁴⁰⁶RAMIREZ LEÓN, Federico. "El sindicalismo en tiempos de Chávez 2000.

⁴⁰⁷ LASTRA, José Manuel, Op.Cit.

⁴⁰⁸Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. "Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores. Op. Cit. Artículo 415.

⁴⁰⁹Comisión Interamericana de Derechos Humanos. "CAPÍTULO VII. LIBERTAD SINDICAL". [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.cidh.org/countryrep/Venezuela2003sp/cap.7.htm>. [Consulta: 03-12-2018].

En igual sentido se manifestó la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, al señalar que "consideraba necesaria la modificación legislativa del artículo 293 de la Constitución de la República a efectos de eliminar la potestad otorgada al Poder Electoral, de organizar las elecciones de los sindicatos"⁴¹⁰. La mencionada Comisión de la OIT también señaló que la Ley Orgánica del Poder Electoral, sancionada el 30 de octubre de 2002, contenía disposiciones que no eran compatibles con las disposiciones del Convenio N° 87, como por ejemplo el artículo 33, que otorga competencia al CNE para organizar las elecciones de los sindicatos; para proclamar a los candidatos electos; conocer y declarar la nulidad de la elección; conocer los recursos y resolver; y así como las quejas y reclamos. Al respecto la Comisión de Expertos expresó:

La Comisión recuerda una vez más al Gobierno que la reglamentación de los procedimientos y modalidades de la elección de dirigentes sindicales debe corresponder a los estatutos sindicales y no a un órgano ajeno a las organizaciones de trabajadores. En estas condiciones, la Comisión solicita al Gobierno que tome medidas para modificar el artículo 293 de la Constitución de la República y la Ley Orgánica del Poder Electoral en lo que se refiere a su intervención en las elecciones de las organizaciones de trabajadores y que le informe en su próxima memoria sobre toda medida adoptada a este respecto⁴¹¹.

Desde el enfoque Doctrinal y Jurisprudencial, tal como lo plantea Bernadoni (2004) citada por Perelló (2005)⁴¹², el respeto al derecho de la Libertad Sindical en el derecho comparado es consustancial con el ejercicio del

⁴¹⁰Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones. "Observación individual sobre el Convenio N° 87. Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación". Venezuela. Organización Internacional del Trabajo. 2003.

⁴¹¹ *Ibíd.*

⁴¹²PERELLÓ, Nancy. "Libertad Sindical Negociación Colectiva y Diálogo Social" en Revista Gaceta Laboral. Volumen 11.No.3. Universidad del Zulia (LUZ), Maracaibo. 2005.

sistema democrático. De allí que sea equivalente a la libertad de prensa y al derecho al ejercicio de la actividad económica, de igual forma es valorado como un derecho humano fundamental, no solo inherente a titularidades individuales sino, también a los sujetos colectivos. Su respeto es de importancia capital por todo lo que envuelve.

Sin embargo, en Venezuela se está violando constantemente, tal como lo afirma Artigas (2016)⁴¹³ “en todas las sentencias que se ha solicitado el cese de la injerencia por el CNE en una etapa del proceso electoral, por el contrario se ha interpretado, complementado y dado carácter vincular a la misma”.

De manera que, vemos como el papel del Estado en la organización y funcionamiento de los sindicatos, más allá de dictar las pautas para su regulación, infiere el desarrollo de una heteronomía, poniendo en riesgo el ejercicio de la libertad y autonomía plena de las organizaciones sindicales en Venezuela.

- Las potestades del Ministerio del Trabajo en la negociación colectiva y la huelga.

El DLOTTT le asigna al inspector del trabajo la potestad de aceptar los pliegos conciliatorios y conflictivos. Ello abre un espacio para la discrecionalidad que puede afectar tanto el derecho a la negociación colectiva como al ejercicio del derecho a huelga.

En la LOT de 1990, presentado un proyecto de convención colectiva, el inspector del trabajo lo transcribía para el patrono y se fijaba la fecha del inicio de las negociaciones, y, si consideraba que debía formular observaciones al pliego de peticiones, se lo hacía saber al sindicato, pero debía tramitarlo (Artículo 517 de la LOT)⁴¹⁴.

⁴¹³ARTIGAS, José Lorenzo. *Injerencia del Estado Venezolano en los Procesos Electorales Sindicales Mediante la Actuación del Consejo Nacional Electoral*. Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. LUZ. 2016. pág. 117.

⁴¹⁴Congreso de la República de Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo. Op. Cit. Artículo 517.

El DLOTTT introduce cambios radicales a la situación. Ahora el inspector del trabajo le corresponde “admitir” el pliego y solo cuando lo haya aprobado fija la primera reunión para iniciar la negociación⁴¹⁵. Con ello, la posibilidad de discutir un convenio colectivo depende de la decisión discrecional del inspector del trabajo.

De igual forma, el inspector del trabajo preside las reuniones, fija la fecha de la primera reunión, además le corresponde decidir las controversias que se presenten con ocasión de la discusión del pliego de peticiones.

El DLOTTT también le otorga al inspector del trabajo la facultad de negarse a la homologación de la convención colectiva si éste considerara que existen cláusulas que violentan el orden público. Si las partes insisten en depositar, la homologación es parcial, pues no se incluyen las cláusulas que cuestiona el inspector del trabajo (Artículos 450 y 451)⁴¹⁶.

Con la participación del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y finanzas, la cual consiste en emitir el informe preceptivo (Artículo 444) es que se da inicio a la negociación colectiva del sector público. Este requisito sin duda va a extender el inicio del proceso y la duración de la negociación.

Las potestades del inspector del trabajo se acrecientan pues es él quien preside la mesa de negociaciones colectivas por rama de actividad y en el sector público. Debe señalarse con toda propiedad la negociación por normativa laboral puede terminar con arbitraje obligatorio, que puede ser decretado de oficio, es decir, por decisión unilateral del funcionario del trabajo.

Otro derecho que es violado por las potestades del inspector del trabajo y del Ministro es la huelga, pues existe una serie de requisitos y autorizaciones previas, que dificultan su ejercicio.

⁴¹⁵DLOTTT, en su artículo 448, establece “Admitido el proyecto de convención colectiva de trabajo, el inspector o inspectora, fijará la primera reunión”

⁴¹⁶Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. “Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores. Artículos 450, 451.

Para realizar una huelga laboral se requiere la presentación del pliego conflictivo, el cual al ser admitido comienzan a contarse 120 horas para dar inicio a la huelga, pero una vez que han transcurrido las 120 horas esto no autoriza el inicio de la huelga, pues las 120 horas comienzan a correr después de la admisión del pliego. Como hemos visto hasta el momento, el Inspector del Trabajo en el DLOTTT tiene injerencia en todos los procesos, en este caso en especial, los trabajadores deben esperar que éste acepte las peticiones, es decir, tiene la facultad de admitir. Mientras que en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1990, este funcionario era un simple tramitador de las peticiones ante el empleador.

Los servicios mínimos esenciales pueden ser fijados unilateralmente por el Ministro, si las partes no se ponen de acuerdo. Además, siempre fija los servicios públicos esenciales, aunque éstos sean privados y haya acuerdos entre sindicato y empresa.

Estas potestades del Ministerio del trabajo aunado a las sanciones previstas en las normas penales que prohíben huelgas en zonas de seguridad o en la producción y distribución de ciertos bienes y servicios hacen casi imposible que pueda ejercerse el derecho a huelga. Puede observarse que la Memoria y Cuenta del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo de 2014 no reporta ninguna huelga en el país.

El Cuadro que se presenta a continuación muestra las injerencias estatales a la huelga como derecho de los trabajadores.

CUADRO N° 2

INJERENCIAS ESTATALES EN EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

Art. 485	Art. 487	Art. 500
En caso de conflicto colectivo del trabajo el Ministro o la Ministra del Poder Popular con competencia en materia del trabajo y seguridad social, dentro de las ciento veinte horas a la admisión del pliego de peticiones, emitirá resolución motivada indicando las áreas o actividades que durante el ejercicio del derecho a huelga no pueden ser paralizadas por afectar la producción de bienes y servicios.	Para que los trabajadores y trabajadoras inicien la huelga se requiere: a) Que se hayan sido fijados los servicios mínimos indispensables y los servicios públicos esenciales que no serán afectados por la paralización de labores.	El ministro o ministra del poder popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social tendrá las siguientes atribuciones: 1. Fijar, por resolución, los servicios mínimos indispensables, en caso de controversia, y los servicios públicos esenciales, para el ejercicio de los trabajadores y trabajadores del derecho a huelga.

FUENTE: IRANZO, Consuelo. "La triste historia del sindicalismo venezolano en tiempos de revolución. Una aproximación sintética". Revista Nueva Sociedad No. 274. 2018

- Los Estatutos Sindicales⁴¹⁷

El ya mencionado artículo 3 del Convenio 87 de la OIT garantiza a las organizaciones de trabajadores y de empleadores el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos.

Los Estatutos sindicales están detalladamente regulados por la LOTT, como hemos señalado con anterioridad al referirnos al registro, y sus requisitos (Artículos 423), los cuales son: a) denominación, b) domicilio, c) objeto y atribuciones, d) ámbito de actuación, e) condiciones de admisión, f) derechos y obligaciones, g) cuotas ordinarias y extraordinarias, h) sanciones, causas y procedimientos, i) junta directiva, miembros, elección, duración, etc., j)

⁴¹⁷ ITURRASPE, Francisco José. Regulación jurídica de las organizac., Op. Cit.

asambleas ordinarias y extraordinarias, periodicidad, convocatoria etc. Etc. k) fondos y administración del patrimonio, l) oportunidad de la presentación de cuentas y requisitos, m) subsidios, n) disolución y liquidación, o) actas (o), etc.

Para los sindicatos de grandes dimensiones, la ley impone a los estatutos normas de muy difícil o imposible cumplimiento, dado que las normas parecen haber sido redactadas para pequeños sindicatos. Esto hace difícil la constitución y administración de organizaciones de mayor tamaño y organización. Debíó preverse la posibilidad de realizar asambleas por medio de delegados para estas grandes organizaciones o, simplemente, crear normas al arbitrio de los estatutos democráticamente elaborados en ejercicio de la autorregulación sindical.

En este caso también la reforma laboral debería eliminar todas las detalladas regulaciones que, en esencia, contradicen el principio y las normas de autoregulación.

- Presupuestos y control de gastos.⁴¹⁸

La LOTTT establece el principio general que los fondos sindicales no podrán ser destinados sino a los fines previstos en los Estatutos (Artículo 446) haciendo remisión expresa a las normas autónomas.

En materia de administración de fondos se establece la obligatoriedad de la elaboración de un presupuesto de gastos que la asamblea sindical votará cada año (art. 447), del depósito de los fondos del sindicato en un instituto bancario (art. 448), de la rendición de cuentas a la Asamblea, previa publicación (con quince días de antelación) de la copia de la cuenta que se proyecte presentar (art. 450). Asimismo regula una supervisión por parte de las confederaciones sobre las finanzas sindicales y la posibilidad de ocurrir ante la Contraloría General de la República para que se investiguen las cuentas. (Art. 451).

⁴¹⁸ *Ibíd.*

La posibilidad de que un órgano del Estado investigue las cuentas de una organización sindical se ha tratado de fundamentar en el hecho que los sindicatos reciben y administran fondos públicos. Esta normativa fue calificada por los sindicalistas de la fracción mayoritaria de los sindicatos oficiales como violatoria del convenio 87 de la OIT y defendida por grupos contestatarios y las representaciones de las minorías dentro de la CTV con representación en el parlamento, lo cual originó una encendida polémica en la sesión bicameral final de sanción de la LOTTT.

5.2 Observaciones de Tratadistas, Instituciones y Organismos Internacionales sobre la violación de la Libertad Sindical en Venezuela.

El Siglo XXI en Venezuela, inicia con la instalación de un Gobierno, que impulsó una nueva Carta Magna y con ella cambios políticos y sociales, que rompieron con los paradigmas tradicionales de hacer política de los gobiernos anteriores; de igual forma desde la perspectiva de las relaciones laborales y del movimiento sindical, también se presentaron cambios drásticos. Este momento histórico es considerado por Díaz (2009)⁴¹⁹, como la etapa de desconcierto y confusión de los sindicatos en Venezuela, que se inicia desde el triunfo de Hugo Chávez a la Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, en el año 1998.

Barrios (2009), es contundente en sus planteamientos cuando se refiere a la autonomía y la Libertad Sindical y al respecto señala que ésta ha sido una tarea inconclusa para el sindicalismo venezolano desde su nacimiento.

La Libertad Sindical se ha encontrado con realidades que la han condicionado y ha puesto de relieve las carencias del liderazgo sindical al momento decisivo de desarticular las operaciones políticas desde el Estado o desde el partido político; esto ha sido una realidad que ha experimentado los sindicatos en los gobiernos anteriores y también en los gobiernos chavistas. Así “la intervención del gobierno del Presidente Hugo Chávez sobre el

⁴¹⁹DÍAZ, Rolando. *Los sindicatos en Venezuela: de la negociación a la confrontación*. Instituto para el Desarrollo de la Gerencia Económica y Socio Laboral. Caracas, 2009.

movimiento sindical no es nueva. Siempre la hubo, la diferencia es que anteriormente se permitía la existencia del sindicalismo y éste lo niega absolutamente en cualquier expresión sindical o gremial”.

En el mismo orden de ideas plantea el autor ut supra que el concepto de autonomía sindical y Libertad Sindical, se ha desdibujado frente al Estado, Patronos y Partidos Políticos durante el Siglo XXI; el movimiento sindical ha sido impactado brutalmente por la crisis política que aún sacude a la sociedad venezolana, fragmentándola y dividiéndola en todos sus segmentos, donde el Estado venezolano, se ha orientado a minimizar o a disolver las expresiones organizadas existentes del mundo del trabajo; con el objetivo de desmontar la capacidad organizativa de los trabajadores, dismantelar los contratos colectivos y limitar al mínimo la acción sindical.

Sigue el autor explicando, que el Gobierno ha desarrollado un plan antisindical, para dismantelar las relaciones de trabajo en la Venezuela del Siglo XXI, fundamentado en los siguientes hechos y documentos recogidos entre los años (2007 – 2009):

1. Documento: Políticas Laborales y Negociación Colectiva. Abril 2009, del Ministerio del P.P. para el Trabajo y la Seguridad Social. Este contiene los siguientes elementos, en el aparte titulado: “Caracterización de las relaciones laborales y la negociación de convenciones colectivas en enmarco del modelo rentista capitalista venezolano y su contraste con el modelo de transición hacia el socialismo”... Finalmente en las conclusiones del texto se destaca: “Articulación del Partido, del Frente Socialista de Trabajadores y del Gobierno en relación al papel de los trabajadores en la construcción del Socialismo “. En resumen no es más que la subordinación de las conquistas de los trabajadores, sus contratos colectivos, la acción de los dirigentes sindicales al proyecto político e ideológico de gobierno en detrimento de las condiciones de vida, de los trabajadores en general.

2. La suspensión o retraso deliberado de las contrataciones colectivas en los sectores: Petróleo, Eléctrico, Empleados y Obreros del sector público, Telecomunicaciones, Hidrológico; imposición de normativas laborales a Obreros y Empleados Universitarios, desconocimiento de las normas de homologación de los profesores universitarios; utilizando el CNE y el Ministerio del Trabajo para sus fines.
3. La propuesta del Plan Guayana. El cual contiene la revisión de los contratos colectivos y del monto de las cláusulas socioeconómicas de las Empresas Básicas y de la recién nacionalizada SIDOR.
4. La inclusión en la Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de la propuesta de los Consejos de Trabajadores, cuyos proyectos presentados al momento de la Reforma de la Constitución Nacional asume funciones de los Sindicatos e implica su sustitución.
5. La promoción como política de Estado de modelos asociativos orientados a la precarización y flexibilización del trabajo, bajo la figura de Cooperativas, Empresas Socialistas, Empresas de Producción Social (EPS), donde no existen sindicatos, ni contratos colectivos.
6. El surgimiento del Sicariato Sindical como práctica delincencial orientada a producir el terror en la vida gremial y laboral, y a suspender la Libertad Sindical, con características de impunidad y con la complicidad del Estado
7. La imposición de prácticas de discriminación política por la vía de las listas de Tascón, Maisanta o del CNE.

Para Iranzo y Richter (2006)⁴²⁰, el comportamiento estatal respecto al movimiento sindical mayoritario, ha sido orientado a cooptar todas las

⁴²⁰IRANZO, Consuelo y RITCHER. Jacqueline. "La política laboral en Venezuela de Hugo Chávez Frías".Op. Cit.

organizaciones de la sociedad civil a favor del proyecto revolucionario. A través de las siguientes estrategias:

- 1) El control desde afuera.
- 2) El control desde adentro.
- 3) El desconocimiento de la CTV como actor laboral.
- 4) El desmantelamiento del movimiento sindical desde abajo.

El control desde afuera, se caracterizó por las siguientes disposiciones:

- a. Disposiciones Constitucionales: Obligatoriedad de elecciones universales, secretas y directas controladas por el organismo estatal (CNE).
- b. De la Asamblea Nacional Constituyente (ANC): Suspensión negociación colectiva PDVSA. Se faculta al Estado para establecer las condiciones de la negociación colectiva en todo el sector público Creación de una Comisión Electoral Sindical para inducir la renovación de todos los sindicatos Investigación penal de todos los dirigentes sindicales Intervención del Poder Judicial y establecimiento de medidas contra su sindicato
- c. De la Asamblea Nacional: Proyecto “Ley de democratización Sindical” Convocatoria a un Referéndum Sindical con la participación de toda la población. Delegación en el CNE del control de las Elecciones sindicales Medidas gubernamentales: Eliminación de los subsidios a los sindicatos Exclusión de la CTV de todas las comisiones – No concertación del salario mínimo Consulta impuesta a los trabajadores, con resultados manipulados sobre un “contrato moderno” en PDVSA.

Plantean los autores ut supra que ante la conciencia del Gobierno de

haber fracasado en su interés de destruir a la CTV desde afuera, opta por participar en sus elecciones internas a través de las Fuerzas Bolivarianas de Trabajadores (FBT), dando inicio a una nueva estrategia, el control desde adentro. Vista su derrota electoral en este proceso el Gobierno pasa a desconocer el Comité Ejecutivo de la CTV, como actor laboral.

Seguidamente, a partir del año 2003, el Gobierno establece nuevas acciones en sus relaciones sindicales y su política laboral en materia de empleo, tales como a) la promoción de cooperativas de trabajo asociado, b) el fomento del paralelismo sindical y c) el despido de los trabajadores públicos adversos al Presidente.

Consideran los autores en cita, que el fomento al paralelismo sindical ha sido una de las denuncias que sistemáticamente han realizado los sindicatos de la CTV, desde el año 2003. Precisando que el Gobierno habrían facilitado el proceso de inscripción y reconocimiento de sindicatos adversos, actuando a la inversa o dificultando o entorpeciendo el registro del que no lo es; de igual forma dándole tratamiento preferente al sindicato oficialista al momento de la negociación colectiva, independientemente al grado de representación del cual goce y que sea o no la organización mayoritaria y a través de la creación de especies de Inspectorías de Trabajo paralelas para atender los requerimientos de los sindicatos oficialistas y rechazando los de la CTV.

Resaltan Iranzo y Richter (2006)⁴²¹, que el Gobierno ha profundizado el arraigo social mediante la construcción de una nueva institucionalidad, cuyo rasgo más resaltante es su casi total dependencia del Estado y de sus recursos, articuladas a través de nuevas fuerzas sociales, capaces de generar espacios autónomos, siendo un factor decisivo para realizar un balance de las políticas gubernamentales, de la política laboral y de lo que han acuñado “El Modelo de Desarrollo Endógeno o Socialismo del Siglo XXI”, en donde no tiene cabida la existencia de actores independientes, capaces de negociar entre si la persecución de sus diversos intereses, ya sean clasistas, sociales o políticos.

⁴²¹Ibíd.

Durante los años 2004 a 2007 el Comité de Libertad Sindical tramitó casos de vulneración de las libertades civiles registrados principalmente en Camboya, China, Colombia, República de Corea, Djibouti, Eritrea, Filipinas, Guatemala, Haití, Indonesia, República Islámica del Irán, Myanmar, Nepal, República Bolivariana de Venezuela y Zimbabwe. Algunos de ellos se referían a graves actos de vulneración de las libertades civiles, como asesinatos, secuestros, desapariciones, amenazas, y arrestos y detenciones de afiliados y dirigentes sindicales, así a como otros actos de acoso e intimidación antisindical y violaciones del derecho de reunión y de la libertad de expresión.

Estrechamente vinculadas a esas violaciones están las dilaciones en la administración de justicia, que en ocasiones fortalecen el clima de impunidad, violencia e inseguridad. Esto no hace más que poner de relieve la necesidad de asegurar el respeto de la garantía del proceso debido⁴²².

En junio de 2004, la OIT se pronunció ante la violación de la Libertad Sindical en Venezuela; varios delegados empleadores de la Conferencia Internacional del Trabajo presentaron una queja en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT alegando el incumplimiento por la República Bolivariana de Venezuela del Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). En noviembre de 2004 el Consejo de Administración sometió el asunto al Comité de Libertad Sindical (CLS) pidiéndole su recomendación sobre si la queja debería ser sometida a una comisión de encuesta⁴²³.

El informe presentado por la Comisión de Expertos del año 2009 de la OIT, se acordó incluir a Venezuela en su lista de 37 países que violan las Libertades Sindicales, según afirmó el representante de la CTV, Pablo Castro; la decisión se encuentra basada en las denuncias recibidas por la organización laboral que indican la presencia de sicariato sindical que ha quedado impune y las expropiaciones como una estrategia para dismantelar a los sindicatos. Es

⁴²²Oficina Internacional del Trabajo. La Libertad de asociación y la Libertad Sindical en la práctica: lecciones extraídas. 97ª reunión. Ginebra. 2008.

⁴²³Oficina Internacional del Trabajo. "Informe de la Misión Tripartita de Alto Nivel realizada en la República Bolivariana de Venezuela". (Caracas, 27 a 31 de enero de 2014) Consejo de Administración. 320.ª reunión, Ginebra, 13-27 de marzo de 2014.

por ello que durante la asamblea anual para ese año del organismo internacional se anunció el reingreso de Venezuela al grupo de los países con las peores condiciones en la materia.

Para Bonilla (2011)⁴²⁴, durante el Siglo XXI el movimiento sindical venezolano ha sido objeto de constantes ataques como institución, que se expresa en aspectos como la criminalización de la protesta y las restricciones a su autonomía, develando la estrategia del Gobierno de poner de rodillas a la dirigencia sindical, sumándose el clima de violencia e inseguridad que afecta al sindicalismo y que ha cobrado la vida de doscientos cincuenta dirigentes entre los años 2005 y 2011, víctimas del sicariato o muerte por encargo.

Plantea el autor en cita, que la alta conflictividad laboral es otro indicador clave; su crecimiento ha sido impresionante, especialmente a partir de 2006. De acuerdo a cifras de PROVEA (2011)⁴²⁵ en el año 2009 se registraron dos mil (2000) conflictos, cifra que pasó a 2500 en 2010 y hasta el mes de octubre de 2011 ya alcanzaría los 3000. Del total de los conflictos registrados, 40% son laborales (unos 1.200) y de éstos el 80% se presenta en el ámbito público. Considerando que la conflictividad es sólo un síntoma del desequilibrio que caracteriza a las relaciones de trabajo, donde el Gobierno impone un protagonismo que asfixia al resto de los actores sociales.

En el mismo orden de ideas, el Informe de derechos laborales de PROVEA (2011), precisa que la garantía del derecho a la Libertad Sindical se vio afectada principalmente en el sector público, resaltando que si bien en el sector privado se presentaron casos de obstáculos al ejercicio de la acción sindical, es en el sector público donde se produce la mayor cantidad de violaciones. Ello abarca la Administración Pública en sus niveles nacional, estatal y municipal y en las empresas del Estado.

⁴²⁴BONILLA GARCÍA, Josué. "El Movimiento Sindical Venezolano frente a la situación socio laboral" en *Desafíos y Propuestas*. ILDIS. Venezuela. 2011.

⁴²⁵Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). Informe anual: Derechos laborales, 2011.

Durante este periodo, las acciones de exigibilidad de derechos a través de paros, huelgas, tomas de establecimientos, cierre de calles, concentraciones y otras modalidades sumaron durante todo 2010 la cantidad de 1.121 de un total de 3.114, equivalente a 36%⁸⁶. En el primer semestre de 2011 de un total de 2.365 protestas, el sector laboral protagonizó 989, es decir, 41,82%, lo cual evidencia una línea ascendente de descontento y disposición a exigir los derechos.

Así mismo, dicho informe precisa que durante el año 2011, se continuó la política de judicialización del ejercicio de la Libertad Sindical, sometiendo a sindicalistas a procesos penales por ejercer sus obligaciones sindicales. Esta política es un componente de los procesos de criminalización de la protesta pacífica, que vienen siendo denunciados desde 2009 por diversos casos, como es el caso emblemático, que constituye la sentencia mediante la cual se condenó al sindicalista Rubén González, secretario general del sindicato que agrupa a los trabajadores de la empresa del Estado Ferrominera del Orinoco, a la pena de siete (7) años, seis (6) meses, veintidós (22) días y doce (12) horas de prisión. Se le imputaron los delitos de instigación a delinquir; restricción a la libertad del trabajo, e incumplimiento del Régimen Especial de la Zona de Seguridad. La sentencia produjo una reacción inmediata y contundente de las organizaciones sindicales del país.

En el período bajo análisis fueron asesinados 36 trabajadores presuntamente por hechos relacionados con asuntos sindicales, la mayoría dirigentes sindicales. De igual forma durante el año 2011 se acentuó una modalidad nueva de violencia, esta vez promovida desde la gerencia de empresas o funcionarios con altos cargos del Estado: el uso de personas ajenas a las empresas para enfrentar las acciones sindicales de los trabajadores. Esta modalidad afectó a varias empresas básicas e incrementó tensiones y violencia en el sector sindical del país, particularmente en el estado Bolívar, concentrándose para este año en este estado los mayores hechos de violencia intrasindical y contra los sindicalistas. Sin embargo, los asesinatos de sindicalistas se extienden por todo el país.

Según, Martínez y Rivas (2009)⁴²⁶ la clase trabajadora venezolana, su movimiento sindical, se encuentra atomizado, disperso, desarticulado, disminuido en fuerzas, es decir en su peor crisis política se encuentra fraccionada, ya no sólo está dividida como en principio sino que a lo interno de esta hay factores políticos que juegan a sus intereses personalistas para mantener a esta plataforma de los trabajadores inertes y desarticulada. Ya no sólo corrientes políticas con tendencias ideológicas definidas, más bien son corrientes con intereses políticos personales definidos que desde esta central han tomado posiciones de poder dentro del gobierno, alineándose directamente a las estructuras del poder estatal.

El movimiento obrero ha pasado por diferentes etapas de cambios que no han terminado de consolidarse debido a la falta de dirección política del movimiento. Muchas luchas han sido tomadas de forma sectaria, parcializadas, polarizadas, criminalizadas y dispersas.⁴²⁷

Al mismo tiempo se ha estado desarrollando negativamente una escalada de violencia sindical, que está degenerando la lucha sindical. Caso concreto el sector de la construcción civil, donde ya son innumerables los hechos de corrupción y de violencia (asesinatos por compra de puesto de trabajo); perpetrados por sicarios, es el sector más violento del movimiento obrero.⁴²⁸

Venezuela enfrenta en este sentido el sicariato y la criminalización de la protesta, con estos medios se intenta acabar con trabajadores que protestan y adversan a este gobierno, así como también a las personas que asumen una postura de lucha revolucionaria que trastoque los intereses económicos y políticos.

⁴²⁶MARTÍNEZ, Sandy y RIVAS, Johan. “¿Cómo se encuentra el Movimiento Sindical en Venezuela”. CSR-CIT. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.aporrea.org/trabajadores/a74116.html>. [Consulta: 23-02-2019].

⁴²⁷ Ibíd.

⁴²⁸ Ibíd.

En el informe presentado por la Confederación Sindical Internacional (CSI) (2011)⁴²⁹ cuyo período bajo análisis fue el año 2011, se estiman como tendencias graves y persistentes de las violaciones a la Libertad Sindical en la región, aquellas relativas a las acciones contra sindicalistas y la impunidad de estas situaciones. En el caso venezolano, al respecto de las violaciones acaecidas, entre varias violaciones se citan las siguientes:

El Consejo Nacional Electoral invalida instancias de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV): El Consejo Nacional Electoral procedió a adoptar una resolución, que pretende invalidar y desconocer instancias legítimas de la CTV. En este sentido, el CNE declaró nulo el V Congreso de la CTV celebrado en marzo de 2011 a fin de iniciar el proceso electoral de la CTV, por lo que no reconoce a la Comisión Electoral electa en dicho evento y afirma que la CTV carece de organismo de Dirección. Se exige por tanto a las organizaciones afiliadas que convoquen a un nuevo Congreso de la CTV, aduciendo que la Confederación está acéfala.

Esta intromisión del CNE no sólo pretende involucrarse en los procesos electorales de los sindicatos sino que se utiliza como instrumento primordial para evadir la discusión de los contratos colectivos del sector público y de las empresas del Estado y favorecer el paralelismo sindical oficialista, en base a una supuesta 'mora electoral'.

Violación al Convenio 144 de la OIT: En violación al Convenio 144 sobre consulta tripartita, y ejerciendo un acto de discriminación política y desconocimiento de la representatividad de las organizaciones sindicales no cercanas al Gobierno, el Presidente de la República, con

⁴²⁹Confederación Sindical Internacional. "Informe sobre las violaciones de los derechos sindicales". 2011.

fecha 12 de diciembre de 2011, designó una Comisión Especial para la redacción de una nueva Ley Orgánica del Trabajo, compuesta por 16 personas todas del oficialismo. Los tres sindicalistas que la integran pertenecen a una recién creada 'Confederación Bolivariana y Socialista de Trabajadores', seleccionada por el Presidente.”

El informe de la CSI deja clara la persistencia en las prácticas anti sindicales en Venezuela; así como la discriminación a organizaciones sindicales por índole político; las violaciones a la negociación colectiva; y el incumplimiento de los convenios colectivos.

Desde la misma perspectiva, según el Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS) (2012)⁴³⁰ un total de 59 sindicalistas y trabajadores fueron asesinados en diversas circunstancias durante el 2012, la mayoría en presuntos conflictos intersindicales, lo que equivale a un promedio de cinco asesinatos por mes. En el mismo orden de ideas, el informe de derechos laborales de Provea (2012)⁴³¹, precisa que el derecho a la Libertad Sindical continuó siendo afectado por una serie de políticas, normas y prácticas del Estado que obstaculizaron el disfrute del mismo, predominando una creciente criminalización del ejercicio del sindicalismo autónomo.

Durante el año 2013 la OIT se pronunció sobre varios casos presentados que cursan en dicha instancia internacional. En su Informe de 2013, el Comité de Libertad Sindical (CLS) se pronunció sobre estos casos, signados bajo el N° 2917 y N° 2968, respectivamente, invitando al Consejo de Administración de la OIT a adoptar las recomendaciones siguientes: “a) lamentando que en la Comisión encargada de redactar la nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) se haya excluido a las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, el Comité pide al Gobierno que someta a un diálogo tripartito con las

⁴³⁰Observatorio Venezolano de Conflictividad Social. Violencia Sindical en Venezuela. Enero-septiembre 2012.

⁴³¹Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). Informe anual: Situación de los Derechos Humanos en Venezuela, 2012.

organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, las disposiciones de la LOTTT en materia de Libertad Sindical y de negociación colectiva criticadas por la Comisión de Expertos a efectos de poner tales disposiciones en plena conformidad con los Convenios números 87 y 98 de la OIT y que le mantenga informado al respecto.

En este orden de ideas, Iranzo y Richter⁴³² plantean, que desde los inicios de su gobierno, el Presidente Chávez mantuvo una actitud de enfrentamiento con los sindicatos que no se pliegan a sus políticas, pero en los últimos años esa conducta se ha acentuado, lo que ha estado en el centro de las denuncias sindicales. Entre los aspectos más importantes señalados están:

1. El proyecto de imponer la centralización de todas las convenciones colectivas del sector público, al margen de la productividad laboral o de la capacidad financiera de las empresas para facilitar la imposición de condiciones laborales homogéneas y de topes salariales, tal como lo demostró el documento confidencial del Ministerio de Planificación que el MSL dio a conocer a la opinión pública en agosto de 2009.⁴³³
2. La imposición de contratos colectivos del trabajo llamados socialistas, los cuales no se ajustan a las expectativas de los trabajadores concernidos y que incluso les han supuesto retrocesos y pérdida de conquistas adquiridas previamente, teniendo como norte la nivelación por debajo de todas las condiciones laborales. Ejemplo de ello, fue el contrato colectivo de El Metro de Caracas, en el 2010.

⁴³²IRANZO. Consuelo y RITCHER, Jacqueline. Nuevas articulaciones sindicales. Op. Cit.

⁴³³Situación de la contratación colectiva del Sector Público Nacional” del Ministerio del Poder Popular para la Planificación y el Desarrollo (MPPPD). Este documento llegó a las manos del MSL. Después de la denuncia el asunto no volvió a circular., y el decreto 7.089, publicado en Gaceta Oficial N° 39.322 del 7 de diciembre de 2009, que crea en una comisión presidencial con la finalidad de proponer “una política laboral centralizada y común para los entes y órganos que conforman la Administración Pública Nacional” (art. 1). De lograr este propósito, la relevancia de la organización sindical quedaría muy en cuestión, pues los temas centrales de la negociación colectiva serían impuestos por el empleador.

3. El paralelismo sindical fomentado por el gobierno en todas las ramas de actividad económica y en todo tipo de empresas, ya sean públicas o privadas, cuando el sindicato dominante no está en las filas del oficialismo. El Ministerio del Trabajo ha legalizado miles de sindicatos⁴³⁴, aunque muchos de ellos no cumplen los requisitos mínimos exigidos por la legislación. Esto ha realizado con la finalidad de disputarle a los sindicatos no oficialistas la titularidad de la negociación colectiva. A todo aquel sindicato que sea afecto al régimen se le ha facilitado el proceso de inscripción y reconocimiento, mientras que a aquellos que no lo son se les entorpece el registro.⁴³⁵

4. La implantación e impunidad del sicariato en el medio sindical, como resultado de la desinstitucionalización del movimiento sindical, azuzada por la campaña gubernamental en su contra mediante el paralelismo y el desconocimiento y desprestigio de las instancias sindicales. Muchos de los actuales dirigentes sindicales del sector construcción tienen prontuario penal y resuelven sus diferencias eliminando físicamente a sus adversarios. La escasa acción del Ministerio Público en la persecución penal de estos delitos ha redundado en un

⁴³⁴El MINPPTRASS exhibe como uno de los logros gubernamentales el crecimiento en el número de sindicatos. Según sus datos de 2008, entre 2002 y 2008 se registraron 3.863 nuevas organizaciones sindicales gracias a lo cual en 2008 se encontraban registradas 6.361 organizaciones sindicales (incluyendo los colegios profesionales), lo que representa un aumento de casi el 130% (Arismendi, 2008). El detalle es que este incremento extraordinario en el número de sindicatos no se ha traducido en una ampliación en el número de trabajadores protegidos porque la tasa de sindicalización, que en el año 2000 era de 17% hoy en día no es sino del 11% (Díaz, 2010)” (Iranzo, 2011:20).

⁴³⁵La conducta parcializada del Ministerio del Trabajo es casi una tradición en Venezuela pero se observa una extensión y profundización del fenómeno. y darle tratamiento preferente al sindicato oficialista en el momento de la discusión de la contratación colectiva, al margen de que no sea la organización mayoritaria. (IRANZO, Consuelo, 2011: “Chávez y la Política Laboral en Venezuela 1999-2010” en *Revista Trabajo*. Año 5, N° 8 (3ª. Época): Trabajo y Sindicatos durante los gobiernos de izquierda. Ciudad de México y RICHTER, Jacqueline (2005): “La relación Estado-sindicatos en Venezuela (1999-2005)” en *Venezuela Visión plural. Una mirada desde el Cendes* (Tomo II). CENDES/ Bid&Co, Caracas.

clima de impunidad, poco favorable para la acción sindical.

5. La violación de la inamovilidad laboral y el incumplimiento de las órdenes de reenganche, tanto por parte del sector público (entre ellos el coordinador del MSL-FADESS, Orlando Chirino) como del sector privado.
6. Los consejos de trabajadores, promovidos en todas las empresas públicas, los cuales forman parte de la nueva estructura de poder prevista en la Ley Orgánica del Poder Popular, cuya finalidad es construir las bases de una sociedad socialista (Art.7, numeral 1), a pesar de que esa propuesta fue rechazada como parte de la reforma constitucional en 2007. En la LOTTT aprobada recientemente se le asignan competencias, como por ejemplo, la discusión con los patronos de los planes vacacionales, que eran parte de las atribuciones sindicales en la negociación colectiva.
7. Las patrullas y las milicias socialistas, cuya constitución es exigida en muchas inspectorías del trabajo a nivel nacional⁴³⁶, a pesar de que también formaban parte del negado proyecto de Reforma Constitucional y de ser concebidas como órganos de base del partido de gobierno⁴³⁷. “

⁴³⁶Las inspectorías del Trabajo de Cagua, estado Aragua, y Puerto Cabello, estado Carabobo, condicionan la aprobación de los nuevos contratos colectivos a que ya los trabajadores hayan conformado las patrullas laborales y las milicias obreras en las empresas donde laboran” TEJERO PUNTES, Suhelis. “Gobierno exige a empresas crear milicias y patrullas laborales.” Diario El Universal, 26 de enero de 2009.[Documento en línea]. Disponible en: http://www.eluniversal.com/2010/01/26/eco_art_gobierno-exige-a-emp_1737771.shtml. [Consulta: 3-12-2018].

⁴³⁷“En agosto, se inició en todo el territorio nacional la reorganización y reagrupamiento del PSUV a través de lo que el Comandante Presidente ha denominado “Patrulla Socialista” y, que desde su reconocida genialidad para analizar e interpretar cada momento histórico para afinar la táctica pertinente, ha concebido como la forma organizativa de respuesta política más apropiada del partido de la revolución bolivariana y que en conjunto estamos construyendo (...) La Patrulla Socialista es la unidad primaria del Partido PSUV. En otras palabras, la Patrulla

8. La implantación del trabajo voluntario, al cual se ven forzados los trabajadores en su tiempo libre en muchas de las instancias del sector público, so pena de perder sus puestos de trabajo, tal como ocurrió en PDVAL, directivo de por cuya denuncia fueron despedidos 800 trabajadores en 2009, tal como denunció en una asamblea José Boda, directivo sindical del sector.
9. La dramática situación de las empresas básicas de Guayana, denunciada permanentemente por sus dirigentes sindicales, expresada en la drástica reducción de su producción por improvisación, negligencia e incorrectas decisiones gerenciales. El caso más grave es el de Sidor, empresa que trabaja muy por debajo de su capacidad instalada. Así mismo, los dirigentes sindicales han denunciado en repetidas ocasiones que se han incrementado los problemas de seguridad industrial en muchas de esas empresas.
10. El Plan Guayana 2019, el cual contempla la creación de unidades de negocios dependientes de la planificación centralizada y el ataque a los derechos laborales y sindicales por los inconvenientes que suponen para la ejecución de dicho plan.
11. La creación de las Mesas de Control Obrero en Guayana, instancias concebidas para ejercer la auténtica representación de los trabajadores organizados por parte del propio PSUV y una de cuyas finalidades es negociar las condiciones de trabajo con la empresa. La denuncia de los dirigentes sindicales guyaneses es que con ellas

Socialista es un nivel de organización del partido. Con actividad primordialmente partidista y que por ende debe estar comprometida con todo lo atinente al pueblo". MORA, Mary. "La patrulla socialista como instrumento político popular". 18 de agosto de 2009. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.aporrea.org/ideologia/a84821.html>. [Consulta: 11-01-2019].

se pretende sustituir progresivamente a los sindicatos, en razón del vacío que van dejando los dirigentes sindicales chavistas que pasan a actuar como gerentes de las empresas.

Por su parte, PROVEA en su Informe 2013 sobre Derechos Humanos en Venezuela⁴³⁸, en atención al tema en cuestión, hace constar lo siguiente:

1. Los derechos de los trabajadores se caracterizaron por una situación desfavorable en cuanto a su garantía y disfrute.
2. Aun cuando se adoptaron algunas medidas positivas, éstas quedan desdibujadas ante el conjunto de violaciones reiteradas al derecho a la convención colectiva, a la huelga, al ejercicio de Libertad Sindical y a un salario justo.
3. Desde el Ejecutivo Nacional se mantuvo un discurso orientado a descalificar a sectores del movimiento sindical que asumen posiciones críticas y autónomas, incluso del propio partido de gobierno. Continuó el enjuiciamiento de sindicalistas por adelantar procesos de exigibilidad de derechos, así como los despidos injustificados violando el fuero sindical.
4. Apareció la militarización de las fábricas estatales como una manera de responder a los conflictos laborales, y la ubicación de oficiales activos de la Fuerza Armada en cargos de dirección de empresas básicas.
5. El derecho de los y las trabajadoras de negociar convenciones colectivas continuó siendo un factor de conflicto y movilización de calle en 2013.

⁴³⁸Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Informe anual: Derechos laborales. 2013”.

6. El derecho a la Libertad Sindical continuó siendo afectado por una serie de políticas, normas y prácticas del Estado que obstaculizaron el disfrute del mismo.
7. Existe una creciente criminalización del ejercicio de un sindicalismo que asume posiciones críticas a la gestión de gobierno y ante patronos públicos y privados. Tal criminalización incluye la apertura de juicios penales, las calificaciones de despido y la descalificación pública.
8. Nuevos procesos judiciales penales fueron iniciados contra sindicalistas. La militarización de fábricas ante la paralización de actividades surgió como un elemento nuevo.
9. Dos huelgas fueron emblemáticas por la manera Orinoco. Otra huelga representativa fue la protagonizada por los trabajadores de la Siderúrgica del Orinoco “Alfredo Maneiro” (SIDOR).
10. Por un año más, el asesinato de dirigentes sindicales y trabajadores afiliados a sindicatos constituye uno de los fenómenos sociales que afectan la vida del sector laboral del país.

En el período 2014, PROVEA⁴³⁹ contabilizó 35 sindicalistas asesinados y seis heridos, la mayoría a consecuencia de disputas entre sindicatos por la venta de puestos de trabajo o por el control de obras en el sector de la construcción. Durante este año el derecho a huelga continuó siendo amenazado por un conjunto de acciones tomadas por el Gobierno y otras instituciones del Estado, dirigidas a criminalizar y restringir su ejercicio.

Según el OVCS⁴⁴⁰ y PROVEA⁴⁴¹ la alta conflictividad en Venezuela, fue con mayor escalada en el 2014. En este sentido, destaca un Informe del

⁴³⁹Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Informe anual: Derechos laborales”. 2014.

⁴⁴⁰Observatorio Venezolano de Conflictividad Social. “Informe: conflictividad social en Venezuela en 2014”.

⁴⁴¹Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos. Derechos laborales. Op. Cit.

OVCS, sobre Violencia en el entorno laboral-sindical e Impunidad (Primer Semestre 2014), donde distinguen las claves de esta violencia, a saber:

1. 86% de los asesinados pertenecían al sector construcción.
2. Son asesinados un promedio de 5 sindicalistas o trabajadores por mes.
3. Aragua fue el estado más violento con 5 asesinatos.
4. Febrero fue el mes con mayor número de asesinatos: 8.
5. El sicariato es la práctica más recurrente en los asesinatos de trabajadores o dirigentes sindicales.
6. En el primer semestre de 2014 se registraron 9 asesinatos menos que en el mismo periodo de 2013, cuando fueron 37.
7. La impunidad es una característica clave de la situación de la violencia laboral sindical venezolana.
8. No se observan avances en las investigaciones de los crímenes ocurridos en este período.
9. No se observan reportes oficiales sobre la violencia en el contexto laboral sindical durante este período.
10. El paralelismo sindical y la venta de cupos de empleo se consolidan como las principales causas de la violencia en el sector construcción.
11. En muchos casos las muertes de sindicalistas o trabajadores son consecuencia de acciones de grupos delictivos y no guardan relación con las luchas sindicales y reivindicativas.

Como se observa, destacan hechos muy graves como asesinatos por medio de sicariato e impunidad, y en esto último tiene mucha responsabilidad el sistema de administración de justicia venezolana.

Según un estudio de la Vicaría de Derechos Humanos de Caracas, citado en el Informe de derechos laborales de PROVEA (2015)⁴⁴², se señala que durante los últimos 10 años (2005 -2015), “se registraron al menos 123 casos de ataques u obstáculos a la labor de los defensores de los derechos laborales que originaron 180 violaciones a los derechos de estas personas u organizaciones”. Respecto a la naturaleza de las violaciones que afectaron a los defensores de los derechos laborales, “el 28,88% corresponde a violaciones al derecho a la vida, siendo este tipo de violación el más frecuente. Luego, se encuentra la iniciación de acciones judiciales con el 18,33% de los casos; las detenciones arbitrarias con 16,66%; las amenazas con el 13,88%; y las agresiones y violaciones al derecho a la integridad física con el 13,33%”.

Asimismo, Marino Alvarado, abogado y activista de derechos humanos, miembro de Provea desde 1996, plantea que los reclamos por los derechos laborales han desplazado en número otros motivos de protesta que fueron una constante en el país, incluso las que exigen medicamentos y comida. En octubre de 2018, el Observatorio Venezolano de Conflictividad Social registró 1.418 manifestaciones en general, de las cuales 553 fueron para exigir derechos laborales, solo superado por poco por demandas de servicios.⁴⁴³

Plantea, Lorenzo Silva⁴⁴⁴ que en la última década, el movimiento sindical y las organizaciones de Derechos Humanos han tenido que presenciar la creciente discriminación laboral por razones políticas en Venezuela, el acoso a empleados públicos para que se abstengan de participar en eventos o iniciativas de oposición al gobierno, y el hostigamiento para que asistan y participen de actos, eventos y elecciones promovidas por el partido oficialista.

⁴⁴²Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Informe anual: Derechos laborales”. 2015.

⁴⁴³ALVARADO, Marino. “Este es un gobierno de exdirigentes sindicales persiguiendo a dirigentes sindicales”. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org/ve/sin-categoria/crisis-en-venezuela-marino-alvarado-provea-este-es-un-gobierno-de-ex-dirigentes-sindicales-persiguiendo-a-dirigentes-sindicales>. [Consulta: 21-11-2018].

⁴⁴⁴Abogado defensor de Derechos Humanos. Coordinador de Exigibilidad en DESC de Provea. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org/ve/opinion/acoso-laboral-y-discriminacion-politica>. [Consulta: 21 de febrero de 2019].

Por su parte, José Elías Torres, secretario general encargado de la CTV, señala que la imagen de Venezuela atraviesa su peor momento internacionalmente, debido a que se le reconoce como uno de los patronos más violentadores de las normas establecidas por la OIT. Se le ha denunciado como violador de convenios como el No 26 de las discusiones referidas al establecimiento del salario mínimo y las consultas respectivas; No 87 de la Libertad Sindical; No 95 por la protección al salario; No. 111 en rechazo a la discriminación política, entre otros.⁴⁴⁵

Las Naciones Unidas han recibido aproximadamente 132 expedientes entre quejas, denuncias y observaciones relacionadas al ámbito laboral, por haber incumplido diversos convenios internacionales suscritos por el país, referidos al empleo decente. Gracias a esto en 2014 el movimiento laborista logró a través de denuncias sustanciadas generalizadas, que una comisión de expertos visitase Venezuela y corroborase las faltas a los convenios suscritos en la materia. Esta sería una de las mayores acciones del organismo hacia un país⁴⁴⁶.

Para esta asamblea se prevé presentar ante el organismo denuncias por hechos como: despidos injustificados de empleados del sector público por su participación en la convocatoria al referendo revocatorio presidencial y amenazas a quienes no dispusieron en sus espacios de trabajo el cartel “Aquí no se habla mal de Chávez”, ambos hechos relacionados con la discriminación en espacios de trabajo por razones políticas, entre otras faltas.⁴⁴⁷

La Agenda establecida para la 106 Conferencia de la OIT ha previsto la discusión de 15 observaciones fuertes, que el Comité de Expertos ha realizado a Venezuela, dado el incumplimiento de los convenios suscritos. Se espera como respuesta un pronunciamiento al respecto, el cual puede ser una

⁴⁴⁵MARTÍNEZ, Sandy y RIVAS, Johan. Op. Cit.

⁴⁴⁶ Ibíd.

⁴⁴⁷MÁSPERO, Marcela. “Se ofició a OIT y DDHH para garantizar protección de los que se negaron a votar en las elecciones de la Constituyente”. Radio Costa del Sol. 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.costadelsolfm.net/2017/08/01/se-oficio-a-oit-y-ddhh-para>. [Consulta: 21-02-2019].

sanción, un exhorto, una exigencia o una solicitud de una nueva visita al país para corroborar las acusaciones.

Este momento en el cual, el gobierno no sólo muestra políticas erradas en materia laboral, económica y social, sino que es señalado por su actuación irresponsable en aspectos políticos y constitucionales es propicio para introducir dicha petición. Vale destacar que parte de las denuncias de 2016 y las introducidas en esta conferencia serán discutidas y tomadas para próximas agendas, como noviembre, durante el Consejo de Administración. Venezuela también es el único Estado que viola el convenio N° 122 sobre el derecho al empleo⁴⁴⁸.

Marcela Máspero, coordinadora nacional de Unete, señaló que la Comisión de Normas de la OIT presentó fuertes recomendaciones a Venezuela y llamó al Gobierno a aceptar la discusión tripartita de alto nivel. Si bien hasta la fecha no ha cumplido con lo dictado, en informes recientes se reitera la actitud de Venezuela sobre la norma. Criticó que dentro del “fraude Constituyente” el Gobierno pretende eludir lo previsto en convenciones suscritas por la nación, así como lo estipulado por la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Organización de Naciones Unidas, entre otras instituciones⁴⁴⁹.

El Gobierno venezolano ha sido denunciado ante este organismo por su incumplimiento a los estatutos referidos al salario digno. La bonificación del salario no sólo no se computa para otros cálculos y evita el incremento del gasto por nómina pública, sino que sumado al salario mínimo, sigue siendo insuficiente debido a los altos precios del mercado, producto de la inflación y la especulación por escasez⁴⁵⁰.

⁴⁴⁸ *Ibíd.*

⁴⁴⁹ INOJOSA, Carmen Victoria. “Unete solicitó a la OIT visita urgente de misión de alto nivel”. 12 de junio de 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.el-nacional.com/noticias/economia/unete-solicito-oit-visita-urgente-mision-alto-nivel-187213>. [Consulta: 19-01-2019].

⁴⁵⁰ *Ibíd.*

Máspero detalló que el Gobierno de Venezuela es el único que presenta quejas por el artículo 26 de los estatutos de la OIT de parte de empleadores y trabajadores en simultáneo, por incumplimiento de la normativa, lo que representa sanciones más graves y la instalación de una comisión de la OIT en el país.

Dado la situación que vive Venezuela sobre la situación sindical, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el miércoles, 21 de marzo de 2018 la creación de una “Comisión de Encuesta” para Venezuela. Este procedimiento un procedimiento de investigación que se establece en casos en los que se tiene serios indicios de que un país está violando de forma grave y persistente convenios laborales, en la que se investigarán todas las denuncias realizadas por Fedecámaras y otros gremios empresariales y sindicales que hacen vida en Venezuela.⁴⁵¹

La medida fue tomada luego de que el gobierno no le garantizara a una misión de la OIT las garantías para reunirse con todos los gremios que notificaron en una lista: el gobierno eliminó tres de los nueve por considerarlos “partidistas”. Esta comisión estará conformada por tres miembros independientes y harán las recomendaciones necesarias al gobierno, luego de verificar todas las denuncias. En 99 años que tiene el organismo se realizaron 12 comisiones de encuesta. La última fue en 2008 y se le aplicó a Zimbabwe⁴⁵².

