

Sección de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social: capítulo Venezuela

**INFORME DE LA SITUACIÓN VENEZOLANA SOBRE LA
APLICACIÓN DE NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EN
MATERIA DE LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA:
CONGRESO REGIONAL AMERICANO. PANAMÁ 2016.**

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

| | |
|--------|---|
| CEACR | Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones |
| COIT | Convenios de la Organización Internacional del Trabajo |
| CLS | Comité de Libertad Sindical |
| CACR | Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia |
| CRBV | Constitución de la República Bolivariana de Venezuela |
| LOTTT | Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras |
| NIT | Normas Internacionales del Trabajo |
| RLOT | Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo |
| RLOTTT | Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el tiempo de trabajo. |
| SC | Sala Constitucional |
| SCS | Sala de Casación Social |
| TSJ | Tribunal Supremo de Justicia |

Introducción

El presente trabajo amplía parte de un informe presentado en mayo de 2015 que analizó la efectividad de las Normas Internacionales del Trabajo y de Seguridad Social en Venezuela¹, en el cual se expusieron varios temas, elegidos en razón del carácter relevante que tienen en Venezuela. La parte del informe original que se amplía en esta comunicación es la relativa al de la Libertad Sindical y Negociación Colectiva, para lo cual se ha mantenido la versión original, y se agregó una actualización que da cuenta del estado de la situación entre mayo 2015 y agosto 2016. En razón del método señalado, se conserva el mismo esquema anterior presentando primero cómo es el sistema de incorporación de NITs y cómo es el sistema de fuentes en el Derecho del Trabajo Venezolano, para luego abordar la situación de la libertad sindical y la contratación colectiva, con la actualización ya señalada, de la siguiente manera: (i). Convenios suscritos por Venezuela (ii). Desarrollo legislativo y políticas de Estado (iii). Utilización de los convenios en materia de Libertad Sindical y Negociación colectiva por los órganos judiciales (iv.) Balance hasta mayo del 2015; **y se agrega un último literal número** (vi). Actualización y balance hasta agosto de 2016.

¹ El trabajo mencionado fue coordinado por Alexandre MARIN FANTUZI. y participaron Marlon MEZA SALAS, Sara NAVARRO PESTANA, Daniel JAIME KELLERHOFF, Luis FERNANDEZ AGUILERA, Marcial MUNDARAY, Nelson CAMBAS TRUJILLO, Reinaldo GUILARTE LAMUÑO, Irma BONTES CALDERÓN.

I. SISTEMA DE INCORPORACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO AL DERECHO VENEZOLANO²

De acuerdo con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el sistema de incorporación de los tratados, convenios o acuerdos internacionales depende de la voluntad del Estado Venezolano, a través de los poderes ejecutivo y legislativo. De esta forma, es el Presidente de la República quien ostenta la atribución de celebrar y ratificar los tratados, convenios o acuerdos internacionales (artículo 236, numeral 4, CRBV) y la Asamblea Nacional – el órgano legislativo- la de aprobar mediante ley, los tratados o convenios internacionales que se hubieren celebrados (artículo 187, numeral 18, CRBV).

En todo caso, la Constitución contempla que para que los tratados que la República hubiere celebrados tengan validez dentro del ordenamiento jurídico venezolano, deben ser aprobados por la Asamblea Nacional antes de su ratificación por el Presidente (artículo 154, CRBV), teniendo inclusive el Presidente la facultad discrecional de promulgar la ley aprobatoria de un tratado, de un acuerdo o de un convenio internacional, en la oportunidad que considere, de acuerdo con los usos internacionales y la conveniencia de la República (217, CRBV).

Una vez aprobado y ratificado un convenio o tratado internacionales, estos será considerados como parte integrante del ordenamiento legal vigente, de aplicación directa y en ocasiones de forma preferente a la legislación interna, como ocurre con las normas que se adoptan en el marco de acuerdos de integración regional (artículo 153, CRBV), siempre que se encuentre vigente el tratado que les dio origen.³

La Constitución también contempla que los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela,⁴ tienen

² La versión original del presente aporte fue realizada por Daniel JAIME.

