



LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES





Los Derechos Humanos Laborales

Serie *Tener Derechos No Basta* ● N° 11

Reedición y distribución: ©Provea 2024

Depósito Legal: DC2024000075

ISBN: 978-980-6544-86-4

Coordinación de Publicación: Marino Alvarado

Texto: Jacqueline Richter

Diseño y diagramación: Samuel Bravo

Ilustraciones: Samuel Bravo

Impresión: 1000 Ejemplares

Caracas, 2024

Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (Provea)
Tienda Honda a Puente Trinidad, Boulevard Panteón, Edif. Centro Plaza Las Mercedes, P.B, Local 6, Caracas.

Telf: (0212)860.66.69/862.10.11/862.53.33

Correo electrónico: contacto@provea.org

Sitio web: <http://www.provea.org>

Observatorio Venezolano de Libertad Sindical (OVLIS)

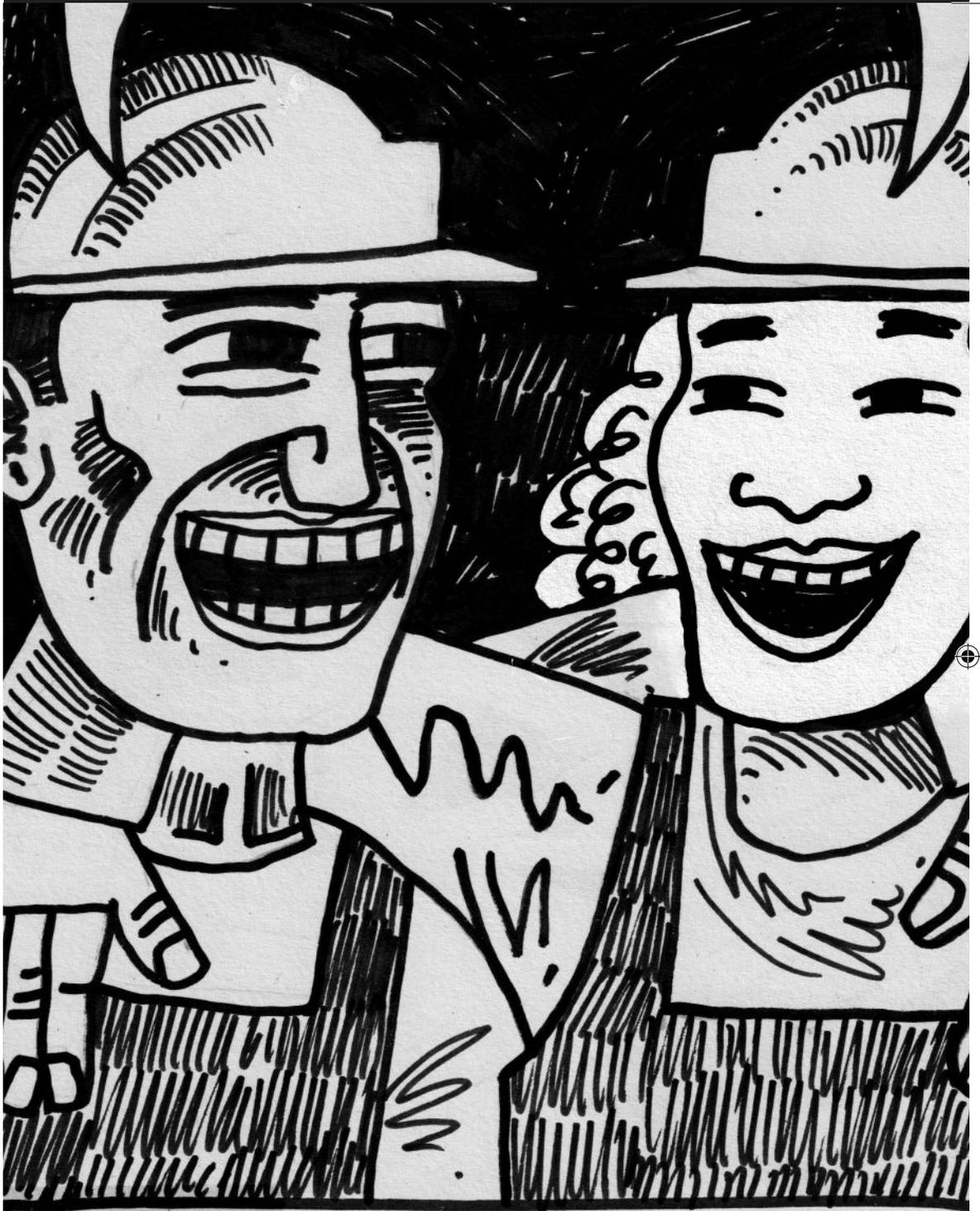
Correo electrónico: ovlis.ve@gmail.com

Sitio web: <https://ovlis.org/>

Redes Sociales: @ObservatorioVLS

El contenido de esta obra puede ser citado y difundido por cualquier medio, siempre que sea sin fines comerciales. Agradecemos citar la fuente.





I. INTRODUCCIÓN

II. CONCEPTO DE DERECHOS HUMANOS. LA DIGNIDAD DE LA PERSONA

III. LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

IV. CARACTERÍSTICAS DE LOS DERECHOS HUMANOS

1. Innatos
2. Universales
3. Inalienables e intransferibles
4. Irrenunciables
5. Interdependientes e indivisibles
6. Progresivos
7. Imprescriptibles
8. Inderogables

V. LOS TIPOS DE DERECHOS HUMANOS LABORALES

A. Los derechos laborales específicos.

1. Derecho al trabajo y libertad de trabajo
2. Derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo.
3. Irrenunciabilidad de los derechos laborales.
4. Derecho a la protección del trabajo.
5. El salario y su protección
6. Límites a las relaciones triangulares
7. Derecho a una jornada máxima de trabajo con descanso diario y semanal y a vacaciones remuneradas.
8. Protección a la estabilidad en el trabajo
9. Protección de la familia
10. Trabajo de niños y adolescentes
11. Derecho a la libertad sindical
12. Derecho a la negociación colectiva
13. Derecho a la huelga
14. Derecho a la Seguridad Social
15. Derecho a condiciones adecuadas de higiene y salud en el trabajo
16. Derecho a una jurisdicción especial del trabajo

B. Derechos laborales inespecíficos

1. Derecho al respeto de la dignidad humana
2. Derecho a la integridad personal
3. Derecho a la libertad ideológica y religiosa
4. Derecho a la libertad de expresión
5. Derecho a la libertad de información
6. Derecho a la protección de datos personales
7. Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen
8. Derecho al secreto de las comunicaciones
9. Derecho a la libertad de asociación

- 10. Derecho a la libertad de reunión
- 11. Derecho a un ambiente sano
- 12. Derecho a la propiedad intelectual

VI. LAS POSIBLES CONTRADICCIONES ENTRE LA APLICACIÓN DE DERECHOS HUMANOS LABORALES Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES

VII. RECURSOS NACIONALES E INTERNACIONALES DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

1. Recursos Nacionales

- 1.1. Recursos ante la inspectoría del trabajo
 - 1.1.1. Por cualquier violación de derechos laborales
 - 1.1.2. Recursos por despidos o desmejoras en las condiciones de trabajo
 - 1.1.3. Recursos para la protección de la familia
 - 1.1.4. Recursos por la protección de la libertad sindical
- 1.2. Recursos ante la Fiscalía General de la República
- 1.3. Recursos ante la Defensoría del Pueblo
- 1.4. Recursos judiciales

2. Recursos ante instancias internacionales

2.1. Recurso ante la Organización Internacional del Trabajo

- 2.1.1. Reclamación por el artículo 24
- 2.1.2. Quejas por el artículo 26: La Comisión de Encuesta
- 2.1.3. Comité de Libertad Sindical
- 2.1.4. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y recomendaciones

2.2. Reclamos ante el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos

- 2.2.1. Presentación de peticiones ante Comisión Interamericana de Derechos Humanos
- 2.2.2. Medidas Cautelares ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos
- 2.2.3. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer
- 2.2.4. Relatorías Especiales sobre libertad de expresión, derecho de reunión o la protección de los defensores de derechos humanos

VIII. Programa de Trabajo Decente

- 1. Tripartismo y Diálogo Social
- 2. Normas Internacionales del Trabajo
- 3. La igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

IX. Principios y Normas Fundamentales en el Trabajo

- 1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva
- 2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- 3. La abolición efectiva del trabajo infantil
- 4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
- 5. Un entorno de trabajo seguro y saludable

X. Reflexiones Finales

Referencias Bibliográficas

INTRODUCCIÓN

La clase trabajadora tiene una larga lucha, ya de dos siglos, para lograr que sus derechos en el trabajo sean consagrados como derechos inherentes a la persona. En esa lucha se ha transitado de considerar a la huelga un delito que podía significar la pena de muerte hasta lograr consagrarla como un derecho constitucional.