Albis Muñoz, ex presidenta de Fedecámaras y una de las encargadas de llevar adelante las denuncias contra el gobierno en la OIT, indicó que la decisión tomada por el ente internacional es inédita porque de las 12 comisiones de encuesta que se hicieron, todas pertenecieron a los trabajadores. Sin embargo, esta es la primera que tiene que ver con empleadores. “La comisión de encuesta no necesita la aprobación del gobierno, y lo más importante es que se puede instalar tanto dentro como fuera de Venezuela. En ella se hará una revisión de los convenios del gobierno en la

⁴⁵¹ZAPATA, Ricardo. ¿En qué consiste la Comisión de Encuesta de la OIT para Venezuela? [Documento en línea]. Disponible en: http://www.el-nacional.com/noticias/economia/que-consiste-comision-encuesta-oit-para-venezuela_228160. [Consulta: 30-01-2019].

⁴⁵² Ibíd.

OIT y se ratificarán o añadirán nuevas denuncias”, explicó la ex presidenta de Fedecámaras.

Muñoz, indicó que se debe esperar para ver qué resultados arroja la comisión. Informó que esta situación llevaría incluso a sanciones de algunos países contra Venezuela y boicots en puertos internacionales. “Es una condena internacional al gobierno de Maduro”⁴⁵³.

Cabe señalar que las violaciones a los derechos y garantías de los trabajadores, es una compromiso directo del Estado venezolano, de sancionar y evitar que la impunidad siga vigente sin establecerse responsabilidades a los causantes de estas transgresiones, provocando que el clima de violencia que se vive en los sectores sindicales siga en ascenso en detrimento de los derechos humanos, de la Libertad Sindical y de la estabilidad democrática del país.

5.3. Amenazas y Retos y del Movimiento Sindical Venezolano en el contexto de la Asamblea Nacional Constituyente.

- Antecedentes Constituyente

En su juramentación del 2 de febrero de 1999, el entonces presidente Hugo Chávez anunció su iniciativa de una Asamblea Nacional Constituyente y mediante el Decreto N° 3, Gaceta Oficial N° 36.634 del 02/02/1999, convocó a un referéndum consultivo para que los venezolanos se pronunciaran sobre la Constituyente. Con una participación de 4.137.509 electores, y una abstención del 62.2%, los votos a favor del “sí” fueron de 92,4%, mientras que los votos a favor del “no” fueron de 7,6%; legitimándose por la vía del sufragio el proceso que derivó en la Constitución vigente⁴⁵⁴.

⁴⁵³ Ibíd.

⁴⁵⁴ GARCÍA SOTO, Carlos. “¿Cómo fue el proceso Constituyente de 1999?”. Prodavinci [Documento en línea]. Disponible en: <http://prodavinci.com/blogs/como-fue-el-proceso-constituyente-de-1999-por-carlos-garcia-soto/>. [Consulta: 05-02-2019].

La actual Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo 347 establece que “el pueblo de Venezuela es el depositario del poder constituyente originario”, y por tanto, “en ejercicio de dicho poder, puede convocar una Asamblea Nacional Constituyente” con el objeto de transformar el Estado, crear un nuevo ordenamiento jurídico y redactar una nueva Constitución.

A pesar de lo que expresamente ordena la Constitución, el 01 de Mayo de 2017, el Día del Trabajador, Nicolás Maduro convocó por decreto a una Asamblea Nacional Constituyente (ANC), que hiciera “mejoras” a la Carta Magna aprobada bajo el gobierno de Hugo Chávez para “refundar” el Estado, en respuesta a la crisis política y económica del país⁴⁵⁵. Maduro realizar ninguna consulta al pueblo venezolano, a través de la figura del referéndum, quien es el depositario del poder constituyente originario, tal como se hiciera en el año 1999. Así se violan los principios de progresividad de los derechos, además de derechos humanos de los venezolanos.

La convocatoria a la Asamblea Nacional Constituyente de Maduro fue inconstitucional e ilegal, pues abiertamente viola el artículo 5 de la Constitución, el cual expresa que “la soberanía reside intransferiblemente en el pueblo”. La ANC no fue convocada por el pueblo como “depositario del poder constituyente originario”, sino por Nicolás Maduro, con el cuestionable aval de una sala constitucional que actúa como operador político.

Además, la convocatoria se gestó como un ejercicio excluyente y violatorio de los derechos políticos, toda vez que consagró la discriminación debido a la arbitrariedad en el diseño de bases comiciales no representativas, sin garantía de la universalidad y representación proporcional previstas en el

⁴⁵⁵Telesur. “Maduro firma decreto para convocar la Asamblea Constituyente”. 1 de mayo de 2017. [Documento en línea]. Disponible en:<https://www.telesurtv.net/news/Presidente-Maduro-firma-decreto-para-convocar-la-Asamblea-Nacional-Constituyente-20170501-0039.html>. [Consulta: 05-11-2018].

artículo 5 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y en la Observación General N° 25 del Comité de Derechos Humanos.⁴⁵⁶

Antes de la elección de los miembros de la Asamblea Constituyente, Maduro, una vez más, definió de manera unilateral los objetivos de la ANC, de la siguiente manera:

- Ganar la paz, ganar a los violentos, reafirmar los valores de la justicia y construir la paz verdadera.
- Ampliar y perfeccionar el sistema económico venezolano para dejar dibujado e instalado un nuevo sistema económico post-petrolero. “Tiene que ser explícito. Una economía productiva, mixta, integradora”.
- Constitucionalizar todas las Misiones y Grandes Misiones creadas por Hugo Chávez y la Revolución Bolivariana.
- La seguridad, justicia y funcionamiento del sistema de seguridad. “Todo el sistema policial, investigativo, judicial, penitenciario. Es una guerra contra la impunidad. Aplicar duras penas contra diversos delitos”.
- Las nuevas formas de la democracia participativa, protagónica, directa, que es “justa y eficiente”.
- La defensa de la soberanía nacional. “La integridad, el rechazo del intervencionismo y la nueva visión del mundo pluripolar y multicéntrico. La política exterior soberana”.
- La identidad cultural. La nueva venezolanidad.
- La garantía del futuro. “No había condiciones en el 99, no teníamos esa consciencia.
- Propongo que coloquemos el tema de los derechos sociales, culturales, tecnológicos de los jóvenes y agreguemos un capítulo en la Constitución para la juventud. Convoco a los estudiantes sin intermediarios”.

⁴⁵⁶Comité de Derechos Humanos de la UCAB. Consideraciones del CDH UCAB sobre el fraude constituyente y el derecho a la participación política, 9 de agosto de 2017. [Documento en línea]. Disponible en:<https://www.derechos.org.veactualidad/consideraciones-del-cdh-ucab-sobre-el-fraude-constituyente-y-el-derecho-a-la-participacion-politica>. [Consulta:08-12-2018]

- El Cambio Climático, “que nos dejó el Comandante Chávez para cuidar el ambiente y preservar el planeta”.⁴⁵⁷

Según nuestra concepción y apoyados en la Carta Magna. ninguno de estos temas requiere de la instalación de una Asamblea Nacional Constituyente. En todo caso, son materia de enmienda o reforma constitucional, de acuerdo a lo previsto en los artículos 340 al 346 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. El objetivo real de esta Constituyente “plenipotenciaria”,⁴⁵⁸ con poderes ilimitados y absolutos, vendría a ser entonces, la de consumir la disolución de los poderes constituidos, tales como la Asamblea Nacional de mayoría opositora, lo cual lo llevaría a asumir sus funciones legislativas⁴⁵⁹; también lo facultó para la destitución de la Fiscal General de la República, Luisa Ortega Díaz, ejecutada el 05 de agosto de 2017, debido a que esta se apartó de las filas del Chavismo y denunció en marzo de 2017 la ruptura del orden democrático constitucional⁴⁶⁰. Estas acciones serviría de elemento desmovilizador ante el ciclo de protestas que repuntó en 2017 en el contexto de la primera rebelión popular venezolana del siglo XXI⁴⁶¹. Pero además, como una vía para materializar las amenazas a la disidencia, en específico a líderes políticos, gremiales y sindicales críticos del gobierno, como sucedió en el mes de agosto con dirigentes gremiales del Estado Carabobo que fueron detenidos en apenas días de instalada la ANC⁴⁶².

⁴⁵⁷Estos son los 9 temas vitales que presentó el Presidente Maduro para profundizar la Constitución. Vicepresidencia de la República Bolivariana de Venezuela [Documento en línea]. Disponible en <http://www.vicepresidencia.gob.ve/index.php/2017/05/01/estos-son-los-9-temas-vitales-que-presento-el-presidente-maduro-para-profundizar-la-constitucion/>. [Consulta: 28-01-2019].

⁴⁵⁸Telesur. Presidente reconoce poder plenipotenciario de la Constituyente. [Documento en línea] Disponible en: <https://www.telesurtv.net/news/Presidente-Maduro-reconoce-poder-plenipotenciario-de-la-Asamblea-Constituyente-20170810-0059.html>. [Consulta: 29-01-2019].

⁴⁵⁹Diario El Nacional. ANC fraudulenta tomó facultades de la Asamblea Nacional. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.el-nacional.com/noticias/politica/anc-fraudulenta-tomo-facultades-asamblea-nacional_199398. [Consulta: 28-01-2019].

⁴⁶⁰Diario Tal Cual. Fiscal General: Sentencias del TSJ representan una ruptura del hilo constitucional [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.talcualdigital.com/Nota/141005/fiscal-general-sentencias-del-tsj-representan-una-ruptura-del-hilo-constitucional>. [Consulta: 21-02-2019].

⁴⁶¹Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). Somos protagonistas de la primera rebelión popular del siglo XXI [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/actualidad/somos-protagonistas-de-la-primera-rebelion-popular-venezolana-del-siglo-xxi>. [Consulta: 17-02-2019].

⁴⁶²Estos son los 9 temas vitales que presentó el Presidente Maduro para profundizar la Constitución. Op. Cit.

En este orden, el Foro por la Vida, coalición de organizaciones de Derechos Humanos ha manifestado que la persistencia del Gobierno de imponer una ANC fraudulenta, a pesar de la voluntad contraria de la población venezolana y de la inconstitucionalidad de la misma, agudiza la crisis política del país, así como los efectos de esta sobre la ya devastadora crisis social. El Estado debe ser respetuoso de la voluntad del pueblo venezolano, la cual se manifestó a través de diversas expresiones populares legítimas, que incluyen la elección de la Asamblea Nacional, manifestaciones de calle y la consulta popular realizada por la sociedad civil el 16 de julio de 2017. El Foro Por La Vida ha reiterado su llamado a restablecer las garantías democráticas y la plena vigencia de la Constitución de 1999, la independencia de los Poderes Públicos, los derechos humanos, y el respeto a la expresión soberana del pueblo venezolano.⁴⁶³

- Contexto Sindical

La acción sindical es inseparable del contexto en el cual la organización sindical y sus dirigentes ejercen su actividad. En la actualidad, el movimiento sindical venezolano enfrenta enormes retos, en una suerte de anomia social donde persiste la represión y las restricciones severas a quienes disienten o ejercen alguna crítica al gobierno.

La administración de Nicolás Maduro, sacudida por una crisis económica y social sin precedentes, producto de la ineficiencia, la corrupción y la adopción de medidas antipopulares, optó en 2016 por transitar de una democracia con libertades restringidas a una dictadura moderna.⁴⁶⁴

⁴⁶³ Exigimos retirar la convocatoria a la Asamblea Nacional Constituyente. Foro Por La Vida [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/actualidad/foro-por-la-vida-exigimos-retirar-la-convocatoria-a-la-asamblea-nacional-constituyente>. [Consulta: 11-02-2019].

⁴⁶⁴ Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). "A partir del 20-O gobierno de Nicolás Maduro debe calificarse como una dictadura". [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/actualidad/a-partir-del-20-0-gobierno-de-nicolas-maduro-debe-calificarse-como-una-dictadura>. [Consulta: 21-11-2018].

La rebelión popular de los meses de abril - julio finalizó con la imposición de la Asamblea Nacional Constituyente (ANC)⁴⁶⁵ para abolir la Constitución promovida por Hugo Chávez en 1999, imponerse al resto de los poderes públicos y criminalizar a la oposición mediante instrumentos como la Ley contra el Odio.⁴⁶⁶ y la Comisión de la Verdad, la Justicia, la Paz y la Tranquilidad Pública.⁴⁶⁷

Las causas que generaron las movilizaciones no se resolvieron: por el contrario, se agravaron. El Informe de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas de fecha 30 de agosto de 2017, concluye que en Venezuela existen graves y sistemáticas violaciones a los Derechos Humanos y una “política destinada a reprimir el disenso político e infundir temor en la población”.⁴⁶⁸

En Venezuela la criminalización de la protesta social es una política de Estado, sistemática y generalizada, ejecutada desde el Poder Ejecutivo Nacional en conjunto con el poder judicial y el poder ciudadano, este último por órgano del Ministerio Público y con la complicidad de la Defensoría del Pueblo; a los que se sumaría ahora la plenipotenciaria Asamblea Nacional Constituyente. Es sustentada, además, en el desarrollo de un marco jurídico que restringe la posibilidad de realizar movilizaciones o huelgas e impone penas de varios años por ejercer tales acciones. Constituyendo así una respuesta antidemocrática al reclamo social y al protagonismo de la gente defendiendo y exigiendo sus derechos.

⁴⁶⁵ Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Preguntas frecuentes sobre la Constituyente de Maduro”. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/actualidad/preguntas-frecuentes-so-bre-la-constituyente-de-maduro>. [Consulta: 02-11-2018].

⁴⁶⁶ Diario El Universal. “Ley Contra el Odio promueve la persecución política”. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.eluniversal.com/noticias/politica/ley-contra-odio-promueve-persecucion-politica-segun-acceso-justicia_677070. [Consulta: 12-12-2018].

⁴⁶⁷ Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Organizaciones expresaron su rechazo a la Comisión de la Verdad, Justicia, Paz y Tranquilidad Pública”. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/actualidad/57-organizaciones-expresaron-su-rechazo-a-la-comision-de-la-verdad-justicia-paz-y-tranquilidad-publica-cvjptp>. [Consulta: 12-02-2019].

⁴⁶⁸ Naciones Unidas Derechos Humanos. “Venezuela, las violaciones de derechos humanos apuntan a una política de represión—Informe de la ONU”. Ginebra 30 de agosto de 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.ohchr.org/>. [Consulta: 01-12-2018].

Durante su gestión, el presidente Chávez configuró mecanismos arbitrarios de gobernabilidad que mezclaban la ausencia de contrapesos institucionales y desaparición de la independencia de los diferentes poderes, la concentración progresiva del poder en su persona y la persecución no sólo de los disidentes a su proyecto político, sino también de la opinión disidente dentro de su propio movimiento. A partir del año 2002, luego de los hechos que interrumpieron el hilo constitucional por 72 horas en el país, comenzó un proceso de criminalización del ejercicio de los derechos constitucionales a la protesta pacífica, la libre asociación y reunión, la Libertad Sindical, la huelga y la libertad de expresión. Diferentes organizaciones de la sociedad civil, entre ellas las organizaciones sindicales, sufrieron desde diferentes instancias de gobierno una permanente campaña de descalificación y hostigamiento.

Desde el año 2002 una serie de leyes han obstaculizado el ejercicio del derecho a la manifestación pacífica. La Ley Orgánica de Seguridad de la Nación, aprobada en diciembre de 2002, creó las denominadas “zonas de seguridad”, amplias extensiones de territorios donde se prohíbe ejercer los derechos a la manifestación y huelga. La reforma del Código Penal, realizada en el año 2005, dio pie a la arbitraria ilegalización de los cierres de calles por parte de los manifestantes, una estrategia histórica de protesta del movimiento popular venezolano. Por su parte, los artículos 139 y 141 de la Ley para la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios, del año 2008, penalizan la obstaculización en la distribución de productos de primera necesidad y han venido siendo aplicados contra personas que realizaban protestas.

La misma situación ocurre con los artículos 25 y 26 de la “Ley Especial de Defensa Popular contra el Acaparamiento, el Boicot y cualquier otra conducta que afecte el consumo de alimentos o productos sometidos al control de precios”, la cual ha impedido el ejercicio del derecho a huelga en las empresas estatales de producción de alimentos y productos de consumo masivo. En el año 2009, la reforma de la Ley Orgánica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana introdujo la figura de los “Cuerpos de combatientes”

dentro de las empresas estatales y privadas, una tendencia que posteriormente se reforzó con el impulso a las llamadas “milicias obreras” anunciadas por el presidente Nicolás Maduro. En mayo de 2012, la criminalización de la protesta se agravó con la promulgación de la Ley Orgánica contra la Delincuencia Organizada y Financiamiento al Terrorismo (LODOFAT).

La criminalización del ejercicio del derecho a la protesta y en específico del derecho a huelga, infringe los derechos laborales enmarcados en el modelo de Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia; ya que es el fundamento de todos los principios, derechos, garantías, deberes, normas imperativas y prohibitivas, en el contexto de lo establecido en el artículo 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Otras normas aprobadas con anterioridad al año 2002 también han sido empleadas para criminalizar y judicializar las luchas de diversos sectores de la población. El Código Orgánico de Justicia Militar, Gaceta oficial N°5263 de fecha 17 de septiembre de 1998, establece penas de arresto entre seis meses y un año por ultraje a funcionario público, ultraje al centinela, ultraje a las fuerzas armadas (art 502 y 505). Este tipo penal ha sido aplicado contra líderes indígenas y trabajadores del sector de la construcción, quienes han sido sometidos inconstitucionalmente a la jurisdicción militar.

El 13 de agosto de 2012 fueron detenidos en el estado Táchira los trabajadores Hictler William Torres, Luis Arturo González, José Martín Mora, Wilander Pedro Oropeza y Ramiro Parada quienes realizaban una manifestación pacífica ante el incumplimiento de compromisos contractuales por parte de la empresa Xacobeo, C.A., contratista del Ministerio de Vivienda y Hábitat encargada de la construcción de unidades habitacionales de la Gran Misión Vivienda Venezuela (GMVV) en las instalaciones del recinto militar “Fuerte Murachí”. Los cinco sindicalistas fueron imputados por el Circuito Judicial Penal Militar del Tribunal Militar Undécimo de Control y reclusos en el Departamento de Procesados Militares de la Cárcel de Santa Ana en la misma entidad. Posteriormente fueron liberados bajo régimen de presentación. El juez militar del Tribunal Militar Undécimo de Control ordenó la privación de libertad

acusándolos de ultraje al centinela y ultraje a la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (FANB), conforme a los artículos 502 y 505 del Código Orgánico de Justicia Militar. Asimismo se les imputó por violación del artículo 56 de la Ley Orgánica de Seguridad de la Nación⁴⁶⁹.

Toda criminalización del ejercicio del derecho a huelga comporta violaciones de múltiples derechos humanos. De forma primaria, es lesionado el derecho a la huelga, pero estas transgresiones no quedan limitadas exclusivamente a tal derecho, sino que también la lesión tiene un efecto extensivo a todos los derechos laborales, pues las huelgas realizadas de forma legítima y legal tienen como fin el reclamo de los derechos de los trabajadores, establecidos tanto en la Constitución de la República, como en las diversas leyes laborales sustantivas.

Igualmente, implican el ejercicio de la Libertad Sindical mediante la cual las y los trabajadores de manera autónoma se organizan en sindicatos y deciden las vías y mecanismos más adecuados para defender sus derechos como fue en el caso de Ferrominera la defensa de la convención colectiva de trabajo. En este orden de ideas, en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela⁴⁷⁰, el derecho a la huelga está expresamente previsto en el artículo 97:

“Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley”.

Estrictamente relacionados con el derecho a la huelga, también el artículo 95⁴⁷¹ del texto constitucional, establece lo referente al derecho a la organización de los sindicatos, en los siguientes términos:

“Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen

⁴⁶⁹Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Plan Zamora. escala uso de justicia militar contra civiles”. 2017.

⁴⁷⁰Comisión Legislativa Nacional. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Artículo 97.

derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.”⁴⁷²

La criminalización del ejercicio del derecho a la huelga, es una arista de la penalización a la protesta social en Venezuela; política que en el empleo del sistema de justicia penal, y con la represión militar y policial en los últimos años, se ha hecho sistemática y generalizada contra los venezolanos. Es importante señalar que en la responsabilidad del Estado por violaciones de los derechos humanos, las tendencias actuales del proceso penal venezolano, aparte de lesionar flagrantemente los derechos referidos a los actos procesales, no repara los daños patrimoniales, ni presta ayuda social a quienes resultan absueltos después de procedimientos duraderos, ya que no hay condenatoria en costas procesales, bajo pretexto de la justicia gratuita, y pese a manifiestos errores o mala fe por parte de los funcionarios policiales o investigadores, fiscales y jueces actuantes.

En lo estrictamente sindical, existe en Venezuela un conglomerado jurídico y burocrático diseñado para obstaculizar el funcionamiento de los sindicatos; siendo la legislación venezolana una de las más regulatorias e injerencistas a escala mundial. Sólo en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) del año 2012, existen 145 artículos que controlan la actividad sindical, ocupándolo en tareas administrativas que lo apartan de la agenda reivindicativa, so pena de inhabilitación administrativa.⁴⁷³

⁴⁷² Ibíd. Artículo 95.

⁴⁷³ PATIÑO PEREDA, Carlos. “Sistematización de experiencia sindical”. Sintrainces: Fuerza trabajadora. Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (Provea). Canadá. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.derechos.org.ve/pw/wpcontent/uploads/sintrainces.pdf>. [Consulta: 02-11-2018].

La LOTTT contiene avances en lo individual, pero también retrocesos en lo colectivo. Por ejemplo: la eliminación del tripartismo, la excesiva injerencia del Estado burocratizando los procesos y funcionamiento de los sindicatos, así como la facultad de admisión o no de los pliegos y huelgas. Desde el Estado se han promovido organizaciones paralelas con el fin de dividir a los trabajadores y dispersar sus luchas⁴⁷⁴.

La consecuencia más grave ocurrió en el sector construcción donde algunos sindicatos paralelos se convirtieron en mafias dedicadas a cobrar a cambio de empleo en las obras. Esta práctica devino en conflictos de poder que suelen dirimirse con violencia y muerte. Las cifras de Provea refieren más de 400 trabajadores asesinados desde el 2005 al 2015, con grave omisión del Estado vista la impunidad de los responsables.

El gobierno argumenta que al haber registrado 50% más sindicatos que en los períodos anteriores, demuestra la garantía plena de la Libertad Sindical. No obstante, desde el movimiento de los trabajadores se considera esto como una falsa premisa, toda vez que la Libertad Sindical es un concepto mucho más amplio, y la creación de sindicatos paralelos subordinados a líneas partidistas fragmenta sus luchas. La verdadera unidad y democracia sindical consistiría en un sindicato fortalecido con numerosos afiliados y elecciones periódicas donde se renueven y legitimen sus directivas, y no que por cada aspirante a dirigir se cree un nuevo sindicato sin ninguna elección previa.

A ello se suman novísimas estructuras como los “consejos de trabajadores” para el control obrero que en muchos casos terminan en obreros controlados por el partido, y las denominadas “milicias obreras”, órgano contra-natura que pretende fusionar la irreverencia contestataria del movimiento obrero con la subordinación militar, a objeto de ejercer un control vertical y militarista de las relaciones de trabajo.

⁴⁷⁴ PATIÑO PEREDA, Carlos. “Guerra al sindicato” en Revista Clímax. 2015. El Estímulo.

La Comisión de aplicación de Normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁴⁷⁵ también se ha manifestado al respecto:

“La Comisión toma nota con preocupación de diferentes disposiciones del Código Penal y otra leyes tendentes a restringir el ejercicio de los derechos de manifestación y de huelga y criminalizar las acciones sindicales legítimas, así como el clima de intimidación hacia las organizaciones sindicales o de empleadores y dirigentes de las mismas no afectas al gobierno (...) El ejercicio pacífico de los derechos de protesta y de huelga no debe dar lugar ni a detenciones ni a sanciones penales. (...) La Comisión expresa su profunda preocupación ante las graves y diferentes formas de estigmatización e intimidación. Al igual que el Comité de Libertad Sindical, la Comisión llama una vez más la atención del Gobierno de Venezuela sobre el principio fundamental de que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden desarrollarse en un clima exento de violencia, intimidación y temor”.

De acuerdo al Capítulo Laboral del Informe Anual de Provea correspondiente al 2016⁴⁷⁶ ese año se homologaron 304 Convenciones Colectivas, beneficiándose a 303.048 trabajadores y trabajadoras. Ello representó un nuevo y acentuado descenso en el número de convenciones colectivas homologadas, toda vez que para el año 2015 el MPPPST informó que 628 proyectos de convención colectiva habían sido homologados.⁴⁷⁷

Desde el año 2004 la tendencia de convenciones colectivas homologadas ha ido en declive. Entre 1995 y 2004, 5.367 convenciones colectivas fueron homologadas, un promedio de 536 por año. Durante la década siguiente, entre 2005 y 2015, la cantidad total de convenciones homologadas fue de 5.156, con un promedio anual de 468 convenciones

⁴⁷⁵Aplicando y promocionando los estándares de labor internacional. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang-es/index.htm>. [Consulta: 02-12-2018].

⁴⁷⁶Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Situación de los Derechos Humanos en Venezuela. Informe Anual Enero-Diciembre 2016”. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/informe-anual/informe-anual-enero-diciembre-2016>. [Consulta: 03-12-2018].

⁴⁷⁷Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/index.php/derecho-colectivo/>. [Consulta 21-02-2019].

homologadas por año, en su mayoría del sector privado. El año 2016, con 304 Convenciones homologadas, se ubica muy por debajo del promedio de los últimos diez años.

A partir del 2016 se restringió aún más el derecho a la Libertad Sindical mediante el Decreto de Estado de Excepción Constitucional, dictado el 13.05.16 mediante Decreto número 2.323, Gaceta Oficial 6.227, como una extensión del Decreto de Emergencia Económica. En su artículo 1, numeral 9, el precitado Decreto atribuye funciones de vigilancia y organización a los Comités Locales de Abastecimiento y Distribución (CLAP), a los Consejos Comunales y demás organizaciones de base del Poder Popular, conjuntamente con la Fuerza Armada Nacional Bolivariana, Policía Nacional Bolivariana y cuerpos policiales estatales y municipales, para “mantener el orden público y garantizar la seguridad y soberanía en el país”; con lo cual se da luz verde tanto a los organismos de seguridad como a sectores civiles de la población de impedir movilizaciones y huelgas en nombre del estado policial y el “orden público”.

Aunado a lo anterior, el numeral 16 del referido artículo 1 prevé “dictar medidas y planes especiales de seguridad pública que garanticen el sostenimiento del orden público mediante acciones desestabilizadoras que pretendan irrumpir en la vida interna del país o en las relaciones internacionales de este, y que permitan avances contundentes en la restitución de la paz de la ciudadanía, la seguridad nacional y el control de la fuerza pública sobre la conducta delictiva”; en un contexto donde la protesta social, incluyendo la huelga y la acción sindical autónoma, suele ser criminalizada como “acción desestabilizadora”, y en consecuencia, un delito de acuerdo al comentado decreto.

Prohibir y penalizar el ejercicio de los derechos a la reunión, manifestación pacífica y a la huelga, es contrario a lo previsto en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; al convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a Libertad Sindical y a los artículos 53, 68 y 97 de la Carta Magna.

Asimismo, el día 24 de febrero de 2016 apareció publicado, en la Gaceta Oficial 40.855, el decreto número 2.248 mediante el cual se crea la llamada “Zona de Desarrollo Estratégico Nacional Arco Minero del Orinoco (AMO)”. Mediante esta normativa, el Ejecutivo nacional entrega en concesión para la explotación minera una extensión de 111.843 km², lo que comprende el 12,2% del territorio nacional. En opinión de Provea⁴⁷⁸ el AMO no sólo incumple requisitos establecidos en la Carta Magna para promover proyectos extractivos de tal envergadura, sino que además contraviene los estándares y pactos internacionales de derechos humanos suscritos por la República, violando así diferentes garantías constitucionales.

La decisión de crear el AMO se formaliza incumpliendo las obligaciones constitucionales de realizar estudios de impacto ambiental y sociocultural en las actividades susceptibles de generar daños a los ecosistemas (artículo 129) así como consultar de manera previa, libre e informada a los pueblos originarios cuando se aprovechen recursos naturales en hábitats indígenas (artículo 120, Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo OIT).

Además de ignorar los requisitos establecidos por la Carta Magna para la realización de un proyecto de esa envergadura, el decreto del AMO lesiona diferentes garantías en materia de derechos humanos. El artículo 25 elimina tanto los principios de universalidad y progresividad como los contenidos inherentes al derecho de libre asociación y reunión al establecer que los intereses de Estado, en maximizar la producción minera en la zona, se encontrarían por encima de los derechos de los particulares: “Ningún interés particular, gremial, sindical, de asociaciones o grupos, o sus normativas, prevalecerá sobre el interés general en el cumplimiento del objetivo contenido en el presente decreto.”⁴⁷⁹

⁴⁷⁸PROVEA. Informe Anual: Derechos Laborales. 2015. Op. Cit].

⁴⁷⁹Decreto del Arco Minero del Orinoco suspende garantías constitucionales en 12,2% del territorio venezolano en Revista SIC. 2016. [Revista en línea]. Disponible en: <https://cpalsocial.org/1158.html>. [Consulta: 30-11-2018].

Este artículo también establece nociones que pueden interpretarse como la proscripción del derecho a la manifestación pacífica: “los sujetos que ejecuten o promuevan actuaciones materiales tendentes a la obstaculización de las operaciones totales o parciales de las actividades productivas (...) serán sancionados” y el derecho a la huelga: “los organismos de seguridad de Estado llevarán a cabo las acciones inmediatas necesarias para salvaguardar el normal desenvolvimiento de las actividades.”⁴⁸⁰

El andamiaje jurídico, restrictivo para el ejercicio de derechos, es acompañado por nuevas figuras represivas creadas por la gestión de Nicolás Maduro entre 2014 y 2016, y que constituyen una severa amenaza para la garantía del derecho a la asociación, manifestación pacífica y derecho a la huelga: Brigadas Especiales contra Grupos Generadores de Violencia: mediante Gaceta Oficial Nro. 40.444 de fecha 25.06.2014, el Ejecutivo Nacional creó las “Brigadas Especiales contra las Actuaciones de los Grupos Generadores de Violencia” (BEGV), para coordinar las acciones de los órganos del Estado “contra las actuaciones de los grupos violentos”. El Decreto 1.014 señala que “es deber del Estado lograr la irrupción definitiva del Nuevo Estado Democrático y Social, de Derecho y de Justicia”, mediante la aplicación del Plan Patria Segura, un operativo militar implementado a comienzos de 2013 por el Ejecutivo Nacional que contempló la militarización de las labores de seguridad ciudadana y que trajo consigo importantes violaciones de derechos humanos⁴⁸¹.

El Decreto que creó las BEGV contempla en su artículo 3° que las mismas tendrán como objeto “coordinar, analizar, evaluar, organizar, dirigir, ejecutar y recabar las informaciones y acciones provenientes de todos los órganos de Seguridad Ciudadana e Inteligencia del Estado y otras entidades públicas y privadas”, para contrarrestar lo que, a criterio del Ejecutivo Nacional y las BEGV, sean consideradas actuaciones de “grupos generadores de violencia”.

⁴⁸⁰ Ibíd.

⁴⁸¹ Ibíd.

En su artículo 7° el Decreto 1.014 señala que las BEGV podrán “establecer y requerir cualquier información en materia de seguridad de Estado, defensa, inteligencia, orden interno, relaciones exteriores a las instituciones públicas y privadas, sobre las actuaciones de los grupos generadores de violencia en cualquier aspecto de interés nacional”. Igualmente, podrán declarar el carácter de reservada, clasificada o de divulgación limitada, cualquier información o hecho que así considere en el ejercicio de sus funciones, vulnerando el derecho a la libre información de los ciudadanos y la transparencia en los asuntos de interés público.

Mediante la resolución 006574 publicada en la Gaceta Oficial Nro. 40.502 de fecha 22.09.2014, el Gobierno venezolano creó a través del Ministerio del Poder Popular para la Defensa la brigada denominada “Fuerza Choque”⁴⁸², cuyas operaciones estarán adscritas al Comando Estratégico Operacional de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (CEOFANB). Según declaraciones ofrecidas por el ex Diputado de la Asamblea Nacional y ex Vicepresidente de la Comisión de Defensa del Parlamento venezolano, Néstor León Heredia (PSUV), esta brigada tendrá como objetivo “combatir planes de desestabilización que perturben el país” y se integrará a otras instancias de gobierno en materia de seguridad ciudadana y control de orden público como el Plan Patria Segura.

Sistema Popular de Protección para la Paz: mediante el Decreto 1.473 publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6.156 de fecha 19.11.2014, el Presidente de la República Nicolás Maduro dictó—en el marco de los poderes habilitantes conferidos por la anterior Asamblea Nacional—el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma de la Ley Orgánica de Seguridad de la Nación (LOSN).

⁴⁸²Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Gobierno consolida doctrina de seguridad nacional con creación de la “Fuerza Choque” militar”. 2014. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.archivo.derechos.org/ve/ddhh/gobierno-consolida-doctrina-de-seguridad-nacional-con-creacion-de-la-fuerza-choque-militar>. [Consulta: 21-11-2018].

Dicha reforma incorpora al texto legal la figura del “Sistema Popular de Protección para la Paz” (artículo 59), un órgano que integrará a todos los poderes del Estado junto al “pueblo organizado”, para promover actuaciones conjuntas en “defensa de la seguridad de la nación frente a amenazas internas o externas”.

El 25 de noviembre de 2014 en un acto realizado en el Palacio de Miraflores, el Presidente Maduro activó el “Sistema de Protección Popular para la Paz” (conocido como SP3) y juramentó a los equipos de trabajo que lo integrarían. El SP3 está integrado por las “comunidades organizadas, el poder popular organizado, los sistemas operativos de la Fuerza Armada Nacional y el Servicio Bolivariano de Inteligencia (SEBIN)”. Con el SP3 se institucionalizó la figura de los llamados “Patriotas Cooperantes”, instancia promovida por el Ejecutivo Nacional para que los ciudadanos se conviertan en delatores. El SP3 incorpora a organizaciones civiles en labores de seguridad ciudadana y control de orden público, violando el artículo 332 de la Constitución Nacional.

El ejercicio de los derechos a la asociación y la reunión pacíficas constituyen elementos esenciales para la construcción de una democracia de derechos. En contextos autoritarios, son estos derechos los más amenazados por quienes desde el poder insisten en acallar las voces disidentes y el clamor popular por el cambio. A pesar que la Constitución de 1999 brinda amplias garantías para el ejercicio de estos derechos, el aumento de la respuesta autoritaria y la construcción de un Estado policial han generado la proliferación de normas dirigidas a restringir y penalizar el ejercicio de derechos.

Desde 2016 Venezuela entró en una etapa dictatorial en la que el gobierno comenzó a construir una “legalidad” alternativa a la constitución Nacional, que terminó por erosionar la poca institucionalidad democrática y extinguir el Estado de derecho. La Asamblea Nacional Constituyente se convirtió así en el instrumento que necesitaba la dictadura de Maduro para dar un barniz de “legalidad” a sus actuaciones al margen de la Constitución. La ANC es el ariete con el cual el gobierno pretende derribar la garantía para el

ejercicio de derechos y los avances en derechos humanos contenidos en la Constitución de 1999.

Entonces, la principal amenaza para los sindicatos y el derecho a la sindicación en Venezuela es que en este acelerado proceso de desmantelamiento del Estado social de derecho y de justicia, la dictadura de Nicolás Maduro, a través de la fraudulenta ANC, termine por abolir las garantías para los derechos a la Libertad Sindical, la reunión pacíficas y la huelga, previstas en la Constitución de 1999. Al margen de la CRBV, el proyecto bolivariano promulgó normas que lentamente fueron cercando la posibilidad de ejercer estos derechos. Con la “plenipotenciaria” ANC, la amenaza de retrocesos y pérdida de derechos pareciera incontenible. El propio proceso previo y posterior a la elección de miembros a la Asamblea Nacional Constituyente se tradujo en amenazas y violaciones de derechos de muchos trabajadores y en mayor medida de los empleados públicos.

Entre el 17 de julio y el 02 de agosto de 2017, Provea registró un incremento exponencial de denuncias por parte de trabajadores y funcionarios públicos víctimas de amenazas y acoso en el marco de la elección de los candidatos a la fraudulenta Asamblea Nacional Constituyente (ANC)⁴⁸³ promovida por el gobierno de Nicolás Maduro. Durante ese lapso, la organización recibió 260 denuncias para un promedio de 15 denuncias diarias, la mayoría con resguardo de identidad, que se reparten entre 80 instituciones del Estado a nivel nacional, incluidos Ministerios, Institutos Autónomos, Empresas del Estado y hasta hospitales y entes educativos.

Cabe resaltar casos en los cuales una sola denuncia abarca, no a una sola persona, sino a un grupo de trabajadores públicos. Los casos incluyen desde amenazas, desmejoras y acoso laboral, hasta materialización de

⁴⁸³Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA): Constituyente fraudulenta impedirá elecciones regionales en diciembre 2017 [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/actualidad/provea-constituyente-fraudulenta-impedira-elecciones-regionales-en-diciembre>. [Consulta: 05-02-2019].

despidos. Hasta el 04 de septiembre de 2017 Provea había recibido confirmación de 10 casos efectivos de despido.⁴⁸⁴

Antes de la elección, se les conminaba a reportar a sus superiores un listado “1 X 10” donde debían señalar las 10 personas que llevarían a votar ese domingo. Asimismo, debían informar dónde y a qué hora votarían, tomar fotografías e informar la identificación de sus cuentas de redes sociales. De no hacerlo, se les comunicaba que serían despedidos. En otras denuncias se les solicitó la tramitación del denominado “Carnet de la Patria” antes de la fecha de la elección, y se les intimidaba con quitarle el “CLAP obrero”.

Posterior a la elección del 30 de julio hasta el 05 de agosto se materializaron 10 despidos del total de amenazas reportadas y denuncias de presuntas “listas negras” de aquellos empleados públicos que no demostraron su participación y que serían despedidos bajo alguna causal inexistente para simular la justificación del despido. Provea: Hostigamiento constituyente contra trabajadores públicos⁴⁸⁵.

En los casos registrados por Provea se constata una política de Estado que entraña una retaliación contra trabajadores de la administración pública, vulnerando no solo su estabilidad en el empleo, sino el derecho a la libertad de expresión y de pensamiento y en consecuencia afectando la salud mental del trabajador.

La Constitución vigente y la legislación laboral venezolana prohíben cualquier tipo de discriminación que tenga por objeto o por resultado anular o

⁴⁸⁴Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos. (PROVEA): “Acoso Laboral y discriminación política”. 2017 [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org/ve/opinion/acoso-laboral-y-discriminacion-politica>. [Consulta: 03-02-2019].

⁴⁸⁵Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos. (PROVEA). “Hostigamiento constituyente contra trabajadores públicos”. 2017 [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org/ve/actualidad/hostigamiento-constituyen-te-contra-trabajadores-publicos>. [Consulta: 15-02-2019].

menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.⁴⁸⁶

De igual manera, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Observación General N° 25 del Comité de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas y Convenios como el N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), prohíben la discriminación laboral basada en opiniones políticas. La propia OIT considera que hay Acoso Laboral o “Síndrome de Mobbing”, cuando existe hostigamiento o acoso psicológico a través de acciones crueles, vengativas o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadores que afectan su salud mental protegida por el Convenio N° 155.⁴⁸⁷

La dictadura en Venezuela⁴⁸⁸ somete y coarta la libertad a decidir de funcionarios y funcionarias, contratados y obreros de la Administración Pública conforme a su conciencia y pretende obligarlos a hacerse cómplices del abierto proselitismo político en las instituciones del Estado y convalidar eventos como la fraudulenta Constituyente consumada el 30 de julio de 2018. Atenta así contra la dignidad humana, al negarles el derecho a expresar sus opiniones políticas.

El gobierno de Nicolás Maduro, radicalizando las políticas discriminatorias que iniciaron durante el período de Hugo Chávez, viola Derechos Humanos al implementar conductas represivas contra empleados públicos que manifiestan sus opiniones políticas. Tanto las coacciones previas como los despidos constituyen una grave violación a la garantía de libre expresión de voluntad de los ciudadanos, ya que el derecho al voto contempla

⁴⁸⁶Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Amparo en caso de ser despedido por razones políticas”. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org/ve/sin-categoria/defiende-tus-derechos-descarga-el-formato-para-ampararte-en-caso-de-ser-despedido-por-razones-politicas>. [Consulta: 15-02-2019].

⁴⁸⁷Organización Internacional del Trabajo OIT. Acoso Laboral. 2013. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.oitinterfor.org/taxonomy/term/350>. [Consulta: 15-02-2019].

⁴⁸⁸Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Dictadura vs Rebelión Popular”. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org/ve/dictadura-vs-rebelion-popular>. [Consulta: 15-01-2019].

tanto la posibilidad de sufragar como la de abstenerse de hacerlo y nadie puede ser forzado a ejercerlo o dejar de hacerlo.

Al respecto, Rafael Uzcátegui, Coordinador General de Provea, considera que el país vive una situación de derechos humanos de extrema gravedad, debido a la ausencia de democracia y a la inexistencia de instituciones que puedan dar respuesta a la violación de esos derechos. El gobierno está estatizando la vida cotidiana de los venezolanos, afinando mecanismos de control y de asistencia que hacen al ciudadano dependiente del Estado. Es un contexto que se presta para la manipulación y el chantaje. Hay un intento de profundizar y estabilizar la dictadura, y con esto se profundiza la discriminación política.”⁴⁸⁹

En este sentido, Marcela Máspero, Presidenta de la Unión Nacional de Trabajadores (UNETE) en nombre de la Coalición Nacional sindical, organización que agrupa a diversas expresiones sindicales, plantea su rechazo a todas las acciones retaliativas del que ha denominado “gobierno fallido” contra los sectores productivos y trabajadores venezolanos que apegados al marco legal vigente nacional e internacional, ejercieron su derecho a oponerse a acciones que vulneran la legalidad e institucionalidad democrática como la elección de la ANC: “Los trabajadores asumimos el no participar en ese fraude constituyente. Cerca del 82 % se abstuvo de participar”.⁴⁹⁰ Asimismo, considera que todos los trabajadores y gobiernos democráticos del mundo manifestaron su fuerte crítica a un proceso electoral fraudulento en todos los sentidos: “Se ofició a la OIT y a la Comisión Interamericana de DDHH en función de garantizar la protección de los trabajadores que se negaron a votar en la ANC”⁴⁹¹

⁴⁸⁹Desde 2016 el gobierno Intenta estabilizar dictadura en el país. [Documento en línea]. 4 de diciembre de 2017. Disponible en: http://www.elnacional.com/noticias/politica/desde-2016-gobierno-intenta-estabilizar-dictadura-pais_210451. [Consulta: 12-02-2019].

⁴⁹⁰ZAMBRANO, Harianlys. “Marcela Máspero denunció despidos de empleados públicos que no votaron en la ANC”. FEDECAMARASRADIO.02/08/2017 [Documento en línea]. Disponible en:<http://fedecamarasradio.com/marcela-maspero-denuncio-despidos-empleados-publicos-no-votaron-la-anc-30j/>. [Consulta: 7-01-2019].

⁴⁹¹[Documento en línea]. “Marcela Máspero. “Se ofició a la OIT para garantizar la protección de los trabajadores venezolanos que se negaron a convalidar una ANC fraudulenta”. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.epnvision.com/marcela-maspero-se-oficio-la-oit-la->

Dick Guanique de FADESS plantea que la inconstitucionalidad de la ANC, “su carácter fraudulento, su acción impositiva, ilegal y autoritaria pretende establecer un ordenamiento jurídico que le de legalidad a la imposición de una dictadura en nuestro país. Siendo eso así, cualquier ley que le garantice depositar todo el peso de la crisis económica en los hombros de los trabajadores es factible de ser aprobada por esa Asamblea Nacional Constituyente. Por ejemplo, la legalización de los llamados consejos de trabajadores o la militarización de los dirigentes sindicales, incluso la discusión de las contrataciones colectivas en los cuarteles o en el Sebin, de lo cual hay antecedentes en la práctica”⁴⁹².

León Arismendi del INAESIN coincide en que “la ANC es un fraude cuya pretensión es consolidar un régimen anti-democrático, cada vez más autoritario. Ese modelo amenaza los derechos fundamentales de todos los venezolanos plasmados en la Constitución y es incompatible con la Libertad Sindical. Es tarea prioritaria del sindicalismo democrático la defensa de la Constitución, lo cual supone desconocer cualquier acto emanado de la Asamblea Nacional Constituyente.”⁴⁹³

Para Carlos Navarro de la Central ASI-Venezuela, La ANC viene con mandatos claros: “Congelar a la Asamblea Nacional electa democráticamente, sustituir a la Fiscal General de la República, despojar de cualquier cargo público electo democráticamente a quien se le ocurra enfrentarlos, amenaza de la cual no escapa el movimiento sindical.”⁴⁹⁴

[comision-interamericana-ddhh-funcion-garantizar-la-proteccion-los-trabajado-res-venezolanos-se-negaron-convalidar-una-anc-fraudulenta](#). [Consulta: 01-02-2019].

⁴⁹²Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Derechos Laborales”. enero-diciembre 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/web/wp-content/uploads/07laborales-1-1.pdf>. [Consulta: 17-01-2019].

⁴⁹³PATIÑO, Carlos. “Amenazas y retos del movimiento sindical venezolano en el contexto de la Asamblea Nacional Constituyente”. Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/web/wp-content/uploads/AncySindicatos.pdf>. [Consulta: 03-02-2019].

⁴⁹⁴ *Ibíd.*

El abogado Guillermo Alcalá también asegura que la ANC “es una figura que fue activada para detener cualquier intento de la sociedad civil organizada en desplegarse en pro de la defensa de los derechos y garantías constitucionales y legales; lo que incluiría inmovilizar a las organizaciones sindicales, sin ninguna posibilidad de reacción social.”⁴⁹⁵

Sin embargo, para Marino Alvarado⁴⁹⁶, la amenaza a la disidencia que más destaca es la recién aprobada en fecha 08/11/2017 “Ley Contra el Odio por la Convivencia Pacífica y la Tolerancia” emanada de la Asamblea Nacional Constituyente. Alvarado la califica de lobo disfrazado de oveja, “creada con odio para avanzar más en la persecución a las opiniones críticas a la gestión de gobierno y contra quienes se atreven a reclamar derechos; disfrazada en sus primeros artículos de inofensiva con la apariencia que servirá para promover amor, paz y convivencia cuando realmente es una ley para arreciar la represión.”⁴⁹⁷

Asevera que la ANC “pretende acallar las voces críticas en un contexto donde se profundiza el hambre, la miseria y se agrava la crisis en los servicios públicos por la indolencia e ineficiente gestión gubernamental. Se busca a la fuerza silenciar las voces que se atreven a reclamar derechos, a quienes se motivan a alzar su voz ante las reiteradas violaciones a los derechos humanos y los abusos desde el Poder, entre ellos el movimiento sindical. Una ley de tiempos de dictadura que tiene como objetivo garantizar a la Junta de Gobierno que controla el país hoy -Nicolás Maduro y la directiva de la fraudulenta Asamblea Nacional Constituyente-, un camino más abierto para encarcelar líderes políticos y sociales con la aspiración de sumir a la población en la pasividad y el temor”⁴⁹⁸.

En lo jurídico, afirma que no hacía falta una ley contra el odio, sino cumplir con el mandato del artículo 2 de la CRBV⁴⁹⁹:

⁴⁹⁵ Ibíd.

⁴⁹⁶ Ibíd.

⁴⁹⁷ Ibíd.

⁴⁹⁸ Ibíd.

⁴⁹⁹ Constitución Bolivariana de Venezuela. Op. Cit. Artículo 2.

“Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.”

La ONG Acceso a la Justicia comparte la calificación de “Alarmante”, hecha por el relator especial para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), Edison Lanza, de la denominada Ley Constitucional Contra el Odio, por la Convivencia Pacífica y la Tolerancia por parte de la ANC. Según el Relator, una de las razones de la alarma son las penas de prisión de hasta veinte años para quienes incurran en expresiones de odio y que son equiparables a un asesinato. “Esto es mucho más grave, porque son tipos penales abiertos; se crean las condiciones para perseguir al enemigo interno y entrar a un Estado absolutamente totalitario”.⁵⁰⁰

En este orden de ideas, las organizaciones agrupadas en el Foro por la Vida manifestaron mediante Comunicado que la Ley contra el Odio es ilegítima por su forma, fondo y origen, al pretender criminalizar las libertades de participación, reunión, asociación, expresión y enseñanza mediante una regulación vaga, arbitraria, vaciada de rigurosidad y que incumple los estándares mínimos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y técnica jurídica.

De acuerdo al Foro, el artículo 187 de la Carta Magna⁵⁰¹ establece en su numeral 1 que es competencia exclusiva de la Asamblea Nacional legislar en las materias de la competencia nacional y sobre el funcionamiento de las

⁵⁰⁰QUINTERO, Luisa. “Relator de la CIDH asegura que ley del Odio es “mucho más grave de lo que parece”. 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <http://talcualdigital.com/index.php/2017/11/11/relator-de-la-cidh-asegura-que-ley-del-odio-es-mucho-mas-grave-de-lo-que-parece/>. [Consulta: 23-02-2019].

⁵⁰¹Comisión Legislativa Nacional. Constitución de la república Bolivariana de Venezuela. Op. Cit. Artículo 187.

distintas ramas del Poder Nacional. “Resulta inaceptable que la actual ANC, convocada y constituida al margen de la Constitución Nacional, pretenda adjudicarse competencias propias del Poder Legislativo. La carencia de legitimidad de la ANC implica que ninguna de sus acciones tiene implicaciones jurídicas auténticas al desbordar y contravenir, desde su origen, los principios y procedimientos contemplados en la Constitución Nacional en garantía de los derechos fundamentales”. Así, la pretendida legislación descansaría en la teoría del expansionismo penal, según la cual la cárcel es la solución de los conflictos. “El supuesto objetivo de la ley es erradicar el odio, pero no define qué entiende por odio, tampoco contempla una gradación del odio en la que a cada expresión o conducta le corresponda una respuesta diferenciada. La imprecisión y vaguedad revela que el objetivo real es criminalizar cualquier expresión. Es inadmisibles que con figuras abiertas como leyes penales en blanco se pretenda aplicar sanciones tan graves de privación de libertad, multas, anulación de partidos y revocatoria de licencias de transmisión por el solo hecho de comunicar la opinión de terceros”.

Toda regulación de los derechos humanos debe cumplir con tres condiciones básicas: legalidad, necesidad y proporcionalidad de la posible sanción en relación al presunto daño que se pueda generar. La mencionada ley no cumple con ninguna de estas características, cualquier discurso podría ser calificado como “odio”. Tal iniciativa de facto responde a la lógica de “seguridad nacional” del actual régimen político, identificando a la crítica como un enemigo del Estado.

La criminalización de la protesta social en Venezuela es una política de Estado ejecutada desde el Poder Ejecutivo Nacional en conjunto con el poder judicial y el poder ciudadano, este último por órgano del Ministerio Público y con la complicidad de la Defensoría del Pueblo; a los que se sumaría ahora la plenipotenciaria Asamblea Nacional Constituyente.

Es sustentada, además, en el desarrollo de un marco jurídico que restringe la posibilidad de realizar movilizaciones o huelgas e impone penas de varios años por ejercer tales acciones, constituyendo así una respuesta

antidemocrática al reclamo social y al protagonismo de la gente defendiendo y exigiendo sus derechos.

La criminalización del ejercicio del derecho a la huelga es una arista de la penalización a la protesta social en Venezuela; política que en el empleo del sistema de justicia penal y con la represión militar y policial en los últimos años, se ha constituido en sistemática y generalizada contra los venezolanos y venezolanas.

Este andamiaje jurídico, restrictivo para el ejercicio de derechos, es acompañado por nuevas figuras represivas creadas por la gestión de Nicolás Maduro y que constituyen una severa amenaza para la garantía del derecho a la asociación, manifestación pacífica y derecho a la huelga. A partir del 2016 se restringió aún más el derecho a la Libertad Sindical mediante el Decreto de Estado de Excepción Constitucional, bajo la institucionalización de la política del enemigo interno que constituyó una ruptura del hilo constitucional al limitar los espacios para el ejercicio de las libertades democráticas, entre ellas, los derechos de reunión y asociación pacíficas.

La dictadura de Nicolás Maduro se ha esforzado en consolidar una “legalidad” alternativa a la Constitución Nacional que terminó por erosionar la poca institucionalidad democrática y extinguir el Estado de derecho. La convocatoria a la Asamblea Nacional Constituyente de mayo de 2017 fue inconstitucional e ilegal al violar el artículo 5 de la Carta Magna el cual expresa que “la soberanía reside intransferiblemente en el pueblo”.