³ La Sala Constitucional (SC), como máxima intérprete de la Constitución, ha considerado que *las normas que se adopten en el marco de los acuerdos de integración son consideradas parte integrante del ordenamiento legal y de aplicación directa y preferente a la legislación interna, mientras se encuentre vigente el tratado que les dio origen.* (SC-TSJ N° 967 de fecha 4 de julio de 2012, caso: *acción de interpretación constitucional acerca del contenido del artículo 153 de la Constitución, interpuesto por PEDRO PERERA RIERA e INÉS PARRA WALLIS*).

⁴ La Sala Constitucional ha sostenido que para que los tratados, pactos o convenciones en materia de derechos humanos tengan jerarquía constitucional y puedan ser aplicados de forma preferente al ordenamiento interno, es necesario que *esos instrumentos internacionales sean "suscritos y*

jerarquía constitucional, por ende, prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por la Constitución y la ley; y que son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público (artículo 23, CRBV), esto es que se tratan como normas plenamente eficaces por sí mismas y no requiere ser desarrollado ni sustancial ni formalmente, mediante ningún instrumento para ser inmediatamente ejecutables.⁵

En consecuencia, un convenio internacional adoptado en el seno de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, sólo podrá incorporarse al Derecho del Trabajo Venezolano una vez que éste hubiere sido aprobado mediante ley y ratificado, considerándose parte de la legislación interna y ostentando un rango constitucional en la medida de desarrolle derechos humanos, dentro de los cuales es posible incluir los ocho convenios denominados *fundamentales* y que Venezuela los ha ratificado todos.

II. SISTEMA DE FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN VENEZUELA

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), a diferencia de su predecesora – Ley Orgánica del Trabajo-, sólo contienen una enumeración de las fuentes del derecho el trabajo venezolano y no un orden de aplicación. No obstante, el orden con el que se enumeran permite deducir la existencia de una cierta jerarquía.

El artículo 16 de la LOTTT reza que las fuentes de derecho del trabajo son las siguientes: a) La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la justicia social como principio fundacional de la República. b) Los tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por la República. c) Las leyes laborales y los principios que las inspiran. d) La convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso, siempre y cuando no sean contrarias a

ratificados por Venezuela”, lo cual resulta plenamente congruente con el alcance y contenido de los artículos 152 al 155 del Texto Fundamental en los términos antes expuestos, y la enunciación de derechos fundamentales que haga la Constitución o dichos instrumentos internacionales no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona, no figuren expresamente en ellos (SC-TSJ N° 967 de fecha 4 de julio de 2012, caso: acción de interpretación constitucional acerca del contenido del artículo 153 de la Constitución, interpuesto por PEDRO PERERA RIERA e INÉS PARRA WALLIS).

⁵ SC-TSJ N° 2748 de fecha 20 de diciembre de 2001, caso: *Recurso de inconstitucionalidad junto con amparo cautelar interpuesto por el Fiscal General de la República, contra la Resolución N° 001115-1979, dictada por el Consejo Nacional Electoral el 15 de noviembre de 2000.*

las normas imperativas de carácter constitucional y legal. e) Los usos y costumbres en cuanto no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal. f) La jurisprudencia en materia laboral. g) Aplicación de la norma y la interpretación más favorable. h) La equidad, la igualdad y el ideario Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano.

En esta enumeración, la LOTTT parte de la norma sobre la que se fundamenta todo el ordenamiento –la Constitución- y continúa con los tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por la República, a los que como se ya se dijo, son de aplicación inmediata y directa. De seguidas se refiere a las leyes laborales y los principios que las inspiran. Sin embargo, aquí se incluyen los reglamentos y decretos, aunque subordinados a la Ley. En lo que respecta a los principios, se entiende que son los consagrados en la Constitución y en los textos legales, así como los reconocidos por la jurisprudencia. También pudiera incluirse los reconocidos por la doctrina, sin embargo, la LOTTT eliminó el carácter de la doctrina como fuente de derecho. La convención, aunque fuente particular del Derecho del Trabajo, está ubicada por debajo de las leyes, lo cual evidencia un predominio de la Ley en cuanto al contenido y formación de aquella.

Continúa enunciando los usos y costumbres y la jurisprudencia en materia laboral. Esta última ha cobrado un papel fundamental en el Derecho del Trabajo venezolano a partir de la vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (en adelante LOPTRA) y su difusión de las sentencias por medio del portal web del Tribunal Supremo de Justicia. Aun y cuando no se trata de una fuente del Derecho del Trabajo, la LOTTT le reviste tal categoría al principio de la aplicación de la norma más favorable.