Los derechos laborales muestran las importantes transformaciones que han ocurrido en el Estado capitalista en el siglo XX. El tránsito del Estado Liberal al Estado Social de Derecho fue la respuesta del capitalismo a las demandas de la clase trabajadora por lograr un mínimo de bienestar social y con ello asegurar la reproducción del sistema económico y social.

En ese contexto de luchas sociales por mejorar las condiciones de vida de amplias capas de la población se sitúa la consagración de los derechos humanos en tratados internacionales y en las constituciones nacionales como un hito importante del avance de la humanidad para garantizar un mínimo de bienestar individual y social.

La adopción de la Declaración Universal de Derechos Humanos el 10 diciembre de 1948 universaliza el reconocimiento de la obligación estatal de garantizar la dignidad humana. Las atrocidades y crímenes cometidos durante la Segunda Guerra Mundial mostraron la necesidad de poner un freno a la barbarie y comprometerse en garantizar la dignidad de la persona.

La declaración reconoce en su preámbulo “que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana;”¹

En esa declaración se establece un catálogo de los principales derechos humanos. Se consagra el derecho a la vida, a las libertades cívicas fundamentales, como la libertad de expresión y reunión y los derechos del trabajo fundamentales, como los son el derecho a elegir un trabajo, a tener un salario suficiente, a un tiempo de trabajo limitado con derecho a descanso diario y vacaciones pagadas y el derecho a la libertad sindical.

Permite dar un sustento general al Derecho Internacional de los Derechos Humanos y muestra claramente la interdependencia e

¹ <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>



indivisibilidad de los mismos. No es posible disfrutar la libertad de expresión sin derecho a la educación. No hay libertad individual con trabajo forzoso. La prestación personal de servicio debe ser remunerada con un salario que asegure al que trabaja y al grupo familiar que depende de ese trabajo una vida digna. Esa interrelación, indivisibilidad, irrenunciabilidad, inderogabilidad, por citar algunos de los atributos de los derechos humanos



serán el eje de análisis de este trabajo. Se trata de ratificar que la lucha por la defensa de los derechos humanos es una sola y abarca todas las dimensiones de la existencia humana.

En este folleto se inicia con el concepto y atributos de los derechos humanos con la finalidad de ubicar al lector en la idea central de que los mismos son prerrogativas de toda persona frente a los órganos de Poder para preservar y garantizar vida digna y asegurar la prestación de determinados servicios por parte del Estado, para satisfacer sus necesidades básicas. Analicemos cómo esa dignidad se expresa en el mundo del trabajo.

Los derechos humanos laborales son variados y múltiples, algunos están referidos solo a los trabajadores asalariados, en cambio otros abarcan todo tipo de trabajo. Esos derechos laborales si refieren a la prestación personal de servicios son específicamente laborales. Pero el solo hecho de que quien presta el trabajo es un ser humano hace que se irradian hacia el lugar de trabajo los derechos que expresan la dignidad de la persona. Así en el mundo del trabajo queda de manifiesto la indivisibilidad de los derechos humanos.

La defensa de los derechos laborales puede realizarse en instancias nacionales e internacionales. Cuáles son esas instancias y cómo puede utilizarla una persona individual o una organización sindical son objeto de explicación en este folleto.

El Programa de Trabajo Decente y las normas fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cierran la presentación de este folleto. Estamos convencidos que la divulgación de estos dos programas de la OIT puede ayudar a los trabajadores y sus organizaciones a mejorar su capacitación para la defensa de los derechos laborales.

