

LOS DERECHOS DE PARTICIPACION SINDICAL EN LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

THE RIGHTS OF UNION PARTICIPATION IN THE BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA

ALFONSO HERNÁNDEZ ORTIZ

Profesor Agregado de la Universidad del Zulia – Venezuela.
Facultad de Derecho.

Resumen: El trabajo persigue analizar el contenido de los Derechos de Participación Sindical en Venezuela, como derecho fundamental de los trabajadores del Estado Social, Democrático de Derecho, de Justicia en el marco de su ordenamiento jurídico vigente. Conforme a los Convenios Internacionales debidamente suscritos y ratificados por la República Bolivariana de Venezuela. Describe la grave situación en la cual se encuentran las instituciones sindicales en Venezuela, las cuales se han visto sometidas al poder político gubernamental, conllevando al desconocimiento de lo plasmado en la propia Constitución Nacional y en los Convenios, Acuerdos y Convenciones firmadas por el Estado Venezolano. Concluyendo que las garantías de la Libertad Sindical en Venezuela han ido en un sistemático, progresivo y evidente deterioro, asociada a la intromisión estatal en la vida sindical, a la violación por parte del Estado venezolano de los Acuerdos suscritos con la OIT, de la Constitución Nacional e infringiendo en el desarrollo de una heteronomía, que pudiere poner en riesgo el ejercicio de la libertad y autonomía plena de las organizaciones sindicales en Venezuela.

Abstract: The work aims to analyze the content of Trade Union Participation Rights in Venezuela, as a fundamental right of workers

of the Social, Democratic, Law and Justice State within the framework of their current legal system. In accordance with International Agreements duly signed and ratified by the Bolivarian Republic of Venezuela. It describes the serious situation in which trade union institutions are located in Venezuela, which have been subjected to governmental political power, leading to ignorance of what is reflected in the National Constitution itself and in the Agreements, Agreements and Conventions signed by the Venezuelan State. Concluding that the guarantees of Freedom of Association in Venezuela have gone in a systematic, progressive and obvious deterioration, associated with state interference in union life, the violation by the Venezuelan State of the Agreements signed with the ILO, of the Constitution National and inferring in the development of a heteronomy, which could put at risk the exercise of freedom and full autonomy of trade union organizations in Venezuela.

Palabras clave: Participación Sindical; Libertad Sindical; Sindicatos Venezuela.

Keywords: Union Participation; Syndical Freedom, Trade Unions Venezuela.

Recepción original: 26/10/2017

Aceptación original: 29/01/2018

Sumario: 1. Introducción. 2. Bases Legales Internacionales 3. Bases Legales Nacionales. 3.1. *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)*. 3.2. *Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)*. 3.3. *Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo*. 4. Relaciones Laborales en Venezuela, Siglo XXI. 5. Tendencias Normativas que afectan la Libertad Sindical en Venezuela. 6. Consideraciones de Tratadistas, Instituciones y Organismos Internacionales sobre la Libertad Sindical en Venezuela. Conclusiones. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

La realidad actual por la cual ha estado atravesando el Estado Venezolano, desde su ámbito político, social, económico y jurídico, ha conllevado al deterioro sistemático y progresivo de los Sindicatos, viéndose mermado su protagonismo durante el desenvolvimiento del presente Siglo XXI y considerándose afectada la fuerza que le caracterizó en tiempos pasados, desde el proceso de la instauración de la Democracia en la historia contemporánea en el país.

La Libertad Sindical preside el catálogo de principios y derechos fundamentales, que todos los países miembros de la Organización Internacional de Trabajadores (OIT) tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad, tal como lo afirma Villavicencio (2010) dado el consenso global sobre la importancia de los derechos sindicales, reconocidos a nivel internacional como derechos humanos, actualmente constituyen un patrimonio de la humanidad que todo Estado debe estar obligado a respetar y promover, y en Venezuela se ha ratificado su consagración incorporándolo en su derecho interno, como algunos otros Estados miembros de la OIT lo han hecho. Como bien lo resume Villasmil (2003) 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.