Por último, se enuncia como fuente y de forma inédita al ideario Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano. Aun cuando se entiende que su inclusión puede atender a un proceso político basado en doctrinas socialistas, es difícil comprender como el pensamiento liberal Bolivariano y Robinsoniano – relativo al seudónimo de Simón Rodríguez- pueden identificarse con aquellas. En todo caso, tales principios requieren un desarrollo jurisprudencial a los fines de determinar su aplicación como fuente del Derecho del Trabajo venezolano.

III. LA LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA⁶

i. Convenios suscritos por Venezuela

Venezuela ha ratificado los convenios fundamentales en la materia, a saber, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87), en fecha 20/09/1982, y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98), en fecha 19/12/1968. Además de los Convenios 87 y 98, Venezuela también ratificó en fecha 05/07/1983 otro Convenio OIT que contiene algunas previsiones en las materias reguladas por los Convenios 87 y 98, como es el caso del Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (número 141), no así otros convenios que también regulan algunos de los contenidos de la libertad sindical o lo hacen para actividades y sectores específicos, entre ellos el Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971 (número 135), el Convenio sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, 1978 (Convenio 151), y el Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981 (número 154).

ii. Desarrollo legislativo y políticas de Estado

En Venezuela, los derechos colectivos aparecieron primero en la ley (1936) que en la constitución (1947), por lo que se suele decir que su constitucionalización en nuestro país fue tardía y además selectiva, porque no reguló todos los contenidos de la libertad sindical, sino solo algunos de ellos. En la Ley del Trabajo de 1936 se incluyeron dos Títulos que regulaban las organizaciones sindicales y los conflictos colectivos, respectivamente, además de contener algunas regulaciones sobre los contratos colectivos de trabajo, pero fue el Reglamento de esa Ley, del año 1973, el que vino a regular en mayor detalle los derechos colectivos con fines más garantistas, ampliando los derechos contemplados en la ley, pero al mismo tiempo permitiendo la huelga patronal (*lock out*).

En la Constitución venezolana de 1961, los derechos colectivos alcanzan una sólida base constitucional y posteriormente la Ley Orgánica del Trabajo promulgada en el año 1991, vino a desarrollar el modelo constitucional,

⁶ La versión original de este análisis fue hecha en el trabajo anterior por Marlon M. MEZA SALAS y Sara L. NAVARRO PESTANA y fue modificada y ampliada por integrantes de la sección venezolana para el presente trabajo. El numeral v), no pertenece a la versión original del trabajo ni a sus autores.

ampliándolo en cuanto al derecho a negociar colectivamente y el carácter normativo y expansivo de la convención colectiva, el derecho a la huelga (eliminando la posibilidad del *lock out*), la protección de los dirigentes sindicales y de los propios trabajadores durante la tramitación de conflictos colectivos con el llamado fuero sindical, prefiriendo además la solución pacífica de los conflictos, encargando de ello a la Administración del Trabajo como uno de sus principales cometidos. Dicho desarrollo legislativo exige establece además excesivas regulaciones procedimentales tanto para la tramitación del conflicto como para la constitución y registro de las organizaciones sindicales así como también en orden a sus finalidades y atribuciones. En materia de elección de los dirigentes sindicales

Estas últimas previsiones motivaron la interposición de diversas quejas contra Venezuela ante el Comité de Libertad Sindical, y el Comité se pronunció en algunos de esos casos relativos a Venezuela (*Vid:* casos 1612 y 1797), ya que ciertas disposiciones legales contravenían principios y criterios interpretativos emanados del Comité sobre el sentido y alcance de los convenios sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva, y entre otros, se indicó que (a) prescripciones legislativas demasiado extensas y detalladas para la existencia de las organizaciones sindicales, o una enumeración de las atribuciones y finalidades de éstas demasiado detalladas y estrictas, podrían frenar en la práctica la creación y el desarrollo de las organizaciones sindicales; (b) que la existencia de dichas organizaciones no debía estar sujeta a ninguna especie de registro, licencia o permiso, o sujeta al cumplimiento de demasiadas formalidades que pudieran impedir o retrasar la formación de dichas organizaciones, sino que debería tratarse de simples trámites con fines de publicidad; (c) que no debería dotarse a las autoridades competentes de facultades más o menos discrecionales para decidir si una organización cumple los requisitos para su inscripción. (d) que la reglamentación de los procedimientos y modalidades de la elección de dirigentes sindicales debía corresponder prioritariamente a los estatutos sindicales, a las propias organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Sin embargo aun cuando la promesa política del año 1999 que se expresaría en la refundación de las bases del Estado y superar el Estado de Derecho para convertirse en un Estado Social de Derecho y de Justicia, lo que en realidad operó en materia de libertades sindicales fue lo contrario, y más bien se profundizó la tendencia muy latinoamericana de proteger en el plano individual pero restringir derechos en el plano colectivo. En el mismo sentido se orientó la reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo del año 2006 y muy especialmente la

