



La aplicación de normas internacionales del trabajo sobre libertad sindical en Venezuela

Francisco Javier Marín Boscán

Abogado. Doctor en Derecho. Profesor de Derecho del Trabajo. Investigador adscrito al Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines (CIELDA) de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia.
Email: fjmarinb@yahoo.es

Resumen

Este trabajo tiene como propósito conocer la aplicación de normas internacionales del trabajo sobre libertad sindical en el país, en concreto, las emanadas de la OIT, considerando su relación con la Constitución y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y los informes de los órganos de control de ese organismo internacional. En este sentido, mediante una investigación de tipo documental, sustentada en análisis, se aborda lo siguiente: el sistema de fuentes en el ordenamiento jurídico venezolano y las normas internacionales del trabajo sobre libertad sindical, particularidades de la libertad sindical en el país, y una reseña de los Informes de la OIT en cuanto a la aplicación de tales normas internacionales. Al efecto, se constata existen serias dificultades en cuanto a su cumplimiento, dada la alta conflictividad, lo que afecta la garantía de los derechos colectivos de los trabajadores. En Venezuela es muy importante asegurar el equilibrio necesario, adecuar las normas internas a los preceptos internacionales y dar un efectivo cumplimiento a estos. También promover el diálogo social como instrumento fundamental para la justicia social, en un marco de convivencia democrática y paz.

Palabras clave: Normas Internacionales del Trabajo, aplicación, libertad sindical, Venezuela.

The Application of International Labor Norms to Union Freedom in Venezuela

Abstract

The purpose of this work is to get to know the application of international labor norms to labor union freedom in the country, specifically, those emanating from the ILO, considering their relation to the Constitution, the Organic Law for Work and Male and Female Workers (LOTTT) and reports from the control organs of this international organism. Using documentary research supported by analysis, the following topics are studied: the system of sources in the Venezuelan legal system and international labor norms regarding union freedom, specific characteristics of union freedom in the country and a summary of ILO reports about the application of such international norms. The study shows that serious difficulties exist regarding their fulfillment, given the high degree of unrest that affects the guarantee of collective workers' rights. In Venezuela, it is very important to assure the necessary balance, adapt internal norms to international precepts and give them effective fulfillment; also, to promote social dialog as a fundamental instrument for social justice within the framework of democratic coexistence and peace.

Key words: International labor laws, application, union freedom, Venezuela.

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), como órgano especializado en el sistema de Naciones Unidas, en su propósito de velar por la justicia social en el trabajo, desde su creación en 1919, ha dictado normas internacionales (convenios y recomendaciones), orientadas al cumplimiento de tal fin.

Los países miembros de esta organización, entre los que destaca Venezuela en su condición de miembro fundador¹, están obligados a cumplir los convenios y a seguir las orientaciones que se desprenden de las recomendaciones.

Si bien las normas de la OIT “no contienen sanciones en su mismo seno y las condiciones de los órganos que les

1 Miembro de 1919 a 1957 y desde el 16-03-1958 (NORMLEX, OIT). La interrupción tuvo lugar en el momento final de la dictadura de Pérez Jiménez.

supervisan no tienen carácter obligatorio... aun en estas condiciones, la Organización ha obtenido, en muchos casos, éxitos en sus esfuerzos por la implementación de las normas internacionales” (Servais, 2008: 1117).

Otros instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y los Pactos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también contienen Sociales normas en materia de trabajo, que igualmente tienen carácter vinculante.

Es necesario destacar con base a lo señalado por Barreto Ghione (2007)², que

“el proceso de desregulación laboral parece haberse detenido en América Latina, y uno de los frenos ha sido la jurisprudencia que viene disponiendo la aplicación directa de las normas internacionales (y constitucionales) sobre derechos humanos laborales”.

Venezuela ha ratificado los instrumentos antes nombrados, y todos los convenios OIT en materia de Derechos Fundamentales en el Trabajo, a saber sobre: libertad sindical, no discrimina-

ción, abolición del trabajo forzoso y eliminación del trabajo infantil.

A los fines de este trabajo, consideraremos las normas relacionadas a la libertad sindical, a saber: el 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), dada su importancia a los fines de la convivencia democrática y paz social.

La situación de derechos humanos en el país ha presentado grandes dificultades, en cuanto a violación grave de los elementos fundamentales y las instituciones de la democracia representativa previstas en la Carta Democrática Interamericana, ya que evaluado esto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) lo incorporó en su Informe 2013.

También es de interés identificar, que según las conclusiones del foro “Perspectivas Económicas 2014” organizado por el Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA), el desempeño macroeconómico de Venezuela es “el peor de América Latina, a pesar del auge petrolero” (Culshaw, 2014:72)³. Esto define un escenario económico con importantes repercusio-

2 El autor hace una selección de pronunciamientos judiciales en algunos países (Argentina, Colombia, Costa Rica, Chile, Paraguay y Perú), estableciendo que parece consolidarse en la región una tendencia a acordar mayores márgenes de libertad sindical, siguiendo el modelo del Convenio Internacional No. 87.

3 Las cifras de entes oficiales como el Banco Central de Venezuela (BCV) y el Instituto Nacional de Estadística (INE), además de inoportunas lucen no acordes con esta realidad.

nes sociales, donde la violencia imperante tiene terribles efectos en el ámbito laboral y sindical.

Así Venezuela es ubicada en la escala 3 en el Índice Global de Derechos de la Confederación Sindical Internacional (CSI)⁴, lo que implica una posición intermedia, donde la puntuación 5+ distingue a los peores lugares en el mundo para los trabajadores. Aunque estudios han definido que las razones para no adherir a las normas son principalmente de orden político, ya que no hay razones de peso que justifiquen el incumplimiento por argumentos económicos (Sengenberger, 2005).