Si bien es cierto 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); en su artículo 95. De igual forma Venezuela al ratificar los Convenios N.º 87, sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948); y el N.º 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 CRBV, en su artículo 23.

No obstante, según lo planteado por Bonilla (2011), 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) el cual 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), 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 el problema normativo, el cual infiere en la intervención oficial en las elecciones sindicales y, más recientemente, en la afiliación sindical.

Finalmente, el estudio aborda el nivel de cumplimiento de la garantía de los Derechos de Participación Sindical en Venezuela, lo cual permite contrastar lo establecido en los Convenios Internacionales, los fundamentos constitucionales e instrumentos normativos que rigen la Libertad Sindical; divisoando las graves consecuencias que pudiese generar la violación del derecho a la Libertad Sindical para los trabajadores, la democracia, el Estado de Derecho y de Justicia en la República Bolivariana de Venezuela. Planteando recomendaciones y conclusiones necesarias, que permitan coadyuvar en la defensa de los derechos fundamentales, ante las consideraciones que pudieron evidenciarse durante el desarrollo del estudio en cuestión.

2. BASES LEGALES INTERNACIONALES

El derecho a la Libertad Sindical implica la posibilidad de asociarse o afiliarse libremente en un sindicato para la defensa de los intereses de los trabajadores (Art. 2 del Convenio 87 de la OIT), 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 (Art. 3 del Convenio 87 de la OIT).

A juicio de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y 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» (CEACR, 1994).

La Organización de Estados Americanos OEA (1988) en el «Protocolo de San Salvador» Artículo N.º 8 relativo a los Derechos Sindicales, Inciso 1, manifiesta: «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 N.º 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 N.º 87 y 98 consagran los principios del derecho de los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autoriza-

ción 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.

El Convenio N.º 98 de la OIT 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».

En su artículo 2 establece la obligación de proteger a 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».

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 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 1994).

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) 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:

- I.El Convenio número 11, sobre el derecho de asociación (1921).
- II.El Convenio número 84, sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos (1947).
- III.El Convenio número 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948).
- IV.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.
- 4. 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 (2010), que como se ha mencionado incluyen los Convenios 87 y 98, y suma el Convenio 135 y la Recomendación 143 relativo 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).

Venezuela y los Instrumentos Normativos Internacionales relativos a Derechos Fundamentales en el Trabajo:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos («Pacto de San José», 1969): Ley 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): Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 2.146. Caracas, 28 de enero de 1978 (CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA).

- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales («Protocolo de San Salvador», 1988): Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 38.192. Caracas, 23 de mayo de 2005 (ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA).
- Convenio N.º 29 relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio (1930): Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 118. Caracas, 4 de enero de 1945 (CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA).
- Convenio N.º 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación (1948): Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 3.011. Caracas, 3 de septiembre de 1982 (CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA).
- Convenio N.º 98 sobre la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949): Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 28.709. Caracas, 22 de agosto de 1968 (CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA).
- Convenio N.º 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): Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 2.850. Caracas, 27 de agosto de 1973 (CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA).
- Convenio N.º 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso (1957): Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 27.573. Caracas, 21 de octubre de 1964 (CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA).
- Convenio N.º 111 atinente a la No Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1958): Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 27.609. Caracas, 3 de diciembre de 1964 (CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA).
- Convenio N.º 138 atinente a la Edad Mínima de Admisión al Empleo (1973): Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No. 3.326. Caracas, 18 de enero de 1984 (CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA).

- Convenio N.º 182 relativo a la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación (1999): Ley Aprobatoria publicada en Gaceta Oficial No.38.093. Caracas, 23 de diciembre de 2004 (ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA).

3. BASES LEGALES NACIONALES

3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)

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 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.»

3.2. Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)

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

La autonomía sindical, artículo 354 LOTTT, 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 LOTTT. 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.

De la Protección de la Libertad Sindical

El ámbito de la protección, Artículo 361 LOTTT. 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.

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 LOTT. 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.

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 LOTTT. 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».

Registro Nacional de Organizaciones Sindicales

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 conforma 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».