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras promulgada en el año 2012. Cabe agregar, que la última reforma laboral ostenta un alto componente ideológico evocador de ideas marxista y contiene inconstitucionales disposiciones penales para sancionar a los infractores.

Precisando lo expuesto anteriormente, en Venezuela se regulan minuciosamente las elecciones de dirigentes sindicales, al tiempo que se atribuye la organización de las elecciones de los sindicatos al Poder Electoral del Estado a cargo del Consejo Nacional Electoral y cuando no las organiza, de todas maneras las controla. En efecto, se debe le notificar cualquier convocatoria de elecciones, la cual se publica en la Gaceta Electoral; además se encarga de velar por su normal desarrollo, puede intervenir para solventar cualquier situación, y se le debe entregar toda la documentación relativa al proceso realizado, para que publique los resultados. Puede decirse que la legislación prevé disposiciones que suelen asociarse con el llamado corporativismo, al exigir a los dirigentes sindicales declaración jurada de bienes como si se tratara de funcionarios públicos. La última reforma excluyó a los colegios profesionales de la enumeración de sujetos colectivos, para impedirles el ejercicio de la acción sindical, a pesar de que dichos colegios han sido los que tradicionalmente negocian colectivamente con el Gobierno y plantean conflictos contra éste en gremios como los de los médicos y otros profesionales de la salud, educación, entre otros; además se le impide a los representantes sindicales ser reelectos, o actuar en representación del sindicato, cuando sus períodos se encuentren vencidos; la obligación de alternabilidad de los dirigentes sindicales, etc.

iii. Utilización de los convenios en materia de Libertad Sindical y Negociación colectiva por los órganos judiciales

Son numerosas las decisiones emanadas de los Tribunales venezolanos, y más concretamente del Tribunal Supremo de Justicia, en los que se mencionan los Convenios 87 y 98 de la OIT, pero no se les aplica y menos aún se interpretan. Se trata de casos en que los referidos Convenios son invocados por los peticionantes (sindicatos, trabajadores o empleadores) dentro de los fundamentos de sus acciones o demandas,⁷ pero los órganos judiciales no se fundamentan en ellos

⁷ Ello en virtud lo dispuesto por el artículo 23 de la Constitución venezolana vigente, según la cual, 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 la misma Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

para decidir, ni siquiera en los principios que ellos contienen o desarrollan, sino que lo hacen con base en la legislación nacional, ya sea la Constitución o las leyes de la República.

Ahora bien, los pocos casos en que las Salas Constitucional, Electoral y Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, han analizado los Convenios 87 y 98, suelen desestimar la aplicación de los mismos o utilizar razonamientos muy discutibles y terminan declarando que los referidos convenios no han sido violados, sino que por el contrario han sido cabalmente aplicados y respetados por las autoridades gubernamentales (generalmente denunciadas como transgresoras), contradiciendo la mayoría de las veces las interpretaciones de los órganos de control de la OIT en casos similares, incluso manteniendo esas posiciones cuando han sido sometido al conocimiento de aquellos órganos.

Lo anterior plantea una evidente contradicción con lo dispuesto en el artículo 31 de la misma Constitución ya que por una parte, toda persona tiene derecho a dirigir peticiones o quejas ante los órganos internacionales creados para tales fines, con el objeto de solicitar el amparo a sus derechos humanos, y por la otra, el Estado venezolano está obligado a adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a las decisiones emanadas de los órganos de control de los organismos internacionales. En otras palabras, las decisiones emanadas de los órganos de control de la OIT, ya sea el Comité de Libertad Sindical o la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, no sólo no se cumplen y respetan, sino que las mismas son contradichas expresamente por el propio Tribunal Supremo de Justicia a través de sus distintas Salas, a pesar del deber que tienen.