Marín Quijada (2010: 397), señala 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. Esta situación, originada en una política de Estado, no tiene antecedentes en la Venezuela de la segunda mitad del siglo XX, desde la caída de la dictadura, y sin duda pesa

mucho en la vida nacional e incide negativamente en la imagen internacional del país”.

A los fines de este trabajo es de suma importancia no limitarnos al análisis de los textos normativos, ya que como establece Bensusan (2006)⁵, es necesario identificar la distancia real entre estos y la realidad laboral de nuestros países.

El objetivo general es analizar la aplicación de las normas internacionales del trabajo sobre libertad sindical en Venezuela según los informes de la OIT y determinar su efecto sobre la garantía de los derechos de los trabajadores. En este sentido, abordaremos los aspectos siguientes: el sistema de fuentes en el ordenamiento jurídico laboral venezolano, las particularidades de la libertad sindical en Venezuela, la aplicación de normas Internacionales del trabajo sobre libertad sindical en Venezuela, las observaciones del Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y las de la Comisión de Apli-

- 4 Conforme a la CSI (2014) esta escala para Venezuela significa: “Violaciones regulares de los derechos, Puntuación: 18-26. El Gobierno y/o las empresas interfieren con regularidad en los derechos laborales colectivos, o no garantizan plenamente aspectos importantes de estos derechos. Existen deficiencias en la legislación y/o determinadas prácticas que posibilitan las violaciones frecuentes”.
- 5 En una investigación coordinada por Bensusan, sobre Diseño Legal y Desempeño Real: Instituciones Laborales en América Latina, donde se estudió a Argentina, Brasil, Chile y México, figura entre las conclusiones la siguiente: “...se pudo comprobar que más que el costo formal de cumplimiento de las normas, lo que cuenta es la presencia de un sindicalismo real y lo suficientemente fuerte como para exigir su cumplimiento y la capacidad estatal de hacerlas cumplir, aumentando el costo del incumplimiento, además del grado de legitimidad de las normas frente a quienes tengan que cumplirlas aun cuando afecten sus intereses” (Bensusan, 2006:474).

cación de Normas (CAS) y finalmente, el Informe de la Misión Tripartita de Alto Nivel a Venezuela (2014).

1. El Sistema de fuentes en el ordenamiento jurídico laboral venezolano y las normas internacionales del trabajo sobre libertad sindical

La Constitución (1999) contempla la preeminencia de los derechos humanos, al establecer que “los tratados, pactos y convenios 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 para su goce y ejercicio más favorables a las establecidas en esta Constitución y en las Leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público” (Art. 23)⁶, y también aparece previsto que toda persona debe promover y defender los derechos humanos como fundamento de la “convivencia democrática y de la paz social” (Art. 132).

Por su parte, la LOTTT establece sobre los tratados, pactos y convenciones internacionales (Art. 15) y a su vez, sobre éstos entre las fuentes del Derecho del Trabajo (Art. 16). Ambas disposiciones están orientadas a reconocer el carácter obligatorio de tales instrumentos, conforme la Constitución, siempre que sean más favorables a los trabajadores venezolanos.

Venezuela ha ratificado todos los Convenios relacionados con los derechos fundamentales en el trabajo emanados de la OIT. También ratificó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)⁷ y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (Marín Boscán, 2008).

Los derechos fundamentales en el trabajo tienen base en la Declaración OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), y en

6 En sentencia No.1.942 de fecha 15-07-2003, la Sala Constitucional del TSJ con ponencia de Cabrera Romero, en una Acción de Nulidad por Inconstitucionalidad de algunos artículos del Código Penal, interpuesta por Rafael Chavero Gazdik, declaró que en el Derecho Venezolano, el “único capaz de interpretar” estas normas sobre derechos humanos, es el juez constitucional, conforme el Art. 355 CN, el “interprete nato de la Constitución de 1999, que es la Sala Constitucional...” (TSJ, 2003).

7 Este instrumento fue denunciado por el Estado Venezolano, con efectividad a partir del 10 de septiembre de 2013, según la CIDH, lo que constituyó un “acto violatorio a todas luces de normas basilares de la Constitución Venezolana, de su bloque de constitucionalidad y de principios rectores del derecho internacional de los derechos humanos” (Ávila, 2013: 216)

este sentido son: 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 del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Las normas OIT sobre derechos fundamentales en materia de libertad sindical, son las siguientes: a) el Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y b) el Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Visto lo anterior, todos los Convenios OIT sobre Derechos Fundamentales en el Trabajo están ratificados por Venezuela, por lo que forman parte de su derecho interno, y el país está obligado a su cumplimiento.

De esta manera, en Venezuela existen instrumentos normativos generales y específicos, orientados a garantizar tales derechos fundamentales de los trabajadores, a partir de la Constitución Nacional de 1999.

2. Particularidades de la libertad sindical en Venezuela

El Observatorio Venezolano sobre Conflictividad Social (OVCS) y el Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA) coinciden en afirmar sobre la alta conflictividad en el país, con mayor escalada en este 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 me-

dio de sicariato e impunidad, y en esto último tiene mucha responsabilidad el sistema de administración de justicia.

Por su parte, PROVEA en su Informe 2013 sobre Derechos Humanos en el país, en atención a nuestro tema, 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.
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 mismo⁸.
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 como fueron tratadas por el gobierno. La primera, la desarrollada en Ferrominera del

⁸ Destaca PROVEA como contraste que según el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (MINPPTRASS), de 2000 a 2013 se registraron 6.086 nuevas organizaciones sindicales, comparado con las 4.198 que se registraron entre 1986-1998. Sin embargo, la mayor cantidad de sindicatos paradójicamente contrasta con la disminución de trabajadores sindicalizados.