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 Trabajo en el Título III de la Libertad Sindical, Capítulo I, Disposiciones Fundamentales (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
- 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. RELACIONES LABORALES EN VENEZUELA, SIGLO XXI

Según, Lucena (2007), las Relaciones Laborales, conllevan las distintas interacciones que se dan entre trabajadores y patrones, a veces de forma directa y otras a través de sindicatos. En las relaciones laborales intervienen muchos factores y elementos, de tipo económico, político, social y cultural. El funcionamiento laboral venezolano, se presenta ante una repercusión en las relaciones de trabajo, con un alto grado de intervencionismo, por lo tanto los asuntos sindicales, las negociaciones colectivas y los procesos conflictivos colectivos, siempre va a suponer una profunda intervención estatal, dado el sesgo corporativista vigente en el país.

En el mismo orden de ideas Lucena (2012), plantea que las Relaciones Laborales y el sistema laboral venezolano están altamente intervenidos por el Estado, previa evaluación de sus antecedentes durante el período 1999-2011, considera que tanto los trabajadores como los empresarios y sus representantes han perdido terreno. Su legitimidad, prestigio y participación en la toma de decisiones se han visto mermadas por un proceso degenerativo de larga data y agudizado por una postura gubernamental que insiste en debilitarlo, especialmente impulsando artificialmente una estrategia de conformación de organizaciones paralelas de corte oficialista y de carácter vertical que pretenden llenar el vacío dejado por un modelo corporativista raquíutico y agotado.

Visto desde ese enfoque, Barrios (2009), considera que en Venezuela se ha transitado del Corporativismo consensuado, que se vivió en el Punto Fijismo, Corporativismo aceptado, donde la Central de Trabajadores de Venezuela (CTV) se sentó en la mesa con los partidos políticos, la Iglesia, Fedecámaras, a un Corporativismo autoritario, caracterizado por el control del Estado a través del Consejo Nacional Electoral (CNE), donde las elecciones sindicales son aprobadas o desaprobadas por el CNE, considerándose una violación de la Libertad Sindical, signo de Corporativismo.

5. TENDENCIAS NORMATIVAS QUE AFECTAN LA LIBERTAD SINDICAL EN VENEZUELA

Al revisar el contenido de la LOTTT, se aprecia con bastante preocupación la ausencia de la figura de la Comisión Tripartita Nacional, 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. 5162, que si bien es cierto fue creada con el propósi-

to 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 recomendaciones respecto a la fijación del salario de los trabajadores en Venezuela, lo que sin lugar a dudas constituyó desde el punto de vista legal, una expresión genuina de autonomía y Libertad Sindical.

No obstante, con la puesta en vigencia de la LOTTT en el año 2012, esta figura de la Comisión Tripartita Nacional desaparece. En contraste con eso, se crea el RNS, 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 518.

El RNS 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.

La LOTTT, señala que los sindicatos están en la obligación de rendir cuentas al RNS acerca de la modificación de sus estatutos, así como acompañar copia auténtica de los mismos. Además de ello, deberán rendir cuentas sobre la administración de su patrimonio a través de un informe detallado, el cual deberá ser presentado dentro de los primeros tres (03) meses de cada año. Aunado al deber de participar en un lapso no mayor a treinta (30) días la decisión de disolver y liquidar la organización sindical.

En tal sentido, esa participación de disolución de sindicato, por el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados, estará supeditada a la decisión que ha de tomar el juez laboral de la jurisdicción, quien en definitiva habrá de pronunciarse sobre la disolución del mismo, a tenor de lo establecido en el artículo 427 de la LOTTT; en cuyo caso informará al RNS para que éste cancele el registro del referido sindicato.

Asimismo, los sindicatos deberán comunicar al RNS, 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 RNS, 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).

En este orden de ideas, existe otro elemento cuya incorporación en la LOTTT ha traído consigo muchos cuestionamientos y tiene que ver con la decisión del Ejecutivo Nacional, de concentrar la figura de uno de los Poderes Públicos del Estado a través 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.

Así pues, señala el artículo 407 de la LOTTT 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.

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».

Para Marín Quijada (2010) 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, influye en 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), 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 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), plantea las contradicciones constitucionales, entre la Texto Fundamental de 1999 y la LOTTI, que 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), 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), 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) 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.

