



Notas Bibliográficas

Francisco Javier Marín Boscán

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (2013). **Países en Situación de Riesgo: Informe 2013 de la CSI sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales**. Disponible en: <http://www.ituc-csi.org/paises-en-situacion-de-riesgo>.

La Confederación Sindical Internacional (CSI) es la central sindical más grande del mundo, creada en 2006 con la fusión de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT). Desde su constitución, ha hecho seguimiento a las violaciones de los derechos sindicales mediante la emisión de informes de periodicidad anual, cuyo propósito es sensibilizar en cuanto al incumplimiento de los derechos sindicales consagrados en los Convenios 87 y 98 de la OIT.

La metodología de estos informes se basa en gran medida, en un examen de la legislación nacional y los informes de casos comunicados por las afiliadas nacionales. A esto se suma que expertos jurídicos identifican las leyes relevantes a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva para cada país. De esta manera, la legislación es analizada para evaluar su cumplimiento en relación con los derechos de sindicalización y negociación colectiva. A partir de 2013 la CSI ha asumido la modalidad de actualizar de manera permanente la información sobre violaciones.

La CSI presentó un enfoque especial sobre siete países (Zimbabwe, Swazilandia, Guatemala, Birmania, Fiji, Georgia y Bahrein), en situación de riesgo para los sindicalistas y los derechos sindicales, ya que la existencia tanto de los sindicatos como de instituciones democráticas corren extremo peligro. Como dato general, se hace constar que las tasas de desempleo y la desigualdad de ingresos están aumentando en todo el mundo, los sindicalistas continúan luchando por defender los empleos, los derechos y la igualdad, y a causa de esta lucha muchas veces pueden llegar a perder sus puestos de trabajo, y en ocasiones incluso sus vidas.

En más de la mitad de los países estudiados (de un total de 87), se indica han despedido o discriminado a trabajadores y trabajadoras a causa de su pertenencia a un sindicato. El informe incluye datos sobre actos violentos cometidos contra sindicalistas debido a sus actividades sindicales en 24 países. Por ejemplo, en 2012 fueron asesinados 18 sindicalistas en Colombia.

Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI, señala en el prefacio de este informe que estamos considerando, lo siguiente: “en países donde se producen amenazas o actos de violencia contra sindicalistas, las tasas de membresía sindical descienden, haciendo que resulte imposible para los sindicatos representar los intereses de los trabajadores. Por ejemplo, en Guatemala, donde 53 sindicalistas fueron asesinados en los últimos seis años, únicamente el 1,6% de los trabajadores están sindicalizados”.

Lo anterior resulta muy cierto, aunque es importante considerar que en muchos países los trabajadores han perdido confianza en las organizaciones sindicales, por la actuación de su dirigencia, pero cabe destacar que la Confederación Sindical de las Américas (CSA, afiliada a la CSI) ha presentado en fecha reciente la Campaña continental: Libertad sindical, negociación colectiva y autoreforma sindical, que debe generar mejoras en ese sentido.

Finalmente, se observa para 2013, que América sigue siendo un escenario adverso para la vigencia de las libertades sindicales, con la tendencia grave y persistente de las violaciones a la libertad sindical mediante la violencia contra sindicalistas y la impunidad de estas acciones. El continente sigue siendo el más peligroso para ejercer la actividad sindical, tal y como se ha señalado en los anteriores informes de la CSI, con la diferencia que Guatemala desplaza a Colombia en el primer lugar.

Sobre Venezuela la información la vemos limitada, ya que los hechos, comprenden violencia sindical, estancamiento en la negociación colectiva, criminalización de la protesta, y otros aspectos más, que periódicamente reflejan en sus reportes el Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS) y el Programa Venezolano Educación-Acción en Derechos Humanos (PROVEA).

En todo caso, es importante recordar, que la libertad sindical es un derecho fundamental en el trabajo, el cual debe ser garantizado a todos los trabajadores del mundo, y el punto de partida de un modelo democrático de relaciones de trabajo.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2013). La OIT en América Latina y el Caribe. Avances y Perspectivas. Disponible en: http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_214985/lang—es/index.htm

La OIT cuenta con Oficinas en diferentes regiones del mundo para velar por el cumplimiento de sus fines, entre los que destaca alcanzar la justicia social en el trabajo. La Oficina Regional para América Latina y el Caribe, ha editado este informe con el propósito de reflejar algunos progresos que en el mundo del trabajo se registraron en la región en el 2012, estableciendo a su vez, lineamientos estratégicos para la discusión.

En el documento hacen constar un periodo de “claroscuros”, ya que si bien hay avances constantes en las políticas y los indicadores laborales, por otro lado, existen amenazas serias en el contexto internacional y persisten desigualdades internas, que llevan a mantenerse alertas.

La publicación comprende dos grandes renglones sobre avances y perspectivas, abarcando los siguientes aspectos: I) Avances: 1. Temas prioritarios: 1.1. Libertad sindical y negociación colectiva; 1.2. Empresas sostenibles; 1.3. Administración del trabajo y legislación laboral; 1.4. Empleo y trabajo decente para la juventud; 1.5. Protección social; 1.6. Salud y seguridad en el trabajo; y 1.7. Pobreza, desigualdad y género; y 2. Otros avances destacados; II) Perspectivas: 1. Reforma, prioridades y estrategias; 2. La formalización de la informalidad como estrategia común; y 3. FORLAC: Programa Regional para la Formalización de la Informalidad.

Estudios como el referido resultan muy útiles, ya que a partir de los llamados temas prioritarios, permiten identificar la situación de los países de la región, y tomar medidas orientadas a mejorar las condiciones sociales y económicas en la vida de las personas.