La ANC no fue convocada por el pueblo como “depositario del poder constituyente originario”, sino por Nicolás Maduro, con el cuestionable aval de un TSJ que actúa como operador político. Además, la convocatoria se gestó como un ejercicio excluyente y violatorio de los derechos políticos, toda vez que consagró la discriminación debido a la arbitrariedad en el diseño de bases comiciales no representativas, sin garantía de la universalidad y representación proporcional previstas en el artículo 5 de la Declaración Universal de Derechos

Humanos y en la Observación General N° 25 del Comité de Derechos Humanos.

La ANC se convirtió así en el instrumento que necesitaba la dictadura de Maduro para dar un barniz de “legalidad” a sus actuaciones al margen de la Constitución. La ANC es el ariete con el cual el gobierno pretende derribar las garantías democráticas y los avances en derechos humanos contenidos en la Constitución de 1999. La principal amenaza para los sindicatos y el derecho a la sindicación en Venezuela viene a ser que en este acelerado proceso de desmantelamiento del Estado Social de Derecho y de Justicia, la dictadura de Nicolás Maduro a través de la fraudulenta ANC, termine por abolir las garantías para los derechos a la Libertad Sindical, la reunión pacíficas y la huelga.

Al margen de la CRBV, el proyecto bolivariano promulgó normas que lentamente fueron cercando la posibilidad de ejercer estos derechos. Con la “plenipotenciaria” ANC, la amenaza de retrocesos y pérdida de derechos se avizora incontenible. Las normativas que vulneran derechos laborales colectivos e individuales pudieran incorporarse en el nuevo texto constitucional para de forma regresiva derogar derechos sindicales tales como la huelga, la convención colectiva, la Libertad Sindical y la autonomía.

El propio proceso previo y posterior a la elección de miembros a la Asamblea Nacional Constituyente se tradujo en amenazas y violaciones de derechos de muchos trabajadores y en mayor medida de los empleados públicos que se negaron a avalar dicho fraude, quienes en retaliación fueron víctimas de discriminación laboral por razones políticas violando el Estado el Convenio N° 111 de la OIT, entre otras normas.

La pérdida de la institucionalidad y de la independencia de los poderes ha propiciado el aumento de la opacidad y el difícil acceso a la información pública. Para ello, el Ejecutivo ha contado con el aval del TSJ al cual se suma la ANC. Esta situación afecta el ejercicio del derecho a la contraloría social por parte de las organizaciones sindicales y afecta la discusión de convenciones colectivas, al no contar con información oficial sobre indicadores tales como

índices de precios al consumidor, presupuesto, memorias y cuentas, inversión social, etcétera.

En lo inmediato, hay que destacar la recién promulgada “Ley Contra el Odio por la Convivencia Pacífica y la Tolerancia” emanada de la fraudulenta ANC; una ley inconstitucional para arreciar la represión contra la disidencia, incluido el movimiento sindical y gremial, como muestra inicial de las medidas represivas y totalitarias que en los próximos dos años procura consolidar el arbitrario órgano “supraconstitucional”.

Se pretende silenciar a quienes exigen derechos; las voces alzadas ante las arbitrariedades, las reiteradas violaciones a los derechos humanos y los abusos desde el poder; con la aspiración de sumir a la población en la pasividad, el temor, la autocensura y la desesperanza.

Sin embargo, una gran responsabilidad del avance totalitario y de la debilidad del movimiento de los trabajadores reposa en los conductores de las propias organizaciones sindicales. El decaimiento de la representatividad, el ausentismo sindical, la falta de alternabilidad y de un plan de acción unitario y coherente con los tiempos que corren, atenta contra los sindicatos con igual o mayor daño que las amenazas externas de la dictadura que los oprime.

Nicolás Maduro en su condición de ex dirigente sindical utiliza su experiencia para arremeter contra el movimiento de los trabajadores, contrariando las banderas que levantó siendo sindicalista cuando acudía a las organizaciones de derechos humanos a denunciar hostigamiento patronal. Un gobernante autodenominado obrerista que ataca y criminaliza a los obreros. Ante este panorama, las organizaciones sindicales tienen el reto de reflexionar sobre la adopción de medidas resilientes que impliquen, entre otras cosas, la articulación, acción y catarsis colectiva. Rescatar los saldos positivos de sus luchas y conquistas históricas y no sucumbir a la desesperanza.

La resiliencia en contextos de opresión, entendida esta como un mecanismo para sobreponerse a la adversidad, debe canalizarse con el fin de

coadyuvar en la reinstitucionalización del país y en la consecución de la justicia y vida digna de las y los trabajadores. Un reto monumental que obliga a la unidad de acción del movimiento sindical, trascendiendo sus diferencias y contradicciones, con el esfuerzo de los trabajadores y dirigentes comprometidos con la democracia. La historia del movimiento sindical internacional y más concretamente del sindicalismo latinoamericano, está repleto de experiencias de resistencia, sobrevivencia y conquistas en el contexto de dictaduras, lo que debe ser considerado como ejemplo inspirador para superar el contexto actual venezolano.

5.3 Consideraciones finales sobre la Libertad Sindical en Venezuela.

Bien como se ha planteado en esta investigación la Libertad Sindical es un pilar de la OIT, que se encuentra suscrita en su Constitución y desarrollada en Convenios Internacionales del Trabajo, especialmente el N° 87, sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948; y el N° 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949, ambos con numerosas ratificaciones: 150 el primero y 160 el segundo, uno y otro ratificados por Venezuela.

Sin embargo, a pesar que Venezuela ha ratificado dichos Convenios, se observa una constante infracción por parte del Estado, tal como lo refiere Marín Quijada (2010)⁵⁰² al resaltar los pronunciamientos de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y el Comité de Libertad Sindical, por denuncias de violaciones de derechos humanos, interpuestas por gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores. Figurando asesinatos de sindicalistas y la criminalización de la actividad sindical. De igual forma la Comisión de Expertos ha señalado disposiciones del Código Penal y otras leyes que restringen el ejercicio de los derechos de manifestación y de huelga, acentuando un clima de intimidación hacia organizaciones sindicales o de empleadores y dirigentes no afectos al Gobierno.

⁵⁰² MARÍN QUIJADA, Enrique. Op. Cit.

En el mismo sentido las observaciones realizadas por PROVEA (2015)⁵⁰³, en relación a las medidas antisindicales, se expresan de diversas maneras: descalificación pública por parte de funcionarios, amenazas públicas o privadas, apertura de juicios penales, medidas cautelares dictadas por jueces penales que prohíben a los sindicalistas acercarse a los centros de trabajo, amenazas de despido a trabajadores si participan en asambleas, prohibición de realización de asambleas en jornada laboral, despidos injustificados y asesinato de sindicalistas.

Las garantías de la Libertad Sindical en Venezuela han ido en un sistemático y continuo deterioro, según el informe presentado por la Comisión de Expertos OIT del año 2015⁵⁰⁴ donde fueron tomadas en cuenta las denuncias presentadas por la Unión Nacional de Trabajadores, por despidos injustificados, penalización de la protesta, desmejoras, trabajadores presos; calificando la OIT como “muy grave”, la situación del Estado venezolano en términos de garantías de ejercicio de Libertad Sindical, considerando que Venezuela es un caso de obligatorio examen, ante el constante incumplimiento de las recomendaciones del Comité de la Libertad Sindical de la OIT.

Los obstáculos y amenazas para el ejercicio del derecho a la Libertad Sindical, se han visto de manifiesto en Venezuela, mediante la criminalización del sindicalismo autónomo; las detenciones y el sometimiento a procesos penales de dirigentes sindicales y trabajadores que dirigen o participan en conflictos laborales; las restricciones para el ejercicio del derecho a la huelga; la militarización de los conflictos; las descalificaciones públicas contra dirigentes y organizaciones sindicales por parte de altos funcionarios del Estado, y las frecuentes calificaciones de despido de sindicalistas violando el fuero sindical.

⁵⁰³Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). Derechos Laborales. Op. Cit.

⁵⁰⁴Oficina Internacional del Trabajo. Normas Internacionales del Trabajo. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Ginebra, 2015.

De igual forma por las regulaciones manifiestas en el RNS, el cual limita a las organizaciones sindicales que no se registren, ni adecuen sus estatutos, a realizar un conjunto de actividades como la presentación de pliegos y el hecho de determinar cuál es el sindicato de mayor representatividad; la militarización de las empresas básicas del Estado, restringiendo el derecho a huelga; la penalización de la actividad sindical a cargo de tribunales militares y más concretamente la detención y sometimiento a la justicia militar a sindicalistas. Reiterando además, el alto grado de impunidad que se mantiene en el país sobre intimidación sindical, por no apreciarse avances en las investigaciones de los crímenes ni voluntad del Estado y de las partes involucradas en eliminar sus causas, entre las cuales destaca, el paralelismo sindical y la venta de cupos de empleo.

Si bien es cierto que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) plantea en su informe la realidad de defensores y defensoras de derechos humanos en las Américas, donde se situó a los sindicalistas dentro del grupo de defensores que amerita especial atención por sus condiciones de riesgo de violaciones a los derechos humanos. En ese sentido, el OVCS⁵⁰⁵ transcribe:

“los Estados, además de reconocer la autonomía e independencia de los sindicatos, permitiendo el ejercicio libre de la Libertad Sindical, deben garantizar que ninguna persona sea privada de su vida ni agredida en su integridad personal como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical” (OEA, 2012) Informe del OVCS, septiembre 2012.

Sin embargo en Venezuela, según el Informe de la Vicaría de Derechos Humanos de Caracas⁵⁰⁶ señala que en los últimos diez años (2005 -2015) “el

⁵⁰⁵ Observatorio Venezolano de Conflictividad Social. “Violencia Sindical en Venezuela”. Enero-septiembre 2012. Op. Cit.

⁵⁰⁶ VICARÍA DE DERECHOS HUMANOS DE CARACAS. Informe sobre la situación de los Defensores y Defensoras de Derechos Humanos en Venezuela. Capítulo IV: Situación de los defensores de los derechos laborales. pág. 65.

46,25% de los ataques dirigidos a los defensores de los derechos laborales ocurren en el marco de reivindicaciones laborales que se instrumentalizan por manifestaciones pacíficas, huelgas o paros laborales, representando a 33,33% de los defensores afectados” y entre esos obstáculos se encuentra la inclusión de los artículos 357 y 360 en la reforma del Código Penal , los cuales castigan y repriman mediante la aplicación de penas el derecho a la manifestación pacífica y el derecho a huelga con paralización de empresas, actividades frecuentemente asociadas a reclamos de índole laboral.

Resultando preocupante que las penas aplicadas proscriba la posibilidad de gozar de beneficios procesales o medidas alternativas al cumplimiento de la pena, lo que resulta discriminatorio y viola el derecho a ser juzgado en libertad, destacando que la aprobación de esta reforma coincide con la aparición de la criminalización de la protesta laboral utilizando el Ministerio Público como mecanismo para frenar las actividades de los trabajadores. Según datos de PROVEA⁵⁰⁷, en Venezuela durante un período de 16 años (2000-2016), se han presentado más de 32 quejas por parte de las organizaciones sindicales venezolanas ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT, por casos de violación de la Libertad Sindical y criminalización de la protesta cometidas por el Estado Venezolano.

El caso de Rubén González⁵⁰⁸, como ya mencionamos anteriormente, ha sido el más emblemático de judicialización del ejercicio de la Libertad Sindical, donde la sentencia condenatoria se vio inmersa en el vicio de inmotivación que infringe principios y garantías constitucionales, como lo son la Tutela Judicial Efectiva y el derecho al debido proceso, consagrados en los

⁵⁰⁷Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Situación de los Derechos Humanos en Venezuela”. Informe Anual Enero-Diciembre 2016. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/informe-anual/informe-anual-enero-diciembre-2016>. [Consulta:13-11-2018].

⁵⁰⁸Uno de los casos más emblemáticos de criminalización de la protesta social de los últimos años en Venezuela constituyó la detención, encarcelamiento y posterior juzgamiento en 2009 del dirigente Rubén Darío González Rojas, Secretario General del sindicato de la empresa del Estado CVG Ferrominera Orinoco C.A. (Sintraferrominera). La situación de González ocurrió en un contexto de criminalización de las luchas por derechos laborales. En: Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Derrotando la criminalización en el ejercicio del derecho a la huelga”. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/sis-tem_RG.pdf. [Consulta: 25-11-2018].

artículos 26 y 49 de la Carta Magna, siendo necesario el avocamiento y nulidad del referido fallo, sin embargo este líder sindical fue procesado y detenido injustamente por más de un año, y donde el tribunal dictó sentencia violando varias garantías a el derecho humano y a la justicia, luego de la presión social realizada por las fuerzas sindicales del país y de organismos internacionales, se decretó la libertad restringida de Rubén González, quien quedó sometido a régimen de presentación en tribunales cada 45 días; esta medidas judiciales han sido aplicadas a varios trabajadores durante los años, evidenciándose la grave situación de la Libertad Sindical en Venezuela⁵⁰⁹. Pero en su caso, además, hubo un dictamen de la Organización Internacional del Trabajo que le recomendaba al Estado no solo que lo pusiera en libertad, sino que lo indemnizara por los daños y perjuicios causados durante el tiempo en que estuvo preso, eso no se cumplió⁵¹⁰.

En reiteradas ocasiones el Grupo de Trabajo sobre Detenciones Arbitrarias de la Organización de Naciones Unidas, y el propio Alto Comisionado para los Derechos Humanos, han identificado y denunciado los patrones sistemáticos y generalizados de detenciones arbitrarias ejecutados por la dictadura de Nicolás Maduro contra dirigentes sociales y políticos. Igualmente, el creciente empleo de la justicia militar para procesar a civiles ha sido denunciado por el ACNUDH, las relatorías de Naciones Unidas, y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.⁵¹¹

En la última década, el movimiento sindical y las organizaciones de Derechos Humanos han sido testigos de la creciente discriminación laboral por razones políticas en Venezuela, el acoso a empleados públicos para que se abstengan de participar en eventos o iniciativas de oposición al gobierno, y el hostigamiento para que asistan y participen de actos, eventos y elecciones

⁵⁰⁹El logro de la absolución de Rubén González luego de un proceso judicial arbitrario que se prologó por cuatro años y medio y un encarcelamiento injusto de 17 meses constituyó una victoria inédita para el movimiento sindical venezolano y las organizaciones sociales. En: Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos. (PROVEA). “Derrotando la criminalización en el ejercicio del derecho a la huelga”. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/sis-tem_RG.pdf. [Consulta: 25-11-2018].

⁵¹⁰ALVARADO, Marino. Op. Cit.

⁵¹¹IRANZO, Consuelo. “La pobre Libertad Sindical”. [Documento en línea]. Disponible en: <http://nuso.org/articulo/la-triste-historia-del-sindicalismo-venezolano-en-tiempos-de-revolucion/>. [Consulta: 01-02-2019].

promovidas por el partido oficialista. "En ningún tiempo los derechos colectivos de los trabajadores (Libertad Sindical, derecho de negociación colectiva, derecho de huelga) habían estado tan vulnerados como ahora, la criminalización de la protesta es dramática", señala Arismendi, del Instituto de Estudios Sindicales.⁵¹²

La ONG Provea ha registrado un incremento exponencial de denuncias por parte de trabajadores y funcionarios organismos de la Administración Pública Nacional, en el marco de la elección de los candidatos a la Asamblea Nacional Constituyente promovida por el gobierno de Nicolás Maduro. Las consecuencias para quienes no acataron dichas órdenes van desde el escarnio y las desmejoras, hasta las remociones, destituciones y despidos. Si bien desde la época de Hugo Chávez funcionarios de diverso rango han hostigado a trabajadores que laboran en organismos del Estado, con acciones concretas en entes específicos, como el despido masivo de aproximadamente 20.000 trabajadores de PDVSA (2003), y la aplicación de la "Lista Tascón" para decidir la incorporación o no de un aspirante a cargo público (2004); en la actualidad la persecución laboral se ha convertido en la norma que rige las dependencias oficiales.⁵¹³

En tal sentido puede sustentarse a través de los distintos casos reseñados en esta investigación, que la Libertad Sindical en Venezuela se ve amenazada y restringida, violándose la autonomía sindical, la cual debe entenderse como la independencia de la organización, garantizada por el Estado, y destinada a obtener la posibilidad real de que los sindicatos puedan llevar a cabo sus actividades, de manera libre y efectiva. En este plano se garantiza la independencia de las organizaciones respecto de los empleadores y del Estado; bien como lo cita Carballo (1999)⁵¹⁴ "...la regulación de la Libertad Sindical por parte de los más emblemáticos instrumentos universales de derechos humanos, supone el reconocimiento de que en el estadio actual

⁵¹²Ibíd.

⁵¹³Ibíd.

⁵¹⁴CARBALLO MENA, César Augusto. "El Régimen de las Organizaciones Sindicales en la Constitución de la República" en Reflexiones y propuestas en torno a la nueva Constitución (Normativa Laboral y de la Seguridad Social). Fondo Editorial José Agustín Catalá. Caracas. 1999. pág. 143 -147

del pensamiento jurídico dicha libertad es catalogada como inherente a la persona humana, de rango pre normativo y, por ende, inalienable frente a los poderes del Estado”.

Visto el marco normativo, es necesario acotar que aunque la Constitución venezolana se ocupa en el Título III, denominado de los "Derechos Humanos y Garantías y de los Deberes" de todo lo referente a los derechos de los trabajadores en la normativa comprendida entre los artículos 87 hasta el 97. Específicamente, en cuanto a la Libertad Sindical el artículo 95 de la CRBV. Sin embargo, lo estipulado en este artículo resulta en cierta manera contradictorio con lo establecido en el artículo 293 de la misma Carta Magna y en la Disposición Transitoria octava, ya que disponen que el CNE tiene por función organizar las elecciones de los sindicatos y gremios profesionales y que mientras se promulgan las nuevas leyes electorales previstas en la Constitución, los procesos electorales serán convocados, organizados, dirigidos y supervisados por el mencionado órgano electoral.

En tal sentido el artículo 293 establece:

Artículo 293: El Poder Electoral tiene por funciones: 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 electorarios.⁵¹⁵

Por su parte la cláusula transitoria octava de la Carta Magna dispone:

“Mientras no se promulguen las nuevas leyes electorales previstas en esta Constitución los procesos

⁵¹⁵Comisión Legislativa Nacional. Constitución de la República. Op. Cit. Artículo 293.

electorales serán convocados, organizados, dirigidos y supervisados por el Consejo Nacional Electoral”.⁵¹⁶

En este orden de ideas, Lucena (2010)⁵¹⁷, plantea que el punto de partida de las denuncias sindicales de violación de la Libertad Sindical está asociado a la intromisión estatal en la vida sindical, como se refleja en la incorporación en la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela, aprobada en diciembre de 1999, del polémico artículo 293, citado con anterioridad. Asunto que ha conllevado el pronunciamiento en el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98ª reunión de 2009 reiteró al gobierno “la necesidad de tomar medidas para que el CNE deje de inmiscuirse en las elecciones sindicales”.

Asimismo, la Comisión de Expertos de la OIT (2003)⁵¹⁸ ha cuestionado en reiteradas oportunidades determinadas normas de la Ley Orgánica del Trabajo, considerando que podrían plantear problemas de incompatibilidad con respecto a la aplicación del Convenio N° 87 referente a la Libertad Sindical, fundamentalmente las siguientes disposiciones:

1. La exigencia de un período de residencia demasiado largo (de más de 10 años) para que los trabajadores extranjeros puedan formar parte de la junta directiva de un sindicato (artículo N° 404);

2. La enumeración demasiado extensa y detallada de las atribuciones y finalidades que deben tener las organizaciones de trabajadores y de empleadores (artículos N° 408 y 409);

⁵¹⁶Ibíd.

⁵¹⁷LUCENA, Héctor. “El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales” en *Relaciones laborales*. No. 22, 2010.

⁵¹⁸Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones. “Observación individual sobre el Convenio N° 87. Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación, Venezuela”. Organización Internacional del Trabajo. 2003.

3. La exigencia de un número elevado de trabajadores (100), necesario para formar sindicatos de trabajadores no dependientes (artículo N° 418);

4. La exigencia de un número elevado de empleadores (10), para constituir un sindicato de patronos (artículo N° 419).

En virtud de lo anteriormente expuesto, la CIDH (2003)⁵¹⁹, considera que la legislación laboral de Venezuela presenta ciertas regulaciones que deben ser modificadas o revisadas para que se adecuen plenamente a los estándares internacionales en materia de Libertad Sindical. De manera que, vemos como el papel del Estado en la organización y funcionamiento de las sindicatos, más allá de dictar las pautas para su regulación, infiere el desarrollo de una heteronomía, que pudiere poner en riesgo el ejercicio de la libertad y autonomía plena de las organizaciones sindicales en Venezuela.

En el mismo orden de ideas Lastra (2000)⁵²⁰, considera que la autonomía sindical se ve amenazada por la propia ley, basado en la obligación que tienen las directivas sindicales de rendir cuentas por lo menos una vez al año, de la administración del patrimonio respecto los fondos sindicales, cuya negativa acarrea la no reelección de los directivos de la organización sindical (artículo 415) de la LOTTT, considerando que cuando se presente situaciones como estas, se produce una evidente desvinculación en este sentido entre el mandamiento constitucional y la ley reglamentaria.

Por su parte, la Confederación Sindical Internacional (2014)⁵²¹, precisa las restricciones al derecho de los sindicatos a organizar su administración, considerándose una violación a la libertad de asociación y derecho de organización, considerado un acto de discriminación antisindical, desde el marco jurídico vigente en Venezuela, a razón de los siguientes fundamentos:

⁵¹⁹ Organización de los Estados Americanos. "CAPÍTULO VII. Op. Cit.

⁵²⁰ LASTRA, José Manuel. Op. Cit.

⁵²¹ Confederación Sindical Internacional (2014). "Violaciones de los derechos regulares: Venezuela".

- La Constitución Nacional, establece que las elecciones sindicales se anunciarán, organizarán, dirigirán y supervisarán por el CNE:
- La Constitución Nacional, en su artículo 95, exige que los estatutos del sindicato para que los mandatos de sus dirigentes no sean renovables y sujetos a una violación universal, directa y secreta.
- La LOTTT, en su artículo 403, impone la representación proporcional y un sistema de votación uninominal para las elecciones de dirigentes.
- La LOTTT establece que en caso de mora electoral, incluyendo en el caso las apelaciones del CNE, las organizaciones sindicales no podrán participar en negociaciones colectivas.
- La LOTTT estipula que para ser líderes elegibles deben haber convocado elecciones sindicales dentro del límite de tiempo, artículo 387.
- La LOTTT impone un referendo para revocar el mandato sindical, artículo 410.

Ante estas evidentes transgresiones manifiestas en el marco jurídico venezolano, se puede demostrar la violación por parte del Estado venezolano de los Acuerdos suscritos con la OIT, ignorando las seguidas y sistemáticas recomendaciones en la cual el organismo internacional del trabajo, ha señalado la necesidad de que el CNE, no es un órgano judicial, por lo tanto no debe interferir en las elecciones sindicales, ya que no están facultados para anular su independencia y propia administración. De igual forma ha hecho hincapié sobre la necesidad de que las normas que rigen la elección de las directivas de las organizaciones sindicales nacionales, que otorga un papel preponderante al CNE en las diversas etapas del proceso de elecciones, debe ser modificada o derogada. Evidenciándose la violación de los convenios N° 87 y N°98 de la OIT ratificados por Venezuela que garantizan el derecho de los

trabajadores a constituir, sin autorización previa, organizaciones sindicales, afiliarse a las mismas y elegir libremente a sus representantes, sin injerencia de las autoridades públicas.

Bien como lo plantea Artigas (2016)⁵²², el Estado venezolano incluye en sus normas los Convenios N° 87 y N° 98 de la OIT, pero contradictoriamente promulga normativas de origen administrativo por órganos no legislativos, textos positivos que controlan el proceso y afectan el cumplimiento de los Convenios mencionados, soportando desde la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia la intervención del CNE en los procesos de elecciones sindicales, correspondiendo una flagrante violación del Estado de Derecho y de los Convenios Internacionales suscritos por Venezuela.

Es notorio destacar que el sindicalismo independiente, ha sido coartado de participar y expresar sus denuncias ante el principal foro mundial del trabajo, que es la conferencia anual de la OIT, ante la negativa del gobierno a acreditar ante la OIT a las centrales sindicales no oficialistas, asunto que llevo en el año 2014, a la UNETE, a presentar una denuncia conocida como el Caso número 3082.⁵²³

Al analizar el cumplimiento de marco jurídico normativo por parte del Estado venezolano, bajo la óptica latinoamericana, la cual presenta situaciones de incumplimiento del marco normativo internacional como lo demuestra, de forma fehaciente, el número de observaciones y solicitudes directas pendientes de la CEACR, así como el número de quejas presentadas por inobservancia de los Convenios relativos a Libertad Sindical, resaltando el recrudecimiento de las violaciones contra dirigentes sindicales, que según hace de Venezuela, al analizar los casos de violaciones al derecho a la vida denunciados por la Confederación Sindical Internacional (2011)⁵²⁴, el segundo país en el mundo más peligroso para los sindicalistas, luego de Colombia, por lo que queda en evidencia el incumplimiento por parte del Estado del marco jurídico normativo y los Convenios Internacionales en materia de Libertad

⁵²²ARTIGAS, José Lorenzo. Op. Cit.

⁵²³Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA) (2015).

⁵²⁴Confederación Sindical Internacional. "Informe sobre las violaciones de los derechos sindicales". 2011. Op.cit.

Sindical; tal como explican en forma acertada las investigadoras Iranzo y J. Richter (2005)⁵²⁵, considerando que el movimiento sindical en Venezuela se encuentra en el momento más crítico de su historia, ya que existe una estrategia del gobierno de doblegar a las organizaciones de la sociedad civil que pudiesen convertirse en una interferencia para el manejo pleno del poder Estatal.

Evidenciándose la violación sistemática y continua de los Convenios N° 87 y N° 98 suscritos y ratificados con la OIT, así como los artículos 95 y 96, consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y los artículos 353, 356, 418 de la LOTTT, en contradicción con otros instrumentos intervencionistas y reguladores previstos en la misma normativa nacional, afectando el cumplimiento de los mencionados Convenios suscritos con la OIT.

⁵²⁵IRANZO, Consuelo y RITCHER, Jacqueline. "La relación Estado-sindicatos en Venezuela (1999-2005) en Venezuela visión plural. Una mirada desde el Cendes (Tomo II), Cendes / Bid&Co. 2005. Caracas.

CAPITULO VI

CAPÍTULO VI

El Derecho de la Libertad Sindical en América Latina

A pesar que han transcurrido más de 65 años de vigencia de los Convenios números. 87 y 98, que consagran la Libertad Sindical en el derecho internacional, la humanidad debería estar cercana a la erradicación de su falta de reconocimiento y de los actos violatorios pero, lamentablemente, esto aún es bastante lejano de la realidad. Los avances que se han logrado, no han sido siempre sostenibles.

Según Sánchez–Rodríguez⁵²⁶ en América Latina y El Caribe, la imposición de regímenes autoritarios, que en el pasado se implantaran en gran número de países, ha dejado secuelas jurídicas, institucionales y culturales que obstruyen o confrontan en algunos casos la vigencia y pleno ejercicio de la Libertad Sindical.

Esta situación generó la fragilidad del Estado de Derecho y con ella la impunidad a la violación de los derechos laborales, situación que aún se observa en algunos países de la región, y que explica, entre otros, altas tasas de Quejas en el Comité de Libertad Sindical.

En el Informe sobre violaciones a los derechos sindicales de la Confederación Sindical Internacional (CSI) del año 2013, que cubre 156 países, se señala que “Los sindicalistas han tenido que enfrentarse a la violencia en 24 de los 87 países (encuestados), considerando que no existen estadísticas que a nivel mundial nos muestren, la magnitud de las violaciones, sin embargo se afirma que del Continente Americano proviene el mayor número de Quejas por violación a la Libertad Sindical presentadas ante el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, predominando

⁵²⁶SÁNCHEZ ZEGARRA, Marcos y RODRÍGUEZ CALDERÓN, José. *Manual para la Defensa de la Libertad Sindical*. Organización Internacional del Trabajo. Cuarta Edición (revisada). 2013.

según registros que 18 sindicalistas han sido asesinados desde 2012 en Colombia".⁵²⁷

Las 5 categorías de violación a la Libertad Sindical denunciadas a través de las Quejas, son:

La discriminación antisindical, con más del 35% de incidencia en los agravios expresados y que algunas de sus manifestaciones más frecuentes son el despido, el acoso y hostigamiento, la violación al fuero sindical y la negativa al reintegro de los trabajadores despedidos aun a pesar de mediar disposición de autoridad competente.

Los ataques a la vida, seguridad e integridad de las personas. Este tipo de violación se manifiesta a través del homicidio, las amenazas, las detenciones y la sujeción a juicios por la criminalización de la protesta.

La obstaculización a la negociación colectiva. Esta violación puede darse tanto por restricciones normativas, es típico el caso en el sector público, como en la práctica por la negativa a negociar, el incumplimiento de lo negociado, etc.

La injerencia. Esta forma de restringir la libertad y autonomía de las organizaciones sindicales se expresa de múltiples formas, como por ejemplo la sujeción de las elecciones sindicales a un ente público o el condicionamiento excesivo de lo que debe contener un estatuto sindical, pero también a través de medidas prácticas como la presión a renunciar al sindicato, el favoritismo, etc.

Por otra parte, los infractores directos de la Libertad Sindical, son los empleadores y en muchos casos, son las entidades públicas las que con mayor frecuencia son denunciadas en las quejas presentadas ante la OIT.

En otro orden de ideas, es conveniente indicar que según la información disponible, el nivel de eficacia de las recomendaciones emitidas por el Comité

⁵²⁷Países en situación de riesgo: Informe 2013 de la CSI sobre las violaciones de los derechos sindicales, pág. 8.

de Libertad Sindical, no es el esperado por las organizaciones querellantes, dado que no se implementan o ejecutan solo de manera parcial. Esta situación abona a un fenómeno muy grave que es la impunidad y con ella, la fractura de la democracia y la cohesión social.

La puja de las organizaciones sindicales y la apertura de autoridades laborales, han desarrollado recientemente mecanismos tendientes a brindar una mayor y mejor atención a las violaciones a la Libertad Sindical, con resultados incipientes pero esperanzadores, como es el caso colombiano de la conformación tripartita de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT) instaurada por acuerdo del 31 de octubre de 2000, en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL), es un organismo encargado de atender los conflictos suscitados en las materias reguladas por los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT, ratificados por Colombia. Este mecanismo está siendo objeto de atención en varios países de la región como son Guatemala y Panamá.

¿Por qué si la Libertad Sindical es un derecho humano, reconocido en todos los instrumentos internacionales (de la OIT, Organización de Naciones Unidas, Organización de Estados Americanos, etc.) así como en las constituciones políticas (habiendo siendo la primera de ellas la mexicana de 1917), su nivel de irrespeto es tan elevado? Sin duda que la respuesta no es unívoca, ni simple, pero entre los factores que podrían estar presentes podemos indicar a los siguientes: la debilidad de la institucionalidad democrática⁵²⁸; el carácter marginal de los ministerios del trabajo⁵²⁹; la opinión

⁵²⁸Son múltiples los factores de debilidad institucional, pero algunos graves son los referidos a la capacidad reducida de investigación, procesamiento y sanción, que comprende tanto a autoridades del poder ejecutivo, como del poder judicial. No es menor el hecho de los altísimos índices de impunidad existentes en países como Colombia y Guatemala frente a los asesinatos de dirigentes sindicales, a pesar de los esfuerzos que se están desplegando.

⁵²⁹Una evidencia de la debilidad de los Ministerios del Trabajo, puede verse en la publicación de la Organización Internacional del Trabajo. "Los presupuestos de los Ministerios del Trabajo de los países de Centroamérica y República Dominicana" San José, 2010. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.ilo.org>. [Consulta: 02-02-2019]. Hay otros factores que podrían indicarse, como la falta de una política laboral de Estado acompañada de la alta rotación de las autoridades ministeriales y la débil profesionalización de sus funcionarios, aunada a la falta de un servicio civil de carrera. En: Falta de una política laboral del Estado. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.sanjose/programas-y-proyectos/verificaci%C3%B3n-implementaci%C3%B3n-libro-blanco/WCMS_184146/lang-es/index.htm. [Consulta: 06-02-2019].

fraguada en la opinión pública sobre el sindicalismo; la tolerancia o indiferencia ante las violaciones a los derechos sindicales; y, por tanto, la evidente debilidad en la cultura de los derechos humanos. La dimensión referida al mercado laboral, tiene cada vez un peso mayor, pues fenómenos como la flexibilidad, externalización o tercerización, el uso excesivo de las formas de contratación temporal y un largo etc. Generan condiciones de temor e inseguridad que condicionan el ejercicio de la libertad para sindicalizarse y mantenerse organizado. Otros factores internos que también podrían tener un peso en ese análisis son el modelo de organización prevaleciente, la dinámica intraintersindical, asociada a la naturaleza de su vinculación con la sociedad, los partidos políticos y el gobierno⁵³⁰.

Para Besunsán, citado por Marín Boscán (2014)⁵³¹, al estudiar la efectividad de la legislación laboral en América Latina, destaca entre algunos aspectos, que se observan insuficiencias en la protección de los trabajadores, en las nuevas condiciones derivadas de la globalización, que se suman a las que existían históricamente en la región, debido a la ineffectividad de las normas y la necesidad de contar con sindicatos con poderes reales, capaces de ejercer un contrapeso a las políticas empresariales, y a la vez compartir los retos que impone la competitividad.

De igual forma, Marín Boscán (2013)⁵³², cita en su trabajo el Informe sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales de 2012, en el cual se destaca en relación a América, que el continente continúa siendo escenario adverso para la vigencia de las libertades sindicales en 2011. Se hace constar

⁵³⁰Desde la perspectiva de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) que es la organización Regional de la Confederación Sindical Internacional, un análisis integral de esa problemática la comprende en lo que denominan Autoreforma Sindical y entre las acciones que despliega para impulsarla está la Campaña denominada “Libertad Sindical, negociación colectiva y autoreforma sindical 2013”. Para mayor información puede consultarse: Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA). “Libertad Sindical, negociación colectiva y autoreforma sindical 2013”. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.csa-csi.org/index.php?lang=es>. [Consulta: 21-02-2019].

⁵³¹MARÍN BOSCAN, Francisco. “La aplicación de normas internacionales del trabajo sobre Libertad Sindical en Venezuela” en Gaceta Laboral. Maracaibo. Universidad del Zulia. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines. Ediciones Astro Data. Vol. 20. No. 3, pp. 198 – 218. Maracaibo. 2014.

⁵³²MARÍN BOSCAN, Francisco. “Consideraciones sobre la Libertad Sindical en América Latina” en Frónesis. Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política. Instituto de Filosofía del Derecho Dr. J.M. Delgado Ocando Vol. 20. No. 2, 2013: 235–25. Universidad del Zulia. Venezuela, 2013.

en este informe, que la violencia y la impunidad de crímenes contra sindicalistas, fue el factor común de muchos de los países del continente, presentando en este sentido las cifras más elevadas del mundo.

Desde la opinión de Martínez y Vega (2001)⁵³³, los países andinos se apartan mucho de ser un paradigma en el cumplimiento normativo internacional como lo demuestra, de forma fehaciente, el número de observaciones y solicitudes directas pendientes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR), así como el número de quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) por inobservancia de los Convenios relativos a Libertad Sindical.

Asimismo, los autores ut supra platean que todos los países son objeto de observaciones a la CEACR por incumplimiento de los Convenios ratificados en materia de Libertad Sindical, siendo repetidos los comentarios pendientes por falta de solución, situación que, en muchos de los casos, se ha mantenido por largos años. En un repaso rápido, los incumplimientos en materia de legislación resultan similares, si bien presentan, a menudo, un tenor diferente siguen produciendo, a mediano plazo, comentarios similares y, en todo caso, el descontento de las organizaciones sindicales que mantienen (incluso incrementan) el número de quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical.

Por su parte Ermida Uriarte (2012)⁵³⁴, plantea que la debilidad que afecta a la mayor parte de las organizaciones sindicales latinoamericanas tiene causas exógenas y causas endógenas, es decir, causas que le vienen impuestas desde fuera y otras que son propias de algunas características del sindicalismo de la región. Entre las causas externas o exógenas, debe mencionarse en primer lugar, claro está, la reglamentación limitativa del sindicato y el control político que sobre él tiende a ejercer el Estado. También debe incluirse una política económica adversa, neoliberal, que se generalizó en

⁵³³MARTÍNEZ, Daniel y VEGA, María. "La Libertad Sindical en los países andinos". Oficina Internacional del Trabajo Primera edición. 2001.

⁵³⁴URIARTE ERMIDA, Oscar. "Crítica de la Libertad Sindical". Revista PUCP. Revista de la Facultad de Derecho. 2012.

la mayor parte de nuestros países en los años ochenta y noventa. En tercer lugar, una estructura inconveniente, impuesta legislativamente, a lo que debe agregarse, en cuarto término, los procesos de descentralización empresarial que, sumados a la estructura sindical descentralizada, terminan segmentando al colectivo de los trabajadores que debería ser la base sindical.

Precisa el autor en cita, que no todo el mal viene de afuera. La debilidad sindical también tiene causas propias, internas o endógenas. Por ejemplo, el divisionismo y la atomización sindical. Hay países pequeños en los que existen entre cinco y diez centrales sindicales. Se llega a contabilizar más de veinte sindicatos en una misma empresa. El denominado “paralelismo sindical” es una realidad frecuente en muchos de nuestros países. En tal panorama, no extraña que la mayor parte de los sindicatos de la región tengan una baja representatividad, lo que supone como necesaria consecuencia un menor poder (ante los empleadores, ante las autoridades y ante los propios trabajadores). En otros casos, aunque claro que no en todos, se verifica una dependencia política del sindicato, sea del Gobierno, sea del partido. Ello puede responder a razones ideológicas, claro está, pero en ocasiones también puede deberse a la propia debilidad del sindicato, que solo puede sostenerse o alcanzar ciertos logros, a costa de una identificación política que no le sería indispensable si tuviera mayor poder propio.

6.1 El contexto de la crisis sindical en América Latina.

Según Zapata (2003)⁵³⁵, el sindicalismo latinoamericano, después de haber desempeñado un importante papel en la organización de los trabajadores en América Latina, en sectores como la minería, la industria manufacturera y la burocracia pública, de haber establecido estándares laborales y la negociación de contratos colectivos de trabajo, de haber desarrollado canales de participación política y haber contribuido al desarrollo de la democracia, atraviesa por una crisis cuyas dimensiones de esta crisis guardan relación con las profundas transformaciones económicas y sociales

⁵³⁵ZAPATA, Francisco. “¿Crisis en el Sindicalismo en América Latina?.” The Helen Kellogg Institute for International Studies, 2003.

que han afectado a los países latinoamericanos desde 1982 y por la modificación del contenido y de la forma de operar de los sistemas políticos y de la redefinición de la democracia.

Considera el autor en cita, que también tienen que ver los cambios de las estructuras ocupacionales y el paso al predominio de la economía de los servicios. El impacto de estas transformaciones ha tenido como resultado de que el movimiento obrero latinoamericano dejó de cumplir con las funciones que jugaba en un continente fuertemente marcado por las características de los estados naciones que se formaron en el siglo XIX y de las estructuras políticas que se derivaron de los cambios ocurridos en la primera mitad del siglo XX en países como Argentina, Brasil, México, o Chile.

La democracia política dejó de ser un reflejo de las estructuras sociales y las estructuras ocupacionales dejaron de estar centradas en las actividades manufactureras, los servicios de utilidad pública (electricidad, gas, agua) y la burocracia estatal. Por lo cual, son éstas cuestiones las que hay que considerar en detalle, al analizar la crisis del sindicalismo, de igual forma es menester colocar en el contexto la pérdida progresiva de aquellos fundamentos económicos y sociales que dieron razón de ser a esta forma de organización de los trabajadores. En efecto, la crisis no resulta sólo de procesos económicos y sociales coyunturales sino que tienen también que ver con la desaparición de las condiciones políticas e ideológicas que le dieron sentido.

Dentro del análisis del sindicalismo en América Latina, los antecedentes mencionados son importantes porque definen el marco general dentro del cual deben analizarse los procesos concretos que han tenido lugar en la región desde 1982, los cuales han repercutido sobre las dos fuentes de poder del sindicalismo, las ligadas al control del proceso de trabajo y de los mercados de trabajo y por otra parte las ligadas el acceso al poder político y al Estado.

Sin embargo, para enmarcar esta discusión no basta con definir el marco general. Es necesario presentar también los aspectos coyunturales ligados a las dos transiciones por los cuales ha transitado esta región del mundo en los últimos veinte años: por un lado, la transición entre modelos de

acumulación desde el modelo de desarrollo de la industrialización por sustitución de importaciones (ISI) al modelo de desarrollo de la transnacionalización del mercado interno (TMI) (Reinhard-Peres, 2000)⁵³⁶ y, por otro lado, la transición entre modelos de dominación política, desde los regímenes dictatoriales encabezados por los militares a las “nuevas” democracias actuales. En la transición entre modelos de desarrollo es importante tener presente que se trata de un tránsito entre un modelo en el que el mercado interno y el capital nacional jugaron un papel central a un modelo en el que el mercado externo y el capital extranjero constituyen los mecanismos principales de dinamismo económico, lo que no implica que en la ISI el capital extranjero no haya desempeñado un papel importante en el financiamiento de ciertos sectores de la industria pesada (siderurgia por ejemplo) ni que en el TIM el capital nacional no se haya involucrado en la privatización de las empresas de propiedad estatal (como en la electricidad o en las telecomunicaciones). No obstante, es importante recalcar la centralidad del capital nacional, privado o público, durante la ISI y el peso del capital financiero internacional en el modelo de la TMI.

En esta transición también es importante señalar la fuerte disminución del papel del Estado y de la soberanía financiera junto con fuertes bloqueos al crecimiento económico y a la movilidad social. El paso del modelo de desarrollo de la ISI al TMI implica también la separación progresiva de la economía y de los marcos institucionales y políticos que la regulaban. Por otra parte, la transición política entre el autoritarismo y los regímenes re-democratizados (en los países que sufrieron la dominación militar) implica el restablecimiento o el establecimiento de los mecanismos de la democracia representativa y por lo tanto la diferenciación entre sociedad civil, sistema político y Estado (Touraine, 1995)⁵³⁷, los cuales estaban confundidos bajo la dominación estatal en los regímenes autoritarios o dictatoriales.

⁵³⁶REINHARDT, Nola and PERES, Wilson. "Latin America's new economic model: micro responses and economic restructuring", in *World Development*. Volumen 28. Numer 9. 2000.

⁵³⁷TOURAINÉ, Alain. *¿Qué es la democracia?*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.1995.

Por lo cual, según el análisis expuesto por Zapata⁵³⁸, de la crisis del sindicalismo en América Latina debe encuadrarse en (a) el marco general de los antecedentes de lo que son las bases del poder sindical y (b) en el contexto de las dos transiciones antes mencionadas. Ambas dimensiones pueden contribuir a comprender mejor las razones por las cuales el sindicalismo latinoamericano se encuentra hoy en crisis. Siendo estos dos elementos los temas específicamente ligados a la crisis del sindicalismo latinoamericano contemporánea.

6.2 Los sindicatos y las reformas laborales en América Latina.

En suma, los problemas en el ejercicio de los derechos colectivos, la debilidad de los sindicatos o su falta de interés en los sectores más vulnerables, no son exclusivos de los países más pequeños, de menores ingresos o con tasas muy bajas de afiliación ni se deben exclusivamente a las reformas neoliberales o a deficiencias en implementación, en tanto subsisten fuertes problemas en los diseños legales y restricciones derivadas de las formas de inserción en la economía mundial (Bensusán, 2010; Vega Ruiz; 2005 y Anner, 2008)⁵³⁹. Estos diseños han preservado un régimen sindical que sigue dejando amplios márgenes para la intervención estatal en la vida sindical, en los países de tradición corporativa o abren oportunidades significativas a los empresarios para impedir la organización, lo que de una u otra forma expresaría la desconfianza y el temor a la acción colectiva (Vega Ruiz, 2004)⁵⁴⁰. Además, no crean los canales institucionales adecuados en el seno de los sindicatos para ampliar la participación de los trabajadores en el diseño de estrategias de defensa de sus intereses. Así, junto a los problemas pendientes de la democratización política, la reforma del Estado y la adopción de estrategias de desarrollo junto a las políticas de distribución de los

⁵³⁸ZAPATA, Francisco. Op. Cit.

⁵³⁹BENSUSÁN, Graciela. Los Sindicatos y las Reformas Laborales en América Latina. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Sociales. México, 2010; VEGA RUIZ, María. La Reforma Laboral en América Latina: Quince años después. Un análisis comparado. Oficina Internacional del Trabajo. Lima. 2005 y ANNER, Mark. "Meeting the Challenges of Industrial Restructuring: Labor Reform and Enforcement in Latin America" en *Revista Latin American Politics and Society*, Número 50 (2). 2008.

⁵⁴⁰VEGA RUIZ, María LUZ. "Libertad de asociación, Libertad Sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina". Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. 2004.

resultados que permitan cerrar las brechas de la desigualdad en la región, está el de la falta de representación de amplios sectores de la sociedad que viven de su trabajo, sean o no asalariados, y requieren hoy más que nunca de mecanismos de protección de sus ingresos y condiciones de vida. Es claro que sin esta representación no se cumplirán siquiera los requisitos mínimos de la democracia ni se ejercerá contrapeso alguno a los efectos más perjudiciales del proceso de globalización.

6.3 Fundamentos Legales y Jurisprudenciales de la Libertad Sindical en Colombia.

En lo que respecta al tema en cuestión relativo al estudio de la Libertad Sindical en Colombia, su problemática y la jurisprudencia desde la óptica de Buitriago y Restrepo (2015)⁵⁴¹, quienes abordan el tema parten de la premisa que en Colombia, mediante el desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional, como única intérprete autorizada de la Carta Magna, se considera la Libertad Sindical como un derecho fundamental, tal como aparece estipulado en el artículo 39 de la Carta Política Colombiana;

Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

De igual forma según los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo integrados al orden interno con rango de normas

⁵⁴¹BUITRIAGO, Adriana y RESTREPO, Yanitza. "Libertad Sindical: Una nueva visión desde la jurisprudencia Constitucional Colombiana". Colombia, 2015.

constitucionales, en virtud del artículo 93 de la Constitución Política de Colombia.

Artículo 93; Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia. El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas y, consecuentemente, ratificar este tratado de conformidad con el procedimiento establecido en esta Constitución. La admisión de un tratamiento diferente en materias sustanciales por parte del Estatuto de Roma con respecto a las garantías contenidas en la Constitución tendrá efectos exclusivamente dentro del ámbito de la materia regulada en él.

A lo anterior, la Corte Constitucional añade un argumento suplementario; que si Colombia ha suscrito esos tratados, entonces debe respetar lo que ellos establecen, pues el país se comprometió a cumplirlos de buena fe. Concluyéndose entonces, que “la interpretación y aplicación de los derechos laborales en Colombia, debe consistir en la integración de las normas constitucionales y los tratados internacionales ratificados sobre la materia.”⁵⁴²

Tal y como lo expresa la Carta Política colombiana⁵⁴³, la Libertad Sindical comprende un complejo conjunto de garantías conexas. En primer término, el derecho de asociación sindical (artículo 39 de la Constitución Política), el derecho a negociar las condiciones laborales, bajo los parámetros establecidos en la Constitución y la Ley, y la posibilidad de iniciar una huelga, respetando también parámetros impuestos por el orden Superior⁵⁴⁴

⁵⁴²UPRIMNY, Rodrigo. “El bloque de constitucionalidad en Colombia”. 2005.

⁵⁴³Corte Constitucional. “Constitución Política de Colombia”. Actualizada con los Actos Legislativos de 2016. Artículo 39.

⁵⁴⁴Corte Constitucional. Libertad de Asociación Sindical. “Protección constitucional especial”. Sentencia T-842A/13. Colombia. 2013. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-842A-13.htm>. [Consulta: 30-01-2019].

Ahora bien, frente al derecho de asociación sindical, la Corte Constitucional ha sostenido en su Sentencia T-441/92⁵⁴⁵ que la libertad de asociación sindical comprende tres enfoques, a saber:

a) Libertad individual de organizar sindicatos, cuyo pluralismo sindical está consagrado en el artículo 2º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo;

b) Libertad de sindicalización (o sindicalización), ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafiliarse a un sindicato; en palabras del artículo 358 del Código Sustantivo de Trabajo, inciso 1º: "Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y de retiro de los trabajadores";

c) Autonomía sindical que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno, para organizarse, tal como lo dispone el artículo 3º del Convenio 87 de la OIT." (Colombia, Corte Constitucional, 192). De otro lado, la no injerencia del Estado (y particularmente de la administración) en las decisiones de los Sindicatos es un principio cardinal del derecho a la asociación sindical, precisado especialmente en el Convenio 87 de la OIT.

De igual forma, el Convenio 98 de la misma Organización prevé diversas reglas asociadas al principio de no discriminación. Específicamente, prohíbe a los empleadores:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

⁵⁴⁵Corte Constitucional. Derecho de Asociación Sindical. Sentencia No. T-441/92. Colombia, 1992. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-441-92.htm>. [Consulta: 09-01-2019].

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

En suma, se puede afirmar sin lugar a dudas y retomando la postura del Constitucional colombiano, que el derecho sindical es a la vez un derecho constitucional individual de los trabajadores que son titulares del mismo, y un derecho constitucional colectivo, cuyo titular es el Sindicato.

Así mismo, la Libertad Sindical como derecho fundamental, tiene reconocimiento como derecho humano, universal, a todas las personas que tengan la condición de trabajadores para que puedan agruparse en organizaciones que representen los intereses que son comunes a todas ellas en el ámbito laboral.⁵⁴⁶

No obstante lo anterior, cabe mencionar que la Libertad Sindical, contenida en los mencionados instrumentos internacionales de la OIT, hace parte del Bloque de Constitucional, lo que refuerza el compromiso estatal de Colombia en el cumplimiento de las normativas de la máxima organización del trabajo en el plano internacional, y lo dota de la fuerza vinculante propia del bloque de constitucionalidad, así lo reitera la Corte Constitucional colombiana, 2015.⁵⁴⁷

El alcance del derecho de asociación, que comporta en sí mismo a la Libertad Sindical, fija su alcance conforme el contenido del Convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo OIT y los tratados internacionales sobre derechos humanos del trabajo, y en tal sentido, se establece en su articulado la

⁵⁴⁶Corte Constitucional. "Derecho de Asociación Sindical". Sentencia C-385/00. Colombia, 2000. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-385-00.htm> Colombia. [Consulta: 18-02-2019].

⁵⁴⁷Corte Constitucional. "Derecho de Asociación sindical y fuero sindical". Sentencia T-358/15. Colombia, 2015. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-358-15.htm> . [Consulta: 16-02-2019].

prohibición a los Estados parte, de intervenir para limitar el ejercicio legal del derecho de asociación, entre otros.⁵⁴⁸

De tal manera, es necesario aclarar que a pesar de la protección y el carácter de derecho fundamental que se endilga a la Libertad Sindical, la misma no tiene carácter absoluto, y en la medida en que es la propia Carta Política establece como limitación, concretable por el legislador, que la estructura interna de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos y que, los Convenios Internacionales sobre derechos humanos autorizan que por vía legislativa puedan imponerse restricciones a los derechos, en cuanto ellas sean necesarias, mínimas, indispensables y proporcionadas a la finalidad que se persiga, para garantizar la seguridad nacional, el orden, la salud o moral públicos, los derechos y deberes ajenos y, en general, el cumplimiento de cualquier finalidad que se estime esencialmente valiosa.

Por lo tanto, se advierte, que las aludidas restricciones o limitaciones no pueden, en modo alguno, afectar lo que se considera el núcleo esencial del derecho a la Libertad Sindical, de modo que la desnaturalicen o impidan su normal y adecuado ejercicio.⁵⁴⁹

En consecuencia, si bien la Libertad Sindical conlleva una protección reforzada por parte del constituyente y del legislador colombiano, la misma no es absoluta, y contiene unos límites establecidos por el orden legal y democrático del Estado, sin que tales límites ejerzan restricciones al ejercicio del derecho de Libertad Sindical, ni menoscaben su contenido.