Así por ejemplo, en una acción de Amparo Constitucional interpuesta por varias federaciones sindicales⁸ y PROVEA⁹ contra un decreto dictado por la Asamblea Nacional Constituyente de Venezuela denominado “Medidas para Garantizar la Libertad Sindical”, y una resolución del Consejo Nacional Electoral mediante los cuales se convocaba a todos los ciudadanos electores del país, y no exclusivamente a los trabajadores, a participar en un proceso referendario sindical para destituir de sus cargos a los directivos de las confederaciones y federaciones sindicales y ordenar la “relegitimación” de todas las autoridades sindicales, la Sala Constitucional en fecha 28/11/2000 justificó plenamente la organización del proceso referendario a través del Consejo Nacional Electoral, porque la organización de esa elección y otros procesos electorarios formaban parte de las

⁸ Entre ellas, Fedepetrol, Fetribev, Fetra Construcción, Fetra Enseñanza.

⁹ Programa Venezolano de Educación-acción en Derechos Humanos .

“competencias” de dicho órgano conforme a la Constitución, y que tales actuaciones no constituían una “intervención” por parte del Estado, sino una actuación para “proteger” los derechos de los trabajadores. Además señaló que se trataba de un proceso “democrático” y “soberano” porque dependía en última instancia de la voluntad popular y por ende, lo que se decidiera constituía un “mandato constitucional del pueblo venezolano”, y termina declarando que las organizaciones sindicales no eran asociaciones privadas, sino personas jurídicas de “derecho social”, con lo justifica la intromisión del universo poblacional en un asunto privado de las propias organizaciones sindicales.

En términos casi idénticos a la sentencia antes referida se pronunció la misma Sala Constitucional, mediante sentencia de fecha 01/12/2000, en otro recurso de Amparo Constitucional interpuesto contra el citado referéndum sindical por el ciudadano Froilán Barrios, en su carácter de Coordinador del Frente Constituyente de Trabajadores. Lo mismo hizo nuevamente mediante sentencia de fecha 08/02/2002, al decidir un recurso de nulidad por razones de inconstitucionalidad conjuntamente, con acción de Amparo Constitucional e intentado por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV).

Es importante destacar que las sentencias antes mencionadas guardan relación en cuanto a la causa que las motiva, con un procedimiento de Queja (caso 2067), tramitado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT desde febrero de 2000, incoado por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) y otras organizaciones sindicales, recomendando el Comité la necesidad de derogar o modificar el conjunto de normas y decretos en materia sindical por resultar contrarios a los Convenios 87 y 98, adoptados desde la llegada del actual Gobierno, observando también el Comité que a pesar de haber instado al Gobierno a que se suprimieran las funciones del Consejo Nacional Electoral en materia de elecciones sindicales, dicho órgano por el contrario había decidido promulgar un Estatuto Especial para la renovación de la dirigencia sindical, después de haber destituido a dirigentes sindicales que habían sido electos con anterioridad, con el resultado del referéndum sindical efectuado, el cual además había sido duramente criticado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en su reunión de noviembre-diciembre de 2000.

Razonamientos similares a los empleados por la Sala Constitucional, utilizó la Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia venezolano, para desechar también sendos recursos de nulidad Contencioso-Electorales, ejercidos por

diversas organizaciones sindicales contra los procesos eleccionarios donde se habían renovado los dirigentes sindicales en virtud del referéndum sindical ya referido, como lo hizo en sentencias de fechas 07/12/2000 (caso Sindicato Único de Trabajadores de Alcaldías, Aseo Urbano y Similares del Estado Carabobo – SUTRAALADOSEC–), 19/07/2001 (caso Industria Láctea Venezolana C.A. – INDULAC–), y 23/07/2002 (caso interpuesto por 50 sindicatos de base afiliados a la Federación de Trabajadores Petroleros, Químicos y sus similares de Venezuela –FEDEPETROL–). En una sentencia de fecha 20/10/2003 (caso Milady Oropeza y otros afiliados al Sindicato de Trabajadores de la empresa Telenorma – SITRATEN–), la Sala Electoral utilizó los mismos argumentos pero para ordenar la convocatoria a elecciones en un sindicato por no haber participado, en el proceso general de relegitimación de autoridades sindicales que tuvo lugar en el país en el año 2001, con ocasión de referéndum sindical de fecha 03/12/2000, que fue organizado y supervisado por el Consejo Nacional Electoral.