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 a efectos de eliminar la potestad otorgada al Poder Electoral, de organizar las elecciones de los sindicatos». Asimismo, la mencionada Comisión de la OIT 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.º 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 respecto.

Desde el enfoque Doctrinal y Jurisprudencial, tal como lo plantea Bernadoni (2004) citada por Perelló (2005), el respeto al derecho de la Libertad Sindical en el derecho comparado es consustancial con el ejercicio del sistema democrático, equivale 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.

Sin embargo en Venezuela, viene violándose constantemente, tal como lo afirma Artigas (2016 p.117) en su investigación «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.

6. CONSIDERACIONES DE TRATADISTAS, INSTITUCIONES Y ORGANISMOS INTERNACIONALES SOBRE 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, rompiendo 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, considerada por Díaz (2009), como la etapa de desconcierto y confusión de los sindicatos en Venezuela, desde el triunfo de Hugo Chávez a la Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela, en el año 1998.

Desde la opinión de Barrios (2009), la autonomía y la Libertad Sindical ha sido una tarea inconclusa para el sindicalismo venezolano desde su nacimiento, encontrándose con realidades que condicionaron en todos los gobiernos precedentes a la actual la autonomía y la Libertad Sindical, las cuales desnudaron las carencias del liderazgo sindical al momento decisivo de desarticular las operaciones políticas desde el Estado o desde el partido político, «la intervención del gobierno del Presidente Hugo Chávez sobre el 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 delincuen- cial orientada a producir el terror en la vida gremial y laboral, y a suspender la libertad sindical, con características de impu- nidad 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), el comportamiento estatal respecto al movimiento sindical mayoritario, ha sido orientado a cooptar todas las 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 disposi- ciones:

- a. Disposiciones Constitucionales: Obligatoriedad de elecciones universales, secretas y directas controladas por el organismo estatal (CNE).
- b. De la Asamblea Nacional Constituyente (ANC): Suspensión ne- gociación 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 in- ducir la renovación de todos los sindicatos Investigación penal de todos los dirigentes sindicales Intervención del Poder Judi- cial y establecimiento de medidas contra su sindicato
- c. De la Asamblea Nacional: Proyecto «Ley de democratización Sindical» Convocatoria a un Referéndum Sindical con la parti- cipación de toda la población. Delegación en el CNE del con- trol 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 mí- nimo 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 estra- tegia, el control desde adentro. Vista su derrota electoral en este pro- ceso 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.

Considerando 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), 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.

Las Organizaciones Internacionales como la OIT, también se han pronunciado ante la violación de la Libertad Sindical en Venezuela; 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 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), 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) 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 este 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.

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 instiga-

ción 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.

En el informe presentado por la Confederación Sindical Internacional (CSI) 2011, 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 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) 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), 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.º 2917 y N.º 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 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.

Por su parte, PROVEA en su Informe 2013 sobre Derechos Humanos en Venezuela, 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 adelantarse 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.
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, PROVEA 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 OVCS y PROVEA la alta conflictividad en Venezuela, fue con mayor escalada en el 2014. En este sentido, destaca un Informe del 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), 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, sien-

do 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%».

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.

CONCLUSIONES

A manera de conclusión puede plasmarse a través de estudio, el debilitamiento de los Derechos de Participación Sindical en Venezuela y sus instituciones, las cuales se han visto sometidas al poder político de los gobiernos que han regido durante este siglo XXI, conllevando al desconocimiento de los plasmado en la propia Constitución Nacional y en los Convenios, Acuerdos, Convenciones firmadas por el Estado Venezolano para proteger los derechos fundamentales y de asociación, que se enmarcan en la Libertad Sindical.

La Libertad Sindical es reconocida por diversos instrumentos internacionales que se complementan y lo consagran como un derecho humano, fundamental en el trabajo y 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.

La Libertad Sindical, puede considerarse como uno de los aspectos medulares del derecho del trabajo, con una profunda repercusión en la sociedad democrática y pluralista moderna, constituyéndose asimismo, en 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.