En Venezuela, los derechos laborales han casi desaparecido por la crisis económica que ha llevado al cierre de muchas empresas y a serias dificultades para sobrevivir a las que se han mantenido. La política estatal de desalarizar el ingreso laboral ha sido otro duro golpe a los derechos laborales. El aumento salarial de marzo de 2022 fue realizado mediante bonos a los cuales se les negó su carácter salarial. Esa política gubernamental ha reforzado las prácticas del sector privado de remunerar la prestación de servicios mediante todo tipo de bonos sin carácter salarial. El salario es la base de cálculo de otros beneficios laborales y del aporte a la seguridad social. Con la desalarización se ha destruido todo el sistema de protección laboral. Al no haber salario, es irrisorio el



bono de vacaciones, de fin de año y el monto de las prestaciones sociales. Los aportes a la seguridad social son inexistentes con lo que se termina de quebrar al Seguro Social.

La emergencia humanitaria compleja no puede desvincularse de los salarios de hambre que padece la clase trabajadora en Venezuela. Con bonos y bolsas de comida, el ingreso no alcanza a cubrir ni siquiera la canasta alimentaria de una persona y menos de un grupo familiar. Por ello, superar la emergencia humanitaria compleja pasa por recomponer el salario.

La lucha de las y los trabajadores por recuperar la capacidad adquisitiva del salario y los beneficios de sus convenciones colectivas ha sido criminalizada por el Estado venezolano. Existe una política estatal sistemática y coordinada para penalizar la actividad sindical. Más de 150 dirigentes sindicales están sometidos a procesos penales por defender los derechos laborales ó de ellos encarcelados luego de haber sido procesados por la justicia militar. Algunos sindicalistas han sido sometidos a régimen de presentación periódica en tribunales por más de siete años juzgados en libertad con medidas cautelares que les limitan su actividad sindical. En 2023 se condenó a 16 años de cárcel a 6 dirigentes presos, sometidos y sentenciados en juicios penales sin ningún tipo de garantías procesales y con una flagrante violación del debido proceso.

Desde PROVEA y el Observatorio de Libertad Sindical (OVLIS) consideramos que la única forma de enfrentar las políticas antiobreras del gobierno y los empleadores es con organización, denuncia y movilización. Este folleto pretende aportar a esa lucha con información sobre los derechos que tienen las y los trabajadores y cómo pueden defenderlos y hacerlos valer. Estamos convencidos que para defender los derechos humanos laborales se requiere formación e información. Este folleto pretende darles a los dirigentes sindicales y a las y los trabajadores información sobre sus derechos y herramientas para realizar la exigibilidad de sus derechos ya sea en instancias nacionales como usando los mecanismos internacionales de conformidad con el artículo 31 de la Constitución el cual establece que toda persona tiene derecho, en los términos establecidos por los tratados, pactos y convenciones sobre derechos humanos ratificados por la República, a dirigir peticiones o quejas ante los órganos internacionales creados para tales fines, con el objeto de solicitar el amparo a sus derechos humanos.



CONCEPTO DE DERECHOS HUMANOS. LA DIGNIDAD DE LA PERSONA

Los derechos humanos son atributos o condiciones inherentes al ser humano. Su conversión en normas jurídicas expresa los avances de la humanidad en reconocer la necesidad de asegurar una vida digna. Que las normas existan en buena parte se debe a procesos de exigibilidad realizados por los pueblos del mundo esperanzados y comprometidos por lograr una vida digna y contrarrestar los abusos del poder. Normas jurídicas obligan al Estado a garantizar a todas las personas condiciones de vida mínimas que les permitan desarrollarse de manera individual y colectiva con dignidad. Hacemos énfasis en el carácter de obligaciones estatales con sus ciudadanos. Ello no implica que otros sujetos estén exonerados de sus obligaciones de realizar una serie acciones o abstenciones para hacer efectivo el goce de bienes, servicios y prestaciones a favor de una persona o una colectividad, sino que consideramos importante recalcar que es el Estado el principal obligado de generar las condiciones mínimas para que la vida de las personas pueda desarrollarse de manera integral con dignidad y abstenerse de realizar acciones o desarrollar políticas que afecten el goce y disfrute de los derechos. Por esa razón, el Estado es el que debe responder de las violaciones de los derechos humanos ante los órganos del sistema internacional de protección de los derechos humanos y ante la justicia nacional. Las condiciones inherentes al ser humano no requieren estar expresamente contempladas en un orden jurídico nacional o internacional, sino que por el solo hecho de ser inmanentes a la condición de ser humano son parte de los derechos humanos.