En un caso en que el alto tribunal de la República, a través de su Sala Político-Administrativa, sí reconoció que un acto dictado por el Ministerio del Trabajo violaba la libertad sindical y el derecho a su protección, y vulneraba los principios y obligaciones asumidas por Venezuela en virtud del Convenio N° 87, fue la sentencia de fecha 08/02/2001 (publicada el 13/02/2001), la cual declaró la nulidad de dicho acto, en razón que se había ordenado la unificación de dos sindicatos de la Compañía Anónima Metro de Caracas y la elección de la nueva Junta Directiva de uno de dichos sindicatos. En este caso la actuación del Tribunal Supremo de Justicia estuvo acorde con lo decidido por el Comité de Libertad Sindical al conocer de una queja interpuesta por los mismos hechos, caso N° 2080, en el cual concluyó el Comité que el acto del Ministerio del Trabajo violaba el principio más elemental de la libertad sindical, a saber que sólo los afiliados a las organizaciones sindicales deben decidir sobre sus estructuras sindicales y la composición de los órganos de tales organizaciones, por lo que rechazó enérgicamente este tipo de planteamientos e instó al Gobierno venezolano a respetar el Convenio 87 y a que no se injiriera en los asuntos internos de las organizaciones sindicales.

iv. Balance hasta mayo del 2015.

Ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, se han planteado numerosas quejas contra Venezuela a partir del mes de septiembre de 1999, principalmente por violaciones de los Convenios 87 y 98 (también se formularon varias quejas a partir del año 1990, tras la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo de aquél año. Además, en los años recientes Venezuela se ha hecho merecedora de

numerosas observaciones individuales por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, referidas a violaciones o desaplicación de varios Convenios, pero especialmente en relación con los Convenios 87 y 98, en la mayoría de las cuales la OIT expresa que lamenta o ve con asombro que no se hayan tomado los correctivos correspondientes en la legislación y práctica de nuestro país.

En los años recientes, las organizaciones sindicales y las organizaciones que aglutinan a los empleadores, han venido sistemáticamente acusando al Gobierno venezolano de promover violencia contra las organizaciones sindicales, buscar aniquilarlas o neutralizarlas, utilizando diversas vías para ello, intimidación a las organizaciones de trabajadores y de empresarios, entre otras denuncias. Son muchas las quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, que el Gobierno venezolano ha intentado obstruir o impedir su sustanciación, ya sea retardando respuestas a solicitudes de información, o dilatando aceptar la visita de misiones de contacto, como se pone en evidencia en un Informe de una Misión Tripartita de Alto Nivel que visitó a Venezuela entre el 27 y el 31 de enero de 2014.¹⁰

En ese informe, se da cuenta del secuestro, ataque y maltrato del que han sido objeto diversos dirigentes de las cúpulas empresariales del país, de un atentado con bomba a la sede de la principal organización empresarial venezolana (FEDECAMARAS), y otros hechos de intimidación y violencia contra las organizaciones de empresarios y de trabajadores, de los cuales responsabiliza el Gobierno a la delincuencia común, pero que los hechos evidencian que, por ejemplo, el autor material del referido atentado con bomba fue un oficial de policía y que mientras el Gobierno ha argumentado que los autores de muchos de esos hechos de violencia han sido detenidos, los dirigentes empresariales niegan que se trate de los verdaderos autores de los ataques.

También se menciona la intervención y confiscación de propiedades de dirigentes empresariales, sin que se hubiera restituido el derecho de propiedad ni registrado siquiera el pago de alguna indemnización. Otro aspecto destacado en el referido informe es la falta de diálogo social bipartito y tripartito, ya que no se consulta a las organizaciones de empresarios y de trabajadores sobre diversas leyes y decretos-leyes presidenciales que afectan los intereses de los empleadores y sus organizaciones, derechos sindicales, la negociación colectiva, las relaciones laborales o las condiciones de empleo. Igualmente, se menciona la incitación de

¹⁰ C.f.r.: Informe de la Misión Tripartita de Alto Nivel realizada en la República Bolivariana de Venezuela (Caracas, 27 a 31 de enero de 2014). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2014.

ataques y saqueos contra automercados u otros comercios incitados por ataques verbales del Gobierno contra los empresarios a los que se acusa de promover una “guerra económica”, y perpetradas por organizaciones afectas al Gobierno.