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 país⁹.

Bajo la orientación de lo anterior, se encuentra Marcela Máspero, Coordinadora de Unión Nacional de Trabajadores (UNETE) quien aseguró que “Maduro criminaliza la huelga y la lucha por la contratación colectiva” (El Nacional, 2014), esto refiriéndose en concreto al tratamiento del gobierno a conflictos laborales en Guayana, y en particular el de SIDOR y en función a lo que acota que 500 sindicalistas han sido objeto de juicios y acoso policial.

También De Freitas (2014) afirma:

“Mientras el régimen recrea en los trabajadores de Clorox, Venoco y

Sudamericana de Sopladros la corta ilusión de continuidad cuya realidad económica se encargará de hacerlos despertar, nadie pierde de vista que el manejo de las relaciones laborales en el sector público sigue siendo deficiente...y, cómo no, la permanente tensión del conflicto en SIDOR y *el renovado empeño judicial por convertir el ejercicio de un derecho humano fundamental como lo es la libertad sindical en un delito*” (destacado nuestro).

En este sentido es importante resaltar las implicaciones de la LOTTT en la materia, en la que si bien se acataron recomendaciones de organismos internacionales “la influencia de una ideología y modelo político, han definido mayor control del Estado, en detrimento de la libertad y autonomía sindical” (Marín y Perelló, 2013:151). En este sentido, un conjunto de organizaciones entre las que destaca PROVEA, interpusieron acción de inconstitucionalidad parcial contra algunos de sus artículos, parti-

9 Según el Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS) un total de 59 sindicalistas y trabajadores fueron asesinados en diversas circunstancias, la mayoría en presuntos conflictos intersindicales, lo que equivale a un promedio de cinco asesinatos por mes.

cularmente sobre derecho colectivos de los trabajadores¹⁰.

Y es que en todo caso, hay que considerar la Libertad Sindical como presupuesto y tendencia de un modelo democrático de relaciones laborales (Villasmil, 2007), y esta como derecho fundamental en el trabajo se encuentra incorporada en el bloque de constitucionalidad, como todos los derechos humanos en Venezuela (Carballo, 2012).

3. Reseña de la aplicación de normas internacionales del trabajo sobre libertad sindical en Venezuela conforme a la OIT

En relación a Venezuela, ante la OIT se han llevado la cantidad de 70

casos en el Comité de Libertad Sindical, de los cuales 7 están activos, 4 en seguimiento y 59 cerrados (esto a partir de 1950)¹¹. A primera vista, si comparamos con Colombia y Guatemala, no luce esto tan complejo, de inicio no revela una situación grave, de ahí que la CSI ubica al país en la escala 3 en el Índice Global de Derechos (valor intermedio frente a un 5+ como valor máximo), como antes fue definido. Posteriormente estableceremos la circunstancia sobre la libertad sindical en Venezuela, en atención a situaciones conocidas por la OIT.

En cuanto a los mecanismos y órganos de control de este organismo especializado en materia del trabajo (OIT), podemos enumerarlos así¹²:

- 10 Demanda presentada en fecha 12-12-2013 ante la Sala Constitucional del TSJ por PROVEA y miembros de las organizaciones sindicales y coaliciones de organizaciones y movimientos sindicales siguientes: ALIANZA SINDICAL INDEPENDIENTE (ASI), UNION NACIONAL DE TRABAJADORES (UNETE), CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE VENEZUELA (CTV), CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES (CGT), CONFEDERACION DE SINDICATOS AUTÓNOMOS DE VENEZUELA (CODESA), FRENTE AUTÓNOMO POR LA DEFENSA DEL EMPLEO, EL SALARIO Y EL SINDICATO (FADESS), CORRIENTE CLASISTA UNITARIA REVOLUCIONARIA AUTÓNOMA (C-CURA) y MOVIMIENTO DE SINDICATOS DE BASE (MOSBASE). Acción popular de inconstitucionalidad parcial de la LOTTT para que sea declarada la nulidad absoluta de los artículos 365 último párrafo, artículo 367, artículo 374, artículo 375; artículo 384, artículo 387, artículo 388, artículo 389; artículo 402, artículo 403, artículo 407, artículo 415 y artículo 426; y de la Disposición Transitoria Cuarta.
- 11 En América Latina estos dos países presentan la situación más problemática de la región, en cuanto a violación de derechos sindicales, con el siguiente balance: Colombia un total de 177 casos, de los cuales 12 se encuentran activos, 13 en seguimiento y 152 cerrados; Guatemala un total de 97 casos, de los cuales 16 está activos y 6 en seguimiento (NORMLEX, OIT).
- 12 Conforme el Manual OIT de Formación para Jueces, Juristas y Docentes, sobre Derecho Internacional del Trabajo y Derecho Interno, dirigido por Beaudonnet (2009).

1. Control regular de la aplicación de las NIT

1.1 La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).

1.2 La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

2. Los mecanismos de control especiales

2.1 Quejas ante el Comité de Libertad Sindical.

2.2 Reclamaciones en virtud del Art. 24 Constitución OIT.

2.3 Quejas en virtud Art. 26 Constitución OIT.

Con relación a los mecanismos de control especiales, fijaremos nuestra atención solamente en la situación de quejas ante el Comité de Libertad Sindical, lo que en la práctica resulta más frecuente.

En este sentido consideraremos observaciones formuladas al país, por parte de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS). También informes emitidos por el Comité de Libertad Sindical, con relación a hechos relevantes que involucran a nuestro país.

Observaciones del Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)

a. Observación sobre el Convenio 87 (2000), en relación a la Constitución de 1999.