⁵⁴⁸Corte Constitucional. "Derecho de Asociación Sindical". Sentencia C-385/00. Colombia, 2000. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-385-00.htm> Colombia. [Consulta: 18-02-2019] y Corte Constitucional. Comité de Libertad Sindical de la Organización Sindical de la Organización Internacional del Trabajo. Sentencia T-603/03. Colombia, 2003 [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-603-03.htm>. [Consulta 22-02-2019]

⁵⁴⁹ Corte Constitucional. "Derecho de Asociación Sindical". Sentencia T-261/12. Colombia, 2012. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-261-12.htm> 2012. [Consulta: 01-02-2019].

El Estado colombiano aprobó la Ley 26 de 1976⁵⁵⁰ (septiembre 15) en cumplimiento del Convenio número 87 adoptado por la Trigésima Primera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (1948), relativo a la Libertad Sindical y a la protección del derecho de sindicalización.

En el artículo 38 de la Constitución⁵⁵¹ política se reconoce la Libertad Sindical y a la protección del derecho de sindicalización. A su vez, la Corte Constitucional colombiana dispuso en la sentencia N° 441/92 que el derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo el cual tienen la función estructural que desempeñar, pues constituye la manera de realizar y reafirmar el estado social y democrático de derecho, permitiendo este derecho que el individuo se integre a los diferentes grupos, y no es un derecho aislado y particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática; además, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público. Asimismo, tiene un carácter relacional porque aparece por un lado como un derecho individual y por el otro se ejerce cuando haya otros ciudadanos que este dispuestos a ejercitar ese derecho, y cuando se dé esta condición de voluntades se forma una persona colectiva (Colombia, Corte Constitucional, 1992)⁵⁵².

Si bien, el derecho al trabajo es un derecho fundamental el cual se debe asegurar a todos los integrantes de la sociedad, en un Estado social de derecho, que garantice un orden político, económico y social justo. Este derecho al estar inmerso dentro de la Constitución Nacional Colombiana⁵⁵³, se encuentran dentro del mismo los siguientes derechos: la dignidad humana en conexión con el artículo 25 de la Carta Política Colombiana que dispone el derecho al trabajo digno, siendo un derecho de todas las personas y un deber del Estado su garantía.

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial

⁵⁵⁰ Ley 26 de 1976. Convenio Número 87. Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la protección del derecho de sindicación. Congreso de Colombia, 26 de septiembre de 1976.

⁵⁵¹ Constitución Política de Colombia. Op. Cit. Artículo 38.

⁵⁵² Corte Constitucional. Derecho de Asociación Sindical. Sentencia No. T-441/92. Op. Cit.

⁵⁵³ Constitución Política de Colombia. Op. Cit. Artículos Varios.

protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Dentro de esto se encuentra la protección al derecho de asociación sindical. La Corte constitucional ha establecido esa libertad de asociación de los trabajadores como un derecho fundamental, consagrado en el artículo 38 de la Carta Magna, en donde se garantiza el derecho de libertad de asociación sindical para ejercer diferentes actividades que las personas tienen dentro de la sociedad.

El artículo 53 del Texto Fundamental establece que los Convenios Internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna colombiana;

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Y estos fundamentos del 39 de la Constitución se encuentran en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Colombia mediante la Ley 64 de 1968.⁵⁵⁴

De conformidad con la jurisprudencia respecto a la libertad de asociación sindical la Corte Constitucional ha establecido que este derecho comprende.⁵⁵⁵

a) el derecho a vincularse a organizaciones permanentes que les otorguen una identidad común, y que tienen por objetivos la defensa de intereses comunes, siendo la vinculación voluntaria;

b) la libertad de participar en tales organizaciones como personas jurídicas, sin la intervención o restricción del Estado;

c) la libertad de determinar el objeto, los requisitos para su admisión, estatutos, permanencia, retiros, manejo de recursos y en general todos los aspectos que se consideren necesarios para el buen funcionamiento de la asociación siempre con sujeción a los principios democráticos;

d) la imposibilidad de cancelación de su o suspensión de su personería jurídica;

e) la autonomía que tienen los sindicatos como asociaciones de empleadores de pertenecer a federaciones y confederaciones de carácter nacional como internacional.

⁵⁵⁴Ley 74 de 1968. Aprobación Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos. Congreso de Colombia. Corte Constitucional. Colombia. 1968. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.refworld.org/pdfid/4b0d3ebb2.pdf>. [Consulta: 03-02-2019].

⁵⁵⁵Corte Constitucional. Protección por vía de los derechos fundamentales de los sindicatos y de los trabajadores sindicalizados. Sentencia T-434/11. Colombia, 2011. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-434-11.htm>. [Consulta: 13-02-2019].

En Colombia se ha reconocido a través de la jurisprudencia constitucional el derecho de buscar la protección jurídica para la protección de los derechos fundamentales a través de la acción de tutela. Así las cosas, no sólo las personas naturales sino también las jurídicas en cuanto a la proyección del ser humano tienen derechos fundamentales, tales como la propiedad, el debido proceso, el derecho de petición, el derecho de acceso a la información.

En consecuencia, las personas naturales y jurídicas poseen derechos y obligaciones dentro del sistema jurídico colombiano. La titularidad de la libertad de expresión es reconocida por la Corte Constitucional a las personas naturales como jurídicas, este derecho se hace extensible a los sindicatos y sus miembros. Los sindicatos ejercen el derecho a la libertad de expresión en cuanto son los encargados de difundir las ideas y opiniones en el ámbito laboral, en el marco de las negociaciones colectivas, por medio de cualquier medio que escojan ya sea escrito u oral, siendo un derecho que tiene dos dimensiones: el derecho de los sindicatos a difundir la información y transmitir sus opiniones, como el derecho de los trabajadores a recibir la información sin obstáculos.⁵⁵⁶

Entonces, en la negociación colectiva cuando el empleador interfiere en la misma y tiene la posibilidad de restringir el derecho a la libertad de expresión, como elemento fundamental del sindicato una acción inconstitucional y desproporcionada, que vulnera los derechos de asociación sindical y negociación colectiva.

Así pues, la Corte Constitucional colombiana ha reiterado el derecho de las personas jurídicas de reclamar el amparo de sus derechos fundamentales a través de la acción de tutela. Entonces, las personas jurídicas son titulares de derechos constitucionales fundamentales en tanto, la esencialidad de esto gira en torno a la tutela de los derechos de las personas naturales asociadas, cuando las personas jurídicas son titulares de derecho fundamentales no porque sustituyan a sus miembros, sino que lo son por sí mismas.

⁵⁵⁶Corte Constitucional. "Libertad de expresión y actividad de los sindicatos". Sentencia 434/2011. Colombia. 2011. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-434-11.htm>. [Consulta: 03-02-2019].

Esto ha sido reiterado en la Sentencia de la Corte Constitucional T-063 de 2014⁵⁵⁷, en el sentido de los derechos sindicales y la posibilidad que la persona jurídica ejerza la acción de tutela con el fin de proteger sus derechos y el de sus afiliados, siendo necesario analizar que su legitimidad dependerá de si se pretende proteger los derechos colectivos o aquellos del trabajador desde su individualidad.

Cuando se pretende salvaguardar los derechos de sus afiliados, irán ligados al sindicato, porque independientemente del individuo, lo que suceda afectará a todos sus miembros y por esto estará facultada la persona jurídica por conducto de su representante legal para acudir al amparo constitucional. A diferencia de cuando es una protección individual del trabajador, quien busca obtener beneficios individuales que no vinculan al sindicato, es él mismo, como persona natural quien debe interponer la acción ya sea en nombre propio, o a través de apoderado. Sin que se involucre al sindicato o sus intereses.⁵⁵⁸

Dentro de los derechos que se tienen en la asociación sindical es el derecho al reconocimiento de los permisos sindicales porque sin este, se estaría restringiendo el derecho de asociación sindical. Esto permite facilitar el desempeño de las uniones propias de quienes promueven y protegen los intereses de la organización colectiva y de sus miembros. Es deber de Estado otorgar a los sindicatos y en especial a quienes ejercen labores representativas, de mecanismos que permitan mostrar su visibilidad y gestión, pues de otra manera no se estaría permitiendo su funcionamiento.⁵⁵⁹

Así, es un derecho fundamental que tienen las personas que participan y tienen representación en los sindicatos, a gozar de los permisos sindicales como garantía para su ejecución. Siendo un deber del Estado no interferir en su funcionamiento de manera libre y voluntaria, proporcionando la efectiva realización de valores fundamentales de la sociedad como el trabajo, la justicia

⁵⁵⁷ Corte Constitucional. Derecho de Asociación Sindical. Legitimación del Sindicato para interponer acción de tutela a favor de sus afiliados. Sentencia T-063/14. Colombia, 2014 [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-063-14.htm>. [Consulta: 28-12-2018].

⁵⁵⁸ *Ibíd.*

⁵⁵⁹ *Ibíd.*

social, la paz, la libertad y la convivencia (T-063 de 2014.)⁵⁶⁰. No basta con el simple reconocimiento del derecho de la organización sindical sino que es de vital importancia para su funcionamiento, la dotación de garantías que hagan visible su gestión.

Esto ha sido reconocido en el artículo 39 de la Constitución Política colombiana que se denomina “garantías necesarias para el cumplimiento de la gestión de los representantes sindicales”. Los permisos sindicales según la Corte Constitucional colombiana permiten la ejecución y el desarrollo de la asociación sindical.⁵⁶¹

En consecuencia, en diferentes casos analizados por la Corte Constitucional se ha conocido el amparo de los derechos de los sindicatos, porque estos son legítimos para asumir su propia defensa como de trabajadores que los integran.

Los sindicatos están legitimados para instaurar acción de tutela de conformidad con los artículos 86 de la Constitución Nacional de Colombia⁵⁶²; y 10 del Decreto 2591 de 1991⁵⁶³, donde dispone que la tutela puede ser presentada por el afectado o quien actúe en su nombre o lo represente. En consecuencia, el juez de tutela será competente para conocer y decidir las relaciones entre trabajadores o sindicatos, y de empleadores en el caso que se presente vulneración a los derechos fundamentales.

Artículo 86. Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. La protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será

⁵⁶⁰ *Ibíd.*

⁵⁶¹ Corte Constitucional. Derecho de Asociación Sindical. Op. Cit.

⁵⁶² Constitución Política de Colombia. Artículo 86. Op. Cit.

⁵⁶³ Corte Constitucional. Decreto 2591. Colombia, 1991. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10635/19479127/DECRETO+2591+DE+1991+PDF.pdf/8f3d9967-a77a-496d-adb9-60ec54d7a72f>. [Consulta: 30-01-2019].

de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, éste lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión. Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En ningún caso podrán transcurrir más de diez días entre la solicitud de tutela y su resolución. La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.

El derecho de asociación sindical faculta a los trabajadores para constituir organizaciones que consideren pertinentes para el ejercicio de este derecho, y afiliarse a las mismas con el fin de cumplir los estatutos dispuestos de los sindicatos, teniendo las organizaciones sindicales la autonomía para la redacción de sus propios estatutos y estatutos, eligen a sus representantes, organizar las actividades a ejecutar, todo esto sin que el Estado pueda intervenir.

Unas de las consecuencias que se derivan del derecho a la Libertad Sindical es la garantía de un derecho de estabilidad laboral reforzada, para algunos trabajadores que ejercen funciones esenciales dentro del sindicato. Así, sus contratos no pueden darse por terminados por el empleador sin una justa causa, reconocida previamente por un juez laboral. Este derecho de Libertad Sindical se establece con el fin de proteger el sindicato antes que como un beneficio de individual del aforado.

Esto se explica porque el derecho de asociación individual es un derecho constitucional que tienen los trabajadores que son titulares del mismo, pero a la vez, existe un derecho colectivo en el cual es titular el sindicato⁵⁶⁴ Así que cuando un empleador acude a la terminación del contrato de trabajo

⁵⁶⁴Corte Constitucional. Libertad de Asociación Sindical. Protección constitucional especial. T-842A/13. Op. Cit.

despide sin justa causa para afectar el derecho de Libertad Sindical, es claro que el objetivo primario de esto es debilitar el sindicato.

De conformidad con la jurisprudencia colombiana, en el evento que se despida a un miembro del sindicato aforado sin respeto por el debido proceso sindical, el despido es ineficaz, posteriormente dará lugar al reintegro del afectado, teniendo que pagarle los salarios y prestaciones que dejó de percibir, siendo esto independientemente de las sanciones que el legislador ha dispuesto en materia penal y pecuniaria para la protección del derecho de asociación sindical.⁵⁶⁵

6.3.1. Poder Jurídico vinculante de los Convenios de la O.I.T.

En materia Laboral, Colombia pertenece a la OIT desde el año 1919, y por consiguiente todos los tratados y Convenios que ha desarrollado la OIT deben ser presentados para incorporarlos a la legislación nacional, y, desarrollados en pro de mantener armonía jurídica entre lo preceptuado por el organismo internacional y la realidad del país.

Al respecto entonces tenemos, que para el caso colombiano "los tratados internacionales de la OIT deben ser celosamente cumplidos y desarrollados, pues además de ser votados favorablemente por el gobierno colombiano, por mandato de su normatividad positiva se integran a la legislación, bien sea como normas de aplicación supletoria cuando no han sido convertidos en leyes, o con el mismo alcance de éstas cuando han sido ratificados."⁵⁶⁶

Es pues, de carácter general que los Pactos ratificados por Colombia se apliquen a la normatividad existente como leyes generales o normas supletivas, y esta aplicación inmediata de tales Pactos o Convenios proviene

⁵⁶⁵Ibíd.

⁵⁶⁶SILVA R, Marcel. *Libertad Sindical y derechos humanos en Colombia* en Colectivo de Abogados "José Alvear Restrepo". 2005. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.colectivodeabogados.org/libertad-sindical-y-derechos>. [Consulta: 03-02-2019].

del carácter constitucional que tiene la celebración de Convenios y que se enmarcan dentro de los artículos 9 y 53 de la Constitución Política⁵⁶⁷:

Artículo 9: Las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en la soberanía nacional, en el respeto a la autodeterminación de los pueblos y en el reconocimiento de los principios del derecho internacional aceptados por Colombia.

Al respecto la jurisprudencia colombiana ha suscrito:

"En el mundo moderno y contemporáneo, el equilibrio jurídico internacional parte del supuesto de que los órdenes internos de los Estados no son absolutos, ya que así como existe un interés general en el seno de cada uno de ellos, igualmente hay un interés general internacional, fundado en el bien común universal. Es éste interés el que busca realizarse mediante los pactos o tratados que se celebren en virtud del ejercicio de la soberanía, como atributo propio de cada uno de los Estados; el compromiso internacional es, así, un acto de soberanía del Estado que se vincula, es decir, se trata de la expresión de la voluntad independiente de cada Estado que pretende comprometerse como un ente jurídico en el plano internacional.

"En otras palabras, el pacto internacional es, como se ha dicho, una manifestación de la soberanía del Estado, un ejercicio de soberanía que trae como consecuencia la responsabilidad internacional. Si en el plano del hombre hay responsabilidad con fundamento en la libertad, en el plano internacional hay responsabilidad con fundamento en el ejercicio de la soberanía, pues el Estado que se compromete ha ejercido para ello su autodeterminación...⁵⁶⁸"

El artículo 53 de la Constitución Colombiana⁵⁶⁹, en su inciso 3 dice:

"Los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna".

⁵⁶⁷ Constitución Política de Colombia. Op. Cit. Artículos 9 y 53.

⁵⁶⁸ Corte Constitucional. Sentencia No. C-276/93. Derecho Internacional. Colombia, 22 de julio de 1993. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/C-276-93.htm>. [Consulta: 25-02-2019].

⁵⁶⁹ Constitución Política de Colombia. Op. Cit. Artículo 53. Inciso 3.

Con esto se comprende que el carácter constitucional que tienen los tratados internacionales hace prever el respeto hacia los mismos dentro de la legislación interna de cada Estado parte del tratado.

Sobre los tratados y Convenios de la OIT tenemos, que al adherirse a la OIT todo miembro se ha comprometido a respetar un cierto número de principios, incluidos en los principios de la Libertad Sindical, que se ha convertido en una regla de derecho consuetudinario por encima de los Convenios.

Así mismo, se tiene que los convenios deben ser aplicados inmediatamente, una vez ratificados sin necesidad de medidas complementarias.

Los convenios una vez son suscritos aprobados y ratificados en forma regular por el Estado colombiano, conservan su vigencia y obligan al Estado en general y al ejecutivo en particular, aún en estados de excepción. Es conveniente insistir en que la Constitución Colombiana, no autoriza al ejecutivo a suspender los Convenios y los Tratados durante la vigencia del régimen de excepción, y que las leyes aprobatorias de Tratados y Convenios internacionales tienen jerarquía constitucional.

En el caso de Colombia, según la jurisprudencia,

"un Convenio internacional del trabajo no vincula a un Estado sino hasta cuando lo ratifica. Ratificación que no tiene el significado y alcance que se ha dado a esta figura jurídica en el derecho internacional. En efecto; los Convenios de la OIT, desde el punto de vista internacional carecen formalmente de ratificación, pues solamente se requiere de la información a su director general sobre la aprobación del mismo por parte de la autoridad legislativa

interna, en el caso de Colombia del Congreso de la República⁵⁷⁰..."

Todo lo anterior, no hace más que ratificar la importancia de los Convenios de la OIT firmados por Colombia, así como de los demás tratados internacionales que sobre la Protección de Derechos Económicos y Sociales deben prevalecer en las legislaciones internas como mecanismos que impidan la creciente pauperización de la clase trabajadora.

Al respecto cabe anotar, que sobre la Libertad Sindical el Comité de Libertad Sindical ha tratado el asunto en los Convenios No. 87 y 98; el primero relativo a la libertad y protección al derecho de sindicalización; y el segundo relativo al derecho de sindicalización y negociación colectiva, se deben resaltar los siguientes aspectos:

- Un movimiento sindical realmente libre e independiente solo puede desarrollarse dentro del respeto a los Derechos Humanos.
- El Comité de Libertad Sindical, ha indicado que no puede desarrollarse un movimiento sindical libre dentro de un régimen que no garantice los derechos fundamentales, en especial el derecho de los trabajadores sindicalizados a reunirse en los locales sindicales, el derecho de libre opinión verbal y escrita y el derecho de los trabajadores sindicalizados a contar en caso de detención con las garantías de un procedimiento judicial regular incoado lo antes posible.
- La Conferencia Internacional del Trabajo señaló que el derecho de reunión, la libertad de opinión y expresión y, en particular, el de derecho a no ser molestado por sus opiniones y el de buscar y recibir información y opiniones y difundirlas sin limitación de fronteras por cualquier medio de expresión, constituyen libertades civiles que

⁵⁷⁰Corte Constitucional. Libertad de Asociación Sindical. Protección constitucional especial. Sentencia C-562. Op. Cit.

son esenciales para el ejercicio normal de los derechos sindicales.

- La no intervención de los gobiernos en la celebración o el desarrollo de las reuniones sindicales y las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que pueda evitar este derecho.
- La celebración de reuniones públicas y la presentación de reivindicaciones de orden social y económico constituyen manifestaciones tradicionales de la acción sindical con ocasión del 1 de mayo.
- El derecho a organizar manifestaciones públicas es un aspecto importante de los derechos sindicales.
- El derecho a expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales.
- Una legislación de emergencia establecida contra elementos antisociales o desestabilizadores, no debería utilizarse para sancionar a trabajadores que ejerzan derechos sindicales.
- El artículo 2 del Convenio 87 habla expresamente del derecho de los trabajadores y empleadores "sin ninguna distinción", de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas.
- Consagra el principio de la no discriminación en materia sindical y la expresión "sin ninguna distinción", que implica el reconocimiento de la Libertad Sindical sin discriminación de ninguna clase debida a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a la nacionalidad, a las opiniones políticas, etc., no sólo a los trabajadores del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general.

- Las normas del Convenio 87 se aplican a todos los trabajadores "sin ninguna distinción", y por consiguiente, amparan a los empleados del Estado. No es equitativo distinguir entre trabajadores privados y empleados públicos, ya que ambos gozan del derecho a organizarse para defender sus intereses.
- El Comité considera inconveniente e incompatible la disposición legal de unos Estados de exigir el 50% de empleados para formar un sindicato, y el 50% de empleados y trabajadores para fundar un sindicato ya que coarta la Libertad Sindical.
- El principio de la Libertad Sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización los trabajadores y empleadores tienen que obtener un permiso cualquiera, ya prevista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que puedan regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple. Aun cuando el registro sea facultativo, si de él depende que las organizaciones puedan gozar de los derechos básicos para poder "fomentar y defender los intereses de sus miembros", el mero hecho de que en tales casos la autoridad encargada de la inscripción goce el derecho discrecional de denegarla conduce a una situación que apenas

diferirá de aquellas en que se exija una autorización previa.

- Las formalidades previstas por la legislación para constituir un sindicato no deben ser aplicadas en forma que retrasen o impidan la formación de la organización.
- Aun reconociendo que en ciertas circunstancias, puede ser legítimo que el registro confiera a una organización sindical ventajas en cuestiones tales como la representación para fines de negociación colectiva, consultas por parte del gobierno o nombramiento de delegados ante organismos internacionales, en circunstancias normales no debería dar lugar a una discriminación tal que las organizaciones no registradas queden sujetas a medidas especiales de control por parte de la policía que limiten el ejercicio de la Libertad Sindical.
- Cuando se exige el registro del sindicato, y la legislación interna de un Estado lo exige discrecionalmente como requisito, éste se constituye en autorización previa lo cual es un obstáculo a la Libertad Sindical y la creación de organizaciones sin autorización previa.
- La suspensión por vía administrativa de organizaciones sindicales constituye una grave limitación de los derechos de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente a sus dirigentes y de organizar su gestión y sus actividades.
- La suspensión por el Ministerio de Trabajo de la personalidad jurídica de los sindicatos - personalidad que constituye un requisito para su funcionamiento legal -, es contrario al principio general aceptado de que los sindicatos no deben ser suspendidos por vía administrativa (que sería el caso del ejecutivo, legislativo, ministro de trabajo).

Por otra parte, como se planteó en líneas anteriores, en la Constitución Nacional colombiana se consagra el principio de la Libertad Sindical en el artículo 39, de igual forma la Jurisprudencia ha indicado que;

"Se concluye que el derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un Estado social democrático de derecho, más aún cuando este derecho que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas las personas y órganos del poder público..."⁵⁷¹

6.3.2. Legislación Laboral contraria a la Libertad Sindical.

Tal como lo plantean Buitriago y Restrepo (2015)⁵⁷², la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana, ha desarrollado el derecho a la Libertad Sindical, protegiendo su creación y consolidación frente a la intervención del empleador, y está acorde con las disposiciones internacionales, convenios y tratados en los cuales Colombia hace parte, reconociendo no solo el derecho de las personas naturales sino jurídicas, en tanto, que la protección recae en el derecho fundamental que tienen las personas como también las agremiaciones sindicales, a poder asociarse, promulgar y divulgar todos los derechos que tienen los trabajadores, sin ninguna restricción por parte del empleador porque en este evento, se estaría vulnerando un derecho fundamental reconocido constitucionalmente, no obstante tal protección se torna insuficiente, ya que falta regulación concreta por parte del Congreso de la República, mayor seguridad para los dirigentes sindicales frente a la violencia selectiva de la que son víctimas y es urgente iniciar un diálogo que logre la concertación entre patrono-empleado y el estado, con las prohibiciones de injerencia legales, pero con una política idónea que garantice el ejercicio de la Libertad Sindical sin restricciones de ningún tipo.

⁵⁷¹Corte Constitucional. Sentencia T 441 julio 3/92. OP. Cit.

⁵⁷²BUITRIAGO, Adriana y RESTREPO, Yanitza. Op. Cit.

Para Fernández (2015)⁵⁷³, la Libertad Sindical en Colombia, presenta problemas concretos referidos al derecho de huelga, que se encuentra restringido en la mayoría de los sectores productivos, pese a la protección del legislador y al ya mencionado, bloque de constitucionalidad, y aunque el derecho a la huelga, que es un legítimo instrumento de lucha sindical, es desconocido para los trabajadores de las tres ramas del poder público

El Colectivo de Abogados "José Alvear Restrepo" (2005)⁵⁷⁴, señala que aun cuando Colombia ha ratificado los convenios 87 y 98 sobre Libertad Sindical mediante las leyes 26 y 27 de 1976, ratificación que implica que el Estado se comprometió frente a otros estados a darle aplicación a las normas sobre Libertad Sindical, aplica una doble moral, porque en el seno de OIT el Estado recibe aplausos por acogerse a los convenios y, a nivel interno los desconoce y legisla contrariando sus postulados, convirtiéndose así en un transgresor de sus obligaciones como miembro de la OIT y demostrando que en las relaciones obrero - patronales el Estado interviene en favor del capital, presentándose, de hecho una contradicción entre la legislación interna y el Derecho Internacional del Trabajo.

Los gobiernos colombianos nunca han presentado oportunamente al Congreso los proyectos de Ley para que sean adoptados los convenios de OIT, pese a la obligación estatutaria que tienen de hacerlo.

Entre los hechos más notorios de violación a la Libertad Sindical por parte de las leyes de trabajo destacan:

El artículo 359^o CST, en concordancia con el art. 40^o 1-d, que exigen un mínimo de 25 trabajadores para fundar una organización sindical, y el hecho de ser causal de disolución tener menos de esos afiliados, esto es constituye en un obstáculo para la constitución de

⁵⁷³ FERNÁNDEZ, Alonso, E. "El Juez laboral y la jurisprudencia constitucional sobre el derecho de asociación" en Revista de Derecho Público. Número 34, Ed. Uniandes, Bogotá, 2015.

⁵⁷⁴ Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo. "Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles inhumanos o degradantes".2005. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.colectivodeabogados.org/?Convencion-contra-la-tortura-y> . [Consulta: 29-11-2018].

organizaciones sindicales sobre todo frente a pequeños empleadores en los cuales ni siquiera el 100% de sus trabajadores alcanzan este número.

El artículo 362º del C.S.T., subrogado por la Ley 50 artículo 42º que prescribe el contenido de los estatutos de la organización sindical vulnerando la soberanía y autonomía del sindicato, esto reglado incluso en Resoluciones del Ministerio del Trabajo que diseñan modelos de Estatutos que sirven de guía al momento de ser registrados por las autoridades laborales.

Los Artículos 365º, 366º y 372º del CST, subrogados por los artículos 45, 46 y 50 respectivamente, de la ley 50. Aunque aparentemente el artículo 44 de la ley referida acoge el Convenio 87, en lo referente a la personería automática, eso no pasa de ser un sofisma. La realidad es que el Sindicato desde su fundación tiene personería pero no le sirve para nada porque por los mencionados artículos subsiguientes que establecen que el sindicato sólo a partir de su registro y durante la vigencia de ese registro puede ejercer sus atribuciones sindicales, imponiendo para el registro el mismo trámite que otrora había que surtir para obtener la personería. Se cambió el nombre de personería por el de registro y en la realidad es el registro es el que faculta para actuar válidamente al Sindicato.

Los artículos 359 y 370 del CST, subrogados respectivamente por los artículos 48 y 49 de la Ley 50, con base en los cuales el Ministerio de Trabajo interviene para aprobar la modificación de los Estatutos del sindicato, y esas modificaciones tienen validez solo a partir de su registro constituyendo un control previo e interferencia a la autonomía sindical.

El artículo 371 del CST, que prevé que cualquier cambio en la junta directiva del sindicato, para que surta efecto legal, debe haberse notificado y autorizado por el Ministerio de Trabajo mediante resolución lo cual se presta para manipulaciones y como obstrucción de la Libertad Sindical.

El artículo 380 del CST, establece la interdicción para ejercer el derecho de asociación sindical, como sanción para el trabajador hasta por un lapso de 3 años, lo cual implica la pérdida del derecho de asociación.

Los artículos 384^o , 388, 422^o y 432^o del CST que imponía límites a la Libertad Sindical de los trabajadores extranjeros en cuanto a la proporcionalidad de más de dos terceras partes de trabajadores colombianos con respecto de los extranjeros para fundar sindicatos, en cuanto a la imposibilidad de los extranjeros de pertenecer a las juntas directivas de los sindicatos, de las federaciones o confederaciones y frente a la imposibilidad de ser designados como negociadores, estas limitaciones fueron eliminadas cuando se preparaba este documento por fallo de la Corte Constitucional que elimina estas discriminaciones en razón de la nacionalidad que desde hace 50 años existían en la legislación laboral colombiana, dejando claro que este avance no se produce por voluntad del Gobierno Nacional ni del Legislativo sino por una acción pública ciudadana que es acogida originando este fallo.

El artículo 388 del CST, que establece prerequisites para pertenecer a la junta directiva del sindicato en lo que tiene que ver con la antigüedad en el empleo.

El artículo 416 del CST, que expresamente prohíbe a los empleados públicos ejercer el derecho a la contratación colectiva y prohíbe a estos mismos ejercer el derecho a la HUELGA. Lo cual se mantiene pese a existir la Ley 411 del 5 de noviembre de 1997 por la cual se aprueba el Convenio 151 de OIT sobre negociación colectiva en el sector público. El Gobierno Nacional se niega a dar aplicación a esta norma.

El artículo 429 del CST, que no prevé sino una forma de huelga, que es la suspensión pacífica de las labores y dentro del marco del conflicto colectivo para presionar la negociación colectiva, desconociendo otras formas de huelga, como la operación tortuga, las huelgas de solidaridad, las huelgas nacionales, las huelgas para hacer cumplir las convenciones colectivas de trabajo entre otras.

El artículo 430 del CST, que al definir como servicio público una serie de servicios no esenciales impide que vastos sectores de trabajadores no ejerzan el derecho a la huelga.

El artículo 444 del CST, subrogado por el Artículo 61 de la ley 50, Que impone la intervención del Ministerio en la votación de los trabajadores de la huelga o de la solicitud de convocatoria de tribunal de arbitramento, siendo una injerencia en la autonomía sindical.

El artículo 445 del CST, subrogado por el artículo 62 de la Ley 50, que limita la iniciación de la huelga a no antes de dos ni más de diez días después de votada reduciendo la autonomía y el impacto por el ejercicio oportuno u autónomo de este derecho.

El artículo 448 del CST, subrogado por el artículo 63 de la Ley 50, numerales 3 y 4, que autoriza al Ministerio de Trabajo para entrometerse en los asuntos de los trabajadores convocando asambleas tendientes a parar la huelga y convocar a Tribunal de Arbitramento Obligatorio. También después de 60 días de huelga, el Ministerio de Trabajo de manera discrecional tiene la facultad de imponer un Tribunal de Arbitramento y suspender la huelga, más grave si se tiene en cuenta que no existen causales predeterminadas en la ley, por tanto esta facultad es a criterio subjetivo del Ministro de Trabajo de turno.

El artículo 450 del CST, subrogado por el artículo 65 de la ley 50, sobre la ilegalidad de la huelga, con causales como la de realizarse en un servicio público, o por tener fines distintos a los profesionales, esa ilegalidad contiene la autorización para despedir, la pérdida del fuero sindical, las sanciones para la organización sindical y para los trabajadores responsables de la huelga. La situación es más si se tiene en cuenta que la declaratoria de ilegalidad se hace por vía administrativa lo cual se traduce en mecanismos para acabar los Sindicatos y producir el despido automático de dirigentes sindicales y de los que de manera activa hayan intervenido o participado en una huelga que luego sea declarada ilegal.

El derecho a la huelga, que es un legítimo instrumento de lucha sindical, es desconocido para los trabajadores de las tres ramas del poder público, en la banca, el transporte, la salud, la industria del petróleo los servicios públicos domiciliarios y en otras áreas de la producción consideradas de servicio público.

El artículo 451 CST Que faculta al Ministerio del Trabajo para declarar administrativamente la ilegalidad de un paro colectivo, sumado a que ese acto no tiene recursos por la vía gubernativa, y se debe iniciar es una acción ordinaria ante el Contencioso administrativo que puede tardar varios años en resolverse, es decir no hay recurso contra la arbitrariedad y parcialidad que en muchos conflictos colectivos asume el Ministerio de Trabajo.

El artículo 452 CST subrogados por el artículo 34 del Decreto 2351/65, al igual que la ley 48 de 1968 art. 3, Que imponen el arbitramento obligatorio a los trabajadores de los servicios públicos, y a los trabajadores en huelga que a juicio del Presidente afecte los intereses de la economía nacional.

El decreto 2351/65 Art. 40 subrogado por la Ley 50, artículo 67, que facilita los despidos colectivos al arbitrio del patrono, y que le da una tabla porcentual a los patronos para que dentro de ese margen hagan despidos sin quedar incurso en sanciones por despidos colectivos.

La OIT ha señalado como normas contrarias con el Convenio 87 los artículos 380,3 del CST (suspensión hasta por tres años, con privación de los derechos de sindicación, de los dirigentes responsables de la disolución de un sindicato);

La prohibición de la huelga en servicios públicos no necesariamente esenciales, prohibición de la huelga a las federaciones y confederaciones.⁵⁷⁵

⁵⁷⁵Código Sustantivo del Trabajo. Derecho de Federación. [Documento en línea]. Artículo 417. Disponible: http://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/417.htm Artículo 417-1 del CST). [Consulta: 15-02-2019].

La facultad del Ministro de someter de oficio a consideración de los trabajadores, una vez declarada la huelga por el sindicato, La voluntad de someter las diferencias a un tribunal de arbitramento; La facultad del Ministro para someter el diferendo a tribunal de arbitramento obligatorio cuando una huelga se prolonga por más de 60 días calendario; La posibilidad legal de despedir a los dirigentes sindicales y sindicalistas que hayan intervenido en una huelga ilegal.⁵⁷⁶

6.4. Consideraciones finales sobre la violación de la Libertad Sindical en Colombia.

Las violaciones contra la vida, la libertad e integridad, cometidas contra sindicalistas en Colombia constituyen una grave vulneración a los derechos de Libertad Sindical y a derechos humanos fundamentales, consagrados y amparados por normas y pactos internacionales, por la Constitución Política y la ley. La realización del derecho de sindicalización y la actividad sindical sigue siendo de alto riesgo para las y los trabajadores colombianos a pesar del acuerdo de paz con las Farc, ya que persiste la actuación de grupos armados ilegales, alta impunidad, persecución empresarial y debilidad estatal para la protección.

Analizando la violencia antisindical en este periodo, se pueden identificar estas características:

- i) la tendencia decreciente en el registro de casos;
- ii) la violencia antisindical focalizada en activistas y dirigentes sindicales;
- iii) se acrecientan los hechos de violencia dirigidos contra organizaciones sindicales en su conjunto;
- iv) se presenta un cruce entre la violencia y la criminalización de la acción sindical;

⁵⁷⁶Ver Conferencia Internacional del Trabajo, Octogésima tercera reunión, Ginebra 1996, Actas, Oficina Internacional del Trabajo, primera edición, 1996, página 14/100

- v) la reactivación de la violencia antisindical en el sector rural;
- vi) la persistencia de la violencia antisindical en medio de un contexto de violencia contra líderes y defensores de derechos humanos;
- vii) la ausencia de justicia es preponderante;
- viii) las medidas dispuestas para proteger a sindicalistas no logran garantizar su Libertad Sindical y su integridad física.

La superación de la violencia antisindical, la disminución de los altos índices de impunidad que la encubre y la ampliación de garantías para la protección a sindicalistas, aunque no son demandas nuevas del sindicalismo, han suscitado duros debates en los últimos años en Colombia. Persiste la deuda del Gobierno en la salvaguardia de la Libertad Sindical, enfrentar la violencia antisindical y perseguir sus promotores y los autores, de manera sistemática y estructurada.

Pese a las numerosas recomendaciones de organismos internacionales, entre ellas la OIT, el PNUD y la OCDE, y se han ratificado compromisos e implementado algunas medidas por parte del Gobierno en el marco del Plan de Acción Laboral (PAL) suscrito con los EEUU y la Hoja de Ruta (Resolución 2628) acordada con la UE, Colombia está lejos de cumplir esos acuerdos y los esfuerzos realizados han generado avances parciales, pero su impacto en la transformación de la cruda realidad que viven las organizaciones sindicales aún no muestra los resultados esperados.

La crisis del empleo asalariado, los cambios en las formas de contratación, las restricciones normativas al derecho de asociación y en general la existencia de grandes trabas al ejercicio de la Libertad Sindical, han excluido del diálogo social, en materia laboral, a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras colombianos. La época donde un mayor porcentaje de la población ocupada llegó a pertenecer a un sindicato (13,8%), fue a principios

de la década de los setenta, en pleno auge del modelo de sustitución de importaciones y cuando el país había consolidado una importante base industrial. A partir de la década de los ochenta hubo un descenso drástico de esta tasa de sindicalización que continuó en la década de los noventa con el proceso de apertura económica, aunque a menor ritmo. Esta tendencia descendente no se ha interrumpido al punto que para 2009 se calcula que alrededor de sólo un 4,5% del total de ocupados del país, se encontraba afiliado a un sindicato.⁵⁷⁷

Este debilitamiento en lo concerniente a la densidad sindical ha tenido continuidad durante este siglo y ha influido notoriamente a la paralización de los indicadores que hacen referencia a la cobertura de la negociación colectiva.

A la escasa participación de los trabajadores en las acciones sindicales se hace necesario sumarle la persistencia de la violencia contra sindicalistas. Según datos de la ENS (Escuela Nacional Sindical), las violaciones a las libertades sindicales entre 2008 y 2009 pasaron de 763 a 707, lo que equivale a una reducción porcentual del 7,3%. Cabe resaltar que los tipos de violencia más graves, como los homicidios, los desplazamientos y las amenazas, se redujeron levemente en los últimos dos años, disminuyendo su participación dentro del total de violaciones. Sin embargo, los hostigamientos aumentaron de forma considerable.

Así, estamos frente a una realidad innegable, Colombia sigue siendo uno de los países más peligrosos para el ejercicio de la actividad sindical en el mundo. Debe sumarse a esto una serie de obstáculos normativos y prácticos que restringen seriamente el derecho de asociación y le impiden a los trabajadores, particularmente a quienes no gozan de un contrato de trabajo tradicional, organizarse para reclamar sus derechos. Existe, sin lugar a dudas, una deuda pendiente por resolver con los trabajadores colombianos: se debe consolidar un diálogo social incluyente para poder impulsar los cambios necesarios para lograr una mejor distribución del ingreso, generar aumentos en

⁵⁷⁷ DÍAZ, Rolando. *El sindicalismo en la encrucijada. El movimiento sindical venezolano: distintas aproximaciones, un diagnóstico*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. 2013

la productividad, avanzar hacia relaciones laborales más armónicas y llevar la democracia a los distintos espacios del mundo del trabajo.

Otras situaciones enfrentan los trabajadores colombianos, poco alentadoras: las nuevas formas de inserción laboral se ha afectado el diálogo social; con la reestructuración de empresas públicas se desmontaron muchas de las conquistas logradas por los trabajadores a través de convenciones colectivas. El reemplazo del personal de planta por formas contractuales donde el vínculo laboral es de fácil terminación, deshabilita a los trabajadores para crear nuevos espacios de negociación. Y debe decirse con propiedad que el empuje que la administración del Ex Presidente Uribe le dio a las denominadas Cooperativas de Trabajo Asociadas (CTA) ha contribuido considerablemente al debilitamiento del movimiento sindical.⁵⁷⁸

Las relaciones de trabajo se han individualizado, la tasa de sindicalización ha descendido continuamente a partir de la segunda mitad de la década de los setenta hasta alcanzar un 4,5% del total de trabajadores (ENS, 2009) y la disminución de la representatividad de los sindicatos ha cedido paso al protagonismo de otros actores, como la misma Corte Constitucional.

No hay dudas que ante el panorama que vive Colombia es perentorio convertir el trabajo en un factor de integración social. La reconstrucción de un sindicalismo más incluyente y menos hostigado por el entorno social y político exige el reconocimiento de nuevos perfiles de trabajador y de nuevas subjetividades en el mundo del trabajo.

Según el Sistema de Información Sindical de Medellín (2010), entre 1998 y 2009, Colombia acumuló el 63% de los homicidios de sindicalistas ocurridos en el mundo, seguida muy de lejos, por Filipinas (aproximadamente el 5%) y Guatemala (aproximadamente el 3%). “La más grave, grosera e inadmisibles violación de la Libertad Sindical es el homicidio del sindicalista. Y hace años, muchos años ya, que esta lesión de la Libertad Sindical se perpetra de manera masiva y continua en Colombia. Hubo años en que fueron cientos los sindicalistas asesinados, al punto que cuando la cifra bajó de tres a dos

⁵⁷⁸ DÍAZ, Rolando. Op. Cit.

dígitos, el hecho llegó a ser manejado como un progreso por representantes del Gobierno de ese país”.⁵⁷⁹

De acuerdo al seguimiento adelantado por la ENS, durante el periodo 2012 – 2017 se han presentado alrededor de 2.220 violaciones a los derechos a la vida, la libertad y la integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia, de los cuales 143 han sido homicidios. También es necesario anotar que el incremento del 37,0% de la violencia antisindical presentado en el año 2016 con relación al año 2015, es un indicador de la persistencia del riesgo para las y los sindicalistas.

A la persistente violencia antisindical, se suma la situación de criminalización de la acción sindical, entendida como el conjunto de acciones que privilegian un tratamiento judicial y de orden público de los conflictos laborales y las actividades sindicales buscando constreñir el activismo sindical y reducirlo a su mínima expresión.

Al respecto, se encuentra que entre los años 2012 y 2017 la criminalización se ha presentado en distintos ámbitos:

- i) 161 protestas laborales y sindicales fueron restringidas por la acción del Escuadrón Móvil Antidisturbios (ESMAD).
- ii) Se tiene información de 86 casos en los que sindicalistas enfrentan procesos disciplinarios y judiciales
- iii) 210 violaciones contra sindicalistas, fueron cometidas presuntamente por organismos estatales (ejército y policía). Estas acciones en su conjunto son graves porque la acción y la protesta sindical, inclusive la huelga, son tratadas como delitos y no como derechos.

Sigue existiendo una gran brecha entre las necesidades de protección de los sindicalistas y los sindicatos y las medidas implementadas por el gobierno. El programa que opera actualmente la protección y las garantías para

⁵⁷⁹URIARTE ERMIDA, Oscar. “Crítica de la Libertad Sindical” en Derecho PUSP. Revista de la Facultad de Derecho. Universidad de la República de Uruguay. N° 68. 2012. pág. 46.

la realización de la actividad sindical sigue siendo insuficiente e inadecuado, presenta falencias estructurales en su formulación, efectividad y seguimiento, pero ante todo carece de articulación con una política pública de protección para las personas sindicalizadas y las organizaciones sindicales, que aún no existe.

El Tribunal Mundial de Libertad Sindical, (Mena, 2012)⁵⁸⁰, ha señalado al Estado colombiano “por ser responsable de los hechos sistemáticos de violación del principio de Libertad Sindical, en calidad de autor directo, coautor, cómplice o encubridor de homicidios, lesiones, torturas, privaciones ilegítimas de la libertad, atentados, amenazas, despidos y represalias con motivo del ejercicio de la actividad”.

Según Sinderh⁵⁸¹, se tiene registro de 161 violaciones a la vida, la libertad y la integridad física cometidas contra sindicalistas en Colombia, entre las cuales se cuentan 14 homicidios, 6 atentados contra la vida, 134 amenazas, 4 hostigamientos y 1 allanamiento ilegal. Se identifica el incremento de la persecución y la amenaza durante el último trimestre. Adicionalmente, se presenta un incremento en las acciones contra organizaciones sindicales como colectivo⁵⁸²

A esto se suma un contexto poco favorable de incumplimientos en la implementación de los Acuerdos de paz y obstáculos que han impedido avanzar en los diálogos con el ELN. Mientras que el Gobierno Colombiano en el informe Examen Periódico Universal presentado en mayo de 2018 señala avances en materia de derechos humanos, los movimientos y organizaciones sociales no presentan un balance tan alentador.

Al nuevo gobierno le esperan grandes retos en materia de garantía, protección y promoción de los derechos humanos, con especial atención los de aquellas personas que están siendo perseguidas y asesinadas por defender

⁵⁸⁰MENA, Luis Alfonso. “Libertad Sindical en Colombia: una farsa”. 2012.

⁵⁸¹Sistema de Información de Derechos Humanos. SINDERH. Violencia antisindical en 2018. Crece la arremetida contra activistas y la dirigencia sindical. Colombia, 2018. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.rebellion.org/noticias/2018/9/246157.pdf> 2018. [Consulta: 02-02-2019].

⁵⁸²Pasando de 9 casos en el año 2017 a 35 casos en lo que va del año 2018.

derechos laborales, territorios y medio ambiente, poblaciones, por exigir la restitución de tierras, apoyar la paz, denunciar la corrupción y liderar protestas y movilizaciones sociales.

Según el Programa Somos Defensores, en el transcurso del año 2018 han sido asesinados 90 líderes sociales⁵⁸³. Esta lamentable situación ha venido ocurriendo en distintas regiones del país, principalmente en aquellas zonas priorizadas por el postconflicto, donde la ausencia estatal y el vacío dejado por las FARC, permiten disputas territoriales, por minería ilegal, explotación maderera ilegal, agricultura extensiva, control social y organizativo.⁵⁸⁴

Esta violencia también genera un ambiente de vulnerabilidad contra sindicalistas y sindicatos, en el 2018, el 89,4% de las víctimas de la violencia antisindical han sido líderes/as y directivos/as sindicales quienes venían defendiendo derechos humanos y laborales, exigiendo garantías para realizar su actividad sindical, haciendo denuncias, apoyando la paz, participando en huelgas y protestas. Más grave aún, se alerta sobre el incremento de la violencia antisindical en los últimos tres meses, en este periodo se han registrado más de la mitad de los casos documentados en el 2018. A la permanencia de la violencia antisindical, se suma la criminalización de la acción sindical, esto es, el tratamiento de orden público, judicial y punitivo hacia a la actividad sindical.

La violencia antisindical impide o limita el ejercicio de la Libertad Sindical y la defensa de derechos por parte de las y los trabajadores/as. Más aún cuando se trata del caso colombiano, donde el sindicalismo ha padecido la persecución y la violencia que ningún otro movimiento sindical en el mundo ha vivido. Según el seguimiento realizado por la ENS, desde el 1 de enero de 1973 hasta el 27 de agosto de 2018, se han registrado al menos, 14.771

⁵⁸³Diario El Colombiano. Van 90 líderes sociales asesinados en 2018 según la ONG Somos Defensores". El Colombiano, Julio 13 de 2018. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.elcolombiano.com/colombia/cuantos-lideres-sociales-han-asesinado-en-colombia-durante-2018-DF8997104>. [Consulta: 15-01-2019].

⁵⁸⁴Procuraduría General de la Nación. "Violencia sistemática contra defensores de derechos territoriales en Colombia, Abril de 2018. [Documento en línea]. Disponible en: https://www.procuraduria.gov.co/iemp/media/file/page_files/Violencia%20sistem%C3%A1tica%20contra%20defensores%20de%20derechos%20territoriales%20en%20Colombia.pdf. [Consulta: 23-11-2018].

violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas. Entre éstas, 3.166 homicidios, 404 atentados contra la vida, 239 desapariciones forzadas, 7.269 amenazas de muerte y 1.900 desplazamientos forzados. De los sindicalistas quienes han perdido su vida, 2.836 son hombres, 330 son mujeres y 921 son dirigentes sindicales.⁵⁸⁵

Siguiendo la tendencia de los últimos años, una lectura preliminar de lo ocurrido en lo que va de 2018 muestra que la amenaza, es el tipo de violencia que presenta mayor recurrencia, representada en el 83,23% del total de casos registrados, muestra la prevalencia de la violencia no letal, pero que, de igual manera, genera un ambiente de vulnerabilidad adverso para el ejercicio de la actividad sindical, así como para las agendas sociales y políticas ligadas a la misma. Durante el último año, gran parte de los sindicalistas y sindicatos víctimas de amenazas estaban llevando a cabo procesos de defensa de derechos, de la paz y de los territorios, reclamando restitución de tierras y apoyando la campaña presidencial de la Colombia Humana.

Esta focalización de la violencia contra líderes y directivos sindicales es muy grave, pues conlleva la vulneración de derechos individuales y colectivos, impidiendo el libre ejercicio de la Libertad Sindical y generando daños e impactos en los procesos y las organizaciones.

Adicionalmente, en lo que tiene que ver con la dinámica sectorial de la violencia antisindical, algunos de los sectores más golpeados en el periodo reciente, han sido la educación, la agricultura, otros servicios donde se agrupan directivas de las centrales sindicales, trabajadoras de la seguridad, trabajadoras penitenciarias y trabajadores de organizaciones sociales; y otros sectores como el minero y el de la salud. Es necesario precisar la existencia del sub registro por dificultades en el acceso a la información, principalmente, con relación a los casos de docentes sindicalizados. La reactivación de la violencia en las zonas rurales sigue siendo una constante y es una expresión que podría tener una relación con las dinámicas de la violencia contra líderes y defensores de derechos humanos.

⁵⁸⁵Sistema de Información de Derechos Humanos, Sinderh. Violencia antisindical. Op. Cit.

Por último, sobre la información relacionada con los presuntos responsables de la violencia cometida contra sindicalistas se tiene que en lo corrido del año 2018 prevalecen los casos en los cuales se señala a paramilitares como responsables, con el 56,52% de los casos. Por ejemplo, han sido reiterativas las amenazas individuales y colectivas por parte de las Autodefensas Gaitanistas de Colombia; otras fueron perpetradas presuntamente por las Autodefensas Unidas de Colombia–AUC, Bloque Sierra Nevada y en el Cauca, y las llamadas Águilas Negras. Este resulta ser un factor de alarma, principalmente, porque aumenta la vulnerabilidad y el riesgo que corren hoy los líderes sociales, sindicales, populares, campesinos, reclamantes de tierras, ambientalistas y defensores de derechos humanos en general. A pesar del crecimiento de éstos hechos de violación de los derechos humanos persiste una alta impunidad y falta de eficacia de los organismos judiciales de investigación y de las autoridades responsables de la seguridad y de la integridad de los líderes y defensores de derechos humanos.

CONCLUSIONES

Las instituciones democráticas en Venezuela, en este Siglo, atraviesan una grave situación, pues se han visto sometidas a un poder político, que pese haber creado una nueva Constitución y haber suscrito Convenios, Acuerdos, y Convenciones para proteger los derechos fundamentales y de asociación, que se enmarcan en la Libertad Sindical, en la práctica éstos son desconocidos.

Desde Venezuela se ha abandonado también la importancia que reviste la visión internacional de la Libertad Sindical, en cuanto a la valoración de la paz mundial, la cual implica el disfrute de los derechos y el cumplimiento de los deberes. Así, pues si bien es importante que los Estados en sus ordenamientos jurídicos internos cuenten con una amplia regulación legal, también lo es que los gobiernos de turno, se aseguren de no interferir en el disfrute de los derechos.

En esa concepción que plantea la no interferencia del Estado en los ámbitos de la vida de un país, y especialmente en asuntos laborales, se debe lograr que los empleadores respeten el derecho a organizarse, a negociar y a la huelga de sus trabajadores. Asimismo, el Estado tiene importantes obligaciones de promoción frente a los trabajadores y empleadores. En palabras sencillas, debe abstenerse de intervenir y actuar para garantizar el disfrute de estos derechos.

Así tenemos que la Libertad Sindical es reconocida por diversos instrumentos internacionales que se complementan y la consagran como un derecho humano fundamental, que constituye un importante pilar donde se puede erigir la protección laboral en la búsqueda de lograr el “trabajo decente” en nuestros países, necesario además, dentro de un contexto impactado por la globalización como fenómeno irreversible.

En el escenario de la globalización, la Libertad Sindical es un derecho que permite a los trabajadores y empleadores encauzar el conflicto de

intereses entre capital y trabajo y con ello redistribuir la riqueza y el poder. Pero su aporte no se agota allí, permite el ejercicio cotidiano de la ciudadanía. Hablamos de una ciudadanía plena que incluya la esfera de lo cotidiano; además de una ciudadanía política y social.

Pero para lograr el ejercicio de la ciudadanía es necesario señalar que ésta se manifiesta en un contexto democrático y un importante indicador del grado de democratización de una sociedad es la manera en la cual se consagra la Libertad Sindical. Si el orden jurídico garantiza su pleno ejercicio sin duda se está en presencia de una sociedad abierta, tolerante, plural y con inclusión social, que considera y respeta el aspecto medular de la Libertad Sindical, como lo es el derecho al trabajo y con ello, el derecho a organizarse con plena libertad.