GOLEMAN, DANIEL (2013). Liderazgo. El Poder de la Inteligencia Emocional. Traducción por Carlos Mayor. Caracas. Ediciones B VZLA.

Goleman es un psicólogo y periodista científico, autor de la tesis sobre la inteligencia emocional, muy difundida en la doctrina sobre gerencia a partir de 1995. En su nueva publicación, el autor considera los siguientes aspectos: 1) Una sinergia sorprendente; 2) Mandar con corazón; 3) ¿Qué hay que tener para ser líder?; 4) Liderazgo que consigue resultados; 5) El coeficiente intelectual colectivo; 6) El liderazgo esencial; 7) El cerebro social; 8) Las condiciones ideales para triunfar; 9) El desarrollo de la inteligencia emocional; y en el apéndice: las competencias del liderazgo.

El mismo autor comenta: “He reunido los trabajos de más de veinte años que mejor ilustran el impacto positivo de la IE en relación con la excelencia personal y organizativa...”. Textos como este, deberían estar a disposición, a manera de identificar esas habilidades que nos permitirán hacer del mundo, un lugar donde se pueda asegurar en medio de la globalización y el progreso tecnológico, un mejor presente y porvenir para la mayoría.

ROJAS PEREZ MANUEL (2013). Contencioso Administrativo Funcionario. Caracas. Fundación de Estudios de Derecho Administrativo (FUNEDA).

Rojas secunda en la doctrina venezolana a Antonio De Pedro, en el desarrollo de esta área del Régimen Funcionario. Con la promulgación de la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) y más en concreto de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa (2010), la temática ha tomado otros matices. En su texto el autor comprende los aspectos siguientes: 1) Introducción al Contencioso Administrativo Funcionario; 2) El Proceso Contencioso Funcionario; y 3) Jurisprudencia relevante Contencioso Funcionario.

Sobre el Contencioso Funcionario, sostiene que se trata de “todo un sistema judicial revisor de la actividad administrativa funcionario, esto es, la relativa a la re-

lación profesional entre la Administración Pública y los funcionarios públicos” (p. 21). También hace constar Rojas que no sólo la Carta Magna otorga elementos suficientes para el fortalecimiento del sistema contencioso administrativo, sino que desde 1980 han sido promulgadas leyes que otorgan muchos elementos a la justicia administrativa, pero “muchos otros aspectos rondan por encima, cual negras nubes...haciéndolo poco transparente y confiable” (p. 15).

Definitivamente se trata de un ámbito de estudio muy importante. En cuanto a la ejecución de las causas contra los entes públicos en Venezuela, es necesario destacar sobre el requerimiento de una mayor eficiencia y efectividad en los procesos, ya que estos adolecen de celeridad, lo que no favorece a la justicia deseable, en el marco de un Estado Social de Derecho y de Justicia, como constitucionalmente está previsto.

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO (2013). **Jornadas LOTT. Evaluación del Primer Año de Vigencia.** Vásquez, Magaly (Coordinadora). Caracas. Publicaciones UCAB.

De manera muy acertada, la UCAB desarrolló estas Jornadas relativas al primer año de aplicación de la LOTT, a lo que responde la publicación en cuestión. Esta Ley no tiene parangón en el Derecho Laboral venezolano, por la circunstancia de su aprobación y contenido, dentro de un marco garantista, que antes que preservar las fuentes de empleo se centró en atender al aumento de los beneficios de los trabajadores.

Comprende el libro trabajos de múltiples áreas, correspondientes a diversos autores, a saber: antigüedad en la suspensión de la relación de trabajo (Juan García Vara), régimen de estabilidad (Irma Bontes Calderón), horarios en trabajos continuos (Carlos Pino Ávila), procedimiento de reenganche y pago de salarios caídos (Pedro Ramos R.), LOTT y transición al socialismo (Ronald Balza Guanipa), impacto en las estrategias de compensación (Eurídice Esteves), la jurisprudencia como fuente del Derecho del Trabajo (Jair De Freitas De Jesús), régimen de la tercerización (Cesar Carballo Mena), la prestación social por antigüedad (Freddy Caridad Mosquera) y las presunciones (José Francisco González).

Nuestro reconocimiento a esta importante institución de educación superior, que contribuye al debate de temas importantes, en forma muy adecuada y en momento oportuno.

VILLASMIL BRICEÑO, FERNANDO (2013). **Derecho del Trabajo Análisis Crítico de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y de las Trabajadoras.** Maracaibo. Fondo Editorial del Colegio de Abogados del Estado Zulia.

El autor es un destacado abogado laboralista del foro zuliano, quien a su vez forma parte del plantel docente en el Programa en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, Nivel Maestría, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia.

En esta oportunidad, el texto está relacionado con la Nueva Ley del Trabajo, sobre el cual formula un análisis crítico, como acostumbra hacerlo frente a todo texto normativo, y máxime frente a la LOTTT, por las particularidades de la misma. En el libro en consideración, el autor comprende entre otros, los aspectos introductorios a nuestra disciplina, abarcando una conceptualización, las fuentes y principios rectores y las personas en el Derecho del Trabajo, así como también, instituciones del Derecho Individual como el salario, la jornada, el descanso y otros derechos afines.

Ya Villasmil Briceño publicó un pequeño texto donde aborda el Derecho Colectivo en la nombrada Ley (El Derecho Colectivo y el Decreto con Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, Maracaibo, Ediciones Librería Europa, 2012), y así lo hizo también, en cuanto a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, junto a María Villasmil. Unas y otras publicaciones, son de gran interés en nuestra área de estudio.