La Comisión observó con preocupación, que la Constitución de 1999, contiene algunas disposiciones que no es-

tán en conformidad con las disposiciones del Convenio, a saber los artículos 95 y 293.

El artículo 95 dispone sobre la alternabilidad de los integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales, mediante voto universal, directo y secreto, a partir de la previsión en sus estatutos y reglamentos. En cuanto a esta norma, la Comisión observó que tal imposición de la alternabilidad por vía legislativa, constituye un importante obstáculo a las garantías consagradas en el Convenio.

El artículo 293 establece como función del Poder Electoral, organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señala la ley; y en la Disposición Transitoria Octava Constitucional se dispuso que mientras se promulgaran las nuevas leyes electorales, los procesos electorales serían convocados, organizados, dirigidos y supervisados por el Consejo Nacional Electoral. En este sentido, por medio de un decreto sobre medidas para garantizar la libertad sindical, se nombraron los miembros de la Junta Electoral y se detallaron sus funciones, entre ellas la de procurar la unificación sindical o resolver acerca de la afiliación a las organizaciones de trabajadores.

En relación a esto último, la Comisión consideró 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. Asimismo, que la cuestión de la unicidad sindical o la calidad de los miembros de

los sindicatos debe ser objeto de decisión de las organizaciones sindicales y de ninguna manera impuestos por la ley ya que dicha imposición constituye una de las violaciones más graves de la libertad sindical que se pueden concebir.

Frente a esto, la Comisión solicitó al Gobierno que tomara medidas para modificar las disposiciones constitucionales comentadas, así como para derogar el indicado decreto¹³.

b. Observación sobre el convenio 87 (2012), en relación a la LOTTT.

La Comisión apreció que la nueva ley recoge cierto número de observaciones formuladas con motivo de la asistencia técnica de la OIT y solicitadas por la Comisión¹⁴.

No obstante, también observó que no se ha reducido el número de patronos mínimo diez (10) para constituir un sindicato de patronos (Art. 380), y que la enumeración de finalidades de las organizaciones sindicales y de patronos sigue siendo demasiado extensa (artículos 367 y 368), incluyendo por ejemplo como objetivos de las organizaciones de patronos garantizar la producción y distribución de bienes y servicios a precios justos conforme a la ley.

De igual forma, la Comisión observó que la nueva ley establece que el apoyo logístico del CNE para organizar elecciones, se hace sólo a petición de las juntas directivas sindicales; no obstante la Comisión constata que el CNE (órgano no judicial) sigue conociendo de los recursos que puedan presentar los afiliados.

Por otra parte, en infracción del principio de autonomía sindical el texto de la ley mantiene además el principio de que la mora electoral (incluso en el marco de recursos ante el CNE) inhabilita a las organizaciones sindicales para la negociación colectiva.

Asimismo la ley injiere también en numerosos asuntos que corresponde regular a los estatutos.

La Comisión advirtió que corresponde en caso de huelga al Ministro del Poder Popular en materia de trabajo (y no a la autoridad judicial o a un órgano independiente, en particular en los casos de huelga en empresas o instituciones públicas) determinar las áreas o actividades que durante el ejercicio de huelga no pueden ser paralizadas por afectar la producción de bienes y servicios esenciales cuya interrupción cause daños a la población (artículo 484).

- 13 A este efecto en la LOTTT elaborada por el Ejecutivo Nacional, quedo previsto que las organizaciones sindicales deben notificar al Poder Electoral de la convocatoria al proceso de elecciones, y “si lo requieren solicitarán asesoría técnica y apoyo logístico para la organización del proceso electoral...” (Art. 405 LOTTT).
- 14 Por ejemplo ya no se exige a los extranjeros un plazo de residencia de 10 años para ser dirigente sindical; se limitan las funciones del Consejo Nacional Electoral con respecto a la situación anterior y se reduce el número de trabajadores para constituir sindicatos

Además, que la ley recoge la figura de los consejos de trabajadores y de trabajadoras cuyas funciones no se concretan claramente, aunque se afirma en la ley que no pueden colisionar con las de las organizaciones sindicales.

Por otra parte, la Comisión recordó en relación al derecho de huelga y otros derechos sindicales que se había referido a ciertas leyes que según las organizaciones sindicales criminalizan el derecho de manifestación y el derecho de huelga y conculcan en la práctica los derechos sindicales¹⁵.

Las organizaciones sindicales alegaron una utilización muy amplia con fines antisindicales de medidas cautelares, judiciales como la presentación periódica ante la autoridad judicial.

La Comisión pidió al Gobierno que someta las cuestiones planteadas al diálogo tripartito y observó que aún no existen en el país órganos estructurados de diálogo social tripartito.

También pidió la Comisión al Gobierno, que toda legislación que se adopte en temas laborales, sociales y económicos que afecten a los trabajadores, los em-

pleadores y sus organizaciones, sea objeto previamente de verdaderas consultas en profundidad con las organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores más representativas.

Observaciones de la Comisión de Aplicación de Normas (CAS)

Observación al Convenio 87 (2010)¹⁶.

La Comisión tomó nota de casos en instancia ante el Comité de Libertad Sindical, presentados por organizaciones de trabajadores y de empleadores que han sido considerados dentro de la categoría de extremadamente graves y urgentes.

La Comisión observó que la Comisión de Expertos ha tomado nota de alegatos sobre graves violaciones de las libertades públicas, incluidos actos de violencia contra numerosos dirigentes empleadores y sindicalistas, así como la criminalización de acciones sindicales legítimas y una preocupante situación de impunidad.