En otro informe pero emanado de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones,¹¹ se da cuenta también de la detención, acoso y ataques verbales contra dirigentes empresariales, la detención y asesinato de dirigentes sindicales en el marco de actos de protesta contra el Gobierno, la existencia de una política de criminalización de la acción sindical por parte del Gobierno, intimidación contra la máxima organización empresarial FEDECAMARAS y sus dirigentes. Se menciona así mismo en este informe, la imposición por parte de la Ley del Trabajo vigente a los sindicatos, de atribuciones y finalidades ajenas a su naturaleza como un recurso para someter al movimiento sindical, la intervención del Poder Electoral en las elecciones sindicales a través del Consejo Nacional Electoral, serias restricciones del derecho de huelga en casos de funcionarios públicos, mediante la imposición de sanciones penales, entre otros hechos.

v. Balance y actualización hasta agosto del 2016.

Se impone mencionar antes de precisar el estado de la situación que existe en el mes de julio de 2016, la gravísima situación política, económica y social que vive Venezuela por cuanto la democracia y estado de derecho son condición necesaria para el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo, y actualmente hay un contexto inédito en la historia reciente del país. La compleja crisis venezolana no es nueva, pero sí su agravamiento exponencial. Como recientemente afirmó el secretario general de Naciones Unidas, *“en Venezuela hay una crisis humanitaria. Las necesidades básicas no pueden ser cubiertas, como la comida, el agua, la sanidad, la ropa, no están disponibles. Toda esta situación está creada por la inestabilidad política. Y antes que nada tiene que haber estabilidad política.”*¹²

La declaración anterior sintetiza la gravedad de la situación, lo cual es obvio por lo que se describe pero también por la investidura que la manifiesta, y da cuenta que se trata de una situación donde toda la población está en el centro de la crisis, con lo cual se puede advertir que los derechos humanos fundamentales,

11 C.f.r.: Aplicación de las normas internacionales del trabajo, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe General y observaciones referidas a ciertos países. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2015.

12 Noticia cconsultada el 16-08-2016 en <http://www.lanacion.com.ar/1926563-ban-ki-moon-en-venezuela-hay-una-crisis-humanitaria>

incluidos los derechos colectivos del trabajo, han sido desconocidos dentro del conjunto de violaciones generalizadas de todos los derechos fundamentales, que valga precisar, se extiende hasta derechos absolutos como el derecho a la vida.

En el contexto señalado los conflictos se han convertidos en reacciones sociales generalizadas, permanentes y diarias donde participa toda la población como expresión del déficit de democracia, de seguridad personal, de servicios públicos domiciliarios, de medicinas, de productos y de alimentos básicos, en la cual el conflicto laboral queda incluido y a su vez diluido por uno mayor. La situación de inseguridad ha dado lugar al linchamiento casi diario de delincuentes que son atrapados cometiendo delitos como respuesta a la ausencia de protección de los cuerpos de seguridad públicos. El escenario económico es de una hiperinflación sin precedentes, donde el gobierno controla la economía y se ha venido adueñando de empresas privadas, que una vez expropiadas, las termina desmantelando. Esa política de estado ha destruido la casi totalidad del aparato productivo privado con lo cual no existe inversión. A eso se agrega que la renta petrolera ha mermado por la baja de los precios, dando como resultado una economía en negativo que sigue en descenso.

En cuanto a los órganos del poder público hay que señalar el gobierno viene utilizando la sala constitucional, cuyos magistrados colocó subversivamente, para legitimar sus actuaciones, con lo cual, se está en presencia de una sala constitucional que actúa inconstitucionalmente dictando sentencias inconstitucionales. Esa sala del Tribunal Supremo viene actuando de manera especial contra los actos legislativos de la recién elegida Asamblea Nacional cuya mayoría no es oficialista, la cual está procurando un referendo revocatorio para salir democráticamente del actual presidente. A lo expuesto se suma que el gobierno ha profundizado la criminalización de todo el que se opone a su régimen, generando gran cantidad de detenciones ilegales, incluyendo los y las empresas privadas que quedan.