Las garantías de la Libertad Sindical en Venezuela 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, considerando

la OIT como «muy grave», la situación del Estado venezolano en términos de garantías de ejercicio de Libertad Sindical.

Desde el ámbito jurídico, queda en evidencia que el ejercicio al 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.º 87 y N.º 98 firmados con la OIT y 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.

Puede afirmarse que la práctica intervencionista ejercida por el Gobierno en Venezuela, 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, comprometiendo a la vez la confianza hacia el futuro laboral del país y los derechos de participación de los trabajadores venezolanos.

Desde el ámbito político, podría afirmarse que el Gobierno venezolano está asumiendo una posición de Estado Corporativo, reconociendo solo a sindicatos que siguen la línea política del gobierno de turno, 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 a la vez el futuro laboral del país.

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 al gobierno y de organizaciones empresariales que comulgan con la ideología política gubernamental.

El hecho que la OIT se ha 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 conllevado hasta la fecha en 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.

BIBLIOGRAFIA

- 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.
- ARTIGAS, José Lorenzo. (2016) *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.
- AULAR VIAMONTE, Leonor (2014). *Los derechos laborales en el constitucionalismo venezolano su relación con los demás derechos fundamentales*. UNED – España.
- BARRIOS, Froilán Diario La Voz (2009). *Sindicalismo extorsionador se expande en Venezuela*. En: <http://informe21.com/confederaciontrabajadores>.
- BONILLA GARCÍA, Josué (2011). *El Movimiento Sindical Venezolano frente a la situación socio laboral: Desafíos y Propuestas*. ILDIS. Venezuela
- CARBALLO MENA, (1999). 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. p. 143-147
- CENTRO DE REFLEXIÓN Y ACCIÓN LABORAL (CEREAL) (2006). *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. p. 40.
- COMBELLAS, Ricardo (2001). *Derecho Constitucional*. Editorial McGraw-Hill, Caracas.

- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (2011). *Informe sobre las violaciones de los derechos sindicales*. En <http://survey.ituc-csi.org/Venezuela.html?lang=en>
- CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (2014). *Violaciones de los derechos regulares: Venezuela*. <http://survey.ituc-csi.org/Venezuela.html?lang=en#tabs-2>
- 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.
- COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (2003). *La nueva constitución, la ley orgánica del trabajo y la libertad sindical y Situación de la libertad sindical en Venezuela*. <http://www.cidh.oas.org/countryrep/Venezuela2003sp/cap.7.htm>
- COMISIÓN DE EXPERTOS EN LA APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (2003). *Observación individual sobre el Convenio N.º 87, Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, Venezuela*. Organización Internacional del Trabajo.
- COMISIÓN LEGISLATIVA NACIONAL. *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial No. 36.860. Caracas, 30 de diciembre de 1999.
- CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (2012). *Informe CSI 2012: Las violaciones de los derechos sindicales en todo el mundo en 2011*. En: <http://survey.ituc-csi.org>
- 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 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 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 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 Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales*. Gaceta Oficial No. 34.060. Caracas, 27 de septiembre de 1988.
- CONSEJO SINDICAL UNITARIO DE AMÉRICA CENTRAL Y CARIBE (2011). *Libre funcionamiento de las organizaciones sindicales: Garantías para su crecimiento y consolidación*. Organización Internacional del Trabajo y ACTRAV, Costa Rica.
- DÍAZ, Rolando (2009). *Los sindicatos en Venezuela: de la negociación a la confrontación*. Caracas, Instituto para el Desarrollo de la Gerencia Económica y Socio Laboral.
- DIARIO 2001. (2015). *OIT examinará violación de derechos sindicales en Venezuela*. En <http://www.2001.com.ve/en-la-agenda/98130/oit-examinara-violacion-de-derechos-sindicales-en-venezuela.html>.
- GOLDIN, Adrian (2012). *Corporativismo, Neocorporativismo y Libertad Sindical*. Derecho Labora. Monte Video.
- EL UNIVERSAL (2012). *Aseguran que la Ley del Trabajo cercena la libertad sindical*. En: <http://www.eluniversal.com>.
- HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar y RICHTER DUPRAT, Jacqueline (2010). *Democracia y Derecho del Trabajo: Referencia al caso venezolano*. En: Gaceta Laboral. Maracaibo: Universidad del Zulia. Centro de In-

vestigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines. Ediciones Astro Data. Vol.16, N.º2.

IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jaqueline (2006), «*La política laboral en la Venezuela de Hugo Chávez Frías*». Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET) Año 11, N.º 1.

LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO Y LA LIBERTAD SINDICAL. En: <http://porl-aconciencia.com>

LASTRA, José Manuel (2000). *La Libertad Sindical*. En: <http://www.juridicas.unam.mx>

LUCENA, Héctor (2005). *El Movimiento Sindical ante las Nuevas Formas de Organización del Trabajo*. Revista Nueva Sociedad No. 184, Caracas.

LUCENA, Héctor (2007). *Las Relaciones Laborales en América Latina*. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales / N.º 43.

MARÍN BOSCÁN, F. y PERRELLÓ GÓMEZ N. (2013). *LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES EN VENEZUELA ANTES Y DESPUÉS DE LA NUEVA LEY DEL TRABAJO*. REVISTA GACETA LABORAL. VOL.19. N.2. UNIVERSIDAD DEL ZULIA. VENEZUELA.

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

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL PROCESO SOCIAL DEL TRABAJO (MPPPST) 2014. *Registro Nacional de Organizaciones Sindicales*. <http://app.gestion.minpptrass.gob.ve/sindicato>

OBSERVATORIO VENEZOLANO DE CONFLICTIVIDAD SOCIAL (2012). *Violencia Sindical en Venezuela*. Enero-septiembre 2012. <http://www.observatoriodeconflictos.org.ve>.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2002). *Globalización y trabajo decente en las Américas*. XV Reunión Regional Americana — Informe del Director General. Primera Edición. En: <http://www.ilo.org/public>.

OIT. (1999). *La OIT ¿Qué es, qué hace?*, Ginebra.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1998). *Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (1949). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. En: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

- PERELLÓ, Nancy (2005). *Libertad Sindical Negociación Colectiva y Diálogo Social*. Revista Gaceta Laboral. V.11.N.3. Universidad del Zulia (LUZ).
- 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.º8.938. Gaceta Oficial Extraordinario N.º 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.
- PROGRAMA VENEZOLANO DE EDUCACIÓN ACCIÓN EN DERECHOS HUMANOS (PROVEA) (2011). *Informe anual: Derechos laborales*. En: <http://www.derechos.org.ve>.
- PROGRAMA VENEZOLANO DE EDUCACIÓN ACCIÓN EN DERECHOS HUMANOS (PROVEA) (2012). *Informe anual: Derechos laborales*. En: <http://www.derechos.org.ve>
- PROGRAMA VENEZOLANO DE EDUCACIÓN ACCIÓN EN DERECHOS HUMANOS (PROVEA) (2013). *Informe anual: Derechos laborales*. En: <http://www.derechos.org.ve>
- PROGRAMA VENEZOLANO DE EDUCACIÓN ACCIÓN EN DERECHOS HUMANOS (PROVEA) (2014). *Informe anual: Derechos laborales*. En: <http://www.derechos.org.ve>
- PROGRAMA VENEZOLANO DE EDUCACIÓN ACCIÓN EN DERECHOS HUMANOS (PROVEA) (2015). *Informe Anual: Derechos Laborales*. En <http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/05LABORAL.pdf>
- RAMÍREZ LEÓN, Federico (2000). El sindicalismo en tiempos de Chávez. En: <http://www.veneconomia.com>
- VICARÍA DE DERECHOS HUMANOS DE CARACAS. (2015) *Informe sobre la situación de los Defensores y Defensoras de Derechos Humanos en Venezuela*. Capítulo IV: Situación de los defensores de los derechos laborales.
- VILLASMIL, Humberto (2003). *Procedimientos del Derecho Sindical Venezolano*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Venezuela.
- VILLAVICENCIO, Alfredo (2010). *La libertad sindical en el Perú: Fundamento Alcances y Limitaciones*. Editorial Plades. Lima.