Igualmente, recordó que los derechos de las organizaciones de trabaja-

15 Artículos 357 y 360 del Código Penal relativos a conductas contra la seguridad en los medios de transporte y comunicación; los artículos 358 y 359 del Código Penal (obstaculización y daños a las vías de circulación y los medios de transporte), la Ley Orgánica de Seguridad y Defensa Nacionales, la Ley por la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios, la Ley Especial en Defensa Popular contra el Acaparamiento, la Especulación y el Boicot y cualquier conducta que afecte al consumo de los alimentos o productos sometidos a control de precios.

16 Corresponde este al último informe rendido por esta Comisión en cuanto al Convenio 87, con base a la fuente NORMLEX-OIT.

dores y de empleadores sólo pueden desarrollarse en un clima de respeto escrupuloso de los derechos humanos sin excepción y que la libertad sindical y la libertad de asociación no pueden existir en ausencia del conjunto de garantías de las libertades públicas, en particular la libertad de expresión, de reunión y de movimiento.

En lo que respecta al diálogo social en las cuestiones que afectan los derechos de los trabajadores y de los empleadores y sus organizaciones, la Comisión, observando que todavía no existen órganos estructurados de diálogo social tripartito, pidió nuevamente al Gobierno que intensifique el diálogo social con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, incluida Federación de Camaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS) y que garantice que esta organización no sea marginalizada en relación con todos los asuntos que le conciernen.

La Comisión lamentó tomar nota de que año tras año el Gobierno no ha adoptado medidas para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Expertos, del Comité de Libertad Sindical y de las conclusiones de esta Comisión.

La Comisión solicitó al Gobierno que se beneficie y acepte la asistencia técnica de alto nivel del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo.

Informe de la Misión Tripartita de Alto Nivel a Venezuela (2014)

El mandato que le otorgó el Consejo de Administración de la OIT a la Misión consistió en examinar todos los asuntos pendientes en relación con el caso núm. 2254 –Queja de FEDECAMARAS– ante el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración¹⁷, así como todas las cuestiones relativas a la cooperación técnica.

La Misión subrayó la gravedad sobre hechos de violencia en el país, destacando que resulta imprescindible para el ejercicio de los derechos sindicales y de libre asociación que exista un clima exento de intimidación o amenazas o excesos de lenguaje. Sólo así, se podrá avanzar hacia la normalidad en el ejercicio de las actividades de las organizaciones y de relaciones profesionales estables y sólidas¹⁸.

En cuanto al diálogo social, la Misión observó que FEDECAMARAS sigue afirmando que existen deficiencias graves en el diálogo social y que no se le consulta, salvo en contadas ocasiones y en relación con la determinación del salario mínimo y con plazos insuficientes.

La Misión constató que el Gobierno sigue señalando que en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 practica un “diálogo inclusivo” masivo.

17 Sobre esta Queja se formulará mayor detalle posteriormente.

18 Debemos destacar que esta Misión visitó el país del 27 al 31 de enero de 2014, y pocos días después se agudizó la situación de violencia, con los efectos conocidos sobre la garantía de los derechos humanos de la población.

Destacó que las organizaciones sindicales expresaron también su compromiso hacia el diálogo social tripartito y su voluntad de ser consultadas respecto a los temas relacionados con la legislación laboral y las cuestiones socioeconómicas.

En este sentido, la Misión recordó la importancia de generar las condiciones necesarias para entablar un diálogo social tripartito con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas en relación con aquellas cuestiones vinculadas con las relaciones profesionales, lo cual implica un espíritu constructivo, buena fe, respeto mutuo y respeto de la libertad sindical e independencia de las partes, discusiones en profundidad durante un período razonable y esfuerzos para llegar en la medida de lo posible a soluciones compartidas, que permitirán atenuar en cierta medida la polarización que aqueja a la sociedad venezolana.

Destacó que el diálogo inclusivo que preconiza la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela es plenamente compatible con la existencia de órganos tripartitos de diálogo social.

De igual forma, siguiendo las conclusiones del Comité de Libertad Sindical, recordó al Gobierno que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina Internacional del Trabajo, no sólo en materia de diálogo social y de órganos estructurados, sino también en lo que respecta a la adopción de criterios y procedimientos para medir la representatividad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

En función de lo anterior, la Misión invitó firmemente al Gobierno a que considere las siguientes recomendaciones:

Sobre cooperación técnica, recordó como plantea el Comité de Libertad Sindical, la necesidad e importancia de que se constituyan órganos estructurados de diálogo social tripartito en el país y observando que no han habido progresos tangibles al respecto, considera esencial que se emprendan de inmediato acciones para generar un clima de confianza basado en el respeto de las organizaciones empresariales y sindicales con miras a promover relaciones profesionales estables y sólidas.

La Misión estimó necesario que el Gobierno elabore un plan de acción, con el establecimiento de etapas y plazos concretos para la ejecución del mismo que prevea:

1. La constitución de una mesa de diálogo entre el Gobierno y FEDECAMARAS, con la presencia de la OIT.
2. La constitución de una mesa de diálogo tripartita, con participación de la OIT.
3. La discusión de leyes, proyectos de ley, otras normas así como la política socioeconómica en el seno de la mencionada mesa de diálogo tripartita a efectos de poner la legislación nacional en conformidad con los convenios ratificados en materia de libertad sindical y negociación colectiva.
4. Identificar las causas de los problemas relacionados con los proce-

dimientos administrativos y judiciales que afectan a las organizaciones de trabajadores y de empleadores y a sus representantes, a efectos de encontrar soluciones para solventar todos los asuntos pendientes en el caso núm. 2.254.