En el panorama descrito, tanto empleadores como organizaciones sindicales han presentado reclamaciones y quejas según los procedimientos establecidos en la Constitución de la OIT. Mención especial merece el caso número 2254, y en particular las recientes denuncias presentadas en fecha 20 de mayo de 2016 por la central patronal, FEDECAMARAS en las que se alega ante el Comité de Libertad Sindical la promulgación unilateral y sin consulta previa de un Decreto Presidencial por el que dicta un Estado de Excepción y se suspenden garantías constitucionales en materia económica con ayuda de una sentencia de la Sala Constitucional. Dicha sentencia anula la desaprobación de la Asamblea Nacional

al referido decreto, en contra de la letra expresa de la constitución, da tal manera que el ejecutivo nacional quedó habilitado para la toma de empresas e inventarios.

El informe provisional más reciente del Comité de Libertad Sindical es de fecha 16 de junio de 2016 en el caso arriba referido (numero 2254) y en él se precisan once (11) recomendaciones para que el Consejo de Administración tomé la decisión respectiva, siendo lo más importante a mencionar de ese informe que se ha colocado el asunto en la lista de casos graves y urgentes lo cual se reitera en la parte final del informe particular de Venezuela, cuando dice “*el Comité vuelve a llamar especialmente la atención del Consejo de Administración sobre el carácter extremadamente grave y urgente de este caso*”.

De las 11 recomendaciones indicadas, cabe resaltar la siguiente:

*“En lo que respecta a la recomendación a) de su anterior examen (...) el Comité **lamenta profundamente que el Gobierno utilice nuevamente su respuesta para acusar a la organización querellante y no indique haber tomado medida alguna** para evitar los actos y declaraciones de estigmatización e intimidación, como le había recomendado el Comité. Por consiguiente el Comité debe reiterar su recomendación precedente e insta al Gobierno a que tome las medidas solicitadas sin demora. **El Comité recuerda que un clima de violencia, de presiones y de amenazas de toda índole contra dirigentes sindicales y sus familiares no propicia el libre ejercicio y el pleno disfrute de los derechos y libertades que consagran los Convenios 87 y 98** y todo Estado tiene la ineludible obligación de fomentar y mantener un clima social donde impere el respeto a la ley, como único medio para garantizar el respeto y la protección a la vida”*

Relacionado con lo que se viene describiendo, en fecha 16 de marzo de 2016 la mesa del Consejo de Administración presentó proyecto de decisión en un Recurso de Queja admitido en el año 2015 por el Consejo contra el Gobierno venezolano, en el cual recomienda solicitar tanto al gobierno como a los interlocutores sociales que faciliten información detallada sobre todas las cuestiones planteadas en la Queja, y por otra parte, recomienda aplazar hasta su 328ª reunión (noviembre de 2016) la decisión de considerar **el posible nombramiento de una comisión de encuesta.**

Con anterioridad, es decir en el año 2015, otros informes del CLS han hecho serias advertencias al gobierno venezolano, como ya se mencionó. Entre los varios casos publicados, vale destacar el caso núm. 3059, iniciado por la Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE) y otros sindicatos, donde *“el Comité pide al Gobierno que garantice que en el futuro no se recurra a medidas privativas de libertad y a medidas cautelares de presentación periódica ante la autoridad judicial y prohibición de protestas cuando no existan motivos debidamente fundados de inculpación penal de los sindicalistas que ejercen su derecho de manifestación”*.

Es de mencionar por último que entre marzo y junio de 2016 se han presentado otras quejas y reclamaciones para denunciar más casos de violación a la libertad sindical, tanto de las organizaciones sindicales como patronales.

En síntesis, el estado actual de los derechos humanos fundamentales en Venezuela es el más grave jamás conocido en la historia reciente del país, y dentro de ellos el derecho a la Libertad Sindical y a la Negociación Colectiva, arrojan saldo negativo que aumenta, lo cual probablemente concrete la decisión de designar la comisión de encuesta conforme lo establecido en el artículo 26 de la Constitución de la OIT.