Dado que el derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales de mayor rango, por tratarse de un derecho creador de derechos y por haber sido precursor en el reconocimiento internacional de los derechos humanos, éste tiene una profunda repercusión en la sociedad democrática y pluralista moderna, pues pone de manifiesto un juego de poder e intereses, que la mayoría de las veces es contradictorio, en tanto, los trabajadores tienen unas expectativas y los empresarios otras. Pero, en todo caso, se mantiene el ejercicio de un derecho a la lucha sindical en medio de un escenario conflictivo, pero que respeta las normas del derecho de cada organización, incluyendo el Estado, de llegar acuerdos más o menos equilibrados, sin poner en riesgo la democracia.

En el caso venezolano las garantías de la Libertad Sindical han ido en un sistemático, progresivo y evidente deterioro, manifiesto en las denuncias presentadas por sindicatos y organizaciones defensoras de los derechos humanos ante los organismos internacionales, por lo cual la OIT considera como “muy grave”, la situación del Estado venezolano en términos de garantías de ejercicio de la Libertad Sindical.

Desde el ámbito jurídico, queda en evidencia que el ejercicio del derecho

de la Libertad Sindical se encuentra limitado y maniatado por el gobierno, al otorgarle al Consejo Nacional Electoral, como Poder Público, la potestad de organizar las elecciones de sindicatos, violando flagrantemente lo establecido en la Constitución Nacional conforme a lo dispuesto en el artículo 23 y en los Convenios N° 87 y N° 98 firmados con la OIT y ratificados por Venezuela, con lo cual se intenta garantizar el derecho de los trabajadores a conformar, sin autorización previa, organizaciones sindicales, a afiliarse a las mismas y elegir libremente a sus representantes, sin injerencia de las autoridades públicas.

Puede afirmarse que la práctica intervencionista ejercida por el Gobierno en Venezuela, especialmente desde el año 1998, ha conllevado al debilitamiento extremo de la credibilidad y legitimidad de las instituciones del Estado venezolano, así como el debilitamiento de las relaciones laborales, afectando considerablemente el respeto del ejercicio del derecho a la Libertad Sindical.

El Tribunal Supremo de Justicia ha sido completamente genuflexo ante las pretensiones del Gobierno, de someter a las organizaciones sindicales opuestas, actuando contrario a la autonomía e imparcialidad, y mucho más grave aún, a la invocación de las disposiciones constitucionales e internacionales en materia de Libertad Sindical, violando de tal manera lo dispuesto en la Carta Magna que garantiza a los trabajadores protección contra todo acto “de injerencia” contrarios al ejercicio de la Libertad Sindical, considerándose a la vez una violación a los derechos fundamentales y a los principios de un Estado Social, Democrático, de Derecho y de Justicia.

Desde el ámbito político, podría afirmarse que el Gobierno venezolano está asumiendo una posición de Estado Corporativo, reconociendo solo a sindicatos que siguen su línea política, viéndose afectados los procesos de Diálogo Social, negociación colectiva, fueros sindicales, entre otros derechos propios de la Libertad Sindical, coartando a la vez, el desarrollo del sindicalismo libre e independiente, comprometiendo así, el futuro laboral del país.

En ese mismo orden de ideas, puede señalarse con toda propiedad, que el Diálogo Social se ha visto completamente deteriorado, dado el enfrentamiento permanente del Gobierno con las asociaciones de empleadores y trabajadores, las cuales han sido excluidas para la adopción de leyes importantes que afecten los intereses de los involucrados, estableciendo solo consultas con organizaciones sindicales afectas y de organizaciones empresariales que comulgan con la ideología política gubernamental.

El hecho que la OIT se haya pronunciado permanente ante la situación del Estado venezolano en términos de garantías del ejercicio de la Libertad Sindical, en sendos informes presentados por la Comisión de Expertos desde el año 2002 al 2015, realizando respectivas condenas morales y recomendaciones por despidos injustificados, penalización de la protesta, desmejoras, trabajadores presos, entre otras violaciones de la Libertad Sindical en el país, no ha llevado hasta la fecha a la toma de correctivos pertinentes del caso, por el contrario podría afirmarse que se han profundizado las violaciones a los derechos del ejercicio de la Libertad Sindical en Venezuela, específicamente de violencia sindical y la criminalización de la protesta.

Se puede observar como en Venezuela coexisten un doble discurso, pues por un lado, se declara, incluso en las leyes respectivas, que los trabajadores sin ningún tipo de distinción están facultados para organizarse, y por el otro, el gobierno impone procedimientos engorrosos para ejercer todas las facetas de la Libertad Sindical.

Desde la administración del trabajo, podemos observar como en el año 1936, el inspector del trabajo tenía la obsesión de mantener al naciente sindicalismo apartado de cualquier ideología comunista; contrariamente, hoy se declara que el socialismo es el fin a alcanzar y en ese contexto, no se permite que los trabajadores ejerzan su poder de decisión sobre el tipo de organización sindical conveniente para la defensa de sus intereses. Muchos menos se acepta la huelga para defender sus intereses.

En este sentido, debe señalarse que las autoridades de la administración del trabajo y las normas penales que consideran un delito el ejercicio de la huelga muestran claramente las limitaciones que enfrentan los trabajadores para ejercer su derecho constitucional.

Estamos, en Venezuela, tal y como lo señala León, Iranzo y Rictzer (2016), frente a la criminalización de la huelga y esto sencillamente se ha transformado en el instrumento predilecto del Estado para castigar la legítima protesta laboral. De allí que, el conflicto laboral se desarrolla al margen de la legalidad, lo cual limita de manera preocupante la forma de encauzar de manera institucional el conflicto obrero-patrono. La condición para cambiar esta situación definitivamente exige la derogación de todas las normas y presiones políticas que cercenen el derecho a la Libertad Sindical.

La nueva composición de la Asamblea Nacional abre un espacio para democratizar las relaciones labores y con ello a la sociedad en su conjunto. Aunque por el momento le corresponde resolver conflictos más estructurales, como lo es la de mantenerse como un órgano que realmente dirija y tome las decisiones que benefician al país. Sin embargo, debe señalarse que mientras exista un gobierno, cuya orientación sea el dominio y el control desmedido de las instituciones democráticas, el derecho a la Libertad Sindical junto a otros, será sólo letra muerta, escrita en una Constitución que no puede ser aplicada, aunque sus preceptos en el plano ideal sean la satisfacción y protección de todos los derechos conquistados.

Es necesario señalar que la recuperación del movimiento sindical en Venezuela, requiere de un proceso de construcción de unidad programática y de acción política y gremial mancomunada, partiendo de un plan estratégico que persiga luchar por las reivindicaciones de los trabajadores, orientado en rescatar la Libertad Sindical, la institucionalidad democrática, la autonomía del movimiento sindical, para garantizar el Diálogo Social y el empleo decente en beneficio de los trabajadores y del desarrollo del país.

La experiencia de Venezuela, en materia de Libertad Sindical, nos obliga a revisar algunos desafíos que el sindicalismo Latinoamericano deberá enfrentar, con la conformación de centros estratégicos de acción sindical, con la rearticulación del movimiento obrero con los partidos políticos y con la cuestión ideológica, éste, es el camino, especialmente, para Venezuela y Colombia.

La responsabilidad del sindicalismo como forma de representación colectiva de los trabajadores descansa también en la formulación de uno o varios proyectos que den sentido a las reivindicaciones. Por ejemplo, la informatización de los mercados de trabajo, el estancamiento de los salarios, la exclusión de las organizaciones sindicales de las instancias de toma de decisiones en la seguridad social o en la salud pueden ser enfrentados a través de propuestas y de alternativas formuladas por los trabajadores.

En el caso colombiano, al igual que en Venezuela, la aplicación de los Convenios de la OIT y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es letra muerta, en tanto que su legislación interna se ha visto mediatizada por intereses externos a la protección de los trabajadores como lo es la aplicación de una serie de reformas y políticas laborales y económicas que lo único que hacen es crear desempleo y caos en el movimiento sindical de dicho país.

Para evitar la violencia antisindical como una práctica sistemática se requiere que el Estado y el empresariado eviten la estigmatización, la criminalización y la persecución de la actividad sindical que conlleva o puede contribuir a la ocurrencia de hechos que afectan gravemente la Libertad Sindical.

Se hace necesario fortalecer la cultura de respeto a los Derechos Humanos, la administración de justicia del trabajo, la democracia participativa y en particular la democracia en las relaciones laborales; ámbitos en donde se desarrolla el sindicalismo.

Queda ampliamente argumentado que la Corte Constitucional en su función de máxima intérprete autorizada de la Carta Política colombiana, propende por la protección a la Libertad Sindical, señalando que su condición de derecho fundamental, exige del estado colombiano no solo garantías sino también protección frente a posibles vulneraciones por parte de empleadores, sean estos de carácter público o privado. Y para lograr la consolidación proteccionista referida, es necesario blindar a los trabajadores sindicalizados del despido, mediante la investidura del fuero sindical. No obstante, el empleador colombiano, suele encontrar mecanismos legales para transgredir el objeto de protección constitucional: la Libertad Sindical, y en la mayoría de los casos, consigue la autorización de despido para estos trabajadores, amparado en las justas causas legales de terminación unilateral del contrato de trabajo, desdibujando la función del fuero a esta clase de trabajadores e desincentivando indirectamente la creación y/o consolidación de sindicatos; vulnerando además, el derecho constitucionalmente consagrado de Libertad Sindical.

Es menester acotar que tanto el Estado venezolano como el colombiano, han sido denunciados constantemente ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, por la frecuente violación a la garantía del ejercicio de este derecho, estableciéndose las Recomendaciones pertinentes, a fin que se cumpla con lo establecido en el marco normativo y con los Convenios firmados por los Estados signatarios respectivamente.

En síntesis, la Libertad Sindical, el bienestar social, la ciudadanía y la democracia están íntimamente relacionados. Primeramente, el bienestar social exige la negociación colectiva, la concertación y el diálogo social para otorgar y recibir derechos, bienes y diversas prestaciones sociales de los cuales son receptores los ciudadanos. Esto se traduce en el mejoramiento de la calidad de vida de amplias capas de la población. Esa función va a poder realizarse solo si los actores sociales cuentan con un marco institucional que les facilite la regulación de las relaciones de trabajo.

En el terreno de lo concreto alcanzar esa calidad de vida implica que el Gobierno Nacional, asuma una posición vertical hacia el cumplimiento de la institucionalidad democrática, al ejercicio del derecho a la Libertad Sindical, y a que, aunque las Recomendaciones de la OIT, son solo condenas morales y sus decisiones no son vinculantes, Venezuela es puesta en la palestra negativamente y es señalada ante el mundo.

Hasta este momento hemos podido observar que la posición que Venezuela ocupa ante los ojos del mundo no le otorga un puesto que permita entrar en la categoría de los países que respetan la Libertad Sindical. De allí que sea necesario también, desde esta investigación, señalar los compromisos a las cuales deben enfrentarse las organizaciones sindicales que defienden los derechos de los trabajadores y que no son un apéndice del gobierno.

En ese sentido, se debe indicar, que los líderes sindicales venezolanos están obligados a asumir su rol fundamental orientado a la defensa de los intereses de los trabajadores, el cual debe estar centrado, en primer lugar, en el establecimiento del trabajo digno, la defensa de las negociaciones colectivas, el salario, la seguridad social y laboral de los trabajadores, la capacitación y recreación. En fin en la defensa de sus reivindicaciones y libertades sindicales sobre los intereses políticos y partidistas de los gobiernos de turno.

La Libertad Sindical es un problema que le compete a todos los ciudadanos del mundo, de allí que las Universidades, Institutos de Investigación, Gremios Profesionales y otras Instituciones relacionadas directa e indirectamente con las asociaciones sindicales les corresponde la tarea de coadyuvar para que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizar así el afianzamiento de la justicia, y el equilibrio social.

El compromiso al cual hacemos referencia se extiende a los funcionarios públicos encargados de las Inspectorías del Trabajo, Poder Judicial, Defensoría del Pueblo. A éstos les corresponde hacer las denuncias

sobre violaciones a los derechos del ejercicio de la Libertad Sindical, considerando su responsabilidad y cumplimiento bajo principios éticos como servidores del Estado y garantes de la justicia.

Los trabajadores tienen ante sí la responsabilidad de establecer nuevas estrategias que le permitan unificarse, organizarse y nuclearse en organizaciones sindicales con una perspectiva renovadora, persiguiendo el compromiso por las reivindicaciones de los trabajadores y sus intereses colectivos para impulsar la celebración de elecciones sindicales desde la base, garantizando su autonomía e independencia.

Por su parte, la Asamblea Nacional debe servir de garante y veedor del cumplimiento por parte del Estado y coadyuvar para acelera la discusión de convenciones colectivas, garantizar la existencia de un marco normativo que brinde la protección de las organizaciones de los trabajadores, denunciar los hechos de impunidad ante la criminalización de la protesta y la violación de las libertades sindicales en Venezuela.

También, a los medios de comunicación social, a las organizaciones no gubernamentales y demás organismos nacionales e internacionales, les corresponde denunciar ante la opinión pública los casos de violación de la Libertad Sindical, caracterizados por la criminalización de la protesta, la judicialización del ejercicio de la Libertad Sindical, el sicariato sindical y cualquier acción que vaya en menoscabo de la vida y dignidad humana de los trabajadores que defienden sus derechos y reivindicaciones.

A los partidos políticos, gremios profesionales, sindicatos, autoridades rectorales de las universidades del país, centros de estudiantes, iglesias, organizaciones no gubernamentales y sociedad civil en general, les atañe la responsabilidad de pronunciarse ante la violación de la Libertad Sindical en Venezuela, ya que al resquebrajarse la esencia democrática de una de las instituciones del país, de igual forma se verá fracturada la Democracia, por lo que existe una corresponsabilidad compartida para evitar que esto suceda.

Finalmente puede considerarse que los desafíos que enfrentan las organizaciones sindicales venezolanas, requieren del fortalecimiento de la cultura del respeto a los Derechos Humanos, la administración de justicia del trabajo, la democracia participativa y en particular la democracia en las relaciones laborales; ámbitos en donde se desarrolla el sindicalismo, ameritando por ende, un proceso de reforma, de renovación, ajustadas a impulsar y promover el trabajo decente, para erradicar la pobreza, que coadyuve a profundizar los procesos democráticos nacionales y permitan reconstruir la credibilidad e institucionalidad del sindicalismo, en defensa de la Libertad Sindical y los intereses de los trabajadores.

La valoración y el manejo científico de la información nacional, regional y mundial sobre las violaciones en materia de Libertad Sindical, es necesario. pues sin éstos son datos facilitan el emprendimiento de objetivos y acciones más efectivas de promoción y defensa de los derechos humanos y laborales. Se requiere combatir el silencio y la impunidad.

Reunir y sistematizar información y documentación pertinente, oportuna y concisa; relativa a una o varias violaciones de la Libertad Sindical resulta una tarea impostergable, para valorar si es posible, entre otros, interponer una Queja ante el Comité de Libertad Sindical.

Para cerrar nuestras conclusiones, es necesario señalar en cuanto a la Libertad Sindical en Venezuela, que ésta se enfrenta a la injerencia del gobierno, al paralelismo sindical, a la persecución, a la criminalización de la protesta. Las denuncias de los sindicatos, las cuales no son escuchadas en el país y a las cuales no las alcanza la justicia, se dirigen a la OIT. Puede decirse con toda propiedad, que el movimiento sindical venezolano atraviesa la peor crisis de toda su historia, pues la Libertad Sindical como Derecho Fundamental en el Trabajo, debería ser protegida y garantizada para que cumpla el propósito de cuidar los derechos e intereses de los trabajadores; para ello se requiere un sistema democrático que en caso, en Venezuela ha sido cercenado, y con ello la justicia ha quedado relegada frente a las imposiciones e interferencia de un gobierno que no respeta la Constitución y asume todos los poderes. De allí, su

injerencia en la creación de organismos para sindicales que llegan al poder negando la existencia de sindicatos, que históricamente han representado los intereses de los trabajadores.

La tarea para los distintos actores sociales del país exige el compromiso y la puesta en práctica de acciones contundentes para que se erija la justicia sobre la indolencia y el cercenamiento del derecho a la Libertad Sindical, la cual como ya se ha puntualizado, es un derecho que permite a los trabajadores y empleadores encauzar el conflicto de intereses entre capital y trabajo y con ello redistribuir la riqueza y poder, en un clima democrático, donde se reconoce la existencia de actores diversos y con interés contrapuestos que pueden llegar a acuerdos, en un clima de respeto de los derechos humanos.

En definitiva, puede señalarse que la convivencia democrática se ve obstaculizada frente a la imposición, injerencia, atropellos, negación e injusticias que llevan a cabo el gobierno venezolano frente a un movimiento sindical que lucha por mantener sus acciones, ideales, y, sobre todo, la defensa de los interés laborales, especialmente en un medio tan conflictivo, como el que se vive en Venezuela.

A estas conclusiones arribamos debido a que mientras realizábamos nuestra tesis doctoral fuimos elaborando un enfoque que parte de un conjunto de principios y criterios necesarios para estudiar la Libertad Sindical. Como puede notarse hemos aportado una perspectiva que tiene diferentes miradas que abordan el problema desde diferentes criterios:

1. Criterio histórico, mediante la cual se estudia la evolución de los sindicatos circunscrita la misma a un contexto específico y a períodos de tiempo que permiten ubicar las raíces, los cambios que ha atravesado el sindicalismo vinculado a momentos sobre todo políticos.

2. Criterio Teórico, en la cual se abordan las diferentes corrientes que han estudiado los sindicatos; se establecen definiciones, objetivos y

estrategias sindicales que han conceptualizado los expertos, los estudiosos el tema.

3. Criterio Jurídico-legal, mediante éste se aborda detalladamente la normativa que fundamenta la Libertad Sindical y todo lo concerniente a ésta: derechos humanos, conflictos, solución y negociación de conflictos. Se debe ubicar muy bien los organismos internacionales que se encargan de la defensa de los trabajadores.

4. Criterio económico y político, que incluye la delimitación del sistema de vida que ha imperado e impera en el país que se aborda y sus relaciones internacionales. En esta parte debe resaltarse cómo se ha desarrollado la Libertad Sindical en el contexto inmediato de estudio.

Estos cuatro criterios tienen la cualidad de estar arropados por un único Principio que tiene como eje lo legal y jurídico, circunscrito a una dimensión, que podríamos denominar sociohistórico, que incluye escenarios globales y locales.

Basados en este enfoque hemos podido estudiar la Libertad Sindical en Venezuela y observar cómo esta representa un reto para el movimiento sindical, dada las situaciones adversas que es necesario superar en este país, con acciones y compromisos de los diversos sectores sociales que hacen vida en Venezuela; aquellos que no sean afectos al gobierno, pues son estos los que pueden actuar con autonomía.

Podría decirse que otros autores podrían sugerir un enfoque similar u otro totalmente opuesto al nuestro; la importancia de éste radica en el hecho que propone una forma sistemática de estudiar la realidad referida a la Libertad Sindical, que permite además perfilar el futuro, las tendencias y los cambios necesarios que deben introducirse como propuesta para lograr revertir una situación social, económica y política por otra. Éste es un modo de reconstruir una realidad particular *sui generis*, que se creó en el desarrollo de la investigación misma.

Partimos y reafirmamos la conclusión de que la Libertad es una posesión, es un derecho, a la cual no puede renunciarse en ningún ámbito de

la vida. Abandonarla, cederla o venderla implica la pérdida de la autonomía, de la consciencia, del compromiso, de la lucha por reinventarla cada día para el disfrute propio y el de quienes nos rodean. En este orden de ideas, la Libertad Sindical exige considerar el pasado y el presente como escenario histórico y legal en el cual fue conquistada, incluso apostando para alcanzarla la vida de miles de personas. Esto nos obliga a construir tiempos venideros, en los cuales ésta sea una constante, una realidad, cuyo disfrute y posesión fue, es y será ineludible, pues de ella depende el alcance de otras satisfacciones. Inmanuel Kant resume nuestras palabras finales de esta investigación cuando señala con certeza que “La libertad es aquella facultad que aumenta la utilidad de todas las demás facultades”.

BIBLIOGRAFÍA

- ABAD, Clemencia y GONCALVES, Ana Cristina. *La unificación del movimiento sindical en Venezuela ¿una posibilidad?* Memoria de Grado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. 2011.
- ALBUQUERQUE, Rafael F. “Libertad y Autonomía Sindicales”. 2006. [Documento en línea]. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1950/12.pdf>. [Consulta: 03-02-2019].
- ALFONSO-GUZMÁN, Rafael. *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Decima Segunda Edición. Editorial Melvin. Caracas. 2000.
- ALVARADO, Marino. “Este es un gobierno de exdirigentes sindicales persiguiendo a dirigentes sindicales”. Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org/ve/sin-categoria/crisis-en-venezuela-marinoalvarado-provea-este-es-un-gobierno-de-ex-dirigentes-sindicales-persiguiendo-a-dirigentes-sindicales>. [Consulta: 21-11-2018].
- ANNER, Mark. “Meeting the Challenges of Industrial Restructuring: Labor Reform and Enforcement in Latin America” en *Revista Latin American Politics and Society*, Núm. 50 (2). 2008. 33-65 págs.
- ARENAS, Nelly. “Poder reconcentrado: el populismo autoritario de Hugo Chávez”. *Revista Politeia*. N° 39, Volumen 30. Instituto de Estudios Políticos, UCV, Caracas. 2007. 23-63 págs.
- ARISMENDI, León; IRANZO, Consuelo Y RICHTER, Jacqueline. “La Libertad Sindical entre rejas en el socialismo del siglo XXI” en *Derecho del Trabajo*. No. 19 (extraordinaria), 2016. [Revista en línea]. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/nuso/nuso-274.pdf>. [Consulta: 02-01-2019].
- ARTIGAS, José Lorenzo. *Injerencia del Estado Venezolano en los Procesos Electorales Sindicales Mediante la Actuación del Consejo Nacional Electoral*. Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. 2016. 117 págs.
- Asamblea Nacional Constituyente. Constitución de los Estados Unidos de Venezuela de 1947. [Documento en línea]. Disponible en: <http://americo.usal.es/oir/legislatina/normasyreglamentos/constituciones/Venezuela1947.pdf>. [Consulta: 03-12-2018].
- Asamblea Nacional de la República 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.

AULAR VIAMONTE, Leonor. Los derechos laborales en el constitucionalismo venezolano su relación con los demás derechos fundamentales. UNED – España, 2014.

BALMACEDA, Manuel. *Principios de Derecho Internacional del Trabajo*. Editorial Jurídica de Chile. 1993.

BARRIOS, Froilán. "Elementos de la crisis del sindicalismo venezolano una oportunidad para su reconstrucción". Movimiento de Solidaridad Laboral. Frente Constituyente de Trabajadores. Caracas, Venezuela. 2009.

BARRIOS, Froilán. Diario La Voz. Sindicalismo extorsionador se expande en Venezuela. 2009. [Documento en línea], Disponible en: <http://informe21.com/confederaciontrabajadores.venezuela>. [Consulta: 25-01-2019].

BAVARESCO DE PRIETO, Aura. *Técnicas de La Investigación*. Editorial Grupo Editorial Iberoamericano. 2004.

BAYLOS GRAU, Antonio. "Democracia política y sistema sindical: reflexiones sobre la autonomía del sindicato" en García Laso y Sanguinetti Raymond (Eds). *Sindicatos y Cambios Económicos y Sociales*. Ediciones Universidad Salamanca. Salamanca, España, 2002.

BENSUSÁN, Graciela. "Estándares laborales y calidad de los empleos en América Latina" en *Perfiles Latinoamericanos*, Año 17, N° 34, julio-diciembre de 2009. 13-49 págs. [Revista en línea]. Disponible en: <http://perfilesla.flacso.edu.mx/index.php/perfilesla/article/view/158/102>. [Consulta: 12-12-2018].

BENSUSÁN, Graciela. *Los Sindicatos y las Reformas Laborales en América Latina*. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Sociales. México, 2010.

BETANCOURT, Rómulo. *Venezuela, Política y Petróleo*. Tercera edición. Editorial Senderos. Bogotá. 1969. pp. 987.

BLANCO VADO, Mario. "La Libertad Sindical en Centroamérica. Su regulación y vigencia efectiva". 1999. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.cesdepu.com>

BLANCO, Agustín. 23 de Enero: habla la conspiración. Editorial Ateneo de Caracas. FACES-UCV. Caracas. 1980. 421 págs.

BONILLA GARCÍA, Josué. "El Movimiento Sindical Venezolano frente a la situación socio laboral" en *Desafíos y Propuestas*. ILDIS. Venezuela. 2011.

- BRAVO, Héctor. La importancia de la protección de la relación laboral. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.ucla.edu.ve/dac/compendium/compendium8/proteccion.htm>. [Consulta: 23-01-2019].
- BREWER CARÍAS, Allan. *La Constitución de 1999*. Editorial Jurídica Venezolana. Caracas. 2011.
- BREWER CARÍAS, Allan. Golpe de Estado y Proceso Constituyente en Venezuela. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2002.
- BUITRAGO, Adriana y RESTREPO, Yanitza. “Libertad Sindical: Una nueva visión desde la jurisprudencia Constitucional Colombiana”. Colombia, 2015. [Documento en línea]. Disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=3ceba6a6-d3a2-41d9-97eb-b7b13ad967e1&groupId=10128. [Consulta: 03-12-2018].
- CABALLERO, Manuel. *La Internacional Comunista y América Latina. La Sección Venezolana*. Ediciones de Pasado y Presente. México. 1978. 53 págs.
- CABANELLAS, Guillermo. *Derecho Sindical y Corporativo*. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires. 1959. 386 págs.
- CAMERLYNCH, G. H. y LYON-CAÉN, G. *Derecho del trabajo*. Juan M. Ramírez, Madrid, 1974.
- CAMPOS, Luís; RAMIREZ, Juan y SALA FRANCO, Tomás. “Fundamentos de Derecho Sindical”. Ediciones De la Torre, DL. Madrid, 1977.
- CANESSA MONTEJO; Miguel F. *Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo*. PUCP/PLADES. Lima. 2007.
- CARBALLO MENA, Cesar Augusto. “El Régimen de las Organizaciones Sindicales en la Constitución de la República” en Reflexiones y propuestas en torno a la nueva Constitución (Normativa Laboral y de la Seguridad Social). Fondo Editorial José Agustín Catalá, Caracas. 1999. 143 -147 págs.
- CARBALLO MENA, César Augusto. *Derecho Laboral Venezolano: ensayos*. UCAB, Primera Edición, Primera Reimpresión. Caracas. 2008.
- CARBALLO MENA, César Augusto. *Libertad Sindical: La perspectiva de los derechos fundamentales*. UCAB, Primera Edición. Caracas. 2012.
- Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical. “Rechaza Tribunal Internacional de Libertad Sindical reforma laboral en México por ser

violatoria de los derechos de las y los trabajadores”. México. 2012. [Documento en línea]. Disponible en: <http://cilas.org>

Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL). “X Informe sobre violaciones a los derechos humanos laborales durante el 2006: El gobierno del cambio un fracaso para las y los trabajadores: el nuevo sexenio panista, lo mismo pero más precario”. México. 2006. 40 págs.

Conferencia Internacional del trabajo (CIT). “La democratización y la OIT”. Memoria del Director General, 79 Reunión, 1992. 24 págs.

Código Orgánico Procesal Penal. Decreto N° 9.042. Venezuela 12 de junio de 2012. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.mp.gob.ve/LEYES/CODIGO_OPP/index.html

Código Sustantivo del Trabajo. Derecho de federación. [Documento en línea]. Disponible en: http://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/417.htm Artículo 417-1 del CST. [Consulta: 15-02-2019].

Colectivo de Abogados "José Alvear Restrepo". “Libertad Sindical y Derechos Humanos en Colombia”. 2005. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.colectivodeabogados.org/libertad-sindical-y-derechos>. [Consulta: 16-11-2018].

Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo. “Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles inhumanos o degradantes”. 2005. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.colectivodeabogados.org/?Convencion-contra-la-tortura-y>. [Consulta: 29-11-2018].

COMBELLAS, Ricardo. *Derecho Constitucional*. Editorial McGraw-Hill. Caracas. 2001.

Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones. “Observación individual sobre el Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación”. Organización Internacional del Trabajo. Venezuela. 2003. [Documento en línea]. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100COMMENT_ID:2315454. [Consulta: 21 de enero de 2019].

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. “La nueva constitución, la ley orgánica del trabajo y la Libertad Sindical y Situación de la Libertad Sindical”. Venezuela. 2003. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.cidh.oas.org/countryrep/Venezuela2003sp/cap.7.htm>. [Consulta: 03-02-2019].

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. “Capítulo VII. Libertad Sindical”. [Documento en línea]. Disponible en:

<http://www.cidh.org/countryrep/Venezuela2003sp/cap.7.htm> La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). [Consulta: 03-12-2018].

Comité de Derechos Humanos de la UCAB. “Consideraciones del CDH-UCAB sobre el fraude constituyente y el derecho a la participación política”. 9 de agosto de 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/actualidad/consideraciones-del-cdh-ucab-sobre-el-fraude-constituyente-y-el-derecho-a-la-participacion-politica>. [Consulta: 08-12-2018].

Confederación Sindical Internacional. “Informe sobre las violaciones de los derechos sindicales”. 2011. [Documento en línea]. Disponible en: <http://survey.ituc-csi.org/Venezuela.html?lang=en>. [Consulta: 29-01-2019].

Confederación Sindical Internacional. “Informe CSI 2012: Las violaciones de los derechos sindicales en todo el mundo en 2011”. 2012. [Documento en línea]. Disponible en: <http://survey.ituc-csi.org>. [Consulta: 02-02-2018].

Confederación Sindical Internacional. “Violaciones de los derechos regulares: Venezuela”. 2014. [Documento en línea]. Disponible en: <http://survey.ituc-csi.org/Venezuela.html?lang=en#tabs-2>. [Consulta: 11-02-2019].

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas. “Estrategias sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en América Latina y el Caribe”. [Documento en línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--actrav/documents/publication/wcms_230682.pdf. San José. 2010. [Consulta: 23-02-2019].

Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA). “Libertad Sindical, negociación colectiva y autoreforma sindical 2013”. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.csa-csi.org/index.php?lang=es>. [Consulta: 21-02-2019].

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. “Declaración de Filadelfia”. [Documento en línea]. 1944. Disponible en: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policyguide/declaracionde-filadelfia1944.pdf>. [Consulta 3-11-2018].

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: OIT. “Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civil”. Resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1970 [Documento en línea]. Disponible en: <http://white.lim.ilo.org/sindi/general/documentos/rescit2.html>. [Consulta: 30-01-2019].

- Conferencia Internacional del Trabajo. "Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones". Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 2009.
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos. "Declaración de Viena-Australia. 1993". [Documento en línea]. Disponible en: [http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.Sp](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.Sp). [Consulta: 23-11-2018].
- Congreso de la República de Venezuela. "Ley Orgánica del Trabajo". Gaceta Oficial N° 5.152 de fecha 19 de junio de 1997. [Documento en línea]. Disponible en: http://rrhh.una.edu.ve/UserFiles/file/documentos%20rrhh/marco%20legal/ley_organica_trabajo.pdf. [Consulta: 13-02-2019].
- Congreso de la República. *Documentos del 23 de enero de 1958 (recopilación de manifiestos del movimiento nacional que derrocó la Dictadura)*. Ediciones del Congreso de la República. Caracas. 1982. 239-242 págs.
- Congreso Nacional de la República de Venezuela. "Ley Aprobatoria al Convenio 105 de la OIT sobre Abolición del Trabajo Forzoso". Gaceta Oficial No. 27.573. Caracas, 21 de octubre de 1964.
- Congreso Nacional de la República de Venezuela. "Ley Aprobatoria al Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación". Gaceta Oficial No. 27.609. Caracas, 3 de diciembre de 1964.
- Congreso Nacional de la República de Venezuela. "Ley Aprobatoria al Convenio 100 de la OIT sobre la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor". Gaceta Oficial No.2.850. Caracas, 27 de agosto de 1973.
- Congreso Nacional de la República de Venezuela. "Ley Aprobatoria del Convenio 29 de la OIT sobre Trabajo Forzoso u Obligatorio". Gaceta Oficial No. 118. Caracas, 4 de enero de 1945.
- Congreso Nacional de la República 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 República 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 República 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 República 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.
- Congreso Nacional de la República de Venezuela. “Ley Aprobatoria del Convenio 138 de la OIT sobre Edad Mínima de Admisión al Empleo”. Gaceta Oficial No. 3.326. Caracas, 18 de enero de 1984.
- Congreso Nacional de la República 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 República de Venezuela. “Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales”. Gaceta Oficial No. 34.060. Caracas, 27 de septiembre de 1988.
- Consejo Nacional Electoral. Resolución N°. 001115-1979. Gaceta Oficial No. 37.081. Caracas, 15 de noviembre de 2000.
- Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe. “Libre funcionamiento de las organizaciones sindicales: Garantías para su crecimiento y consolidación”. Organización Internacional del Trabajo y ACTRAV, Costa Rica. 2011.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Constitución de Querétaro. 1917. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.loc.gov/exhibits/mexican-revolution-and-the-united-states/constitution-1917-sp.html> 8. [Consulta: 23-02-2019].
- Corte Constitucional. “Derecho de Asociación sindical y fuero sindical”. Sentencia T-358/15. Colombia, 2015. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-358-15.htm> . [Consulta: 16-02-2019].
- Corte Constitucional. “Constitución Política de Colombia”. Actualizada con los Actos Legislativos de 2016. Artículo 39. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia.pdf>. [Consulta: 22-02-2019].
- Corte Constitucional. “Derecho de Asociación Sindical”. Sentencia C-385/00. Colombia, 2000. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-385-00.htm> Colombia. [Consulta: 18-02-2019]
- Corte Constitucional. “Libertad de expresión y actividad de los sindicatos”. Sentencia 434/2011. Colombia, 2011. [Documento en línea]. Disponible

en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-434-11.htm> .
[Consulta: 13-02-2019].

Corte Constitucional. “Comité de Libertad Sindical de la Organización Sindical de la Organización Internacional del Trabajo”. Sentencia T-603/03. Colombia, 2003. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/T-603-03.htm>.
[Consulta 22-02-2019].

Corte Constitucional. “Reglamenta la acción de tutela”. Decreto 2591. Colombia, 1991. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10635/19479127/DECRETO+2591+DE+1991+PDF.pdf/8f3d9967-a77a-496d-adb9-60ec54d7a72f>.
[Consulta: 30-01-2019].

Corte Constitucional. “Derecho de Asociación Sindical”. Colombia. Sentencia T-261/12. Colombia. 2012. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-261-12.htm2012>.
[Consulta: 01-02-2019].

Corte Constitucional. “Derecho de Asociación Sindical. Legitimación del Sindicato para interponer acción de tutela a favor de sus afiliados”. Sentencia T-063/14. Colombia, 2014. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/t-063-14.htm>.
[Consulta: 28-12-2018].

Corte Constitucional. “Derecho de Asociación Sindical”. Sentencia No. T-441/92. Colombia, 1992. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-441-92.htm>.
[Consulta: 09-01-2019].

Corte Constitucional. “Libertad de Asociación Sindical. Protección Constitucional Especial”. Sentencia T-842A/13. Colombia, 2013. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-842A-13.htm>.
[Consulta: 30-01-2019].

Corte Constitucional. “Protección por vía de los derechos fundamentales de los sindicatos y de los trabajadores sindicalizados”. Sentencia T-434/11. Colombia, 2011. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/T-434-11.htm>.

Corte Constitucional. Derecho Internacional. Sentencia No. C-276/93. Colombia, 22 de julio de 1993. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/C-276-93.htm>.
[Documento: 25-02-2019].

CROES, Hemmy. “El movimiento obrero Venezolano. Elementos para su historia”. Ediciones Movimiento Obrero. Caracas, 1973.

- CUADROS, Luque, Fernando y SÁNCHEZ REYES, Christian. “El rol estatal de fomento de la negociación colectiva” en: Libro del III Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. SPDTSS, 2008.
- DÁVALOS, José. “Democracia Sindical”. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Número 77. Mayo-Agosto. Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1993. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx>. [Consulta: 06-12-2018].
- DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Ed. Porrúa. 1979.
- DE LA GARZA, Enrique. *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Colecciones Grupos de Trabajo de Clacso. Buenos Aires. 2005. 61 págs.
- DE LA TORRE HAYA, Víctor Raúl. “Obras Completas”. Tomo I. Librería Editorial Juan Mejía Baca. Perú. 1977. págs. 321.
- Decreto del Arco Minero del Orinoco suspende garantías constitucionales en 12,2% del territorio venezolano en Revista SIC. 2016. [Documento en línea]. Disponible en: <https://cpalsocial.org/1158.html> [Consulta: 30-11-2018].
- Diario 2001. “OIT examinará violación de derechos sindicales en Venezuela”. 2015. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.2001.com.ve/en-la-agenda/98130/oit-examinara-violacion-de-derechos-sindicales-en-venezuela.html>
- Diario El Nacional. 400 SINDICATOS, en la columna ENSALADA POLÍTICA, escrita por ARBAS (Aristides Bastidas). N° 5.224, jueves 13.3.58, p.32.
- Diario El Nacional. Formulan Declaración/De Principios los Sindicatos del D. Federal. N° 5.250 del viernes 11 de abril de 1958, p. 36.
- Diario El Nacional. “Desde 2016 el gobierno intenta estabilizar la dictadura del país”. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.elnacional.com/noticias/politica/desde-2016-gobierno-intenta-estabilizar-dictadura-pais_210451. [Consulta: 12-02-2019].
- Diario El Nacional. ANC fraudulenta tomó facultades de la Asamblea Nacional. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.elnacional.com/noticias/politica/anc-fraudulenta-tomofacultades-asamblea-nacional_199398. [Consulta: 28-01-2019].
- Diario El Universal. “Ley Contra el Odio promueve la persecución política”. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.eluniversal.com/noticias/politica/ley-contra-odio-promueve-persecucion-politica-segun-acceso-justicia_677070

- Diario El Universal. "Aseguran que la Ley del Trabajo cercena la Libertad Sindical". 2012. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.eluniversal.com>
- Diario Tal Cual. "Fiscal General: Sentencias del TSJ representan una ruptura del hilo constitucional". 31 de marzo de 2017. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.talcualdigital.com/Nota/141005/fiscal-general-sentencias-del-tsj-representan-una-ruptura-del-hilo-constitucional>. [Consulta: 21-02-2019].
- Diario El Colombiano. "Van 90 líderes sociales asesinados en 2018 según la ONG Somos Defensores". El Colombiano, Julio 13 de 2018. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.elcolombiano.com/colombia/cuantos-lideres-sociales-han-asesinado-en-colombia-durante-2018-DF8997104>. [Consulta: 15-01-2019].
- DÍAZ, Rolando. "Los sindicatos en Venezuela: de la negociación a la confrontación" en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. Instituto para el Desarrollo de la Gerencia Económica y Socio Laboral. N° 45. Caracas, 2009. 91-104 págs.
- DÍAZ, Rolando. "El sindicalismo en la encrucijada. El movimiento sindical venezolano: distintas aproximaciones, un diagnóstico". Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. 2013.
- Diccionario Polar. "Historia de Venezuela. Artesanos y Artesanía". Fundación Empresas Polar. Caracas. 2001.
- Diccionario Polar. "Historia de Venezuela. Congreso Obrero". Fundación Empresas Polar. Caracas. 2001.
- Diccionario Polar. "Historia de Venezuela. Movimiento Obrero". Fundación Empresas Polar. Caracas. 2001.
- Diccionario Polar. "Historia de Venezuela. Sindicatos". Fundación Empresas Polar. Caracas. 2001.
- Documentos "Presentación del libro sobre el Movimiento Obrero en Venezuela. "Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales / N° 47 / 2011. 222 págs.
- DUNLOP, John T. *Industrial Relations Systems*.(ed. Revisada). Harvard Businnes School Press.1993.
- DURKHEIM, Emile. *The Division of Labor in Society*. Nobleoffser Printers, INC. New York. 1933.
- ELINER, Steve. "Tendencias Recientes en el Movimiento Laboral Venezolano: Autonomía vs Control Político" en Revista Venezolana de Economía y

Ciencias Sociales. Año-Volumen 9. Número 003. Universidad Central de Venezuela Caracas, Venezuela. 2003.

ELINER, Steve. "Los Partidos Políticos y su Disputa por el Control del Movimiento Sindical en Venezuela, 1936-1948". Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. 181 págs.

ERMIDA URIARTE, Oscar. "Crítica de la Libertad Sindical". Derecho PUSP. en Revista de la Facultad de Derecho. Universidad de la República de Uruguay. No. 68, 2012. 46 págs.

ERMIDA URIARTE, Oscar. *Sindicatos en Libertad Sindical*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo. 2012.

ESPINOZA, Malva. *Trabajo decente y protección social*. Organización Internacional del Trabajo, Primera edición. Santiago de Chile. 2003.

Falta de una política laboral del Estado. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.sanjose/programas-y-proyectos/verificaci%C3%B3n-implementaci%C3%B3n-libro-blanco/WCMS_184146/lang-es/index.htm. [Consulta: 06-02-2019].

FERNÁNDEZ, Alonso, E. "El Juez laboral y la jurisprudencia constitucional sobre el derecho de asociación" en Revista de Derecho Público. Número 34. Ediciones Uniandes, Bogotá, 2015.

FERRAJOLI, Luigi. "Los Fundamentos de los Derechos Fundamentales". España, Editorial Trotta. España, 2007.

FINOL, Teresa y NAVA, Hortensia. *Proceso y Producto de la Investigación Documental*. 2ª Edición". EDILUZ. Maracaibo. Venezuela, 1993. 298 págs.

FRANCO, Julio, MARCOS-SÁNCHEZ, José y BENOIT, Christine. "Negociación colectiva articulada: Una propuesta estratégica, OIT, Lima 2001. 49 págs.

GARCÍA PELAYO, Ramón. "Pequeño Larousse Ilustrado". (Décimo sexta Edición). Ediciones Larousse. Madrid. 1991.

GARCÍA SOTO, Carlos. "¿Cómo fue el proceso Constituyente de 1999?". Prodavinci [Documento en línea]. Disponible en: <http://prodavinci.com/blogs/como-fue-el-proceso-constituyente-de-1999-por-carlos-garcia-soto/>. [Consulta: 05-02-2019].

GIMÉNEZ CACHO, Luis Emilio. "Transparencia y Derechos Laborales". Cuaderno de Transparencia. Número 12. Instituto Federal de Acceso a la Información Pública. México, 2007.

- GODIO, Julio. *El Movimiento Obrero Venezolano. 1850-1944*. Tomo I. Editorial Ateneo de Caracas/ILDIS. Caracas, 1983. 226 págs.
- GODIO, Julio. *El Movimiento Obrero Venezolano 1945-1964*. Tomo II. Editorial Ateneo de Caracas/ILDIS. Caracas. 1983. 201 págs.
- GOLDIN, Adrian. *Corporativismo, Neocorporativismo y Libertad Sindical*. Derecho Laboral. Monte Video, 2012.
- GUERRA MEDINA, Félix José. *Un análisis crítico para los nuevos retos del sindicalismo venezolano*. Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Maracaibo, 2004.
- GUTIÉRREZ JIMÉNEZ, Paulina. *La Libertad Sindical como derecho fundamental para la construcción del Estado social de Derecho*. FLACSO. México. 2011.
- HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar y RICHTER, DUPRAT, Jacqueline. “Democracia y Derecho del Trabajo: Referencia al caso venezolano”. Gaceta Laboral. Volumen 16, Nº 2. Universidad del Zulia. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines. Ediciones Astro Data. Maracaibo, 2010.
- HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar y ROMERO MILANO, Milano Antonio. “Temas relevantes de las relaciones laborales contemporáneas en Venezuela”. Gaceta Laboral Volumen 14, No. 3. Universidad del Zulia. 2008. 392 – 426 págs.
- HERNÁNDEZ ORTÍZ, Alfonso. “Los derechos de participación sindical”. Revista de Derecho UNED. Número 22. 2018. 355-390 págs.
- HERNÁNDEZ, Roberto, FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, María del Pilar. *Metodología de la investigación*. Mcgraw Hill. México, 2003.
- HERNÁNDEZ, Gustavo. “CTV insiste en Inamovilidad Laboral”. El Universal. Caracas. 25 de febrero de 1999. [Documento en línea]. Disponible en: www.eluniversal.com/1999/02/25/eco_art_25201EE.shtml. [Consulta: 05-02-2018].
- HERNÁNDEZ, Oscar y GOIZUETA. “Napoleón. Estudios de Derecho del Trabajo. *Dos maestros. Dos homenajes*”. Universitas – Consejo Académico. Barquisimeto, 2010.
- HERRERA, Luís; LOSADA Benito. y SALCEDO, J. Tránsito de la Dictadura a la Democracia en Venezuela. Editorial Ariel. Caracas. 1978. 600 págs.
- HYMAN, Richard. *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*. Madrid, Blume Ediciones, Madrid, 1981.

- INOJOSA, Carmen Victoria. "Unete solicitó a la OIT visita urgente de misión de alto nivel". 12 de junio de 2017. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.el-nacional.com/noticias/economia/unete-solicito-oit-visita-urgente-mision-alto-nivel_187213. [Consulta: 19-01-2019].
- IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline. *El movimiento sindical venezolano: distintas aproximaciones, un diagnóstico*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. 2013.
- IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jaqueline. "La relación Estado-sindicatos en Venezuela (1999-2005) en Venezuela visión plural. Una mirada desde el Cendes (Tomo II), Cendes / Bid&Co, Caracas, 2005.
- IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jaqueline. "La política laboral en la Venezuela de Hugo Chávez Frías". Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. (RELET). Año 11, N°. 1. 2006.
- IRANZO, Consuelo. "Chávez y la Política Laboral en Venezuela 1999-2010". Trabajo y Sindicatos durante los gobiernos de izquierda. en Revista Trabajo. Año 5. N° 8 (3ª. Época). Ciudad de México, 2011.
- IRANZO, Consuelo. "La pobre Libertad Sindical". [Documento en línea]. Disponible en: <http://nuso.org/articulo/la-triste-historia-del-sindicalismo-venezolano-en-tiempos-de-revolucion/>. [Consulta: 01-02-2019].
- IRANZO, Consuelo. "La triste historia del sindicalismo venezolano en tiempos de revolución". Una aproximación sintética. Revista Nueva Sociedad. No. 274. Marzo-Abril 2018. [Documento en línea]. Disponible en: <http://nuso.org/articulo/la-triste-historia-del-sindicalismo-venezolano-en-tiempos-de-revolucion/>. [Consulta: 10-11-2018].
- ITURRASPE, Francisco. La Libertad Sindical y el Derecho de Sindicación en Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, No. 81. Universidad Central de Venezuela, Caracas, 1991.
- ITURRASPE, Francisco. "Democracia y Conflicto: Deslegitimación del Sistema Político Venezolano (1958-1998)". La ilegalización de la Huelga como Índice del Subdesarrollo Político en Gaceta Laboral. Universidad del Zulia. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines. Ediciones Astro Data, Vol. 6, N°3. Maracaibo, 2000. 347-380 págs.
- ITURRASPE, Francisco. "El movimiento sindical venezolano en la época de la mundialización: la transición del "PuntoFijismo" al "Bolivarianismo". CLACSO. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2001. [Documento en línea]. Disponible en: <http://168.96.200.17/ar/libros/garza3/iturraspe.pdf>. [Consulta: 01-12-2018].

- JEAMMAUD, Antoine. “Los derechos de información y participación en la empresa: La ciudadanía en la empresa”. En la obra *Autoridad y Democracia en la Empresa* (Dir. Joaquín Aparicio y A. Baylos, Edit. Trotta, Madrid. Citado por Galiana Moreno, J.M. y García Romero, Belen; “La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español. En Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. N° 43, Madrid, 1992.
- LA HOZ TIRADO, Ricardo. *Derecho colectivo de trabajo*. Volumen I. Editorial Jorge Pérez Pacussich, Lima. 1976. 335 págs.
- LÁREZ, F. *El Movimiento Sindical y la Lucha Política en Venezuela (1936-1959)*. Instituto de Altos Estudios Sindicales (INAESIN)/Monte Ávila Editores. Caracas. 1993. 160 págs.
- LAREZ, Fermín. *El movimiento sindical y la lucha política en Venezuela (1936-1959)*. Monte Ávila Editores Latinoamericana e Instituto de Altos Estudios Sindicales (INAESIN). Caracas, 1992.
- LASTRA, José Manuel. “La Libertad Sindical”. 2000. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx>. [Consulta: 11-01-2019].
- LASTRA, José Manuel. “Mexicano de Derecho Comparado”. Nueva Serie. Año XXXIII. No. 98. 2000. 695-723 págs.
- LAURIÑO, Luís. *Aproximación a la historia del sindicalismo venezolano 1920-1999*. Grupo Jirahara. febrero 2010.
- LEDEZMA, Carlos. “Derechos sindicales en el sector público en América Latina”. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo. 2011.
- Ley Orgánica del Trabajo y la Libertad Sindical. [Documento en línea]. Disponible en: <http://porlaconciencia.com>.
- Ley 26 de 1976. “Convenio Número 87. Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la protección del derecho de sindicación”. Congreso de Colombia, 26 de septiembre de 1976. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.suin-juricol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1582563>. [Consulta: 20-12-2019].
- Ley 6076 de 2012. “Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores”. Gaceta Oficial. Caracas, Venezuela. Lunes, 7 de mayo de 2012. Capítulo IV, artículo 518. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/46.-GOE_6076.pdf. [Consulta: 17-11-2018].
- Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 2.146. Congreso Nacional de la República de Venezuela. Caracas, 28 de enero de 1978.

- Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 28.709. Congreso Nacional de la República de Venezuela. Caracas, 22 de agosto de 1968.
- Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 3.011. Congreso Nacional de la República de Venezuela. Caracas, 3 de septiembre de 1982.
- Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 31.256. Congreso Nacional de la República de Venezuela. Caracas, 14 de junio de 1977.
- Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No.2.850. Congreso Nacional de la República de Venezuela. Caracas, 27 de agosto de 1973.
- Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No.2.850. Congreso Nacional de la República de Venezuela. Caracas, 27 de agosto de 1973.
- Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No.27.573. Congreso Nacional de la República de Venezuela. Caracas, 21 de octubre de 1964.
- Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No.27.609. Congreso Nacional de la República de Venezuela. Caracas, 3 de diciembre de 1964.
- Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No.3.326. Congreso Nacional de la República de Venezuela. Caracas, 18 de enero de 1984.
- Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No.38.093. Congreso Nacional de la República de Venezuela. Caracas, 23 de diciembre de 2004.
- Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial, 1997-06-19. Número 5152. 1997. págs. 1-61.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012.
- Ley 74 de 1968. Aprobación Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos. Congreso de Colombia. Corte Constitucional. Colombia. 1968. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.refworld.org/pdfid/4b0d3ebb2.pdf>, [Consulta: 20-12-2019].
- LONDOÑO TORO, Beatriz. *Justiciabilidad de los Derechos Colectivos*. Editorial Universidad del Rosario. 2009.
- LÓPEZ MAYA, Margarita; GÓMEZ CALCAÑO, Luis y MAINGÓN, THAÍS. *Del Punto Fijo al Pacto Social. Desarrollo y Hegemonía en Venezuela (1958-1985)*. Fondo Editorial Acta Científica Venezolana. Caracas. 1989.
- LÓPEZ, Roberto. "El movimiento de trabajadores en la Venezuela Bolivariana. Configuración de tendencias: autonomistas contra leninistas" en Espacio

Abierto. Cuaderno Venezolano de Sociología. Vol. 21 No. 1. Maracaibo. 2012. 145-181 págs.

LORA BARRIOS, Elida Cristina. “Libertad Sindical como derecho humano fundamental en el marco de aplicación de los convenios de la OIT ratificados por Venezuela”. Trabajo de Grado. Msc. en Derecho del Trabajo. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, Decanato de Investigación y Postgrado, Maestría en Derecho del Trabajo, Maracaibo, 2015.

LUCENA, Héctor. *Las Relaciones de Trabajo en el nuevo siglo*. Fondo Editorial Tropykos, Caracas, 2003.

LUCENA, Héctor. “El Movimiento Sindical ante las Nuevas Formas de Organización del Trabajo”. Revista Nueva Sociedad. No. 184, Caracas, 2005.