Informes del Comité de Libertad Sindical

De los asuntos en curso ante este órgano de control de la OIT, destacaremos dos situaciones muy relevantes que involucran a trabajadores y empleadores separadamente, aun cuando comprenden algunos aspectos comunes. En este sentido consideramos:

a. Informe Provisional (Informe No. 368) ante la Queja formulada en contra de la República Bolivariana de Venezuela por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y la Asociación de Profesores de la Universidad Central de Venezuela (APUCV)¹⁹

Alegatos: promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) sin consulta con las organizaciones representativas y con contenidos que violan los convenios en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

Recomendaciones del Comité:

Lamentó que en la Comisión encargada de redactar la nueva Ley Orgáni-

ca del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) se haya excluido a las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, y solicita 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 núms. 87 y 98 de la OIT y que le mantenga informado al respecto. El Comité pide al Gobierno que en el futuro respete los principios señalados en las conclusiones en materia de consulta y de diálogo social, y destaca la gravedad de los alegatos relativos a la penalización de la actividad sindical a cargo de tribunales militares y más concretamente, la detención y sometimiento a la justicia militar y luego el sometimiento al régimen de presentación periódica cada ocho (8) días ante la autoridad judicial militar de cinco (5) sindicalistas.

b. Informe Provisional (Informe No. 372) ante la Queja formulada en contra de la República Bolivariana de Venezuela por la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y de

19 La queja correspondiente al caso núm. 2.917 fue presentada por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), mediante comunicación de fecha 9 de enero de 2011 y la correspondiente al caso núm. 2.968 de la Asociación de Profesores de la Universidad Central de Venezuela (APUCV), esta última organización envió informaciones adicionales y nuevos alegatos por comunicación de fecha 16 de noviembre de 2012.

Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)²⁰.

Alegatos: la marginación y exclusión de los gremios empresariales en el proceso de toma de decisiones, excluyendo así el diálogo social, el tripartismo y de manera general la realización de consultas (especialmente en relación con leyes muy importantes que afectan directamente a los empleadores), incumpliendo recomendaciones del propio Comité de Libertad Sindical; actos de violencia y de discriminación y de intimidación contra dirigentes empleadores y sus organizaciones; leyes contrarias a las libertades públicas y a los derechos de las organizaciones de empleadores y sus afiliados; acoso violento a la sede de FEDECAMARAS que causó daños y amenazó a los empleadores; atentado de bomba contra la sede de FEDECAMARAS; actos de favoritismo de las autoridades a organizaciones de empleadores no independientes.

Nuevos alegatos e informaciones adicionales de las organizaciones querrelantes: agresiones y amenazas contra las organizaciones y sus dirigentes. Falta de diálogo social y normativas dictadas por el Ejecutivo Nacional en materia laboral, violatorias de los Convenios Nos. 87 y 144 de la OIT²¹.

Recomendaciones del Comité:

Al tiempo que expresó su profunda preocupación ante las graves y diferentes formas de estigmatización e intimidación por parte de las autoridades o grupos u organizaciones bolivarianas contra FEDECAMARAS, contra sus organizaciones afiliadas, contra sus dirigentes y contra empresas afiliadas, el Comité señaló al Gobierno la importancia de que se tomen medidas firmes para evitar este tipo de actos y de declaraciones contra personas y organizaciones que defienden legítimamente intereses en el marco de los Convenios No. 87 y 98, ratificados por la República Bolivariana de Venezuela.

De igual forma, el Comité lamentó observar que los procesos penales que involucran a FEDECAMARAS y algunos de sus dirigentes no han concluido todavía, y expresó la firme esperanza de que terminarán sin mayor demora, pidiendo al Gobierno que le mantenga informado al respecto. El Comité reitera la importancia de que los culpables de estos delitos sean condenados con penas proporcionales a la gravedad de los mismos a fin de que no se repitan y se compense a FEDECAMARAS y a los

20 Fecha de presentación de la Queja: 17 de marzo de 2003.

21 Resolución núm. 8.248, de fecha 12 de abril de 2013, emitida por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 40.146 de fecha 12 de abril de 2013 que regula el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales; y Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras sobre el Tiempo de Trabajo, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 41.157 de 30 de abril de 2013.

dirigentes concernidos por los daños causados por esos actos ilegales.

En lo que respecta a los alegatos de tomas de fincas, rescates, ocupaciones y expropiaciones en perjuicio de dirigentes o ex dirigentes empleadores, el Comité reitera otras recomendaciones pidiendo que se indemnizara de manera justa a estos dirigentes o ex dirigentes de FEDECAMARAS.

Al mismo tiempo, el Comité se remitió a la decisión del Consejo de Administración de marzo de 2014 en la que “instó al Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela a que en consulta con los interlocutores nacionales, desarrollase e implantase el Plan de Acción como fue recomendado por la Misión Tripartita de Alto Nivel”.

El Comité recordó que las conclusiones de la misión se refieren a una mesa de diálogo entre el Gobierno y FEDECAMARAS, con presencia de la OIT y una mesa de diálogo tripartito con participación de la OIT y con un presidente independiente. Lamentando observar que el Gobierno no ha presentado todavía el Plan de Acción, el Comité instó al Gobierno a que dé cumplimiento sin demora a las conclusiones de la Misión Tripartita de Alto Nivel ratificadas por el Consejo de Administración, y expresó la firme esperanza de que en un futuro muy próximo tome todas las medidas necesarias para ello y que le informe al respecto.

Por último, el Comité, siguiendo las conclusiones de la Misión Tripartita de Alto Nivel destacó la importancia de que se emprendan de inmediato acciones para generar un clima de confianza basado en el respeto de las organizaciones

empresariales y sindicales con miras a promover relaciones profesionales estables y sólidas. Asimismo, pidió al Gobierno que como una primera medida en la buena dirección que no debería plantear problemas, se designe a un representante de FEDECAMARAS en el Consejo Superior del Trabajo.

Consideradas todas las informaciones sobre Libertad Sindical en Venezuela, derivadas de los órganos de control de la OIT, a saber: el Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, el Comité de Aplicación de Normas de la Conferencia y el Comité de Libertad Sindical, nos queda manifestar el deseo que todos los actores involucrados, y en especial el Estado Venezolano, logren dentro de un marco de mayor armonía el mejor desenvolvimiento de sus relaciones laborales, partiendo de un dialogo eficaz.

Hacemos nuestra la siguiente reflexión,

“...el problema, hacia el futuro, es que Venezuela seguirá en la mira de los órganos de control, con la obligación de dar explicaciones a la comunidad internacional sobre la forma como aplica los convenios ratificados y, en particular, los relativos a la libertad sindical. Y no será fácil seguir manteniendo un doble lenguaje, de confrontación en el plano interno y de ofertas de diálogo social puertas afuera. Al propio tiempo, los hechos de violencia sindical y la criminalización de la protesta seguirán tocando a la conciencia de los venezolanos y de la comunidad internacional, y el Gobierno tendrá que hacerles frente tarde o temprano, con una actitud distinta a la de hoy” (Marín Quijada, 2001: 401).

Conclusiones

En Venezuela, observamos que el ordenamiento jurídico comprende dentro del sistema de fuentes, a las normas internacionales del trabajo, concretamente las contenidas en tratados, pactos y convenciones internacionales, debidamente ratificados por el país.

Instrumentos fundamentales como la Constitución Nacional y la LOTTT contienen normas que contrarían principios sobre Libertad Sindical, básicamente al Convenio 87 de la OIT.

Se constató a partir de la revisión de informes de los órganos de control de la OIT, que en el país existen serias dificultades en cuanto al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo sobre libertad sindical, lo que afecta la garantía de los derechos colectivos de los trabajadores, definiendo alta conflictividad.

En Venezuela es muy importante asegurar el equilibrio necesario desde el punto de vista social y económico, la estabilidad política, adecuar las normas internas a los preceptos internacionales y promover el diálogo social como instrumento fundamental para la justicia social, para lo que se debe aceptar la cooperación técnica ofrecida por la OIT. De otra manera, no se está asegurando la convivencia democrática ni la paz social.

Referencias Bibliográficas

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. “Constitución de la República Bolivariana de Venezuela”. Gaceta Oficial No. 36.860. Caracas, 30 de diciembre de 1999.

BARRETO GHIONE, Hugo (2007). “Aplicación de las Normas Internacionales sobre Derechos Humanos Laborales en América Latina: Reseña de diez casos jurisprudenciales”. Disponible en: http://www.vistadecausa.com.ar/index.php?option=com_content&task=view&id=589&Itemid=85. Fecha de Consulta: 26-01-2012.

BENSUSAN, Graciela y Otros (2006). **Diseño Legal y Desempeño Real: Instituciones Laborales en América Latina**. México, D.F. Publicación conjunta Cámara de Diputados, Universidad Autónoma Metropolitana y Miguel Ángel Porrúa.

CARBALLO MENA, César Augusto (2012). “Libertad Sindical: la Perspectiva de los Derechos Fundamentales”. Caracas. S/E.

CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACION DE LA OIT (2009). **Derecho Internacional del Trabajo y Derecho Interno. Manual de Formación para Jueces, Juristas y Docentes de Derecho**. BEAUDONNET, Xavier (Coor.) Disponible en: http://ejrlb.net/oit/Manual_de_jueces_de_Turin.pdf. Fecha de Consulta: 15-09-2014.

CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACION DE LA OIT (2014). “Guía sobre las Normas Internacionales del Trabajo”. Disponible en: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_246945.pdf. Fecha de Consulta: 10-08-2014.

COMISION INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH) (2014). “Informe Anual 2013,

Capítulo IV Venezuela”. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/docs/anual/2013/docs-es/InformeAnual-Cap4-Venezuela.pdf>. Fecha de Consulta: 15-07-2014.

CONFEDERACION SINDICAL INTERNACIONAL (2014). “Índice Global de los Derechos de la CSI. Los Peores Lugares del Mundo para los Trabajadores y Trabajadoras. Disponible en: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2014_esp_v2.pdf. Fecha de Consulta: 15-09- 2014.

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

CONGRESO NACIONAL DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA. “Ley Aprobatoria 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.

CULSHAW, Fabiana (2014). “Venezuela: crecimiento cero en 2014”. En: **Debates IESA**. Caracas. IESA. Volumen XIX. Número 2. Abril-Junio.

DE FREITAS, Jair (2014). “Prontuario Laboral”. En: **El Nacional**. Disponible en: http://www.el-nacional.com/jair_de_freitas/ASESINATO-COMUNISMO-JAIR_DE_FREITAS_DE_JESUS-OIT-PUBLICOS E C T O R - T R A B A J A D O R E S _ 0 _ 494350698.html. Fecha de Consulta: 05-10-2014.

GRAVEL, Eric y DELPECH, Quentin (2008). “Normas del Trabajo y Com-

plementariedad de los Ordenamientos Nacionales con el Derecho Internacional”. En: **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. Vol. 127. No. 4.

MARÍN BOSCÁN, Francisco Javier (2008). “Consideraciones sobre los Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Implicación en Venezuela”. En: **Revista Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Vol. 14. No. 3.

MARÍN BOSCÁN, Francisco y PERELLÓ GÓMEZ, Nancy (2013). “Los Derechos Colectivos de los Trabajadores en Venezuela antes y después de la nueva Ley del Trabajo”. En: **Revista Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Vol. 19. No. 2.