LUCENA, Héctor. “La crisis política en Venezuela: repercusiones y respuestas del movimiento sindical” en Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina. CLACSO. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales respuestas del movimiento sindical. Buenos Aires. 2005.

LUCENA, Héctor. “Las Relaciones Laborales en América Latina”. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. No. 43. 2007.

LUCENA, Héctor. “Venezuela: Misión e Informe OIT: “Libertad Sindical y condiciones de trabajo”. 2012. [Documento en línea]. Disponible en: <http://hectorlucena.blogspot.com>.

LUCENA, Héctor. “Venezuela: Sindicatos gestionan retiro de OIT”. 2012. [Documento en línea]. Disponible en: <http://hectorlucena.blogspot.com>

LUCENA, Héctor. “Elecciones sindicales: análisis y significado”. 2012. [Documento en línea]. Disponible en: <http://hectorlucena.blogspot.com/2012/08/las-elecciones-de-un-sindicato.html>. [Consulta: 23-02-2019].

LUCENA, Héctor. “El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales”. Relaciones laborales. No. 22. 2010. [Documento en línea]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=388663>. [Consulta: 03-02-2019].

LUCENA, Héctor. “La crisis política en Venezuela: repercusiones y respuestas del movimiento sindical” en: De la Garza, Enrique. *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. Colecciones Grupos de Trabajo de Clacso. Buenos Aires. 2005.

LUCENA, Héctor. *Las Relaciones Laborales en Venezuela*. Catalá Editor El Centauro y Asociación de Relaciones de Trabajo de Venezuela, 4ta edición. Valencia, Venezuela, 2007.

- LUCENA, Héctor. *El Movimiento Obrero Petrolero (Proceso de Formación y Desarrollo)*. 3era Edición Facsímil. Ediciones El Centauro. Caracas. 1998.
- MACHIADO, Jorge. *Sindicalismo y Sindicato*. Bolivia: USFX Universidad San Francisco Xavier. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Ediciones New Life, Bolivia. 2010.
- MARCOS-SÁNCHEZ, José. “Política de Fomento de la Negociación Colectiva a través de las Compras Públicas”. Estudio inédito, OIT, Lima. 2012.
- MARÍN BOSCÁN, Francisco. “Consideraciones sobre la Libertad Sindical en América Latina”. Fronesis. Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política. Vol. 20, No. 2. Instituto de Filosofía del Derecho Dr. J.M. Delgado Ocando. Universidad del Zulia. Venezuela. 2013. 235-251 págs.
- MARÍN BOSCAN, Francisco. “Consideraciones sobre los derechos fundamentales en el trabajo y su implicación en Venezuela” en: *Gaceta Laboral*. Maracaibo: Universidad del Zulia. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines. Ediciones Astro Data. Vol.14. No.3. 2008. pp. 370-391.
- MARÍN BOSCÁN, Francisco. “La aplicación de normas internacionales del trabajo sobre Libertad Sindical en Venezuela”. En: Gaceta Laboral. Volumen 20. No. 3. 198–218 págs. Universidad del Zulia. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines. Ediciones Astro Data, Maracaibo. 2014.
- MARÍN BOSCÁN, Francisco y PERELLÓ Gómez, Nancy. “Los Derechos Colectivos de los Trabajadores en Venezuela antes y después de la Nueva Ley del Trabajo” en Revista Gaceta Laboral. Vol.19. No. 2. Universidad del Zulia. Venezuela, 2013.
- MARÍN BOSCÁN, Enrique. *Violaciones a la Libertad Sindical en Venezuela*. Fundación Centro Gumilla. Venezuela, 2010.
- MARÍN QUIJADA, Enrique. *La negociación colectiva en la función pública: la participación de los agentes públicos del Estado en la determinación de sus condiciones de empleo*. Editorial Temis. Bogotá, 1978.
- MARTÍNEZ, Daniel y VEGA, María. *La Libertad Sindical en los países andinos*. Primera Edición. Oficina Internacional del Trabajo. 2001.
- MARTÍNEZ, Sandy y RIVAS, Johan. “¿Cómo se encuentra el movimiento sindical hoy?” 2009. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.aporrea.org/trabajadores/a74116.html>. [Consulta: 23-02-2019].

MÁSPERO, Marcela. "Se ofició a OIT y DDHH para garantizar protección de los que se negaron a votar en las elecciones de la Constituyente". Radio Costa del Sol. 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.costadelsolfm.net/2017/08/01/se-oficio-a-oit-y-ddhh-para-garantizar-proteccion-de-los-que-se-negaron-a-votar-en-las-elecciones-de-la-constituyente/>. [Consulta: 21-02-2019].

[Documento en línea]. "Marcela Máspero. "Se ofició a la OIT para garantizar la protección de los trabajadores venezolanos que se negaron a convalidar una ANC fraudulenta". [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.epnvision.com/marcela-maspero-se-oficio-la-oit-la-comision-interamericana-ddhh-funcion-garantizar-la-proteccion-los-trabajado-res-venezolanos-se-negaron-convalidar-una-anc-fraudulenta>. [Consulta: 01-02-2019].

MELCHER, Dorothea. "La industrialización en Venezuela". Revista Económica. No. 10. 1992. [Documento en línea]. Disponible en: http://iies.faces.ula.ve/revista/articulos/revista_10/pdf/rev10melcher.pdf. [Consulta: 09-12-2018].

MENA, Luís Alfonso. "Libertad Sindical en Colombia: una farsa". 2012. [Documento en línea]. Disponible en: <https://elturbion.com/?p=4140>. [Consulta: 15-02-2019].

MENDOZA O., Ricardo. *Recopilación de leyes laborales: Actualizadas y con reformas*. El Salvador, 1997.

MICHAEL S., Jean. "Globalización, competencia económica y solidaridad: Un rol renovado para los sindicatos" en Gaceta Laboral. Volumen 9. Nº 3. Universidad del Zulia. Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines. Ediciones Astro Data. Maracaibo. 2003. 307-331 págs.

Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/index.php/derecho-colectivo>. [Consulta: 21-02-2019].

Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo (MPPPST). Registro Nacional de Organizaciones Sindicales. 2014. [Documento en línea]. Disponible en: http://app.gestion.minpptrass.gob.ve/sindicato/mod_nomina/rnos_nomina.php. [Consulta: 03-02-2019].

Ministerio del Trabajo. Memoria y Cuenta 1948-1952 en PLA, Alberto. Caracas.

MOLERO MANGLONO, Carlos. *El Derecho Sindical*. Editorial Dickinson. Madrid, 1997.

- MORA, Mary. "La patrulla socialista como instrumento político popular". 18 de agosto DE 2009. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.aporrea.org/ideologia/a84821.html>. [Consulta: 11-01-2019].
- MONTERO, Cecilia. (1997). "*Relaciones Estado-empresarios en una economía global. El caso de Chile*". Nueva Sociedad, 1997.
- MOURE, E. "*54 años construyendo unidad*". Ponencia presentada en la Asamblea de la Universidad de los Trabajadores de América Latina (UTAL), Abril, Caracas, 2009.
- Naciones Unidas Derechos Humanos. "Venezuela, las violaciones de derechos humanos apuntan a una política de represión –Informe de la ONU". Ginebra 30 de agosto de 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.ohchr.org/>. [Consulta: 01-12-2018].
- NAVA, Hortensia. *La Investigación Jurídica*. 3ª ed. Maracaibo, Venezuela, 2008.
- NAVARRO, Carlos. Amenazas y Retos y del Movimiento Sindical Venezolano en el contexto de la Asamblea Nacional Constituyente. Provea, junto a la Universidad Católica Andrés Bello y la Universidad Central de Venezuela 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.movimiento-sindical-venezolano-en-el-contexto-de-la-asamblea-nacional-constituyente> Carlos Navarro de la Central ASI-Venezuela. [Consulta: 25-02-2019].
- NEHRU TENNASSE, Paúl. N. Venezuela. Los Obreros petroleros y la Lucha por la Democracia. Editorial Popular. Caracas. 1979. 351 págs.
- NIKKEN, Pedro. "EL Concepto de los Derechos Humanos". Volumen colectivo. Estudios Básicos de Derechos Humanos –Tomo I, Edit. (IIDH), San José de Costa Rica. 1994.
- Nueva Tribuna. "Razones para un recurso contra la reforma laboral". España. 2012. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.nuevatribuna.es/articulo/economia/razones-para-un-recurso-contra-la-reforma-laboral>. [Consulta: 13-02-2019].
- Observatorio Venezolano de Conflictividad Social. "Violencia Sindical en Venezuela". Enero-septiembre, 2012. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.observatoriodeconflictos.org.ve>. [Consulta: 11-02-2019].
- Observatorio Venezolano de Conflictividad Social. Violencia Sindical en Venezuela. Enero-septiembre. 2012. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.observatoriodeconflictos.org.ve>. [Consulta: 21-02-2019].
- Observatorio Venezolano de Conflictividad Social. Informe: conflictividad social en Venezuela en 2014. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.observatoriodeconflictos.org.ve/tendencias->

de-la-conflictividad/informe-conflictividad-social-en-venezuela-en-2014. [Consulta: 22-02-2019].

Oficina Internacional del Trabajo. “Globalización y trabajo decente en las Américas”. XV Reunión Regional Americana-Informe del Director General. Primera Edición. 2002. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.ilo.org/public>. [Consulta: 13-11-2018].

Oficina Internacional del Trabajo. “Libertad Sindical. Recopilación Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical”. Quinta Edición. 2006. 14 -71 págs.

Oficina Internacional del Trabajo. “Informe de la Misión Tripartita de Alto Nivel realizada en la República Bolivariana de Venezuela”. Consejo de Administración. 320.ª reunión. Caracas. 27-31 de enero de 2014.

Oficina Internacional del Trabajo. “La libertad de asociación y la Libertad Sindical en la práctica: lecciones extraídas”. 97.ª reunión. Ginebra. 2008. [Documento en línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf. [Consulta: 23-02-2019].

Oficina Internacional del Trabajo. “Normas Internacionales del Trabajo. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones”. Ginebra, 2015 [Documento en línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_343026.pdf. [Consulta: 22-01-2019].

OJEDA AVILÉS, Antonio. “La Libertad Sindical”. Revista de Política Social, No. 121. 1979.

OJEDA, AVILÉS, Antonio. “Delimitación, contenido y restricciones de la Libertad Sindical. Comentarios a la Ley de Libertad Sindical”. Editorial Tecnos. Madrid. 1986, pág. 23-66.

OLVERA BRICEÑO, Rodrigo. Capítulo I: Derechos Humanos Laborales en Centro de Reflexión y Acción Laboral, Derechos Humanos Laborales. Experiencia Teórico-práctica para una estrategia integral de promoción y defensa, México, Centro de Reflexión y Acción Laboral y Fundación Frederich Ebert, México, 2002. 17-50 págs.

Organización de Estados Americanos OEA. Protocolo Asicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1988. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>. [Consulta: 23-02-2019].

- Organización de las Naciones Unidas. “Declaración Universal de los Derechos Humanos”. 1949. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>. [Consulta: 13-02-2019].
- Organización Estados Americanos. “Convención Americana sobre Derechos Humanos. Protocolo de San Salvador”, 1988. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/project/protocolo-san-salvador>. [Consulta: 27-01-2019].
- Organización Internacional de Trabajo. “La Libertad Sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Ginebra, Quinta Edición (revisada), 2006.
- Organización Internacional del Trabajo. Aplicando y promocionando los estándares de labor internacional. 27 de agosto de 2018. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labourstandards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang-es/index.htm>. [Consulta: 02-12-2018].
- Organización Internacional del Trabajo. “Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo”. 1998. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>. [Consulta: 13-02-2019].
- Organización Internacional del Trabajo. “Libertad Sindical. Recopilación Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical”. Quinta Edición-2006.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. “Libertad Sindical y negociación colectiva”. Ginebra, 1994.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. “La OIT ¿Qué es, qué hace?”, Ginebra, 1999.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. “Acoso Laboral”. 2013. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505> [Consulta: 15-02-2019].
- Organización Internacional del trabajo. “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”. 10 de junio de 2008. [Documento en línea]. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf. [Consulta: 13-12-2018].
- Organización Internacional del trabajo. “Informe III (1A). Informe de la Comisión de Expertos” en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Marzo 2013. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/reports/reportsubmitted/WCMS_174831/lang-es/index.htm. [Consulta: 21-11-2018].

- Organización Internacional del Trabajo. “Los presupuestos de los Ministerios del Trabajo de los países de Centroamérica y República Dominicana”. San José, 2010. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.ilo.org>. [Consulta: 02-02-2019].
- Organización Internacional del Trabajo. “Resolución sobre los Derechos Sindicales y su relación con las Libertades Civiles”, adoptado el 25 de junio de 1970.
- Organización Internacional del Trabajo. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. “Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948”. Número 87. 104ª reunión. 2015. [Documento en línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3191571. [Consulta: 27-12-1018].
- Organización Internacional del Trabajo. Constitución de la OIT.1919. Preámbulo. [Documento en línea]. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_146261.df. [Consulta: 15-11-2018].
- Organización Internacional del Trabajo. “Convenio 87 sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación”. 17 junio 1948. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.derechos.org/pw/wp-content/uploads/convenio_871.pdf. [Consulta: 14-12-2018].
- Organización Internacional del Trabajo. “Convenio sobre el personal de enfermería. Número 149. Ginebra, 63ª reunión CIT 21 junio 1977. [Documento en línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C149. [Consultado: 20-12-2018].
- Organización Internacional del Trabajo. “Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial”. Número 175. Ginebra, 81ª reunión CIT 24 junio 1994. [Documento en línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175. [Consulta: 11-02-2019].
- Organización Internacional del Trabajo. “Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)”. Número 144. Ginebra, 61ª reunión CIT 21 junio 1976. [Documento en línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144. [Consulta: 18-12-2018].
- Organización Internacional del Trabajo. “Convenio sobre la licencia pagada de estudios”. Número 140. Ginebra, 59ª reunión CIT 24 junio 1974. [Documento en línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C140. [Consulta: 07-12-2019].

- Organización Internacional del Trabajo. “Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública”. Número 151. Ginebra, 64ª reunión CIT 27 junio 1978. [Documento en línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296. [Consulta: 06-02-2019].
- Organización Internacional del Trabajo. “Convenio sobre los trabajadores migrantes”. Número 97. (revisado) 1949. Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949). [Documento en línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242 . [Consulta: 11-11-2018].
- Organización Internacional del trabajo. “Convenio Sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones complementarias)”. Número 143. Ginebra, 60ª reunión CIT 24 junio 1975. [Documento en línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312288. [Consulta: 21-11-2018].
- Organización Internacional del Trabajo. “Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales”. 1989. Número 169. [Documento en línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf. [Consulta: 27-1-12-2018].
- Organización Internacional del Trabajo. “Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones sin autorización previa”. 1996. [Documento en línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3944266. [Consulta: 30-12-2019].
- Organización Internacional del trabajo. “La extensión del ámbito de aplicación de la legislación laboral a la Economía Informal: Compendio de comentarios de los órganos de control de la OIT relativos a la economía informal”. Ginebra, 2010.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). “Resolución sobre los Derechos Sindicales y su relación con las Libertades Civiles” adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 25 de Junio de 1970.
- ORTEGA y GASSET, José. “La Rebelión de las Masas”. Ediciones de la Revista de Occidente. Edición 41ª. Madrid, 1970.
- PALOMEQUE M. Carlos. *Derecho Sindical Español*. Editorial Tecno. Madrid, 1986.
- PALOMEQUE, Manuel C. y ÁLVAREZ, Manuel. *Derecho del Trabajo*. 16º ed., Editorial Universitaria Ramón Areces. Madrid, 2008. 300 págs.

- PARKER, Richard. "Consideraciones en torno a la ley del trabajo de 1936" en Estudios Laborales. Ensayos sobre Derecho el Trabajo y disciplinas afines en homenaje al Profesor Rafael Alfonso Guzmán. UCV. Caracas. 1987.
- PATIÑO PEREDA, Carlos. "Guerra al sindicato" en Revista Clímax. 2015. El Estímulo [Documento en línea]. Disponible en: <http://elestimulo.com/climax/guerra-al-sindicato/>. [Consulta: 15-11-2018].
- PATIÑO PEREDA, Carlos. "Sistematización de experiencia sindical. Sintrainces: Fuerza trabajadora". Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (Provea). S/F. 1-22 pags. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.derechos.org.ve/pw/wpcontent/uploads/sintrainces.pdf>. [Consulta: 02-11-2018].
- PATIÑO PAREDA, Carlos. "Amenazas y retos del movimiento sindical venezolano en el contexto de la Asamblea Nacional Constituyente". Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/web/wpcontent/uploads/AncySindicatos.pdf>. [Consulta: 03-02-2019].
- PDVSA. Petróleos de Venezuela SA. 2006. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.pdvsa.com/>. [Consulta: 10-11-2018].
- PERDOMO, J. "Los Principios Generales del Derecho del Trabajo". Doctrina comentada del Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social. Serie Eventos N° 6. Caracas, Venezuela, 2002.
- PERELLÓ, Nancy. "Libertad Sindical Negociación Colectiva y Diálogo Social". Revista Gaceta Laboral. Volumen 11. No.3. Universidad del Zulia (LUZ). 2005.
- PÉREZ SALINAS, Bernardo. *El Movimiento Sindical y la Lucha Política en Venezuela (1936-1959)*. En: Lárez, F. Instituto de Altos Estudios Sindicales (INAESIN). Monte Ávila Editores. Caracas. 1993. 123 págs.
- PETERSON, Florence. *El Sindicalismo en los Estados Unidos*. Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1959. 23 págs.
- PLA, Alberto y Cols. *Clase Obrera. Partidos y Sindicatos en Venezuela. 1936-1950*. Ediciones Centauro. Caracas. 1982. 456 págs.
- PLAZA, Elena. *El 23 de Enero de 1958. (y el proceso de consolidación de la democracia representativa en Venezuela)*. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Caracas. 1999. 41págs.

- POOLE, Michael. *Teorías del Sindicalismo. Una sociología de las relaciones laborales*. Editorial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. España. 1991.
- Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. “Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores.” Decreto N°8.938. Gaceta Oficial. Extraordinario N° 6.076. Caracas, 7 de mayo de 2012.
- Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. “Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores.” Decreto N°8.938. Gaceta Oficial Extraordinario N° 6.076. Caracas, 7 de mayo de 2012. Artículo 374.
- Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. “Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores.” Decreto No. 8.938. Gaceta Oficial Extraordinario N° 6.076. Caracas, 7 de mayo de 2012.
- Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. “Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo”. Gaceta Oficial No.38426 Extraordinario. Caracas, 28 de abril de 2006.
- PRIETO SOTO, Jesús. *Luchas obreras por nuestro petróleo*. Litografía Lorenzo. Caracas, 1971.
- Procuraduría General de la Nación. “Violencia sistemática contra defensores de derechos territoriales en Colombia, Abril de 2018. Documento en línea]. Disponible en: https://www.procuraduria.gov.co/iemp/media/file/page_files/Violencia%20sistem%C3%A1tica%20contra%20defensores%20de%20derechos%20territoriales%20en%20Colombia.pdf. [Consulta: 23-11-2018].
- Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA) “Informe anual: Derechos laborales”. 2011. [Documento en línea], Disponible en: <http://www.derechos.org.ve>. [Consulta: 12-12-2018].
- Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA), “Informe anual: Derechos laborales”. 2013. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.derechos.org.ve>. [Consulta: 11-01-2019].
- Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Informe anual: Derechos laborales”. 2014. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.derechos.org.ve>. [Consulta: 23-02-2019].
- Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Informe Anual: Derechos Laborales”. 2015. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/05LABORAL.pdf>. [Consulta: 12-12-2018].

- Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). "Informe anual: Situación de los Derechos Humanos en Venezuela". 2012. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.derechos.org.ve>. [Consulta: 23-02-2019].
- Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). Acoso laboral y discriminación política. 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/opinion/acoso-laboral-y-discriminacion-politica>
- Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). "Situación de los Derechos Humanos en Venezuela". Informe Anual Enero-Diciembre. 2016. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/informe-anual/informe-anual-enero-diciembre-2016>
- Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). "Somos protagonistas de la primera rebelión popular del siglo XXI". 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/actualidad/somos-protagonistas-de-la-primera-rebelion-popular-venezolana-del-siglo-xxi>. [Consulta: 17-02-2019].
- Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). "Exigimos retirar la convocatoria a la Asamblea Nacional Constituyente". Foro Por La Vida. 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/actualidad/foro-por-la-vida-exigimos-retirar-la-convocatoria-a-la-asamblea-nacional-constituyente>. [Consulta: 11-02-2019].
- Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). "A partir del 20-O gobierno de Nicolás Maduro debe calificarse como una dictadura". 2016. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/actualidad/a-partir-del-20-0-gobierno-de-nicolas-maduro-debe-calificarse-como-una-dictadura>. [Consulta: 21-11-2018].
- Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). "Preguntas frecuentes sobre la Constituyente de Maduro". 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/actualidad/preguntas-frecuentes-so-bre-la-constituyente-de-maduro>. [Consulta: 02-11-2018].
- Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). "Organizaciones expresaron su rechazo a la Comisión de la Verdad, Justicia, Paz y Tranquilidad Pública". 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/actualidad/57-organizaciones-expresaron-su-rechazo-a-la-comision-de-la-verdad-justicia-paz-y-tranquilidad-publica-cvjptp>. [Consulta: 12-02-2019].

Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Plan Zamora: escala uso de justicia militar contra civiles”. 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org/ve/.../plan-zamora-escala-uso-de-justicia-militar-contra-civil>. [Consulta: 14-02-2019].

Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Situación de los Derechos Humanos en Venezuela. Informe Anual Enero-Diciembre 2016”. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org/ve/informe-anual/informe-anual-enero-diciembre-2016>. [Consulta: 13-11-2018].

Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). Informe Anual: Derechos Laborales. 2015. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.derechos.org/ve/pw/wp-content/uploads/05LABORAL.pdf>. [Consulta: 12-12-2018].

Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Gobierno consolida doctrina de seguridad nacional con creación de la “Fuerza Choque” militar”. 2014. [Documento en línea]. Disponible en: <http://archivo.derechos.org/ve/ddhh/gobierno-consolida-doctrina-de-seguridad-nacional-con-creacion-de-la-fuerza-choque-militar> [Consulta: 21-11-2018].

Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA): Constituyente fraudulenta impedirá elecciones regionales en diciembre 2017 [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org/ve/actualidad/provea-constituyente-fraudulenta-impedira-elecciones-regionales-en-diciembre> [Consulta: 05-02-2019].

Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA): “Acoso Laboral y discriminación política”. 2017 [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org/ve/opinion/acoso-laboral-y-discriminacion-politica>. [Consulta: 03-02-2019].

Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Hostigamiento constituyente contra trabajadores públicos”. 2017. [Documento en línea]. Disponible en: [https://www.derechos.org/ve/actualidad/hostigamiento-constituyen-te-contra-trabajadores-públicos](https://www.derechos.org/ve/actualidad/hostigamiento-constituyen-te-contra-trabajadores-p%C3%BAblicos). [Consulta: 15-02-2019].

Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Amparo en caso de ser despedido por razones políticas”. [Documento en línea]. 2017. Disponible en: <https://www.derechos.org/ve/sin-categoria/defiende-tus-derechos-descarga-el-formato-para-ampararte-en-caso-de-ser-despedid-x-por-razones-politicas>. [Consulta: 15-02-2019].

- Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Dictadura vs Rebelión Popular”. 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/dictadura-vs-rebelion-popular> [Consulta: 15-01-2019].
- Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Derechos Laborales”. Enero-diciembre 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/web/wp-content/uploads/07laborales-1-1.pdf>. [Consulta: 17-01-2019].
- Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Derechos Laborales”. Enero-diciembre 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/web/wp-content/uploads/07laborales-1-1.pdf>. [Consulta: 11-02-2019].
- Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Situación de los Derechos Humanos en Venezuela”. Informe Anual Enero-Diciembre 2016. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/informe-anual/informe-anual-enero-diciembre-2016>. [Consulta: 02-12-2018].
- Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA). “Derrotando la criminalización en el ejercicio del derecho a la huelga”. Caracas, 2014. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/sis-tem_RG.pdf. [Consulta: 25-11-2018].
- Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos. “Abogado defensor de Derechos Humanos. Coordinador de Exigibilidad en DESC de Provea”. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.derechos.org.ve/opinion/acoso-laboral-y-discriminacion-politica>. [Consulta: 21 de febrero de 2019].
- QUINTERO, Luisa. “Relator de la CIDH asegura que ley del Odio es mucho más grave de lo que parece”. 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <http://talcualdigital.com/index.php/2017/11/11/relator-de-la-cidh-asegura-que-ley-del-odio-es-mucho-mas-grave-de-lo-que-parece/>. [Consulta: 23-02-2019].
- QUINTERO, Rodolfo. *Sindicalismo y cambio social en Venezuela*. Universidad Central de Venezuela. Caracas, 1964.
- RAMIREZ LEÓN, Federico. “El sindicalismo en tiempos de Chávez”. 2000. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.veneconomia.com>. [Consulta: 18-02-2019].
- Real academia Española (2001). *Diccionario de la lengua española*. Madrid, España.

- Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996. [Documento en línea]. Disponible en: <http://white.oit.org.pe/sindi/general/documentos/decisiones.pdf>. [Consulta: 12-12-2018].
- REINHARDT, Nola and PERES, Wilson. "Latin America's new economic model: micro responses and economic restructuring", in World Development. Volumen 28. Número 9. 2000.
- RICHTER, Jacqueline. "La relación Estado-sindicatos en Venezuela (1999-2005)" en Venezuela Visión plural. Una mirada desde el Cendes (Tomo II). CENDES/ Bid&Co, Caracas, 2005.
- RODRÍGUEZ BRIGADELLO, Hugo. *Los derechos humanos en la dimensión de los derechos humanos*. (CEAL), Lima. 1989. 17 págs.
- RODRÍGUEZ, Valmore. Escritos de Época. Tomo III. Volumen I. Congreso de la República. Caracas. 1992. 73 págs.
- ROMAGNOLI, Umberto. "La Libertad Sindical hoy". Revista de derecho social. Nº 14, 2001. 18 págs.
- RUSSOMANO, Mozart V. *Principios generales de derecho sindical*. Instituto de Estudios Políticos, Madrid.1977.
- Sainz, Carlos. Los Derechos de los Trabajadores en la Ley Orgánica del Trabajo. Editorial Lito-Jet, C.A. Caracas, 1991.
- Sala Constitucional. Sentencia No. 839 Caracas. 19/06/2012.[Documento en línea]. Disponible en: <https://fetranzoategui.es.tl/Sala-Constitucional-Interpreta--el-Art.--415-de-la--LOTTT.htm>. [Consulta: 19-02-2019].
- Sala Electoral. Procedimiento de Revisión Constitucional iniciado por el ciudadano Lorenzo Roberto Santana contra la sentencia Nº 126 dictada el 13 de agosto de 2009.
- Sala Constitucional. Setencia No. 839. Caracas. 19/06/2012. [Documento en línea]. Disponible en: <https://fetranzoategui.es.tl/Sala-Constitucional-Interpreta--el-Art.--415-de-la--LOTTT.htm>. [Consulta: 23-01-2019].
- SALAMANCA, Luis. *La incorporación de la Confederación de Trabajadores de Venezuela al sistema político venezolano, 1958 - 1980*. Universidad Central de Venezuela. Caracas. 1988.
- SALAMANCA, Luis. *Obreros, movimiento social y democracia en Venezuela*. Universidad Central de Venezuela, Caracas, 1998.
- SALAZAR, Gregorio. "Libertades sindicales en Venezuela en los comienzos de la V República". CLACSO. Consejo Latinoamericano de Ciencias

Sociales. En: Los sindicatos frente a los procesos de transición política. Buenos Aires. 2001. 152 págs.

SÁNCHEZ, Marcos; ZEGARRA, José; RODRÍGUEZ CALDERÓN, Eduardo. *Manual para la Defensa de la Libertad Sindical*. 4a. ed. (Revisada). Lima: OIT/ Oficina de la OIT para los Países Andinos, 2013. 1-176 págs.

SANTANA, Gabriela y URQUIJO, José. "Crónica Laboral Documentada". *Revista Sobre Relaciones Industriales y Laborales*. Caracas. UCAB. No. 35. Enero-Diciembre 1999. 143-260 págs.

SCHÜTT, Kurt-Peter. La situación de los sindicatos en Venezuela. Friedrich-Ebert-Stiftung. Alemania.2008. [Documento en línea]. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/05242.pdf>. [Consulta: 25-02-2019].

Sentencia del Tribunal Constitucional Español No. 101. 11 de junio de 1996. [Documento en línea]. Disponible en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/3153>. [Consulta: 02-2-2019].

SERVAIS, Jean-Michel. *Derecho Internacional del Trabajo*. Editorial KLUW International. Argentina. 2003. 414 págs.

SERVAIS, Jean Michel. "Globalización, competencia económica y solidaridad: Un rol renovado para los sindicatos" en *Revista Gaceta Laboral*. Volumen 9. No. 3. 2003. 307-331 págs. [Revista en línea]. Disponible en: produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/3701/3699. [Consulta: 27-01-2019].

SIERRA BRAVO, Restituto. *Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios*" (Duodécima edición). Editorial Paraninfo, España. 1995. 701 págs.

Sistema de Información de Derechos Humanos. SINDERH. Violencia antisindical en 2018. Crece la arremetida contra activistas y la dirigencia sindical. Colombia, 2018. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.rebelion.org/noticias/2018/9/246157.pdf> 2018. [Consulta: 02-02-2019].

SILVA R., Marcel. *Libertad Sindical y derechos humanos en Colombia*. En *Colectivo de Abogados "José Alvear Restrepo"*. 2005 [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.colectivodeabogados.org/libertad-sindical-y-derechos>. [Consulta: 03-02-2019].

SUÁREZ, Naudy. "La Refundación del Movimiento Obrero". Trabajo Inedito.

TAJGMAN, David y CURTIS, Karen. *Guía práctica de la Libertad Sindical: Normas, principios y procedimientos de la Organización Internacional del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. 2002.

- TEJERO PUNTES, Suhelis. "Gobierno exige a empresas crear milicias y patrullas laborales". Diario El Universal. 26 de enero 2009. [Documento en Línea]. Disponible en: http://www.eluniversal.com/2010/01/26/eco_art_gobierno-exige-a-emp_1737771.shtml. [Consulta: 3-12-2018].
- Telesur. "Maduro firma decreto para convocar la Asamblea Constituyente". 1 de mayo de 2017. [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.telesurtv.net/news/Presidente-Maduro-firma-decreto-para-convocar-la-Asamblea-Nacional-Constituyente-201705010039.html>. [Consulta: 05-11-2018].
- Telesur. "Presidente reconoce poder plenipotenciario de la Constituyente". [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.telesurtv.net/news/Presidente-Maduro-reconoce-poder-plenipotenciario-de-la-Asamblea-Constituyente-20170810-0059.html>. [Consulta: 29 de enero de 2019].
- TORRES, E. *La Huelga*. Estudio Digital. C.A. Altolitho C.A. Caracas. 2007. 291 págs.
- TOURAINÉ, Alain. *¿Qué es la democracia?*. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica. 1995.
- TREJO DELABRE, Raúl. *Crónica del Sindicalismo en México (1976-1988)*. Ed. Siglo Veintiuno. 1990.
- Tribunal Supremo de Justicia. Sala Constitucional. Sentencia nº 1490. Caracas, 1 de Diciembre de 2000. [Documento en Línea]. Disponible en: <https://vlexvenezuela.com/vid/froilan-barrios-283506711>. [Consulta: 23-02-2019].
- Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia No. 149. Caracas 13/02/2003). [Documento en línea]. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/mayo/164557-501-22514-2014-12-0773.HTML>. [Consulta: 16-11-2018].
- Universidad Central de Venezuela–Asociación Venezolana de Abogados Laborales. "Normativa Internacional del Trabajo". Segunda edición, Editorial. Panapo de Venezuela, Caracas. 2006
- UNIVERSIDAD Central de Venezuela. *Estado y Estructura de Clases en la Venezuela Contemporánea*. Taller "Pío Tamayo" de la Escuela de Trabajo Social. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Caracas, 1984.
- UPRIMNY, Rodrigo. "El bloque de constitucionalidad en Colombia". 2005. [Documento en línea]. Disponible en: [http://redescuelascsa.com/sitio/repo/DJSBloque_Constitucionalidad\(Uprimny\).pdf](http://redescuelascsa.com/sitio/repo/DJSBloque_Constitucionalidad(Uprimny).pdf). [Consulta: 21-02-2019].

- URIARTE ERMIDA, Oscar. "Crítica de la Libertad Sindical". *Revista PUCP. Revista de la Facultad de Derecho*. 2012. 46 págs. [Documento en línea]. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2825>, [Consulta: 13-02-2019].
- URQUIJO, José. "Documentos Presentación del libro sobre el Movimiento Obrero en Venezuela" *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales/ N° 47/ 2011*.
- VEGA RUÍZ, María. *La Reforma Laboral en América Latina: Quince años después. Un análisis comparado*. Oficina Internacional del Trabajo. Lima. 2005. 280 págs.
- VEGA RUÍZ, María LUZ. "Libertad de asociación, Libertad Sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina". Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. 2004. [Documento en línea]. Disponible en: <https://studylib.es/doc/279940/libertad-de-asociaci%C3%B3n--libertad-sindical-y-el>. [Consulta: 02-11-2018].
- VERA DELGADO, Yessica Carolina. *Alcance de la Libertad Sindical como derecho humano internacionalmente reconocido de las relaciones laborales en Venezuela y Colombia*. Trabajo de Grado (MSc. en Derecho del Trabajo). Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín. Decanato de Investigación y Postgrado, Maestría en Derecho del Trabajo, Maracaibo. Venezuela, 2012.
- VICARÍA DE DERECHOS HUMANOS DE CARACAS. "Informe sobre la situación de los Defensores y Defensoras de Derechos Humanos" en Venezuela. 2015.
- VILLALBA, Donato. *Persistencia del Paternalismo: Estado y Sindicatos en Venezuela 1936-1948*. Ediciones Faces-UCV. Caracas. 2002.
- VILLASMIL, Humberto. *Procedimientos del Derecho Sindical Venezolano*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Venezuela, 2003.
- VILLASMIL, Humberto. *Estudios de Derecho del Trabajo*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Venezuela, 2005.
- VILLASMIL, Humberto. *Fundamentos de derecho sindical venezolano*. Universidad Católica Andrés Bello. Tercera Edición. Caracas. Venezuela, 2007.
- VILLASMIL, Humberto. *Relaciones Laborales: En tiempos presentes*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Venezuela. 2007.

- VILLAVICENCIO, Alfredo. *La Libertad Sindical en el Perú: Fundamento Alcances y Limitaciones*. Editorial Plades. Lima. 2010. 293 págs.
- Escuela Nacional Sindical. "Violencia antisindical en 2018. Crece la arremetida contra activistas y la dirigencia sindical". Colombia, 2018. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.rebellion.org/noticias/2018/9/246157.pdf> 2018. 6 págs.
- VITALE de, Luis. *Notas para una Historia del Movimiento Obrero Venezolano*. UCV. Caracas. 1981.
- WETTEL, Eustacio. *El Fuero Sindical en Venezuela*. Facultad de Derecho. Universidad de Carabobo. Valencia. 2010.
- ZAMBRANO, Harianlys. "Marcela Máspero denunció despidos de empleados públicos que no votaron en la ANC". FEDECAMARASRADIO. 02/08/2017. [Documento en línea]. Disponible en: <http://fedecamarasradio.com/marcela-maspero-denuncio-despidos-empleados-publicos-no-votaron-la-anc-30/>. [Consulta: 7-01-2019].
- ZAPATA, Francisco. *¿Crisis en el Sindicalismo en América Latina?*. The Helen Kellogg Institute for International Studies, 2003.
- ZAPATA, Ricardo. "¿En qué consiste la Comisión de Encuesta de la OIT para Venezuela?". *Diario El Nacional*. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.el-nacional.com/noticias/economia/que-consiste-comision-encuesta-oit-para-venezuela-228160>. Caracas, 24 DE MARZO DE 2018. [Consulta: 30-01-2019].

ANEXOS

Anexo 1.

Carta de Presentación de la Entrevista

Reciba un cordial saludo, por medio de la presente le informamos que usted ha sido seleccionado para formar parte de una investigación de tesis doctoral intitulada: El Derecho a la Libertad Sindical en la República Bolivariana de Venezuela, de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

De antemano, le agradecemos su colaboración y le recordamos que si desea conocer los resultados de la investigación, háganoslo saber y nosotros se lo remitiremos en el momento correspondientes.

Muchas gracias

Atentamente

Abog. Alfonso Hernández Ortiz

Anexo 2.

1. Entrevista realizada por el investigador Alfonso Hernández Ortiz en Maracaibo a Froilán Barrios, Secretario Ejecutivo de la CTV, Dirigente del Movimiento Laborista. Agosto 2012.

¿Cuál es tu balance Problemática actual de la Libertad Sindical en Venezuela?

Mi balance un poco sobre la cuestión sindical en Venezuela tiene que ver sobre su origen y la realidad actual, en Venezuela siempre hubo una características que ha sido el eje histórico entre la relación del Estado y el Sindicalismo, que ha estado marcado por el Corporativismo, es decir el control del Estado sobre las organizaciones sindicales, eso es un tema mundial y el rasgo de libertad, o la característica de libertad de cualquier movimiento sindical del mundo, lo da el grado de autonomía que tenga el sindicalismo, frente al Estado y eso varia, de acuerdo a las leyes, las constituciones de cada país, y también, tiene que ver con la fuerza que tenga el sindicalismo en cada país, en el caso venezolano eso se plasma sobre todo en la Ley del Trabajo, desde 1936 hasta la fecha, hasta la última ley que se aprobó ahora el 7 de mayo, siempre hubo una transversalidad siempre estuvo presente un grado vamos a decirlo permanente del control de Estado venezolano sobre los sindicatos, ¿y eso porque?, bueno porque el sindicalismo naciente en 1936, en una época que provenía del militarismo, en este caso de Juan Vicente Gómez, se intentó pues la apertura de la democracia el Estado, tuviera un control sobre el sindicato, por esa razón el Ministerio del Trabajo, se estableció siempre una especie de vigilante y controlador de toda actividad sindical y

permaneció en todos los momentos, cuatro momentos durante el siglo pasado, 1936, después el paso a Ley Orgánica en 1990, después cuando hubo la reforma en 1997, es el tercer momento importante y el cuarto momento, vital fue el año 2012, se aprueba el 30 de abril, pero luego se aprueba formalmente el 7 de mayo, pero con una diferencia con relación a los anteriores el cuarto momento, que es que este profundiza mucho más el control del Estado sobre los sindicatos.

Siempre ha habido un rasgo entre Estado y Sindicato, en cualquier país del mundo, no ha habido una autonomía, entendiendo como Corporativismo, la visión o proyecto político que intenta integrar a toda la sociedad del Estado, claro ese Corporativismo que viene desde la edad media, sobre todo se plasmó en grado sumo el Corporativismo en el mundo, se dio bajo dos orientaciones, la orientación fascista de Mussolini, Hitler, Franco, y en el caso de América latina, pudo haberse sido Pinochet, pero las tres primeras europeas son las más clásicas, y la otra parte la versión Estalinista, la de Stalin, bajo su propio nombre, soviética que también controló completamente los sindicatos, y en el caso de América latina también Cuba, la Central de Trabajadores Cubana, es un apéndice directo del Estado, o sea no son organismos autónomos, al igual pasa en China, donde los representantes sindicales son ejecutivos miembros de las directivas de las empresas en representación del Estado no de los trabajadores. Donde haya corporativismo no podrá haber Sindicalismo libre.

Enfocado en la actualidad ¿Cuáles serían las consideraciones según Froilán Barrios, para poder afirmar, que hay un Corporativismo, en función del tema de los sindicatos, cuáles serían los puntos focales donde tendríamos que poner mayor interés?

Del corporativismo consensuado, que se vivió en el Punto Fijismo, eso fue un corporativismo aceptado, donde la CTV se sentó en la mesa, el Pacto de Punto de Fijo, los partidos, la Iglesia, Fedecámaras, pasamos a un Corporativismo autoritario, que es el que tenemos ahora, y como se plasma eso, bueno primero, el control del Estado a través del Consejo Nacional Electoral (CNE), ósea las elecciones sindicales son aprobadas o desaprobadas por el CNE y eso ha sido violación de la Libertad Sindical, donde la Constitución de la República en su artículo 293 # 6 establece que las elecciones sindicales serán realizadas por el CNE, esto es un signo de corporativismo. Otro signo de corporativismo en lo planteado en la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, sobre el registro de organizaciones sindicales en el Ministerio del Trabajo, tu no existes si no estás registrado y tienes que rendir todo movimiento que haga el sindicato, ante el Ministerio del Trabajo. En el artículo 402, de la misma ley, también se establece que el CNE, participa en las elecciones sindicales, igualmente en el artículo 451, se establece la potestad que tiene el inspector del trabajo de homologar o no una clausula, puede declarar que atenta contra el orden público y no homologarla, y es un rasgo del Neocorporativismo, ya que es diferente de aquellos corporativismo fascistas, de Stalin y de Fidel Castro, que es totalmente absoluto. Entonces, igualmente suspende, con acciones que no son legales, pero son decisiones y suspenden los contratos colectivos, hoy en día tienen suspendidos los contratos colectivos desde el año 2006, hay una comunicación que es publica emana da por el Vicepresidente de la República, donde solo se discuten los contratos colectivos que autorice el Presidente de la República, entonces que más demostración que eso. En el Tribunal Supremo de Justicia, es decir el Poder Judicial, se ha planteado el carácter regresivo de las sentencias en el poder

judicial venezolano, contra los trabajadores, en este caso contra la Libertad Sindical.

Ahora ¿qué opina sobre la creación del Consejo de los trabajadores?

Lo que desborda la situación es el caso de los consejos de los trabajadores, establecidos en los artículos 497 y 498 de la Ley Orgánica del Trabajo, allí le da rango de ley dentro de una Ley Orgánica, determina en el Art. 497, la creación de una Ley Especial, con el consejo de los trabajadores y en el caso venezolano tuvo un antecedente, el antecedente fue que en el año 2007, cuando hubo la propuesta de reforma constitucional que perdió el gobierno, ya ellos tenían como el Partido Comunista como la Fuerza Bolivariana de Trabajadores, que es la central de Trabajadores, ya tenían el proyecto de Ley, el cual perseguía instalar los consejos de los trabajadores, por lo que los consejos de trabajadores le quitaría competencias a los sindicatos, como fijación de salarios, políticas de seguridad social, políticas de seguridad industrial, formación del personal, tiene hasta un comité sindical, quedando los sindicatos entonces como un jarrón chino. El consejo de los trabajadores lo eligen los trabajadores sin ningún tipo de organicidad, y el consejo de trabajadores responde al Presidente de la República, tiene la misma figura que los consejos comunales, y los consejos estudiantiles, y los consejos campesinos, logrando de tal manera un Estado vertical. Esto surge porque hay una línea estratégica del gobierno fundamental, que lamentándolo la oposición venezolana no percibe esta situación, pero ellos están claritos, ellos van hacia la formación de un Estado Comunal, y el Estado comunal es un Estado corporativo, y dentro de Estado Comunal Corporativo los sindicatos no tendrían, ningún

tipo de trascendencia de importancia, de reconocimiento, porque los Estados Corporativos o Neocorporativos, tienen esa características alrededor predestinado de un caudillo de la nación, así como Franco fue designado como un caudillo por la gracia de Dios, y Hitler, creía y Stalin que eran los padres de los pueblos, así en este caso es Chávez, que es el predestinado, el caudillo es el que integra toda la nación, es el salvador de la patria, por encima de él no hay otra cosa.

Si bien es cierto que Venezuela es miembro de la OIT, y la OIT, establece claramente cuál es el deber ser del funcionamiento de los sindicatos, ¿qué tipo de sanciones, se podrían establecer a Venezuela, al demostrarse la violación de la Libertad Sindical por parte del Estado venezolano?

Permanente en la OIT ha sido tratado el tema de Venezuela desde el año 2002, y la OIT ha producido varias condenas, ahora que es lo que puede producir, solo condenas morales y recomendaciones, porque las decisiones de la OIT, no son vinculantes, pero el hecho de que permanente un país este puesto en la palestra negativamente, es una condena ante el mundo. Hay un planteamiento por parte de Will Rangel de que Venezuela se retire de la OIT y es una ignorancia total, una atrocidad pretender salir de la OIT.

Ahora si es conocido todo esto, ¿qué está pasando con los dirigentes sindicales en este país, que cada quien pareciera que estuviera planteando una posición muy particular y se puede evidenciar que no hay una unificación de criterios?

Primero la gente no percibe ese peligro, no lo perciben los políticos, como tampoco los sindicalistas, lo subestiman y no lo reconocen. El sindicalismo venezolano en vez de

unificarse, se plantean dos tipos de sindicalismo, primero el sindicalismo libre ósea el sindicalismo libre autónomo, de partidos, de gobiernos y de patronos privados, alrededor de ese sindicalismo libre de patronos privados hay diferentes corrientes, por ejemplo por llamarlas así, con todas las divergencias del mundo, allí está la CTV, esta CODESA, está la CGT, esta Alianza Sindical Independiente, y FADE que es un punto de encuentro del sindicalismo venezolano. Y hay otro gran espacio, que es el sindicalismo del Estado, Chávez no había querido crear una Central, la vino a crear en noviembre del 2011, ya que como no pudo apoderarse de la CTV, crearon la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y como el gobierno no pudo controlar la UNT, entonces dejo pasar el tiempo, hasta que decidió y determinado momento dijo, “ahora si voy a crear mi Central, porque yo estoy garantizando que estos que son mi gente, de mi central, son totalmente fieles al régimen”, que es la Central Socialista Bolivariana de Trabajadores (CSBT), donde esta Will Rangel y Carlos López, representante de los trabajadores de Venezuela ante la OIT. Esos dos espacios son los que identifican el sindicalismo en es una especie de acordeón, o sea estará más cercano el sindicalismo al Estado, mientras mayor grado de Corporativismo haya, y eso es vital para la existencia del sindicalismo libre, donde hay alto nivel de corporativismo, no existirá sindicalismo, y en Venezuela, pero que pasa en el espacio pro gobierno hay divergencias, está la CSBT, está la UNT y la CUTV, por el lado del gobierno hay cuestionamientos de un sindicalismo atado al Estado como lo es la (CSTB) que es como la guardia pretoriana sindical, eso son lo que diga Chávez, les gusta el Impuesto al Valor Agregado (IVA), que Chávez meta preso a los dirigentes sindicales, arrodillados por

completo; esta otro sector que reclama por ejemplo que es la CUTB y Marcela Máspero de la UNT, que dicen nosotros defendemos los derechos de los trabajadores, porque hay una tecnocracia, una gerencia burocrática, pero somos fieles a Chávez, claro reflejan un cierto margen de independencia pero muy mínimo, sus diferencias son por una parte política y por la otra no tener el favor del Estado. Del lado nuestro la diferencia es mayor, del lado del sindicalismo libre la pelea es de múltiples causas, desconfianza, aunque se han hecho intentos pero no han logrado acuerdos de unidad.

¿Cuál es el futuro del movimiento sindical en Venezuela?

Ante la victoria del Presidente Chávez el futuro del Sindicalismo en Venezuela es netamente oscuro, y si lo utiliza, sería como un apéndice del Régimen, ya que el contenido de la Ley de Trabajo indica el camino hacia dónde vamos, cada paso está controlado y está vigilado, y también la judicialización de la política, hay 250 encausados en tribunales, en los últimos siete años.

¿Cuál debe ser la visión del Sindicalismo en un país Democrático, cual es la opinión de Froilán Barrios al respecto?

En primer lugar el eje fundamental del sindicalismo en cualquier país del mundo es el establecimiento del trabajo digno en el país, es la vigilancia, es la lucha por restablecer el trabajo digno, si no hay trabajo digno en un país, si el porcentaje del trabajo es el precario, sobre el digno, evidente habrá pobreza, en el país, eso quiere decir, que el sindicalismo debe, no solamente ver donde están afiliados, porque en Venezuela de trece millones cuatrocientos mil que están en la población activa, solo hay dos millones de afiliados sindicales, sino que

debe ver por todos los trabajadores, los informales. El segundo objetivo del sindicalismo, es establecer unas condiciones claras de Libertad Sindical, y de contratación colectiva, y en tercer lugar, el tema de la seguridad social, si no hay seguridad social, no están protegidos los trabajadores, y en cuarto lugar el tema de la capacitación, y eso se abandonó por completo, es fundamental, un trabajador capacitado, para los nuevos tiempos.

La última pregunta, ¿considera Froilán Barrios, que en Venezuela, se han violado y se están violando los Derechos Sindicales?

Claro que si totalmente, en todos los terrenos, en Venezuela en vista de que no hay instituciones laborales, porque el Ministerio del Trabajo, lo que hacen es bloquear en vez de facilitar los conflictos laborales, en que termina la cosa en huelgas de sangre, huelgas de hambre, la gente se cose los labios, se amarra a los portones, se amarra a los taladro, entre otras acciones de protestas.

Anexo 3.

2. Entrevista realizada al Dirigente sindical Manuel Cova, Secretario Ejecutivo de la Central de Trabajadores de Venezuela (CTV) en la ciudad de Caracas, agosto de 2012.

Nosotros en Venezuela tenemos una Central de Trabajadores (CTV), que ha pasado con el reconocimiento que debe darle cualquier gobierno constitucional, a una Central de Trabajadores que unifica y agrupa a los distintos sindicatos del país. ¿Hay reconocimiento, hay legitimidad o no hay legitimidad de la misma CTV, que ha pasado en relación al reconocimiento que requiere una CTV y que obviamente deben respetarse todos los distintos acuerdos, que tenemos sobre todo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el cual por ejemplo en Ginebra debe haber una representación de la CTV, existe esa representación, hay reconocimiento, de los líderes sindicales que han representado a la CTV, que ha pasado durante los últimos años en función a esto, cuales son las consideraciones que puede dar el Secretario General de la CTV en relación a esta situación?

Mira en Venezuela, si bien es cierto que la CTV es la primera y más importante central del país, no es menos cierto que existen cinco centrales más, para un total de seis (6) centrales, estamos hablando de la CTV, estamos hablando de la CUTV, de CODESA, de la CGT, estamos hablando de UNT y estamos hablando de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores, estamos hablando de seis centrales sindicales. Pero además tenemos otras corrientes sindicales, como FADE, que agrupa a diversas corrientes sindicales, creo que van en camino en constituir una central, otra central más; y está también Alianza Sindical Independiente, que a mi juicio va en camino de constituirse, en otra central, Alianza Internacional

Independiente actual en el ámbito internacional como central, pero a lo interno del país lo hace como una corriente de la Confederación de los Trabajadores de Venezuela. Pero repito hasta ahora son seis (6) oficialmente reconocidas por el gobierno y están estas corrientes que a mi juicio están en camino de constituir otra central.

¿Ahora, en el mismo orden de ideas, son reconocidas por el Gobierno, y el Gobierno escucha estas centrales? El Gobierno escucha las peticiones, las reivindicaciones, conversa, ha habido un dialogo social que conlleve a esa tripartita que debe existir entre el gobierno, trabajadores a través de sus distintas representaciones sindicales, y el sector privado a través de la distintas, agrupaciones o federaciones de empresarios, entonces ¿con quién se sienta el gobierno? Reconociendo que hay seis (6) centrales, como tú lo has planteado con quien conversa el gobierno nacional los asuntos de los trabajadores en este país. Reconociendo también y revisando que, la CTV y el grupo que representa Froilán Barrios, participaron en el último proceso electoral que realizo la central, ¿cierto? Y el mismo gobierno también, haciendo un poco de historia, a través del señor Aristóbulo Isturiz participó en el proceso electoral, cuando se realizó y fue electo Presidente de la CTV, el señor Carlos Ortega, hoy asilado político fuera del país, por razones que conocemos. Entonces ¿en qué momento se desvirtúa, o se comienza a desconocer, de que la Central de Trabajadores de Venezuela, indistintamente a la crítica, o a las situaciones que se hayan planteado, comienza el gobierno a deslindarse de esta situación, y comienzan a crearse otros grupos u otras federaciones, que bien como tú lo has planteado el gobierno ha reconocido?, ¿Qué ha pasado en ese ínterin desde ese proceso electoral, donde si decimos, bueno si hay una Central Única de Trabajadores o una Central de Trabajadores, que debe agrupar a todos y distintos sindicatos, entonces porque se desconecta? Desde el punto de vista constitucional reconocemos que los trabajadores se pueden sindicalizar, pero mi interés es saber, ¿en qué momento se ha desconocido, o porqué se está desconociendo o si realmente se ha desconocido, esa posición

que deben tener los gobiernos ante las centrales de trabajadores, en tal sentido ante la CTV?

Bueno este gobierno, nunca ha reconocido a la Federación de Trabajadores, por el contrario los que forman parte de este gobierno, llegan al poder, proponiéndose entre otras cosas, acabar con la CTV, el discurso del Presidente de la República Hugo Chávez en su campaña electoral y después que asume la presidencia de la República, es el de confrontar con la CTV y es el de acabar con la CTV, lo dice antes de llegar a la presidencia y lo ratifica después de llegar al poder, inclusive hay un libro de "Habla el Comandante", de Blanco Muñoz, en donde el Presidente de la República, se plantea entre uno de los objetivos estratégicos importantes, es el de, sustituir a la CTV por un instrumento sindical, que después sea afecto a sus planes revolucionarios.

Ahora, ¿Y por qué participan entonces, si al momento de participar con Aristóbulo, ellos estaban legitimando la institución como tal?

Cuando ellos llegan al poder, ellos se plantean diferentes mecanismos para acabar con la CTV. En primer lugar en la constituyente discuten la posibilidad de aprobar un decreto constituyente, mediante el cual eliminará a la CTV, llegan a redactar inclusive el decreto, pero no lo concretan, no lo terminan aprobando, porque se conoció la intención, y hubo una reacción importante nacional y sobre todo internacional, la OIT, El Movimiento Sindical Internacional, produjo muchísimas reacciones, en contra de una decisión que como esta, violaba el Convenio número 87 de la OIT, y violaba la Libertad Sindical en

nuestro país. Esa presión nacional e internacional, hace que desista de la vía del Decreto Constituyente para eliminar a la CTV. Después se plantean el referéndum sindical, en diciembre del año 2000, se plantean un referéndum, convocado por el Presidente de la República, por instrucciones del Presidente de la República, por la vía de la Asamblea Nacional, ósea órganos del Estado, convocando a un referéndum sindical, en donde además llaman a votar a todos los venezolanos y a todas las personas del registro electoral permanente del país, trabajadores o no, empresarios, militares, amas de casa, jóvenes, desempleados, empleados, afiliados o no a los sindicatos, lo llaman a participar en ese referéndum sindical, con la intención de suspender a la dirigencia sindical de las Federaciones y de las Confederaciones, pero fundamentalmente, era para suspender al liderazgo, o a los dirigentes sindicales de la CTV y de la Confederación, que lo enmascaran diciendo que era la suspensión de todos los dirigentes sindicales, pero estaba dirigido, esa decisión fundamentalmente a sustituir a el liderazgo de la CTV, que era la pretensión que se planteaba el gobierno. Esa convocatoria de referéndum que es una de las cosas, que de manera más importante demostró la posición anti sindical, anti obrera, antidemocrática de este gobierno, de alguna manera descubrió en forma muy clara el carácter autoritario de este gobierno, en el ámbito nacional, y en el ámbito internacional. Se llevó a cabo este referéndum sindical y el gobierno salió con las tablas en la cabeza, porque la inmensa mayoría de los venezolanos no se prestó para esa enmascarada, y se abstuvo de participar, hubo una altísima abstención, lo que no permitió que una decisión como esta se concretara y se llevara a cabo, ante repito, la abstención tan marcada que hubo. Esa fue la segunda

vía, donde también fue derrotada el gobierno. Y la tercera vía, como no pudieron, por el Decreto Constituyente, como no pudieron por el Referéndum Sindical, se plantearon controlar a la CTV desde adentro entro se promueve la participación del Gobierno en las elecciones sindicales de la Confederación de Trabajadores de Venezuela y entonces el gobierno inscribe con Chávez a la cabeza, una plancha, que encabezaba Aristóbulo Isturiz, que no era la plancha de los trabajadores, era la plancha del Gobierno y lo que es más era la plancha del Estado, por esa vía con el involucramiento, la participación del Estado, como un todo, utilizando todos los recursos, del Estado y del Gobierno y colocándolo al servicio de la plancha que encabezaba Aristóbulo Isturiz, pretendieron controlar al movimiento de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, y también se equivocan y salen derrotados. Eso fue precisamente a finales del año 2001. Allí la plancha que encabezó Carlos Ortega, obtuvo el sesenta y ocho por ciento (68 %) de los votos, fue otra derrota del gobierno de Hugo Chávez en su intento de controlar a la Confederación de Trabajadores de Venezuela, no pudo ni por el Decreto Constituyente, no pudo por el Referéndum Sindical y tampoco pudo desde adentro, utilizando ese proceso electoral, sindical como fue ese, utilizando todo el apoyo del Gobierno y del Estado, allí no solamente se derroto a Aristóbulo se derroto a Chávez.

Ok y eso permitió, claramente, si el mismo gobierno participo, permitió dejar bien claro en Venezuela para el año 2001, de que esta Central de Trabajadores Venezolanos, pudiera decirse que era la máxima representación de trabajadores sindicalizados de este país. ¿Ahora qué paso del año 2001 hacia adelante, como ha venido el desconocimiento de la misma, existe desconocimiento?

El gobierno no reconoció su derrota en el año 2001 y utilizó al Consejo Nacional Electoral (CNE), como instrumento para desconocer este proceso electoral y sus resultados (ósea pierdo pero arrebató), entonces no reconocieron a Carlos Ortega como Presidente de la Confederación, ni reconocieron al Comité Ejecutivo de la CTV, esa fue la otra fase, como no he controlado a la central, la desconozco. La OIT, que es la Organización Internacional del Trabajo, desde el año 2001, está diciéndole al Gobierno que debe reconocer al Comité Ejecutivo de la CTV, porque fue producto de una elección en donde los trabajadores democráticamente eligieron a sus autoridades y sin embargo, el gobierno ha hecho caso omiso a las reiteradas decisiones que en todas las Conferencias y en todos los informes de la comisión de los expertos de la OIT, en cada uno de estos informes de cada año, la OIT le dice que reconozca al Comité Ejecutivo de la CTV, que debe reconocer a la CTV y que debe abrir el diálogo con la Confederación de Trabajadores de Venezuela, con los empleadores, para discutir con ellos que son los actores sociales más importantes, los problemas que afectan a los trabajadores y que afectan al mundo del trabajo. Es decir como no controló a la CTV que plantea el gobierno, entonces desconoce a la CTV, y no solamente eso sino que entra en otra fase, empieza a crear sus propias organizaciones sindicales paralelas a la CTV, entonces en Venezuela de tres mil (3.000) sindicatos que teníamos en el año 2001, en este momento tenemos más de seis mil (6.000) sindicatos, de manera tal que el Gobierno ha constituido, más de tres mil sindicatos, federaciones y algunas confederaciones, para tratar de construir su propio movimiento sindical, como no pudo acabar con la CTV,

como no pudo controlar a la CTV, entonces crea una estructura sindical del Gobierno.

¿Cuáles serían Secretario, los convenios, acuerdos, derechos, prerrogativas, que se han venido violando, a su consideración desde el 2001 hasta el presente por parte del Gobierno Venezolano, ante los representantes de la CTV en Venezuela, a su consideración diríamos, desde el punto de vista, primero: desconocer, ahora ¿Cuáles serían puntualmente aquellas situaciones, donde ustedes dirían bueno, el Gobierno no solamente que nos desconoce, si no que viola, entonces cuales serían aquellos acuerdos, que ha venido violando?

El gobierno viola, la Libertad Sindical, la autonomía y la independencia del movimiento sindical, consagrada en el Convenio número 87 de la OIT, que establece, que el Estado, debe abstenerse de inmiscuirse en los asuntos internos de los sindicatos. El gobierno viola, además el Convenio 111, que es el que prohíbe la discriminación, cuando el gobierno crea centrales, sindicatos, afectos al Estado, entonces se relaciona con esos Sindicatos, discriminando, a otros por razones políticas está violando convenios.

¿Qué tipo de discriminaciones podríamos nosotros establecer allí o puntualizar, ejemplo como qué, cuando habla de discriminación, de qué tipo de discriminación estamos hablando?

Cuando discrimina, la Constitución por ejemplo y el Convenio 11 de la OIT, consagra que no debe discriminarse, por razones políticas, por razones sociales, por razones económicas, por razones de sexo, es decir que está prohibida la discriminación, y cuando tú te reúnes con UNT, o con la Central Bolivariana de Trabajadores y no te reúnes con la CTV, cuando tú te

reúnes con la Confederación de Trabajadores de la Salud, vinculada con el Gobierno, pero no te reúnes con FETRASALUD, estas discriminando por razones políticas, a esa Central y a esas Federaciones afiliadas, por razones políticas. Entonces allí se viola, la Constitución, se viola el Convenio 111, y de alguna manera se está impidiendo el ejercicio de la Libertad Sindical de acuerdo, con el criterio y con el interés y con la disposición del trabajador, es decir no puede imponerles a los trabajadores, en cual sindicato militar, en cual sindicato participar, eso debe ser una decisión libre, autónoma, independiente de los trabajadores y el Gobierno, pretende imponerla. En Venezuela se le trata de imponer a los trabajadores que militen en sindicatos vinculados con el Gobierno, así como se trata de imponer la militancia en un partido político, a todos los que trabajan y los relacionados con el sector público, prácticamente los obligan a que participen en los actos políticos, de las organizaciones políticas del Gobierno, igual en el ámbito sindical, sobre todo en el sector publico pretenden imponerles a los trabajadores la militancia en uno o en determinado sindicato, por razones políticas.

Ahora, si bien es sabido, como usted lo ha planteado, que han surgido grupos sindicales afectos al Gobierno, también han surgido otras agrupaciones consideradas distantes al mismo gobierno, pero también distantes a la CTV, ok ¿Por qué pasa esto, se ha buscado diríamos, debilitar a la CTV no solamente desde el punto vista oficialista, sino que también otros grupos han planteado la renovación o la reingeniería, o la transformación de la Central de Trabajadores de Venezuela, que ha pasado? Porque consideramos que si hubiese realmente, una gran representación de todos los sectores que no están de acuerdo con la actitud que ha tenido el Gobierno, ante los distintos grupos que representan a los trabajadores y que obviamente no son afectos al oficialismo, entonces ¿Por qué han venido

surgiendo otros movimientos y no se han incorporado a lo que debe ser la misión y visión de la Central de Trabajadores de Venezuela?

El movimiento sindical en Venezuela y en América Latina y en América en general, atraviesa momentos importantes, difíciles diría yo, desde el punto de vista del crecimiento, del desarrollo del movimiento sindical y de la representatividad del movimiento sindical. En Venezuela solo el diez (10) u once (11) por ciento de la población económicamente activa esta sindicalizada, casi el noventa por ciento (90%) de los trabajadores, no está sindicalizado, obviamente allí hay un caos, grande, importante de trabajadores que no están vinculados, que no están relacionados, que no participan de las organizaciones sindicales existentes, por la razón que sea, pero están allí, y de alguna manera, un número tan alto de trabajadores en esas circunstancias, siempre es una tentación para quien no se sienta representado en las organizaciones sindicales existentes y fundar otras, crear otras, y desde allí tratar de llegar a ese tan alto número de trabajadores, que hasta ahora no se relacionan con el movimiento sindical. Obviamente las organizaciones sindicales existentes, no lo han podido lograr, no han podido avanzar lo suficiente en ese sentido, creo que ese es uno de los desafíos, que tienen las organizaciones sindicales existentes y las organizaciones sindicales que puedan surgir. Yo soy de los que creo, que la multiplicidad de organizaciones sindicales, no es sinónimo de fortaleza, por el contrario es demostración de debilidad y de pérdida de fuerza. Yo creo que en Alemania, estamos hablando quince (15) sindicatos y aquí estamos hablando de seis mil (6.000) sindicatos, obviamente el movimiento sindical alemán, no es más débil porque tenga menos sindicatos, al contrario está mucho más fortalecido porque tiene a los

trabajadores organizados en grandes y poderosos sindicatos y no en sindicaticos que en definitiva no tienen la fuerza, ni la contundencia suficiente para lograr mayores reivindicaciones para los trabajadores. En la medida que tú tengas dividido, disperso a los trabajadores y a las organizaciones sindicales, de alguna manera eso afecta y eso perjudica a los trabajadores. Creo que en Venezuela, en primer lugar, y en el continente en general, se amerita un proceso de reforma, de renovación del movimiento sindical, y en eso estamos, la Confederación Sindical de Trabajadores de la Américas, que es la organización del continente más importante, en donde milita la CTV, está promoviendo un proceso de auto reforma sindical, para de alguna manera, actualizar, modernizar, mejorar al movimiento sindical de nuestros países, y en el caso de la CTV en particular, nosotros estamos planteando la posibilidad de que la CTV, que actualmente tiene una estructura y tiene una propuesta sindical, y además tiene un liderazgo, yo creo que se amerita, que esta central que al igual que el resto de las centrales del país, acometan un proceso de cambio, de esa estructura, porque esa estructura, se corresponde con un país que ya no existe, con una circunstancias que ya no vivimos, estamos en otras circunstancias, estamos en otro país, y debe tener una estructura en esta central, acorde con los nuevos tiempos.

¿Cuáles serían entonces las consideraciones a tomar en cuenta, en función de ese deseo de cambio, hacia donde deberíamos cambiar, que hacer, o que deberíamos de dejar de hacer, y que cosas nuevas deberíamos comenzar hacer, que ciclos hay que cerrar, para abrir, nuevos ciclos, y que obviamente para poder lograr esa fortaleza que usted está planteando, en función si la organización genera confianza ante los trabajadores, genera credibilidad ante los trabajadores, y genera oportunidad de mejora, en función de todo lo que debe establecer toda

confederación y todo sindicato, que debe estar orientado a la reivindicación de los derechos de los trabajadores, en función de salario, en función del cumplimiento de las convenciones colectivas, en de las mismas condiciones de trabajo, que están bien establecidas en la mismas leyes entre ellas la LOPCYMAT, y además de que hay delegados que tienen su fuero sindical, y que finalmente ese es el papel que siempre han tenido los sindicatos, en función de velar porque el trabajador tenga unas condiciones estables y que tenga una oportunidad claramente, de poder sentirse representado ante esos líderes sindicales, entonces cuáles serían los cambios, que usted cree que hay que hacer, para poder lograr estos planteamientos?

Yo creo que en el caso de la CTV, lo primero que debe hacerse es convocar un proceso electoral democrático, en la CTV, las cuales no ha habido desde el 2001, porque en Venezuela hacer elecciones ahora pasa por la aprobación o no del Consejo Nacional Electoral (CNE), que es un órgano del Estado, que en las mayorías de los casos responde a los intereses políticos del Estado, esa participación del CNE en las elecciones del sindicato y de las confederaciones, es una intromisión que viola el Convenio número 87 de la OIT y es una participación inaceptable que de alguna manera afecta el libre ejercicio de la actividad sindical, entonces en Venezuela hacer elecciones en sindicatos, en federaciones y mucho más en confederaciones y mucho más importante en la CTV, se convierte en una tragedia, en una dificultad que tiene demasiados obstáculos para vencer. Pero también debo reconocer que, en la CTV, las elecciones se hacen de acuerdo con sus estatutos y de conformidad con la constitución, con la participación directa de los trabajadores, a diferencia del mundo donde las centrales sindicales, en Francia, en Inglaterra, en Estados Unidos, en España, en Japón, en Sud África, las congregaciones eligen a sus autoridades en un congreso, en un proceso

de tercer grado, en Venezuela la elección del comité ejecutivo de las autoridades sindicales, en este caso de la CTV, se deben hacer, en un proceso donde participen directamente los trabajadores, ese es un proceso complejo, porque es como una elección nacional, donde van a participar trabajadores de distintos sectores de la vida económica, y de los distintos estados y de las diversas actividades del país, de las economías del país, entonces organizar ese proceso, no ha resultado fácil y sobre todo cuando hemos tenido en lo interno diferencias, por lo tanto creo que la CTV, en primer lugar debe convocar su proceso electoral y en eso estamos, para que los trabajadores elijan un nuevo Comité Ejecutivo de la CTV y ese nuevo Comité Ejecutivo de la CTV, legitimado acometa los cambios que necesita la CTV. No es verdad que esta directiva, que tiene su periodo vencido es a quien le corresponda definir, cual es el esquema, cuales son los cambios, que debe tener la Central, yo creo que esa debe ser una tarea que debe acometer una dirección legitimada con el voto de los trabajadores y es lo que estamos tratando de que se haga, en este año, realizar el proceso electoral donde los trabajadores elijan a su Comité Ejecutivo de la Confederación y ese nuevo Comité Ejecutivo convoque un Congreso ya con la legitimidad correspondiente, para discutir cuales son los cambios que tiene que hacer la CTV.

¿Quiénes estarían llamados a participar en ese proceso, ya hay conversaciones con los distintos grupos que no están alineados con los miembros del Comité Ejecutivo de la CTV a participar en este proceso electoral, hay vocación, hay interés de participar en ese proceso de participación o están jugando algunos a que la CTV termine de desaparecer, o realmente hay interés porque se le dé la importancia y preponderancia que la misma ha tenido en la historia política venezolana?

Hay sectores que internamente dentro de la CTV, están jugando a que no se legitime el liderazgo de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, para de esta manera debilitar, y abrir espacios para crear otras estructuras. Me duele tener que reconocer un hecho como este pero las experiencias que hemos tenido durante los últimos años, creo que no deja duda, tenemos más de cinco (5) años tratando de hacer el proceso electoral y han habido factores que internamente tienen un discurso para la calle, pero cuando los precisa a lo interno para que hagamos el proceso electoral, siempre tienen un obstáculo, una dificultad, una condición y un problema, que ha retardado este proceso de relegitimación o de legitimación del liderazgo de la Confederación de Trabajadores de Venezuela y lo que es peor, han dado pie con esa conducta para que órganos del Estado como el CNE y Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) se inmiscuya en los asuntos internos del proceso. En este momento, la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia está conociendo un recurso incoado, por algunos que se llaman dirigentes sindicales cetevistas, solicitándole al Tribunal la convocatoria del proceso electoral de la CTV y que el Tribunal imponga, las condiciones de cómo debe hacerse ese proceso electoral, dándole herramientas repito, a el Estado, en este caso al Poder Judicial, para que haga lo que debemos hacer, autónomos y libremente los dirigentes sindicales.

¿Podemos considerar entonces, que nuevamente se inmiscuyen, los distintos poderes del Estado, en querer controlar el derecho sindical en Venezuela, sigue vigente esa situación?

Por su puesto, el proyecto político que actualmente pretende imponérsele a los venezolanos y las

venezolanas, no cabe allí sindicatos autónomos, libres, e independientes. Los sindicatos que tienen cavidad en este proyecto político, son instrumento al servicio de la revolución, del Estado, como en Cuba. El sindicato libre y democrático universalmente aceptado, no tiene cabida aquí, porque el sindicato tiene que ser un instrumento del proceso, debe estar al servicio no de los trabajadores de manera principal, sino del proceso. Entonces, este proyecto político en desarrollo en nuestro país, está utilizando los mecanismos del Estado y del Gobierno, para tratar de eliminar, al sindicalismo que no le es afecto, y que no comulga con su proyecto político. Tanto es así que acaban de aprobar una nueva Ley Orgánica del Trabajo, aprobada de manera unilateral el Ejecutivo Nacional, vía habilitante, sin la discusión que debe hacerse con los actores sociales, vale decir empresarios y las diversas organizaciones sindicales, para que una ley de la magnitud de esta, hubiese sido el producto, del debate y de la participación, de las diversidades y pluralidades, de tendencias y corrientes, que se mueven en el mundo del trabajo.

¿Podemos decir entonces, que esa misma Ley Orgánica del Trabajo, que además establece y rige como deben funcionar los sindicatos en Venezuela, para ustedes no es legítima?

Esa Ley, que ya es una Ley, adolece de vicios de legitimidad, porque su procedimiento inicial, la forma como se llevó a cabo la misma, a nuestro juicio violenta principios constitucionales, lo que estaba planteado era que una ley como esa de acuerdo con el mandato del constituyente, se discutiera una reforma para el efecto de las prestaciones sociales y para los efectos de la reducción de la jornada de trabajo, y para los efectos de

la prescripción de los derechos a reclamar por concepto de las prestaciones sociales (los diez años para la prescripción). Eso de acuerdo con el mandato del constituyente debió hacerlo la Asamblea Nacional, en donde de acuerdo con la Ley debió haberse aplicado los procedimientos contemplados en la propia Constitución, y no solamente se violentó lo que establece la Constitución, si no que se violentó, todo lo que estableció el constituyente, ahora más allá de las observaciones que tenemos en cuanto a las ilicitudes que se cometieron en la discusión y aprobación de esta ley, ya es una ley, y en este momento lo que nos corresponde más allá de las críticas que tenemos, es el de determinar qué cosa benefician a los trabajadores y en qué cosa perjudican a los trabajadores, por cierto, y en ese sentido si bien es cierto hay algunas cosas que pudiéramos calificar de beneficiosas para los trabajadores, muy pocas, hay un grueso número de otras cosas que perjudican derechos fundamentales, como el derecho a la huelga, como el derecho a la Libertad Sindical, como el derecho a la protesta, como el derecho a elegir de manera autónoma y libre y democrática sus autoridades, creo que allí de alguna manera se fuerza la política del Gobierno, a reducir el ejercicio de la Libertad Sindical en Venezuela y lo que es más abre las puertas para crear los consejos de los trabajadores, que es una figura que pretenden aprobar mediante la cual buscan establecer mecanismo, que le permiten el control político, no solo de los trabajadores, sino también de las empresas.

Ahora estos consejos de trabajadores, como bien usted lo ha planteado, que existen en la nueva Ley Orgánica del Trabajo, ¿le quitarían legitimidad y obviamente eliminaría el papel, diríamos medular que tienen los sindicatos en Venezuela?,

descartando el papel que originalmente han tenido los Sindicatos, por lo tanto ¿cómo ve usted el papel de estos Consejos de Trabajadores, hacia el futuro?

Los consejo de Trabajadores es una figura que el Gobierno cree, que le facilita sus objetivos de control político de los trabajadores y de las empresas, y en la medida que eso se vaya acrecentando y creciendo, obviamente serán esas las vías que utilizarán, para irle quitando espacios a los sindicatos, claro no te van a aprobar una ley que diga eliminados los sindicatos, eso no lo van a hacer, pero le van a ir dando primacía, relevancia, más primacía, y mucho más relevancia a los Consejos de los Trabajadores, que es el mecanismo de organización que cree el Gobierno le facilita la tarea de control, acuérdate que este proyecto político nace con la pretensión del control, de la economía, de la sociedad, de los trabajadores de las empresas y todo lo que va generando, creando, desarrollando, es en función de ese control político, todo debe estar supeditado y controlado por el Estado, y los Consejos de Trabajadores no son sino un mecanismo que van en esa dirección.

Ahora ¿Quiénes representan a los trabajadores venezolanos ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), conociéndose que debe haber una representación por parte del Estado, debe haber una representación por parte de los empresarios, pero debe haber una representación también por los Sindicatos, por lo tanto quien representa a los trabajadores venezolanos en la OIT los sindicatos que se agrupan en la CTV o los afectos al gobierno?

En los últimos seis años, la CTV ha tenido que impugnar, ante la Comisión de verificación de credenciales de la OIT, la delegación de los trabajadores de la República Bolivariana de Venezuela, ante la Conferencia de la OIT, ante la Conferencia Internacional del Trabajo, porque la

designación del delegado, y de esa delegación de los trabajadores se ha conformado violando la constitución de la OIT, y violentado el reglamento de la conferencia de la OIT. De acuerdo con la constitución de la OIT y con el reglamento de la conferencia, debe ser las centrales sindicales las que decidan cual es el delegado, cuál es su vocero ante la OIT, esa es una decisión que autónomamente deben tomar los trabajadores por la vía de sus organizaciones sindicales más representativas, a comienzos de mayo de este año (2012), seis centrales fueron a una reunión en el Ministerio del Trabajo, la reunión era con el fin de discutir la delegación de los trabajadores ante la Conferencia, seis centrales, tres de las seis postularon o postulamos a Maritza Chireno, dos de las seis postularon a Marcela Máspero y una de las seis postulo a Carlos López, de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores, ¿a que no adivinas a quien pusieron? a Carlos López; que tenía solo el voto de su central, Maritza Chireno que tenía el voto de tres de las seis, no fue electa, por lo tanto la CTV de nuevo impugno, esa designación de Carlos López, como hemos impugnado en los últimos años, la designación del delegado, porque todos estos años la designación del delegado la ha utilizado el Ministerio del Trabajo que no le corresponde esa participación. Todos los años la OIT, determinan de acuerdo a nuestra solicitud que la designación del delegado se hizo utilizando criterios que contravienen la constitución de la OIT, el reglamento de la Conferencia, y las normas que en ese sentido establecen los mecanismos para llevarlo a cabo Todos los años que hemos impugnado esta delegación, la comisión de credenciales se ha ido pronunciando, solo que es una decisión que desde el punto de vista, moral impone una sanción, y va acumulando allí un expediente, la otra

sanción es que desalojen al delegado, eso no se ha hecho, solo en una ocasión, pero habría que discutir previamente el tema, y resulta que la comisión de verificación se instala después, que se instala la conferencia, tres días después que se instala la conferencia, se conforma, la comisión donde los trabajadores designan sus representantes, el Gobierno designa su representantes, los empleadores sus representantes y van entonces a partir de ese momento recibiendo las quejas y las denuncias, de diferentes partes del mundo, generalmente los tiempos no dan para que con anterioridad, y de manera anticipada, se tome una decisión en ese sentido, sino que generalmente, se da esa decisión cuando se está concluyendo la conferencia que cada comisión presenta su informe a la plenaria, y entonces la plenaria vota los informes de cada comisión y generalmente las veces que hemos impugnado, la comisión de credenciales, presenta a la plenaria un informe en donde en el caso de Venezuela, siempre hay que desaprobado la designación del delegado por no haberse utilizado criterios que no se corresponden con las normas que rigen la materia.

Podemos resumir entonces que hay una intromisión total por parte de los representantes del Gobierno, ante la participación, la libertad y la autonomía de los sindicatos, ¿cómo será el futuro de los Sindicatos en Venezuela ante el escenario electoral post 7 de octubre?

La CTV acaba de cumplir 65 años, en el año 1936, se funda lo que fue la génesis de la CTV, inicialmente se llamó CVT Confederación Venezolana de Trabajadores, y no fue sino en el segundo congreso que se hizo en año 1947, cuando se hizo el cambio de Confederación Venezolana de Trabajadores, por el Confederación de

Trabajadores de Venezuela, era CVT a CTV, desde el año 1936 hasta el año 2012, la CTV ha tenido del años 1936 a 1945, 9 años, proscrita, ilegalizada, con sus dirigentes en el exilio, o en la cárcel, después en el año 1948 cuando regresa la dictadura, 10 años mas estuvo ilegalizada, y proscrita la CTV, en el año 1958 cuando nace la democracia, cuando renace la democracia, la CTV en el mundo sindical, actúa libremente y democráticamente, todo esto hasta el año 1998, por lo tanto 9 años inicialmente, 10 años después con Pérez Jiménez, y 13 años con este gobierno, estamos hablando de 32 años, de los 65 años, 32 años, incluyendo estos 13 años, la CTV ha estado prácticamente proscrita, lo único que falta en estos 13 años es el decreto, y el tanque en la puerta, pero de hecho esta vez conocida tiene a su presidente como en aquella época en el exilio, esta acosada, discriminada, nacional e internacionalmente, ese presente esa circunstancia, se agravaría, de producirse un nuevo triunfo del presidente de la República en las elecciones, estaríamos, en un periodo de profundización de esa proscripción, y de conocimiento no solo de la CTV sino del movimiento sindical democrático, y en ese escenario, estaríamos en peores circunstancias, no solo la organización sino inclusive sus dirigentes, pero eso repito no solo sería para el movimiento sindical, yo creo que sería para la sociedad democrática en general, pero ya eso sería otro tema, en el caso que se produzcan cambios en octubre y podamos rescatar la democracia, aun cuando serán escenarios complicados desde el punto de vista político, desde el punto de vista de social, desde el punto de vista económico, desde el punto de vista laboral, sin embargo confiamos que en ese escenario del cambio, pudiéramos tener la posibilidad del desarrollo, del crecimiento, del fortalecimiento del movimiento sindical, lo

que ayudaría muchísimo, al crecimiento y al desarrollo del país, las sociedades desarrolladas estimulan, promueven, cooperan, ayudan, y hacen lo conducente para que los trabajadores, que son una pieza clave, determinante en la vida de un país puedan organizarse en sus organizaciones y de esa manera tener, una interlocución, frente a sus pares empresarios, o frente al Estado, frente a la sociedad, de manera importante, en una democracia eso es lo que se estimula, y se promueve, la organización democrática y la participación democrática de los ciudadanos, y en el caso de los trabajadores muchísimo más. Una sociedad sin sindicatos fuertes, importantes, es una sociedad que cojea, es una sociedad con dificultades importantes, así que más allá de los problemas y las vicisitudes, que se avizorarían donde haya un cambio político en Venezuela, más allá de esas dificultades creo que, sería provisorio el futuro porque pudiéramos estar hablando de un fortalecimiento de la democracia, de las libertades, y en ese escenario, puede haber un crecimiento que haga posible, progreso, desarrollo para los trabajadores para los venezolanos, en general. La democracia no solamente es votar, no solamente son las libertades, yo creo que si alguna deuda tiene la democracia en Venezuela es el acometer los cambios que hagan posible el empleo estable, el empleo decente, el salario suficiente para los trabajadores, la cobertura social para todos los trabajadores, el que puedan discutir los contratos colectivos y puedan por esa vía mejorarse las condiciones de trabajo de vida de los trabajadores, el que pueda garantizársele el derecho a la vida, o sea la democracia tiene que traducirse en un sistema que mas allá de derechos, y de libertades, también sea un sistema que resuelva los problemas fundamentales de la gente.

Anexo 4.

3. Entrevista realizada por el investigador Alfonso Hernández Ortiz a Daniel Santollo. Secretario General de la Causa R; dirigente sindical. Caracas. Junio de 2013.

Daniel ¿Cómo enfocas, el tema de los Derechos Sindicales en Venezuela, desde tu perspectiva política, desde tu visión profesional y desde tu propia experiencia transitada durante los últimos años en el trabajo sindical en Venezuela?

El movimiento sindical venezolano para mi entender está atravesando su peor momento en la historia desde el año 1936 hasta la fecha, ciertamente el movimiento sindical venezolano en lo que podemos llamar los primeros cuarenta años de la democracia desde el año 1958-1959, donde el movimiento sindical era un movimiento fuerte, que entra al propio Pacto de Punto Fijo como un movimiento que se acopla pues al nacimiento de la democracia y hacía falta para el sostenimiento de la democracia, era un factor con fortaleza, con importancia, que viene no desde el gobierno, si no desde la propia oposición a lo que fue la dictadura de Pérez Jiménez. Bueno ese movimiento sindical con fortaleza, que luego de los años 1970 -1975 fue captado por los partidos políticos (Acción Democrática- COPEY- PCV) en su relación con la central obrera la CUTV y se convirtieron en herramientas e instrumentos de los partidos políticos, manteniendo cierta fortaleza y organización en el país, manteniendo una coexistencia los sindicatos con el gobierno, ya que importaba a ambos sectores, tanto al gobierno como a los trabajadores, se practicó mucho lo

que era la Tri Partita, el Ministerio del Trabajo utilizaba encuentro entre patrones, sindicatos o dirigentes sindicales para resolver los conflictos y los problemas o para los beneficios pero lamentablemente luego del año 1998, cuando luego de una crisis de más de 15 años, las organizaciones políticas arrastran o caen en una desmejora o son mal vista por la propia organización sindical, se logra por intermedio de las elecciones directas, se hace un referéndum sindical para preguntarle a toda la población del país si estaban de acuerdo en relegitimar los sindicatos, federaciones y confederaciones, este referéndum sale afirmativo, y todo el movimiento sindical venezolano se ve en la obligación de relegitimarse, para el año 2001, se implementa esta relegitimación, van a elecciones todas las federaciones, confederaciones y sindicatos afiliados a distintas planchas encabezadas una por Carlos Ortega de la Central de Trabajadores de Venezuela (CTV) y otra por el Profesor Aristóbulo Isturiz representado lo que era en ese momento la Central Bolivariana de Trabajadores (CBT) saliendo derrotados, no asumen dentro del central obrera y plantean la creación de una nueva central obrera y allí nace lo que para ellos fue la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) ciertamente se atraviesa un proceso bien grave en el país, cuando en los años 2001-2002 los paros las huelgas, el propio golpe de Estado de abril del 2002, bueno eso involucra mucho al movimiento sindical venezolano, la CTV tiene allí un papel preponderante encabezado por Carlos Ortega, esto ciertamente influye en el destino de esa central obrera y luego que ese paro, esa huelga general convocada por la CTV es derrotada el movimiento sindical que agrupaba esa central obrera salió muy debilitado, eso le dio pie al Gobierno nacional, luego de implementar un mecanismo ya si se quiere de eliminación

y control del movimiento sindical que no era afecto al régimen, de allí surge la UNT, nace con la intención de captar grupos sindicales y empiezan a desafiliarse de las centrales obreras tradicionales, llamando al rescate del proceso revolucionario, llevando a que el gobierno implementara a través del Ministerio del Trabajo, Tribunales del Trabajo y hasta Tribunales Judiciales, lo que ha venido siendo en desmedro del movimiento sindical venezolano, una forma de presión hacia la dirigencia sindical, igualmente la actuación que tiene allí el Consejo Nacional Electoral (CNE) ya que constitucionalmente se le dio la potestad de fiscalizar los procesos electorales sindicales y eso también ha llevado a cierto manejo de estos procesos electorales, donde se permiten unas elecciones si y otras no de acuerdo de cuál es la inclinación del sindicato que las solicita y esto ha llevado al movimiento sindical venezolano en la actualidad no solo al que está al lado del Gobierno, si no todo al movimiento sindical a una de sus peores crisis, donde las organizaciones sindicales, el ministerio del trabajo habla de la creación de nuevos sindicatos, hablan aproximadamente de siete mil, ocho mil sindicatos a nivel nacional, bueno el problema es que las afiliaciones son menores que hace 10 años, esto indica que los trabajadores no están viendo en el movimiento sindical la posibilidad de tener allí las respuestas a sus problemas. En estos momentos el movimiento sindical venezolano, sin dirección política con centrales obreras sin ningún direccionamiento político.

Surge la UNT y en su nacimiento se divide, nace ahora la Central Socialista de Trabajadores, que por cierto es dirigida, por dirigentes muy connotados de lo que representa el chavismo en Venezuela, plegada al proceso

que ellos llaman revolucionario, esto ha dado al traste con todo el movimiento sindical venezolano y aun en este momento cuando hay una crisis económica y es así en todo el mundo cuando hay mayor crisis económica, cuando hay menos posibilidad de empleo, cuando el salario esta mermado, un trabajador tiende a cuidar su puesto de trabajo, el trabajador tiende a replegarse, el movimiento sindical se debilita porque los trabajadores ponen como primera opción cuidar su puesto de trabajo, su ingreso familiar y no arriesgan en lo absoluto la posibilidad, de que pierdan su puesto de trabajo y eso debilita el movimiento sindical ciertamente, pero también las practicas que ha utilizado el gobierno nacional por intermedio de tribunales donde el derecho a la protesta es judicializada, donde los dirigentes sindicales que convocan acciones de carácter reivindicativo laboral, son enjuiciados, son llevados a fiscalía, acusándolos de delito de tipo penal y esto por supuesto también ha medrado la activación de los líderes sindicales, buscando el resguardo de su integridad física y por supuesto de su trabajo, todo este cuadro lo que culmina es diciendo, bueno que ciertamente el movimiento sindical venezolano en este momento, está atravesando por uno de sus peores momentos, y de sus peores crisis y que si la política del Estado, del Gobierno que impulsa este régimen sigue siendo la misma, no le auguro absolutamente nada al movimiento sindical venezolano.

Ahora, Daniel además de la intervención del Estado y además el mismo intervencionismo por parte de los partido políticos que has nombrado ¿qué otras consideraciones pudiéramos plantear desde el punto de vista objetivo que inciden en el debilitamiento que ha tenido el sindicalismo en Venezuela durante los últimos años?

Bueno también ha jugado un papel bien importante la no relegitimación del liderazgo vemos que desde el año 2001 cuando se obligó al movimiento sindical venezolano a relegitimarse por la base, que era la primera vez que se hacían elecciones tanto en Confederaciones, como en Federaciones regionales y regionales, se elegía por la base, cuando los trabajadores tenían el derecho de elegir a su dirigencia, bueno eso se ha negado, se ha negado por parte de unos dirigentes que se han enquistado en el movimiento sindical, ejemplo la CTV quedo acéfala cuando su Presidente Carlos Ortega, salió huyendo del país por la persecución política, bueno el compañero Manuel Cova, lo pongo como ejemplo no ha querido relegitimar la central obrera (CTV) y como esta muchas federaciones regionales y nacionales que no han tratado en estos once, doce años relegitimarse frente a sus agremiados, entonces esto también ha llevado a que allá una debilidad, hay dirigentes sindicales que lo que han hecho, es quedado a cuidar si se quiere un cargo, a cuidar una instancia pequeña de poder, sin pensar en el daño grande que se le está haciendo a todo el movimiento sindical venezolano, eso también influye directamente en lo que está sucediendo porque los trabajadores no se ven reflejados en esa clase dirigenal que en la actualidad dirigen las centrales obreras venezolanas.

Bien, entiendo que en el partido el cual participas y has militado durante los últimos años que es la Causa Radical (Causa R) uno de los pilares de la organización es establecer alianzas con los líderes emergentes a nivel sindical y tanto así una de las políticas que ustedes han apoyado es la llamada del Nuevo Sindicalismo, política que ha tenido una intervención importante en el sur del país, específicamente en las empresas mineras y hoy en día se ve bastante mermado el trabajo, ¿Cómo ha estado el papel del Nuevo Sindicalismo y cuál es la causa de su merma en el movimiento sindical venezolano?

El Nuevo Sindicalismo en los años 1994-1996 era un movimiento que iba a la reconquista del movimiento sindical venezolano, a la relegitimación del movimiento sindical venezolano, a solicitar elecciones por la base, para que se diera esa transformación dentro del movimiento sindical venezolano, que tanto lo necesitaba, logrado el objetivo en el año 2001, bueno lamentablemente, luego el movimiento sindical también si se quiere y aun que no es una expresión, si se quiere científica, fue enamorado por lo que represento el presidente Chávez y muchos dirigentes sindicales creyeron en lo que era este proceso revolucionario, que se hacía llamar obrerista, o que se hace llamar obrerista, esta dirigencia sindical más que todo en Guayana, y en estas empresas básicas, todos se fueron, es decir casi todos los dirigentes sindicales se fueron a las filas que representaba en ese momento el Gobierno, bueno abandonaron el movimiento sindical que nosotros veníamos impulsando y así sucedió en casi todo el país, los sectores eléctricos, de telecomunicaciones, los sectores de salud, de educación, si no crearon sus propias centrales en apoyo a lo que venía sucediendo en el país en la transformación política que impulsaba el presidente Chávez, bueno y eso desmembró en su gran mayoría lo que era el movimiento sindical de la Causa R, llegando un momento que contábamos con muy poca dirigencia sindical, en este momento luego de la crisis que se está atravesando, algunos dirigentes sindicales y otros nuevos, se han dado cuenta o han caído en cuenta que el Gobierno nacional lo que ha venido es incumpliendo con las reivindicaciones de los trabajadores y peor aun coartando la Libertad Sindical y la autonomía sindical de estos movimientos sindicales y han recommenzado a retomar y a organizarse nuevamente para ver cómo se

aglutinan para enfrentar esta situación, ciertamente en un estado de debilidad muy grande y casos como Rubén González de Ferrominera, bueno que ha hecho toda una lucha por su sindicato y sus trabajadores, vemos como ha sido sometido a la judilización, pesa en su espalda una espada y en cualquier momento puede ser dejado detenido y eso impide que otros dirigentes sindicales asuman esa lucha porque saben que están enfrentando un gobierno que no es si se quiere democráticamente amplio en permitir que los trabajadores se expresen, entonces esto ha llevado a un movimiento sindical a estar disperso, la Causa R perdió casi toda la influencia que tenía en este movimiento sindical que venía agrupándose por muchos años, por más de 15 a 20 años, pero lamentablemente eso ha sido mermado por la política del Gobierno.

Bien y en función a lo que establece la Organización Internacional de Trabajo (OIT), cuando habla del Diálogo Social, donde se deben involucrar los Sindicatos, el Gobierno, la Empresa Privada, ¿tú consideras que el Diálogo Social ha mermado en Venezuela, no existe Diálogo Social, existe un mediano Diálogo Social, o el Gobierno a través de esas instancias sindicales, que como bien tu lo planteaste son afectas y obviamente diríamos que brazos ejecutores de las propias políticas del Gobierno de turno, actúan dentro de ese Diálogo Social con las federaciones bolivarianas?

Mira el Gobierno se planteó apenas pasó el 2001-2002 con la complejidad que hubo en el país y antes de eso también, este Gobierno se ha caracterizado por ser un Gobierno de confrontación política, no hay posibilidades de entendimiento, cuando tú te planteas la política desde la visión de amigo enemigo, blancos, negros, patriotas, anti patriotas, no hay posibilidad de diálogo, porque ves al contrario como a un enemigo y al enemigo hay que

exterminarlo, no hay que darle la posibilidad de que subsista y el Gobierno se plantea y se ha planteado en lo largo de casi 15 años, esa política o esa forma de llevar la política en el país tratando de disminuir en su mínima expresión lo que son las fuerzas si se quieren políticas adversas al Gobierno, lamentablemente el Gobierno desechó la posibilidad de sentarse con la dirigencia sindical, con los empresarios, con los que dirigen, o tienen alguna incidencia en estos movimientos, y eso lo sustituyó por una política impulsada desde el Gobierno de hacer unilateralmente en materia laboral, salarial, lo que el Gobierno, ha llamado esa reivindicación salarial que el Presidente Chávez acostumbró los primeros de mayo, simplemente en reajustar el salario mínimo y algunas convenciones colectivas que se han firmado, o se han transformado o se han eliminado las convenciones colectivas por normativas laborales, entonces no necesitan de la otra parte, y si no necesitas de la otra parte y no crees en el diálogo, si no en la confrontación política que ha sido el escenario por más de 14 años y si actualmente vemos, que con el cambio de Presidente más no de régimen, porque ya el Presidente Chávez, con Nicolás Maduro vemos que ha tratado de alguna forma apresurarse a conversar con sectores empresariales a través de los medios de comunicación, no vemos la disposición en el gobierno, por lo menos yo no la veo de realmente de sentarse en una mesa a dialogar y si no hay esa disposición de quien detenta el poder en este momento, no hay la certeza o las ganas de hacerlo es imposible que haya Diálogo Social y el consiste seguirá latente, y será la política diaria.

Sin embargo el tema sindical, conlleva a fluctuaciones de la dinámica laboral de los países, bien se ha planteado el cambio de las relaciones laborales, cuando hoy en

día a nivel mundial se habla de la flexibilidad del trabajo, se habla también de la oportunidad que tienen los trabajadores de ajustarse al tema económico en función a las necesidades propias de los países, pero los sindicatos como tal siguen siendo instituciones democráticas, dentro del contexto político y democrático de un país, partiendo de esta premisa ¿ tu consideras Daniel que en Venezuela se están violando los derechos sindicales de los trabajadores o por el contrario se están adaptando los nuevos sindicatos a las exigencias del contexto político que vivimos en Venezuela?

Primero ciertamente las democracias son fuertes cuando sus organizaciones políticas, como son los partidos, sindicatos, gremios profesionales, son fuertes, a la par de la debilidad de estas organizaciones la debilidad de la democracia es evidente, nosotros tenemos una democracia mal trecha en Venezuela, una democracia de carácter autoritaria, distante de los cambios que ha habido en el mundo, en lo económico, la globalización, el intercambio comercial mundial que ha habido y ha crecido estos últimos 20 años, de una forma extraordinaria, bueno el movimiento sindical ciertamente se ha quedado rezagado ante estos cambios, el movimiento sindical también tiene que modernizarse, cambiar sus estructuras, buscar mecanismos de luchas diferentes, para poder adaptarse a esos cambios pero lamentablemente en Venezuela, a parte de esa transformación que se está dando en el mundo hay algo propio de nosotros que es un régimen que no entiende la modernidad, muy por el contrario cree que podemos seguir en el siglo XIX, siglo XX sin entender que el mundo va cambiando, el mundo se va desarrollando, vienen nuevas formas de comercio, de intercambio de mercancía, ya no es ese simple intercambio, ahora se da lo que es el intercambio comercial, lo que es el comercio, bueno y a todo eso el movimiento sindical debe adaptarse, pero

lamentablemente en Venezuela, la debilidad del movimiento sindical no ha permitido que eso sea así y por otro lado también el gobierno ha impedido que esto se modifique.

Bien, Daniel has acercado algunas propuestas que conllevan replantearse el tema de los sindicatos en Venezuela, sin embargo se genera una gran preocupación sobre el futuro de los mismos, primero por el régimen político que estamos viviendo, segundo se ve bastante debilitado el papel de algunos dirigentes sindicales, pero pareciese también que existirá una oportunidad hacia el futuro de los sindicatos, ¿Cuál es tu posición al respecto, una posición optimista, es una posición pesimista, o tú crees que hay que involucrarse ciertamente a trabajar, a fin de cambiar el estado de las cosas hacia el futuro del sindicalismo en Venezuela?

Bueno yo antes de pesimista y optimista, yo lo que soy es realista, con el sistema de Gobierno que tenemos nosotros en este momento, y por lo que se ve que a corto o mediano plazo, no va a cambiar yo le auguro al movimiento sindical venezolano, muchos años en desmedro en situaciones ciertamente no favorables, en este momento el movimiento sindical venezolano está tratando de conservar su poca fuerza que tiene de no cambiar el estado de las cosas, por lo que representa el régimen, esto va a necesitar un largo tiempo de recomposición, del movimiento sindical, como lo va a necesitar igualmente el país, las relaciones sociales, la civilidad, en Venezuela esto está mal trecho hay un daño estructural muy grave en todo lo que son las instituciones del Estado, en la misma sociedad, veamos el caso de la violencia, que se ha institucionalizado y aparte de eso, la sociedad se está convirtiendo en una sociedad violenta y entonces mientras nosotros no superemos esa situación y nuestra Venezuela, siga hundida en esta dicotomía, en este enfrentamiento, en esta lucha estéril, por mantenerse

en el poder de un grupo o de otro lamentablemente el movimiento sindical estará dando vuelta o navegando estas mismas aguas, yo no le veo posibilidades de que levante o de que se fortalezca en mediano o corto plazo, muy por el contrario soy de los que piensa, que todavía nos corresponde caminar caminos llenos de espina, y el movimiento sindical tendrá que ver como subsiste, fortalece lo que pueda fortalecerse, mantiene lo que pueda mantenerse para prepararse para un futuro.

Desde el punto de vista internacional Venezuela se ve representada ante la OIT, existe un representante por parte de los sindicatos del país, desde el punto de vista institucional, ¿cuál es la consideración que tiene el sindicalismo ante el concierto de las naciones?

Venezuela ha tratado de venderse ante los organismos internacionales, como un Gobierno que está al lado de los pobres, de los trabajadores, un Gobierno que trata de reivindicar o de incluir a los excluidos de siempre y en el movimiento sindical eso se ha reflejado porque el movimiento sindical, que es un movimiento sindical si se quiere luchador, revolucionario, que no está si no es más que con inclinaciones hacia lo que es la izquierda mundial, bueno creen ciertamente que en Venezuela se está dando un proceso de ese tipo, y los que nos representan en esos organismos internacionales, específicamente en Ginebra, las centrales del Gobierno son los que tienen vocería, pero sin ningún peso específico, sin la posibilidad cierta de explicar lo que está sucediendo, van a esas instancias internacionales si se quiere a hacer turismo, no tienen la posibilidad de expresarse, igualmente creo que esas instancias internacionales y esos organismos internacionales que agrupan a confederaciones nacionales, lamentablemente

tampoco están en sintonía con la realidad del país, más bien creo y es la percepción que tengo, no he tenido la posibilidad de saber más, pero ciertamente creo que no hay comprensión de lo que está pasando en el país, porque ven por parte del Gobierno, un Gobierno que trata de ayudar a los pobres, a la clase trabajadora de reivindicarla en el discurso pero ciertamente no van a lo central a lo que está sucediendo y por eso que creemos que no ha habido un apoyo solidario de organizaciones internacionales para que el movimiento sindical venezolano sea reivindicado, en la OIT creo que tenemos solo una sola denuncia, ni si quiera hemos sido capaces de construir denuncias si se quiere bien estructuradas para llevarlas a estos organismos internacionales para plantear nuestra problemática, bueno y hemos quedado si se quiere al desnudo frente a las políticas del gobierno, que ciertamente lo ha hecho muy bien en el ámbito internacional.

Una de las posiciones que plantea el dirigente Manuel Cova de la CTV, es que el sindicalismo en Venezuela, los que no son afectos al Gobierno, está altamente dividido, por lo que existen varios grupos, varias corrientes, pero no se ha logrado establecer una unificación en función de lograr una propuesta que pueda sumar y conjugar una alternativa para consolidar el sindicalismo libre, ¿eso es posible?

Con quienes en la actualidad, quienes dirigen las centrales obreras o asumen la dirigencia de estas centrales obreras no hay posibilidad de unificación, nosotros hemos hecho esfuerzos (un grupo de dirigentes sindicales) de unificar los sindicatos pero por la base, de unificar a la verdadera dirigencia sindical, a esos trabajadores que son electos por la base sindical, que pertenecen a sindicatos de carne y hueso, eso dirigentes sindicales están haciendo un esfuerzo si se quiere

inmenso por tratar de igualarse o conversar con sus iguales para tratar de crear si se quiere una interrelación del movimiento sindical venezolano porque no se ven representados con las centrales obreras, entonces unificar el movimiento sindical desde las cúpulas, por cierto, cúpulas muy mal vista por los trabajadores es casi imposible más bien creo que se la haría el favor a lo que en estos momentos representa el Gobierno, y eso no es nada más de la CTV o de la CTG o de CODESA, también las centrales del Gobierno no tienen representatividad alguna, ninguna de esas centrales ha hecho elecciones, tienen una dirigencia que no ha sido electa por nadie, por cierto el presidente de la asociación de ferrocarriles en Venezuela es el residente de la federación de transporte de Venezuela, y en Venezuela no hay ferrocarriles, tienen esa dualidad y también pertenece a la central socialista de trabajadores, entonces no hay representación por parte de ninguna de esta dirigencia hacia los trabajadores y el planteamiento que nosotros hemos venido haciendo es que se debe hacer una unificación desde la base solidariamente buscando la posibilidad de asistimos entre la dirigencia sindical de base para ir fortaleciéndonos poco a poco y unificando el poco movimiento sindical democrático que queda en el país, para enfrentar el futuro, para enfrentar algo diferente, ya que esta unificación desde cúpula ciertamente no ayuda al movimiento sindical.

Podríamos decir entonces ya a nivel de resumen, desde tu punto de vista que en Venezuela se violan los derechos sindicales y el gobierno en vez de fortalecer las instituciones ha hecho todo lo contrario, ha debilitado el movimiento sindical en Venezuela, si su respuesta es SI, específicamente porqué, ¿cuál es la intención del gobierno para que no existan sindicatos sólidos y obviamente de que no existan

instituciones que representen a todos los trabajadores no solamente ante el patrón que también es el Estado, si no también ante los dueños de las empresas privadas?