MARÍN QUIJADA, Enrique (2010). “Violaciones a la Libertad Sindical en Venezuela”. Disponible en: http://gumilla.org/biblioteca/bases/biblo/texto/SIC2010729_396-401.pdf. Fecha de Consulta: 15-03-2014.

MÁSPERO, Marcela (2014). “500 sindicalistas objeto de juicios y acoso policial”. En: **El Nacional**. Disponible en: http://www.el-nacional.com/politica/sindicalistas-objeto-juicios-acoso-policial_0_493750781.html. Fecha de Consulta: 05-10-2014.

OBSERVATORIO VENEZOLANO SOBRE CONFLICTIVIDAD SOCIAL (OVCS) (2014). “Tendencias de la conflictividad social en Venezuela. Análisis de las principales tendencias de la conflictividad social venezolana en 2013”. Disponible en: <http://www.observatoriodeconflictos.org.ve/oc/wp-content/uploads>

/2014/01/Conflictividad-Social-en-Venezuela-en-2013.pdf. Fecha de Consulta: 05-10-2014.

OBSERVATORIO VENEZOLANO SOBRE CONFLICTIVIDAD SOCIAL (OVCS) (2014). "Venezuela: violencia en el entorno laboral-sindical e impunidad. Primer semestre de 2014". Disponible en: <http://www.observatoriodeconflictos.org.ve/violencia-sindical-2/venezuela-violencia-en-el-entorno-laboral-sindical-e-impunidad-primer-semestre-de-2014>. Fecha de Consulta: 08-10-2014.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000). "Observación del Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) a la República Bolivariana de Venezuela sobre Convenio 87". Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2198093. Fecha de Consulta: 15-09-2014.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2010). "Observación de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS) a la República Bolivariana de Venezuela sobre Convenio 87". Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2556475. Fecha de Consulta: 08-10-2014.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012). "Observación del Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) a la República Bolivariana de Venezuela sobre Convenio 87". Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3085291. Fecha de Consulta: 15-09-2014.

MENT_ID:3085291. Fecha de Consulta: 15-09-2014.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2013). "Informe Provisional (informe No. 368) del Comité de Libertad Sindical ante la Queja formulada en contra de la República Bolivariana de Venezuela por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y la Asociación de Profesores de la Universidad Central de Venezuela (APUCV)". Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3128187. Fecha de Consulta: 29-09-2014.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2014). "Informe de la Misión Tripartita de Alto Nivel realizada en la República Bolivariana de Venezuela". Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_237812.pdf. Fecha de Consulta: 29-09-2014.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2014). "Informe Provisional (Informe No. 372) del Comité de Libertad Sindical ante la Queja formulada en contra de la República Bolivariana de Venezuela por la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y de Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)". Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3173611. Fecha de Consulta: 29-09-2014.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. "Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras".

Gaceta Oficial No. 6.076, Extraordinario. Caracas, 07 de mayo de 2012.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. “Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo”. Gaceta Oficial No. 38.42. Caracas, 28 de abril de 2006.

PROGRAMA VENEZOLANO DE EDUCACIÓN-ACCIÓN EN DERECHOS HUMANOS (PROVEA) y Otros (2013). “Demanda popular de inconstitucionalidad parcial en contra del Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)”. Disponible en: <http://www.derechos.org.ve/2013/12/12/organizaciones-sindicales-junto-a-provea-demandaron-ante-el-tsj-la-nulidad-de-articulos-de-la-lottt-que-violan-la-libertad-sindical/>. Fecha de Consulta: 25-09-2014.

PROGRAMA VENEZOLANO DE EDUCACIÓN-ACCIÓN EN DERECHOS HUMANOS (PROVEA) (2014). “Situación de los Derechos Humanos en Venezuela. Informe Anual Enero-Diciembre de 2013”. Disponible en: <http://www.derechos.org.ve/informe-anual-2013/>. Fecha de Consulta: 25-09-2014.

RED IBEROAMERICANA DE ESCUELAS JUDICIALES (RIA EJ) (2012). **Guía Didáctica de Curso Virtual Normas Internacionales del Trabajo para Jueces Latinoamericanos**. Disponible en: <http://www.ej.org.py/web/wp-content/uploads/2014/07/Guia-Didactica-Curso-Jueces-lationamaericanos.pdf>. Fecha de Consulta: 15-06-2014.

SENGENBERGER, Werner (2005). **Globalización y Progreso Social:**

La Función y el Impacto de las Normas Internacionales del Trabajo. Bonn. Friedrich-Ebert-Stiftung. Medien GmbH.

SERVAIS, Jean-Michel (2008). “Reflexiones sobre la Dificultad de Aplicar las Normas Internacionales del Trabajo”. En: **Boletín Mexicano de Derecho Comparado**. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoComparado/123.5/cnt/cnt36.pdf>. Fecha de Consulta: 15-09-2014.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA (2003). Sentencia No. 1.942 de la Sala Constitucional en Acción de Nulidad por Inconstitucionalidad interpuesta por Rafael Chavero Gazdik, en contra de algunos artículos del Código Penal. Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/julio/1942-150703-01-0415.htm>. Fecha de Consulta: 15-07-2014.

VALTICOS, Nicolás (1977). **Derecho Internacional del Trabajo**. Madrid. Editorial Tecnos.

VILLASMIL PRIETO, Humberto (2007). **Fundamentos de Derecho Sindical Venezolano**. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello. Publicaciones UCAB.

VON POTOBS Y, Geraldo (2004). “Eficacia Jurídica de los Convenios de la OIT en el Plano Nacional”. En: Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l’avenir *lan es en l honneur de icolas alticos* Bureau International du Travail. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_087423.pdf. Fecha de Consulta: 15-07-2014.