Claro que tengo que responderte que si, el Gobierno tiene un plan ideológico, cuando nosotros vemos hacia dónde va el Gobierno, ciertamente allí está claro, el Gobierno está construyendo un movimiento sindical como ocurre en los países de carácter autoritario, totalitario donde el movimiento sindical es un apéndice del Gobierno y el movimiento sindical no está para reivindicar al trabajador si no para acompañar las políticas de Estado, entonces eso es lo que se ha venido construyendo en el país, el Gobierno tiene 10 años construyendo un movimiento sindical si se quiere ideológicamente sumiso ante las políticas del Gobierno, un movimiento sindical que no exige reivindicaciones, que no plantea una forma diferente de lucha, porque esta plegado al Gobierno, ese es el interés ideológico del Gobierno, es el control total del movimiento sindical y de los trabajadores y por supuesto es imposible que de esta forma haya respeto a la autonomía, a la libertad, al movimiento sindical autónomo, de la discusión libre de los contratos colectivos, de que haya una relación entre empresa privada (patrones) tanto público como privado, con intermedio del gobierno y lo que es el Ministerio del Trabajo, pero al contrario el Ministerio del Trabajo se ha convertido en un agente político, donde los sindicatos que se les permite relegitimarse hacer sus elecciones o discutir contrataciones o arreglos colectivos son los sindicatos que están plegados al Gobierno, por lo contrario tú no tienes posibilidad de acción dentro del Ministerio del Trabajo y de las Inspectorías del Trabajo, ósea esto es un plan claro e ideológico del Gobierno, y un Gobierno que no cree en la pluralidad de pensamiento, no hay

posibilidades de que haya un Gobierno que entienda y que respete lo que son los derechos del movimiento sindical venezolano.

El año pasado el presidente Chávez en vida, a través de un proceso de Ley Habilitante, aprobó una Ley Orgánica del Trabajo y esa Ley tiene una extensión vamos a decir bastante profunda en su texto sobre el tema sindical, esta Ley del trabajo tiene una debilidad que no surge del Diálogo Social del cual hemos conversado, ¿Cómo evalúas esta Ley Orgánica del Trabajo con el tema de los derechos sindicales en Venezuela?

Primero las leyes están llenas, como todas las leyes de buenas intenciones, la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, que propulso el propio Presidente Chávez y bueno sabemos quién fue redactor, ni donde se consultó, ni con quien se consultó, ciertamente está llena de buenas intenciones, lo que es la disminución de la jornada del trabajo, lo que es que la posibilidad que el trabajador tenga descanso y tenga la posibilidad de educarse y de utilizar las horas libres para el esparcimiento, todas esas reivindicaciones, son de verdad aspiraciones de los trabajadores, pero eso tu no lo puedes imponer, en una realidad económica y política, que estamos atravesando, donde el empleo, es un empleo precario, donde hay tanto trabajos informales, que no gozan de la seguridad social, y que no van a tener una pensión de aquí a que logren alcanzar la edad requerida, bueno es una Ley del Trabajo, que se queda en eso en buenas intenciones, pero esa Ley del Trabajo lo que ha venido generando es más problemas, porque la precariedad en el empleo por ejemplo, tu obligas a una empresa a reducir la jornada del trabajo es con la intención es que esa empresa contrate más trabajadores, pero en un país donde la crisis económica aprieta los empresarios no hacen eso, si aquí

hubiese plena producción, donde los empresarios estuviesen produciendo, fabricas, las industrias, ciertamente eso sería un beneficio, porque los trabajadores tendrían más oportunidades de empleo, que es lo que se está logrando con eso, a que hayan mucho más empresas pequeñas que estén cerrando, o reduciendo su espacio, o la atención al público o la producción, por eso te decía que esa Ley lo que esta es preñada de buenas intenciones, pero su aplicación en la actualidad no nos lleva a que se normalicen lo que son las relaciones laborales entre patronos y trabajadores.

Anexo 5.

4. Entrevista transcrita por el Investigador Alfonso Hernández Ortiz, realizada por Oscar Schemel a Wills Rangel, Presidente de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores de Venezuela. Noviembre 2014.

¿Qué opina sobre el llamado del Presidente Nicolás Maduro al llamado de transición de una economía socialista?

La idea fundamental de los trabajadores en transición al socialismo, está contemplada en la CRBV, en su artículo 299, donde se desarrollan todos los preceptos constitucionales, que debe ser la economía, que debe ser en transición al socialismo, justicia social, distribución justa de la riqueza, el tema de la productividad, la eficiencia, la gestión de la clase obrera, la garantía de esa productividad, la justa distribución de la riqueza, la competitividad, allí entra el sector privado, que por supuesto no está negado en la Constitución, el Estado le garantiza la protección debida siempre y cuando el sector privado, quiera impulsar la productividad del país. Por lo tanto la clase obrera venezolana, tanto privada como el sector de las Empresas del Estado, estamos elevando el nivel de conciencia, estamos desarrollando la CRBV y por supuesto la novísima LOTTT que en su artículo 25, está el proceso social del trabajo, que es el Plan de la Clase Obrera para desarrollar la economía y la sustentabilidad de las empresas.

¿Estamos hablando entonces de una economía mixta, de que los trabajadores llevan a esta Conferencia la tesis una economía mixta, con participación del Estado, participación social y participación de los trabajadores?

La economía mixta, el Estado la garantiza en la Constitución pero los trabajadores, no tenemos diferencias de economía indiferentemente del sector donde este la clase obrera, con sus niveles de conciencia elevado, con compromiso con la patria, el objetivo es el mismo, productividad y justa distribución de la riqueza y cumplimiento de las leyes que protegen a los trabajadores.

¿Independientemente del modelo de propiedad en el cual participan los trabajadores?

Por su puesto deben ser todo el mismo, concepto, la misma intencionalidad de Producción, el mismo nivel de conciencia y esa es la batalla y el tema de la formación que debemos desarrollar también desde la perspectiva de la clase obrera, enmarcado en la CRBV y la LOTT.

¿Sin conciencia de clase, sin conciencia de los trabajadores no va haber modelo productivo socialista?

El nivel de conciencia en estos 15 años de revolución, indudablemente que lo hemos elevado, nosotros al haber constituido y logrado la unidad, viviéndola alrededor de un proyecto, que está en la CRBV; no la Unidad de estar juntos, sino alrededor de una idea de un Proyecto Humanista, Socialista que está contemplado en la CRBV. Para eso nosotros justamente desde el sector de los trabajadores, hemos venido desarrollando muchas vías, para elevar el nivel de conciencia y una de estas cosas que son fundamentales son las escuelas de cuadros, la formación, el tema de en cada empresa una escuela, el tema de la Universidad Bolivariana de los Trabajadores, la

Universidad del Petróleo, los Inces, para fomentar el nivel técnico, el tema de la productividad y el nivel de conciencia, como también el aporte de haber creado el libro, "Sigamos la Huella de Nuestro Comandante", allí está desarrollado todos los pensamientos bolivarianos, todo el pensamiento de nuestro Presidente, que decía que se la jugaba con la Clase Obrera, la clase obrera desprendida, entendiendo el papel histórico, por lo que estamos haciendo llegar este mensaje a nivel de las bases.

¿Está abierto un intenso debate sobre los niveles de productividad de las Empresas del Estado o de las Empresas Gestionadas por los Trabajadores, los datos en general no son nada alentadores, la mayoría de estas empresas han perdido competitividad, han perdido productividad, no están bien manejadas, qué me puede decir al respecto?

Comenzando, con los trabajadores, existe un tema fundamental que es elevar el nivel de conciencia, todo va por allí porque nosotros los trabajadores somos capaces de hacer productivas esas empresas, en la medida que seamos capaces de entender que nosotros somos el motor de la productividad de estas empresas y que el Estado Revolucionario, nos está dando la posibilidad cierta de tener poder, desligándonos del margen sindical del pasado y del empresarial, eso no es fácil pero en la CRBV, está contemplando que el Estado protegerá, toda forma de organización de la clase obrera, esta forma de organización que queremos desarrollar nosotros, estoy convencido que podemos comenzar con tres o cuatro espejos, o reflejos donde los trabajadores, demos las ideas con un acompañamiento transitorio del Estado, como hacer productivo nuestros ambientes de trabajo, por

lo menos inicialmente para garantizar la sustentabilidad de nuestros puestos, luego iremos produciendo mas y demostraremos, como hemos demostrado que los trabajadores somos capaces de generar riquezas para apoyar y apalancar a la productividad en el proceso social y también para nuestro propio beneficio social, más allá de del Contrato Colectivo que me beneficie del Estado, me garantizo yo mismo a través de la productividad y ejerciendo poder y fuerza, mi sustentabilidad, de mis beneficios sociales, y de mi familia y el pueblo.

¿Ahora como explica usted, los bajos niveles de productividad que existen hoy en la mayoría de las Empresas Estatizadas y la mayoría de las empresas controladas por los trabajadores, a que se debe, hay un problema gerencial, hay un problema de desgaste, de desgano, de responsabilidad, no se entiende, no hay conciencia del nuevo modelo de propiedad, que está pasando?

Yo me anoto en tu última opinión, en la conciencia y en los niveles de productividad, tanto en la clase obrera, como en los medios gerenciales, porque hay una cosa fundamental, en la clase obrera nosotros estamos haciendo un esfuerzo, estamos buscando la Unidad, estamos buscando la formación, la vía para entender y desarrollar la CRBV, para desarrollar la LOTT, pero si los niveles de gerencia del Estado, no van a ese mismo ritmo va a ser imposible.

¿Cuál es el papel de la Gerencia, del nivel organizacional, de la Dirección Organizacional, en ese modelo?

La gerencia también nace de la clase obrera, nosotros también hemos creado la Universidad Bolivariana de los Trabajadores para formar las conciencias tanto en el tema ideológico, como en el tema técnico, cuando te hablaba

de los INCES que son instituciones que van a generar unas competencias de entender el nivel político y entender el modelo político que está contemplado en la CRBV, el Proyecto que desarrollo el Comandante Chávez en estos 14 años y que hoy continua el camarada obrero Presidente Nicolás Maduro no es otro que el Proyecto de la CRNV y nosotros los trabajadores desarrollamos, ajustado a la ley, ahora también la gerencia, debe entender que en el país hay más leyes, las cuales tu eres parte y si quieres ser parte debes cumplir con esas leyes y desarrollar el Plan que está en esas leyes, entonces todavía hay una transición, donde los empresarios que quieren satanizar la ley, diciendo que la estabilidad de los trabajadores, nosotros estamos dispuestos a dar el debate con los empresarios, pero también con los compañeros de clases, que todas estas bondades que tiene la ley son para proteger de un empresario explotador externo que existió, que existe en el capitalismo, pero para nada puede ser esas bondades, para usufructuar a los trabajadores y violentar y no asistir al trabajo, porque entonces vendría la improductividad.

Entonces nosotros creemos que un trabajador de alguna manera no es productivo, bueno para eso la ley dice que debemos reinsertarlo en otra actividad de la empresa que sea productivo, no necesariamente es despedirlo, es reinsertarlo. La otra es la formación y reubicarlo para otra cosa que sea productivo.

¿Muchas veces los trabajadores amparados en LOTTT, se cometen abusos por parte de algunos sectores minoritarios de trabajadores, aumentándose los niveles de improductividad, amparados y protegidos por la Ley del Trabajo, como enfrentar los abusos de la empresa privada, sino también confrontar los abusos de algunos

grupos de trabajadores que refugiados en la Ley no asisten al trabajo, no se desempeñan como es debido?

Definitivamente difundiendo la Ley, haciéndole entender a ese sector y nosotros allí como Central, debemos tener un rol protagónico de nuestros compañeros de clase con quien podemos hablarnos de tú a tú y hacerle entender que hay la necesidad de la producción, que se mantenga la productividad, que generemos ideas, que cumplamos con el trabajo, porque el trabajado dignifica, todo eso debemos contemplarlo y quien no quiera entender la responsabilidad y corresponsabilidad de producción que hay en la patria y su responsabilidad en este proceso, bueno definitivamente no puede estar en el proceso de trabajo, ósea no es parte de ese proceso social del trabajo y tendrá que salir del espacio productivo donde este laborando, por eso es que nosotros militamos en el socialismo, porque es donde hay humanismo, donde hay la posibilidad, de que puedas influir en la situación, inclusive familiar de los trabajadores.

¿Socialismo, humanismo, productividad donde participan todos, estamos hablando de especie de concertación de todos los esfuerzos, independientemente de la posición que ocupen en la estructura productiva o en la estructura de propiedad, es una cultura del trabajo en Venezuela en un país que está marcado por el rentísmo, que están importante para elevar los niveles de productividad y de producción nacional?

Primero saber que el trabajo dignifica, que el trabajo, es la vida, responsabilidad patrimonial, del deber del Estado, de la economía, que es a través del trabajo que puedes lograr el desarrollo de la familia y de tu país. Eso por consiguiente preservando, el medio ambiente, creyendo en la propiedad colectiva, estas cosas es lo que queremos

desarrollar. Ahora nosotros los trabajadores y trabajadoras históricamente fuimos trabajadores por un contrato colectivo, solamente, que alguien por uno represente en la Convención y nos traiga unos beneficios, ahora nosotros en equipo, buscamos generar las riquezas para generalizar los beneficios.

¿Cuáles son los logros de la Federación Única de Trabajadores?

Nos permite vernos alrededor del Proyecto Bolivariano, hemos llegado a través de elecciones, a través de la participación protagónica de los trabajadores. Así como la estabilización de la Federación, somos un país petrolero y eso no lo debemos negar, estabilizar y reparar nuestras propias instalaciones, dándole un vuelco al Contrato Colectivo, logrando espacios de participación a los trabajadores, dándole apertura a sus ideas y hacer de esta Federación la mejor Federación del país.

Anexo 6.

C087 – Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la protección del derecho de sindicación
(Entrada en vigor: 04 julio 1950)

Adopción: San Francisco, 31ª reunión CIT (09 julio 1948) – Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

El Convenio puede ser denunciado: 04 julio 2020 – 04 julio 2021

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la Libertad Sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, “la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical”;

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que “la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante”;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación

internacional, y Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

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.

Artículo 3

- 5 Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
- 6 Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

Artículo 8

- 7 Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

- 8 La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

- 9 La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

- 10 De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10

En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Parte III. Disposiciones Diversas

Artículo 12

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo,

1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

(a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

(b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

© los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;

(d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

11 Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

12 Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

13 Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13

14 Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del

territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

(a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

(b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

15 Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

16 El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

17 Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16

- 18 Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
- 19 Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

- 20 El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo

notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

- 21 Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

22 Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Anexo 7.

C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (Entrada en vigor: 18 julio 1951)

Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).

El Convenio puede ser denunciado: 18 julio 2021 - 18 julio 2022

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la Libertad Sindical en relación con su

empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de

la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

(a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

(b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

(c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

(d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración

anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas,

a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Anexo 8:



Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la Libertad Sindical

Preámbulo

La exposición hecha en este documento del procedimiento en vigor para el examen de quejas sobre violación de la Libertad Sindical se basa, por una parte, en las disposiciones adoptadas de común acuerdo por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en enero y febrero de 1950, y, por otra parte, en las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en su 117.^a reunión (noviembre de 1951), en su 123.^a reunión (noviembre de 1953), en su 132.^a reunión (junio de 1956), en su 140.^a reunión (noviembre de 1958), en su 144.^a reunión (marzo de 1960), en su 175.^a reunión (mayo de 1969), en su 184.^a reunión (noviembre de 1971), en su 202.^a reunión (marzo de 1977), 209.^a reunión (mayo-junio de 1979), y en su 283.^a reunión (marzo de 2002) en lo relativo al procedimiento interno de examen preliminar de las quejas y, por último, sobre ciertas decisiones adoptadas por el propio Comité de Libertad Sindical (Nota 1)

Antecedentes

1. En enero de 1950, el Consejo de Administración, a raíz de negociaciones celebradas con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, instituyó una Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical, integrada por personalidades independientes y definió el mandato de esa Comisión, las líneas generales de su procedimiento. El Consejo de Administración decidió igualmente comunicar al Consejo Económico y Social cierto número de sugerencias con miras a establecer un procedimiento que permitiera poner los servicios de la Comisión a disposición de las Naciones Unidas.

2. En su décimo período de sesiones, el 17 de febrero de 1950, el Consejo Económico y Social tomó nota de la decisión del Consejo de Administración y adoptó una resolución aprobando formalmente esa decisión, por considerar que correspondía a las intenciones expresadas por el Consejo Económico y Social en su resolución de 2 de agosto de 1949 y que permitiría procurar un medio particularmente eficaz de salvaguardar los derechos sindicales. El Consejo Económico y Social decidió aceptar en nombre de las Naciones Unidas los servicios de la OIT y de la Comisión de Investigación y de Conciliación, y estableció un procedimiento, completado en 1953.

Quejas presentadas ante las Naciones Unidas

3. El Consejo Económico y Social transmitirá al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo las quejas relativas a violación de los derechos sindicales que gobiernos u organizaciones sindicales obreras o patronales dirijan a las Naciones Unidas contra Estados Miembros de la OIT. El Consejo de Administración de la OIT decidirá sobre su envío a la Comisión de Investigación y de Conciliación.

4. Las quejas de la misma índole recibidas por las Naciones Unidas, pero formuladas contra Estados miembros de las Naciones Unidas que no son

miembros de la OIT, se transmitirán a la Comisión por intermedio del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo cuando el Secretario General de las Naciones Unidas, actuando en nombre del Consejo Económico y Social, haya recibido el consentimiento del gobierno interesado, y si el Consejo Económico y Social estima que estas quejas merecen ser transmitidas. A falta del consentimiento del gobierno, el Consejo Económico y Social examinará la situación creada por esta negativa con el fin de tomar cualquier otra medida apropiada para proteger los derechos relativos a la libertad de asociación que esté en juego en el caso. Si el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo conoce de quejas relativas a violaciones de los derechos sindicales formuladas contra un miembro de las Naciones Unidas que no sea miembro de la OIT, someterá estas quejas en primer lugar al Consejo Económico y Social.

Órganos competentes para el examen de las quejas

5. De conformidad con una decisión tomada inicialmente por el Consejo de Administración, las quejas contra Estados Miembros de la OIT eran sometidas en primera instancia a la Mesa del Consejo de Administración para su examen preliminar. A raíz de las deliberaciones del Consejo de Administración en sus 116.^a y 117.^a reuniones, el Consejo decidió instituir un Comité de Libertad Sindical para proceder a ese examen preliminar.

6. Así pues, existen hoy tres organismos llamados a conocer las quejas por violación de la Libertad Sindical presentadas a la OIT: el Comité de Libertad Sindical, creado por el Consejo de Administración, el propio Consejo de Administración y la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical.

Composición y funcionamiento del Comité de Libertad Sindical

7. Este órgano emana del Consejo de Administración y tiene el carácter tripartito propio de la OIT. Desde su creación en 1951, el Comité se compone de nueve miembros titulares que provienen de manera equitativa de los Grupos

Gubernamental, de los Empleadores y de los Trabajadores del Consejo de Administración. Cada miembro lo es a título personal. El Consejo de Administración nombra igualmente nueve miembros suplentes llamados en un principio a participar en las reuniones sólo si, por cualquier razón, no se encontrara presente un miembro titular, con objeto de mantener la composición inicial del Comité.

8. La práctica actual, adoptada por el Comité en 1958 y explicitada en marzo de 2002, es que los miembros suplentes puedan participar en la discusión de los casos sometidos al Comité, estén o no presentes todos los miembros titulares. Han obtenido pues el status de miembros adjuntos y tienen las mismas obligaciones que los miembros titulares.

9. En oportunidad del examen más reciente del procedimiento llevado a cabo en marzo de 2002, el Comité expresó la esperanza de que en vista de la regla de que todos los miembros son designados a título personal, las designaciones de los miembros gubernamentales se efectúe a título personal, para garantizar una permanencia relativa a la presencia gubernamental.

10. Ningún representante o ciudadano de un Estado contra el cual se haya formulado una queja, así como ninguna persona que ocupe un puesto oficial en la organización nacional de empleadores o de trabajadores autora de la reclamación, podrá participar en los trabajos del Comité cuando éste examine casos en que dichas personas estén interesadas. Asimismo, no se les proporcionarán los documentos relativos a esos casos.

11. El Comité siempre trata de adoptar decisiones por unanimidad.

Mandato y responsabilidad del Comité

12. En virtud de su Constitución, la OIT se ha creado en especial para mejorar las condiciones de trabajo y promover la Libertad Sindical en el interior de los diferentes países. De aquí resulta, que las materias tratadas por la Organización a

este respecto no correspondan ya al dominio reservado de los Estados y que la acción que la Organización emprende a ese fin no puede ser considerada como una intervención en los asuntos internos, puesto que entra dentro del marco del mandato que la OIT ha recibido de sus miembros con miras a alcanzar los objetivos que le han sido asignados. (Nota 2)

13. La función de la Organización Internacional del Trabajo en materia de Libertad Sindical y de protección de la persona consiste en contribuir a la aplicación efectiva de los principios generales de la Libertad Sindical, que constituye una de las garantías primordiales para la paz y la justicia social (Nota 3). Su función consiste en garantizar y promover el derecho de organización de los trabajadores y de los empleadores. No consiste en formular acusaciones contra gobiernos o condenarlos. En cumplimiento de su tarea, el Comité siempre ha prestado la mayor atención en aplicar el procedimiento, que se ha ido desarrollando en el curso de los años, y

14. El mandato del Comité consiste en determinar si una situación concreta desde el punto de vista legislativo o de la práctica se ajusta a los principios de Libertad Sindical y de negociación colectiva derivados de los convenios sobre estas materias.(Nota 4)

15. El Comité subraya que le compete determinar si los elementos probatorios facilitados a estos efectos resultan suficientes y hasta qué punto lo son; esta apreciación se refiere al fondo del caso y no puede fundamentar una decisión de inadmisibilidad a trámite. (Nota 5)

16. A fin de evitar malentendidos o interpretaciones erróneas, el Comité ha estimado necesario recordar que sus funciones se limitan al examen de las quejas que se le someten. Sus atribuciones no consisten en formular conclusiones de carácter general sobre la situación sindical en determinados países sobre la base de generalidades vagas, sino de evaluar el mérito de los alegatos específicos

formulados.

17. La práctica constante del Comité ha consistido en no hacer distinción entre alegatos contra gobiernos y alegatos contra empleadores, sino que ha considerado en cada caso particular si el gobierno había asegurado o no en su territorio el libre ejercicio de los derechos sindicales.

18. El Comité – luego de efectuar el examen previo y teniendo en cuenta las observaciones presentadas por los gobiernos interesados, bajo reserva de que hayan sido enviadas en un término razonable – hace saber a la reunión inmediatamente siguiente del Consejo de Administración que un caso no requiere examen más detenido, si comprueba, por ejemplo, que los hechos alegados no constituyen, incluso si son probados, una violación al ejercicio de los derechos sindicales, o que las alegaciones presentadas son de índole tan política que no procede dar curso al asunto; o bien, que las alegaciones son excesivamente vagas y no permiten por ello examinar a fondo el problema o, por último, que el querellante no ha presentado pruebas suficientes para justificar que el asunto sea elevado a la Comisión de Investigación y de Conciliación.

19. El Comité puede recomendar que el Consejo de Administración comunique a los gobiernos interesados las conclusiones del Comité, llamándoles la atención sobre las anomalías comprobadas e invitándoles a tomar las medidas adecuadas para remediarlas.

Competencia del Comité en el examen de quejas

20. El Comité ha considerado que no le correspondía pronunciarse sobre la violación de los convenios de la OIT en materia de condiciones de trabajo, ya que tales alegatos no se refieren a la Libertad Sindical.

21. El Comité ha recordado que no tiene competencia en materia de legislación sobre seguridad social.

22. Los asuntos que implican normas jurídicas relacionadas con la posesión o la propiedad de tierras no conciernen el ejercicio de los derechos sindicales.

23. No corresponde al Comité pronunciarse sobre cuál debe ser el modelo o las características – incluido el grado de reglamentación legal – que deben tener el sistema de relaciones profesionales en un país dado.(Nota 6)

24. Si bien siempre que examina una queja, el Comité tiene en cuenta la situación del país, atendiendo a factores como la historia de las relaciones del trabajo en la administración pública, el entramado social y el contexto económico, los principios de Libertad Sindical se aplican indistintamente y sin distinciones a los países.(Nota 7)

25. Cuando el gobierno implicado consideró que el asunto es de carácter puramente político, el Comité decidió que incluso si los alegatos son de origen político o presentan algunos aspectos políticos, éstos deberían ser examinados de manera más detenida si plantean cuestiones vinculadas directamente con los derechos sindicales.

26. El gobierno contra el que se le presenta una queja no puede decidir unilateralmente si las cuestiones planteadas en una queja están relacionadas con el derecho penal o el ejercicio de los derechos sindicales. Compete al Comité pronunciarse sobre el particular tras haber examinado todas las informaciones disponibles. (Nota 8)

27. El Comité ha estimado que cuando se le someten alegatos precisos y detallados relativos a un proyecto de ley, la circunstancia de que los mismos se refieran a un texto sin fuerza legal no es motivo suficiente para que no se pronuncie sobre el fondo de los alegatos presentados. El Comité ha considerado que en tales casos es conveniente que el gobierno y las organizaciones querellantes conozcan la opinión del Comité sobre un proyecto de ley antes de su adopción, dado que el gobierno, que cuenta con la iniciativa en la materia, puede introducir eventuales modificaciones.

28. Cuando la legislación nacional prevé la posibilidad de recurrir ante tribunales independientes y este procedimiento no se ha seguido en relación con las cuestiones objeto de una queja, el Comité ha considerado que debía tenerlo en cuenta al examinar a fondo la queja.

29. Cuando un caso se encuentra en instancia ante una jurisdicción nacional independiente cuyo procedimiento ofrece garantías apropiadas, y considera que la decisión a tomar puede aportar elementos adicionales de información, el Comité aplaza durante un período de tiempo razonable el examen del caso en espera de poder contar con dicha decisión, siempre y cuando el aplazamiento no sea susceptible de acarrear perjuicios a la parte que alegaba que se habían infringido sus derechos.

30. Aunque el recurso a las instancias judiciales internas, e independientemente de su resultado, constituya un elemento que ciertamente debe ser tomado en consideración y que el gobierno puede hacer valer, el Comité siempre ha estimado que, dado el carácter de sus responsabilidades, su competencia para examinar los alegatos no estaba subordinada al agotamiento de los procedimientos nacionales de recurso.

Admisibilidad de las quejas

31. Las quejas presentadas ante la OIT, ya sea directamente, o por intermedio de las Naciones Unidas, deben emanar de organizaciones de trabajadores, de empleadores, o de gobiernos. Las alegaciones sólo serán admisibles si son presentadas por una organización nacional directamente interesada en la cuestión, por organizaciones internacionales de empleadores o de trabajadores que tengan estatuto consultivo ante la OIT, o si emanan de otras organizaciones internacionales de empleadores o de trabajadores, cuando se refieran a cuestiones que afecten directamente a las organizaciones afiliadas a dichas organizaciones internacionales. Estas quejas pueden ser presentadas con

independencia de que el país de que se trate haya o no ratificado los convenios sobre Libertad Sindical.

32. El Comité goza de entera libertad para decidir si una organización puede ser considerada como organización profesional desde el punto de vista de la Constitución de la OIT, y no se considera ligado por ninguna definición nacional de ese término.

33. El Comité no ha considerado que una queja es inadmisibles por el simple hecho de que el gobierno implicado haya disuelto o se proponga disolver la organización en cuyo nombre se presenta la queja, o porque la persona o personas de las que provenía la queja se hayan refugiado en el extranjero.

34. El hecho de que un sindicato no haya presentado sus estatutos como pudiera requerirlo la ley nacional no sería suficiente para que una queja se declarase inadmisibles, dado que los principios de Libertad Sindical exigen justamente que los trabajadores puedan, sin autorización previa, constituir las organizaciones profesionales que estimen convenientes.

35. La ausencia de reconocimiento oficial de una organización no puede justificar el rechazo de los alegatos cuando se desprende de la queja que dicha organización tiene por lo menos una existencia de hecho.

36. En aquellos casos en que el Comité debe examinar quejas presentadas por organizaciones sobre las cuales carece de informaciones precisas, el Director General está facultado a pedirle que suministre datos precisos sobre el número de sus afiliados, sobre sus estatutos, su afiliación nacional e internacional y, de una manera general, que dé toda información útil que permita, al examinarse la admisibilidad de la queja, apreciar mejor la real importancia representativa de la organización querellante.

37. El Comité no tomará conocimiento de las quejas presentadas por personas que, por temor a represalias, soliciten que sus nombres o el lugar de origen de las quejas no se revelen, excepto si el Director General, luego de examinar la queja, informa al Comité que la misma contiene alegaciones de cierta gravedad que no han sido previa-mente examinadas por el Comité. El Comité decidirá entonces qué medidas han de adoptarse con respecto a dicha queja.

Quejas idénticas

38. En lo que concierne a las quejas que se refieren a violaciones idénticas a aquellas sobre las cuales el Comité se ha pronunciado ya, el Director General puede someter dichas quejas, en primer lugar, al Comité de Libertad Sindical para que decida si debe o no darse curso a las mismas.

39. El Comité ha considerado que no podía volver a abrir un caso que ya había sido examinado a fondo y sobre el cual ya había formulado recomendaciones definitivas al Consejo de Administración, a menos que se reúnan y pongan en su conocimiento nuevas pruebas. Análogamente, el Comité no reexamina alegatos sobre los que ya se ha pronunciado; por ejemplo, cuando una queja se refiere a una ley que ya había sido examinada por el Comité y, por tanto, no contiene nuevos hechos. (Nota 9)

Forma de la queja

40. Las quejas deben ser presentadas por escrito, debidamente firmadas por el representante de un organismo facultado para presentarlas, y deben ir acompañadas, en la medida de lo posible, de pruebas en apoyo de las alegaciones relativas a casos precisos de violación de los derechos sindicales.

41. Cuando el Comité conoce, sea directamente, sea por intermedio de las Naciones Unidas, de simples copias de comunicaciones dirigidas por organizaciones a terceros, ha estimado que esas comunicaciones no constituían un recurso formal y no requerían acción alguna de su parte.

42. Las quejas provenientes de asambleas o reuniones que no constituyen organizaciones con existencia permanente no son admisibles, ni tampoco las de organizaciones definidas, con las cuales es imposible mantener correspondencia, sea porque sólo tienen una existencia temporal o porque no se conoce la dirección del remitente.

Reglas relativas a las relaciones con los querellantes

43. El Director General somete al Comité de Libertad Sindical, para dictamen, las quejas que no se refieran a casos precisos de violación de la Libertad Sindical, y el Comité decide si conviene o no darles curso. En tales casos, el Director General está facultado para escribir a la organización querellante, sin esperar la reunión del Comité, a fin de indicarle que el procedimiento del Comité sólo tiene por objeto tratar cuestiones de Libertad Sindical y de invitarla a que precise los puntos específicos en esta materia que quisiera sean examinados por el Comité.

44. En cuanto que el Director General, recibe una queja relativa a hechos precisos que comportan violaciones de los derechos sindicales, proveniente directamente de la organización querellante o transmitida por intermedio de las Naciones Unidas, hace saber al querellante que toda información complementaria que desee presentar en apoyo de su queja deberá serle comunicada en el término de un mes.

En caso de que se envíen informaciones complementarias a la OIT después del plazo previsto en el procedimiento, corresponde al Comité determinar si dichas informaciones constituyen elementos de información nuevos, que el querellante no hubiera podido procurarse dentro del plazo impartido. Si el Comité no lo estimare así, tales informaciones se considerarán inadmisibles. Si, en cambio, el querellante no presentara las precisiones necesarias en apoyo de su queja (cuando la misma pareciera no estar suficientemente justificada) en el lapso de un mes a contar de la fecha del acuse de recibo de la queja por el Director General, corresponde al Comité decidir si conviene adoptar otras medidas acerca de la misma.

45. En los casos en que se reciba de diferentes organizaciones un número considerable de ejemplares de una misma queja, el Director General no está obligado a solicitar a cada querellante que presente informaciones complementarias; bastará normalmente que las pida a la organización central del país, a la que pertenecen los querellantes que han presentado quejas idénticas o, cuando las circunstancias no lo permitan, a los autores del primer ejemplar recibido, quedando entendido que tal procedimiento no impedirá al Director General ponerse en comunicación con varias de dichas organizaciones si las circunstancias específicas del caso lo justifican. El Director General transmite al gobierno interesado una copia del primer ejemplar recibido, informándole sin embargo del nombre de los otros querellantes que han presentado textos idénticos.

46. Cuando se ha transmitido una queja al gobierno y éste ha presentado sus observaciones al respecto, y en el caso de que las declaraciones contenidas en la queja y las observaciones del gobierno sean contradictorias y no aporten ni una ni otra elementos de prueba, colocando así al Comité en la imposibilidad de formarse una opinión con conocimiento de causa, el Comité está facultado a obtener del querellante informaciones complementarias escritas sobre los términos de la queja que exigieran mayor precisión. En tales casos el Comité ha estimado, por un lado, que el gobierno en su carácter de demandado tendría la oportunidad de contestar a los comentarios que pudieren hacer los querellantes y, por otro, que este procedimiento no se aplicaría automáticamente en todos los casos, sino sólo en aquellos en que los comentarios de los querellantes fueran útiles para dilucidar los hechos.

47. Bajo reserva, siempre, de las dos condiciones mencionadas en el párrafo precedente, el Comité también puede comunicar a los querellantes, en los casos apropiados, lo esencial de las observaciones gubernamentales, e invitar a dichos querellantes a que formulen sus propios comentarios dentro de un plazo determinado. Además, el Director General puede verificar si, a la luz de las

observaciones enviadas por el gobierno interesado, se necesitarán mayores informaciones o comentarios de los querellantes sobre cuestiones relacionadas con la queja y, en caso afirmativo, escribir directamente a los querellantes, en nombre del Comité y sin esperar la reunión siguiente de éste, solicitando la información deseada o los comentarios sobre las observaciones del gobierno para una fecha determinada, respetándose el derecho del gobierno, tal como se señala en el párrafo anterior.

48. A fin de mantener al querellante regularmente informado de las principales etapas del procedimiento, se le indica después de cada reunión del Comité, que la queja ha sido sometida al Comité y, si éste no llegó a una conclusión que aparezca en su informe, se le indica también, según el caso, que el examen fue aplazado por falta de observaciones del gobierno, o que el Comité pidió al gobierno ciertas informaciones.

Prescripción

49. El Comité ha estimado que aunque no se haya fijado ningún plazo de prescripción para el examen de las quejas, sería muy difícil, si no imposible, que un gobierno respondiera de manera detallada en relación con acontecimientos que remontan a un pasado lejano.

Retiro de quejas

50. Cuando una organización que ha sometido una queja expresa el deseo de retirar la misma, el Comité, aunque ha considerado que el deseo expresado constituye un elemento que se debe tomar plenamente en consideración, no es de por sí motivo suficiente para que automáticamente abandone el examen de la queja. En estos casos, el Comité estima que le corresponde juzgar con plena libertad las razones invocadas para explicar el retiro de una queja y averiguar si éstas son suficientemente plausibles para que pueda considerar que el retiro ha sido solicitado con plena independencia. En efecto, el Comité ha observado que podría haber casos en que el retiro de una queja por la organización que la ha

presentado fuese consecuencia no de la falta de objeto de la queja misma, sino de presiones gubernamentales ejercidas sobre los querellantes, viéndose éstos amenazados con el empeoramiento de la situación si no consienten en retirar la queja.

Reglas relativas a las relaciones con los gobiernos interesados

51. Al adherirse a la Organización Internacional del Trabajo, todo Miembro se ha comprometido a respetar un cierto número de principios, incluidos los principios de la Libertad Sindical, que se han convertido en una regla de derecho consuetudinario por encima de los convenios. (Nota 10)

52. Si la queja original o toda información complementaria recibida en respuesta al acuse de recibo de la queja están suficientemente fundadas, las mismas se transmiten al gobierno lo antes posible, invitándosele a comunicar al Director General sus observaciones en un plazo determinado, establecido teniendo en cuenta la fecha de la siguiente reunión del Comité. Al comunicarles las quejas recibidas, el Director General llama la atención de los gobiernos sobre la importancia que el Consejo de Administración atribuye a que las respuestas gubernamentales sean presentadas en los plazos previstos, para que el Comité pueda examinar los casos tan pronto como sea posible después de haberse producido los hechos que dieron origen a los alegatos. Si el Director General tuviere dificultades para apreciar si la queja en cuestión debe considerarse suficientemente justificada o no para transmitirla al gobierno interesado, con el fin de obtener sus observaciones, dispondrá de la facultad de consultar al Comité antes de adoptar tal medida.

53. Cuando se trata de alegatos relativos a una empresa determinada, en la carta por la que se da traslado al gobierno de tales alegatos, se le solicita que obtenga informaciones sobre el punto de vista de las organizaciones e instituciones concernidas a fin de que pueda enviar al Comité una respuesta lo más exhaustiva posible. Sin embargo, la aplicación de esta regla de procedimiento no debe

entrañar demoras ni respecto a los pedidos al gobierno a que proceda con urgencia ni respecto al examen de los casos.

54. Se ha establecido una distinción entre los casos que deben considerarse como urgentes, que se tratan con carácter prioritario, y los que pueden considerarse que lo son menos. Están clasificados como urgentes los casos en que se trate de la vida o de la libertad de personas, los casos en que las condiciones existentes afecten la libertad de acción de un movimiento sindical en su conjunto, los casos relativos a un estado permanente de emergencia, los casos que impliquen la disolución de una organización. También son tratados con prioridad los casos sobre los que ya se ha presentado un informe al Consejo de Administración.

55. Ya se trate de casos urgentes o de casos no urgentes, si la primera respuesta del gobierno interesado carece de precisión, el Comité encarga al Director General que obtenga de dicho gobierno las informaciones complementarias necesarias tantas veces como el Comité lo estime pertinente.

56. El Director General está asimismo facultado – sin por ello apreciar el fondo del asunto – a verificar si las observaciones de los gobiernos sobre una queja, o sus respuestas a pedidos de informaciones complementarias del Comité, contienen suficiente información para permitir al Comité examinar el asunto y, en caso negativo, a escribir directamente a los gobiernos, en nombre del Comité y sin esperar la reunión siguiente de éste, para señalarles la conveniencia de que presenten elementos de información más precisos sobre los problemas planteados por los querellantes o por el Comité.

57. La finalidad del procedimiento instituido por la OIT es promover el respeto de los derechos sindicales de jure y de facto. Si el procedimiento protege a los gobiernos contra acusaciones infundadas, los gobiernos por su parte deben reconocer la importancia que tiene enviar respuestas precisas a los alegatos formulados por las organizaciones querellantes para examen objetivo. El Comité

señala que en todos los casos que se le han sometido desde su creación ha considerado que las respuestas de los gobiernos contra los que se presentan quejas no deberían limitarse a observaciones de carácter general.

58. Cuando algunos gobiernos se demoran en el envío de sus observaciones sobre las quejas que les fueron comunicadas o de las informaciones complementarias que les fueron solicitadas, el Comité incluye a dichos gobiernos en un párrafo especial de la introducción de sus informes, después de transcurrido un período razonable, variable según la índole del caso y la mayor o menor urgencia de las cuestiones planteadas. Este párrafo contiene un llamamiento urgente a los gobiernos interesados, y tan pronto como sea posible se les envían comunicaciones especiales del Director General en nombre del Comité.

59. Se previene a esos gobiernos que el Comité podrá presentar en su reunión siguiente un informe sobre el fondo del asunto, aun en el caso de que no se hubieran recibido en esa fecha las informaciones solicitadas de los gobiernos.

60. Los casos respecto de los cuales los gobiernos continúan sin cooperar o en los que persisten ciertas dificultades, se mencionan en un párrafo especial de la introducción del informe preparado por el Comité. Entonces se informará inmediatamente a los gobiernos concernidos que el presidente del Comité, en nombre de éste, se pondrá en contacto con sus representantes que asisten a reunión del Consejo de Administración o de la Conferencia Internacional, con el propósito de señalar a su atención los casos respectivos y, de ser procedente, discutir con ellos los motivos de la demora en la transmisión de las observaciones pedidas por el Comité y examinar también los medios para subsanar la situación. El presidente informa luego al Comité sobre el resultado de estos contactos.

61. En los casos apropiados, cuando no haya habido respuesta, las oficinas exteriores de la OIT pueden intervenir ante los gobiernos interesados, a fin de obtener las informaciones solicitadas de estos últimos, ya sea en el curso del

examen del caso, ya sea en lo que concierne al curso dado a las recomendaciones del Comité aprobadas por el Consejo de Administración. A estos efectos, se comunica a las oficinas exteriores informaciones más detalladas respecto de las quejas relacionadas con su región, y se les pide que intervengan ante los gobiernos que se demoran en transmitir sus respuestas a fin de señalarles la importancia que se atribuye a que comuniquen las observaciones o informaciones que se les solicitan.

62. Cuando ciertos gobiernos mostraran una falta evidente de cooperación, el Comité puede recomendar, a título excepcional, que se dé una mayor publicidad a los alegatos formulados, a las recomendaciones del Consejo de Administración y a la actitud negativa de dichos gobiernos.

63. El procedimiento para examinar las quejas relativas a supuestas violaciones de los derechos sindicales, prevé el examen de las quejas contra Estados Miembros de la OIT. Evidentemente, es posible que las consecuencias de los hechos que motivaron la presentación de la queja puedan subsistir después de la creación de un nuevo Estado que se ha convertido en Miembro de la OIT, pero si tal caso se presentara, los querellantes tendrían la posibilidad de recurrir ante el nuevo Estado, a través del procedimiento establecido para el examen de quejas por violación de los derechos sindicales.

64. El Comité ha subrayado que existen lazos de continuidad entre los gobiernos que se suceden en un mismo Estado y que, aunque no se puede hacer responsable a un gobierno por hechos acaecidos durante el gobierno anterior, no por eso deja de tener una responsabilidad manifiesta respecto de las consecuencias que esos hechos puedan seguir causando desde su llegada al poder.

65. En caso de producirse un cambio de régimen en un país, el nuevo gobierno debería tomar todas las medidas necesarias para remediar las consecuencias que

puedan haber tenido desde su llegada al poder los hechos alegados en una queja, aun cuando los hechos en sí se hayan producido bajo el régimen precedente.

Solicitud de aplazamiento del examen de los casos

66. En lo que respecta a las solicitudes de aplazamiento o de suspensión del examen de los casos a instancia de una organización querellante o del gobierno concernido, la práctica seguida por el Comité consiste en decidir al respecto con plena libertad una vez evaluadas las razones invocadas y teniendo en cuenta las circunstancias del caso. (Nota 11)

Misiones en los países

67. En diversas etapas del procedimiento se puede enviar al país implicado un representante de la OIT, en una misión de contactos directos para buscar una solución a las dificultades surgidas, sea durante el examen del caso, sea cuando se trate del curso que debiera darse a las recomendaciones del Consejo. No obstante, las misiones de esta naturaleza sólo pueden establecerse a invitación de los gobiernos interesados, o, por lo menos, con su consentimiento. Además, al recibir una queja con alegatos de carácter especialmente grave y habiendo obtenido la aprobación previa del presidente del Comité, el Director General puede designar un representante con el mandato de llevar a cabo contactos preliminares por los motivos siguientes: hacer presente a las autoridades competentes del país la preocupación que suscitan los acontecimientos referidos en la queja; explicar a estas autoridades los principios de Libertad Sindical que están involucrados; obtener la reacción inicial de las autoridades así como sus observaciones e informaciones relacionadas con los puntos planteados en la queja; explicar a las autoridades el procedimiento especial aplicado cuando se alega la violación de los derechos sindicales y, en particular, la fórmula de los contactos directos cuya aplicación podría ser solicitada ulteriormente por el gobierno a fin de facilitar una apreciación plena de la situación por el Comité y el Consejo de Administración; solicitar y estimular a las autoridades a que comuniquen, tan pronto como sea posible, una respuesta detallada con las observaciones del gobierno sobre la

queja. El informe del representante del Director General se someterá al Comité en su siguiente reunión para que lo considere junto con la demás información disponible. El representante de la OIT puede ser un funcionario de la OIT o una persona independiente designada por el Director General. Sin embargo, huelga decir que la misión del representante de la OIT consistirá sobre todo en determinar los hechos y en examinar in situ las posibilidades de solución conservando el Comité y el Consejo toda su competencia para apreciar la situación al término de estos contactos directos.

68. El Comité ha considerado que el representante del Director General encargado de una misión a un país, no podrá realizar plenamente su tarea, y en consecuencia ser plenamente y objetivamente informado sobre todos los aspectos del caso, sin tener la posibilidad de entrevistarse libremente con todas las partes interesadas. (Nota 12)

Audiencia de las partes

69 El Comité decidirá, en los casos apropiados y tomando en cuenta todas las circunstancias del asunto, sobre la conveniencia de oír a las partes, o a una de ellas, durante sus reuniones, a fin de obtener informaciones más completas sobre el asunto de que se trate. Puede hacerlo, especialmente:

- a) en los casos en que los querellantes y los gobiernos hubiesen presentado declaraciones contradictorias sobre el fondo del asunto y en que el Comité considere oportuno que los representantes de las partes den oralmente informaciones más detalladas según lo solicite éste;
- b) en los casos en los que el Comité estime conveniente intercambiar pareceres con el gobierno interesado y con los querellantes en relación con determinados aspectos importantes, con objeto de apreciar no sólo el estado actual del asunto, sino también las posibilidades de una evolución con vistas a solucionar los problemas existentes, y de intentar una conciliación sobre la base de los principios de la Libertad Sindical;
- c) en los otros casos en que se hayan planteado dificultades especiales en el

examen de los asuntos planteados o en la aplicación de las recomendaciones del Comité, o en que el Comité considere oportuno discutir tales asuntos con el representante del gobierno interesado.

Efectos dados a las recomendaciones del Comité

70. En todos aquellos casos en que el Comité sugiera al Consejo de Administración la formulación de recomendaciones a un gobierno, el Comité añade a sus conclusiones relativas a tales casos un apartado en el que se invita al gobierno interesado a indicar, después de transcurrido un período razonable según las circunstancias de cada caso, el curso que haya podido dar a las recomendaciones que se le hubiesen formulado.

71. A este respecto se establece una distinción entre los países que han ratificado uno o varios convenios sobre la Libertad Sindical y aquellos que no los hayan ratificado.

72. En el primer caso (convenios ratificados), el examen del curso dado a las recomendaciones del Consejo incumbe normalmente a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, cuya atención se llama en forma expresa, en las conclusiones de los informes del Comité, acerca de las divergencias que existan entre la legislación o la práctica nacional y las disposiciones de los convenios, o sobre la incompatibilidad de una situación determinada con las normas de estos instrumentos. Esta posibilidad no impide que el Comité examine por su cuenta, conforme al procedimiento indicado más abajo, el curso dado a ciertas recomendaciones que hubiera formulado, lo cual podría ser de utilidad teniendo presente la naturaleza o la urgencia de determinadas cuestiones.

73. En el segundo caso (convenios no ratificados), de no contarse con una respuesta o si la misma no es satisfactoria en parte o en su conjunto, puede seguirse tratando el asunto sobre una base periódica, invitando el Comité al Director General a intervalos apropiados, según la naturaleza de cada caso, a que

señale a la atención del gobierno interesado la cuestión de que se tratare y a que solicite de ese gobierno informaciones sobre el curso que hubiese dado a las recomendaciones aprobadas por el Consejo de Administración. Por su parte, el Comité procede, de vez en cuando, a una recapitulación de la situación.

74. El Comité puede recomendar al Consejo de Administración que trate de obtener el acuerdo del gobierno interesado para que el caso sea elevado a la Comisión de Investigación y de Conciliación. El Comité somete al Consejo de Administración un informe sobre los progresos efectuados en aquellos casos respecto de los cuales el Consejo ha considerado que merecen un examen más detenido. Cuando el gobierno que ha sido objeto de una queja, no ha dado su acuerdo para que el caso sea trasladado a la Comisión de Investigación y de Conciliación o, en el término de cuatro meses, no ha contestado a la solicitud a este efecto, el Comité puede formular en su informe al Consejo de Administración recomendaciones referentes a "medidas alternativas adecuadas" que, en su opinión, podrían ser adoptadas por el Consejo de Administración. En ciertos casos el Consejo de Administración mismo ha discutido las medidas que deberían adoptarse cuando un gobierno no hubiera aceptado el traslado del asunto a la Comisión de Investigación y de Conciliación.

Nota

1 - Las reglas de procedimiento a las que se alude en este capítulo figuran bajo la rúbrica "cuestiones de procedimiento" en los documentos siguientes: Informe primero del Comité, párrafos 6 a 32, en Sexto informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas (Ginebra, OIT, 1952), apéndice V; el 6.º informe en Séptimo informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas (Ginebra, OIT, 1953), apéndice V, párrafos 14 a 21; el 9.º informe en Octavo informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas (Ginebra, OIT, 1954), apéndice II, párrafos 2 a 40; los informes 29.º y 43.er, en Boletín Oficial, vol. XLIII, 1960, núm. 3; el 111.er informe, ibíd., vol. LII, 199, núm. 4, párrafos 7 a 20; el 127.º informe, ibíd., vol. LV, 1972, suplemento,

párrafos 9 a 28; el 164.º informe, ibíd., vol. LX, 1977, núm. 2, párrafos 19 a 28; el 193.er informe, ibíd., vol. LXII, 1979, núm. 1; 327.º informe, en ibíd., vol. LXXXV, 2002, párrafos 17 a 26.

2 - Véase La Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 2

3 - Véase Recopilación 2006, párrafo 1.

4 - Véase Recopilación 2006, párrafo 6.

5 - Véase Recopilación 2006, párrafo 9.

6 - Véase 287.º informe, caso núm. 1627, párrafo 32.

7 - Véase Recopilación 2006, párrafo 10.

8 - Véase 268.º informe, caso núm. 1500, párrafo 693.

9 - Véase 297.º informe, párrafo 13.

10 - Informe de la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical sobre la situación sindical en Chile, 1975, párrafo 466.

11 - Véase 274.º informe, casos núms. 1455, 1456, 1696 y 1515, párrafo 10.

12 - Véase 229.º informe, caso núm. 1097, párrafo 51.

Anexo 9.



Guía básica para la elaboración de una Queja por violación a la Libertad Sindical

CONSIDERACIONES PREVIAS A TOMAR EN CUENTA

Basándose en la revisión de diferentes Quejas, hemos establecido algunos criterios y reflexiones que deben tenerse presente, si su organización piensa presentar una Queja ante el Comité de Libertad Sindical.

A. Que la función de la Organización Internacional del Trabajo en materia de Libertad Sindical y, por tanto, de protección de las personas, consiste en garantizar y promover el cumplimiento de ese derecho humano. No consiste en formular acusaciones contra gobiernos o condenarlos. Las organizaciones sindicales pueden sentirse defraudadas en sus expectativas si no son conscientes de ello.

B. Que la Queja ante OIT podría constituir una de las más importantes opciones, no la única, de la estrategia sindical, al momento de enfrentar las violaciones de sus Derechos Sindicales.

C. Las Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, producto de una Queja podrían acarrear importantes cambios del contexto laboral; oportunidad que

no puede ni debe perderse como consecuencia de defectos de forma o falta de pruebas de la Queja, lo que nos obliga a ser sumamente cuidadosos en su elaboración.

D. Que las recomendaciones emanadas del Comité de Libertad Sindical si son obligatorias, pero la OIT no dispone de medios punitivos o coercitivos que impliquen el despliegue de fuerza directa para hacerlas cumplir.

Elementos que debe contener el texto de una Queja

A. ¿A quién se dirige?

La Queja se dirige al Director General de la OIT o al Presidente del Comité de Libertad Sindical.

B. ¿En dónde se presenta?

Directamente a la sede mundial de la Oficina Internacional del Trabajo o en cualquiera otra de sus oficinas. (Route Desmorillons 4 Ch-1211, Ginebra, Suiza /Fax: +41 (0) 22 798 8685, la Queja puede anticiparse en su presentación por fax, pero es indispensable que se reciban los originales para que se proceda a tramitar el caso).

C. Identificación de la organización que presenta la Queja

Señalar el nombre y los datos generales de la organización u organizaciones que presentan la Queja y el de sus representantes.

D. Señalar domicilio

Fijar un domicilio en el escrito de presentación de la Queja es indispensable para recibir las comunicaciones que le dirija la OIT.

E. Descripción de los hechos

Describir con detalle los hechos que dan lugar a la Queja; para ello resulta importante ubicar cronológicamente los acontecimientos, así como identificar las personas o instituciones involucradas.

Es importante que en este apartado se dé respuesta a preguntas básicas como las siguientes: quiénes, dónde, cuándo, cómo, porqué, para qué, entre otras. Recuerde que es en base a esta información que se analizará el caso, por tanto, si hay ambigüedad o insuficiencia, la tramitación llevará mucho más tiempo.

FUENTE: MANUAL PARA LA DEFENSA DE LA LIBERTAD SINDCAL