El eje central que define este tipo de derecho es que son instrumentos para garantizar el pleno desarrollo de la persona. En otras palabras, el fin de las regulaciones es promover y garantizar que la dignidad sea efectiva y real.

En la doctrina jurídica y la teoría política hay diversas concepciones de los derechos humanos. Las definiciones varían dependiendo si el énfasis se hace en los aspectos jurídicos, sociológicos, éticos, políticos, antropológicos o religiosos, por citar algunas disciplinas que se han ocupado del tema. Para este trabajo, utilizaremos como referencia las definiciones que realizan dos profesores universitarios de reconocida trayectoria en la promoción y defensa de los derechos humanos.

El profesor Héctor Faúndez señala:

“Los derechos humanos son las prerrogativas que, conforme al derecho internacional, tiene todo individuo frente a los órganos del poder para preservar su dignidad como ser humano, y cuya función es excluir la interferencia del Estado en áreas específicas de la vida individual o asegurar la prestación de determinados servicios por parte del Estado, para satisfacer sus necesidades básicas, y que reflejan las exigencias fundamentales que cada ser humano puede formular a la sociedad de que forma parte” (1996: 21).

Por su parte, el profesor Pedro Nikken hace énfasis en resaltar que el objetivo de las regulaciones es garantizar la dignidad de la persona:

“La noción de derechos humanos se corresponde con la afirmación de la dignidad de la persona frente al Estado. La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos respecto de los cuales éste tiene deberes de respeto, protección, promoción o garantía. Debe, asimismo, organizar su estructura y su orden jurídico-político a fin de asegurar su plena realización. Ellos también determinan límites y metas de la acción del poder público. Son, por lo tanto, indisociables del concepto de Estado contemporáneo, al menos en todo cuanto su paradigma es el Estado de Derecho” (2010:56).



Ambas definiciones ponen el acento en las obligaciones estatales, ya que el garante del disfrute de los derechos humanos es el Estado.

Otras definiciones de derechos humanos hacen énfasis en resaltar el proceso histórico que llevó a la humanidad a tomar conciencia de la importancia de generar un marco jurídico que promueva y garantice la dignidad:

“aquellos derechos inherentes a la persona humana que de acuerdo con la conciencia jurídica universal prevaleciente en un momento histórico determinado poseen tal trascendencia que los lleva a ser reconocido como tales.” (Hernández Álvarez, 2023:118)

La Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 (Pacto de San José) en su preámbulo afirma que la finalidad de los derechos humanos es garantizar la dignidad de la persona. En efecto ese preámbulo señala que su propósito es consolidar “...un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre;” (...) los cuales solo pueden disfrutarse si “...se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos”².

Desde el Preámbulo del Pacto de San José queda establecido que los derechos humanos son indivisibles e interdependientes, en el sentido de que no es posible disfrute de un derecho en ausencia o negación de otro.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 1 pone en cabeza del Estado garantizar el disfrute de esos derechos y no deja duda que todos los seres humanos son titulares de los derechos humanos.

Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que éste sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra ín-

² https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

dole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

Los derechos humanos abarcan todas las esferas de actividad del ser humano y en cada uno de ellos adquieren especificidades que obligan al Estado a tomar medidas específicas para garantizar su disfrute pleno en dicha área de la vida social. En este trabajo nos concentraremos en las manifestaciones de los derechos humanos en las relaciones de trabajo.

Aunque el 12 de septiembre de 2012 en el gobierno de Chávez se comunicó con la firma del para ese momento ministro de relaciones exteriores Nicolás Maduro a la Organización de Estados Americanos la denuncia de la Convención y no aceptación de sus competencias, sigue vigente para todos aquellos casos de violaciones antes de septiembre de 2013 cuando entró en vigencia la denuncia y sus principios generales se mantienen vigentes como parte del derecho consuetudinario.

En palabras del abogado y ex presidente de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos Carlos Ayala Cora, la decisión del Gobierno de denunciar la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), además de afectar la protección colectiva de los derechos de las víctimas ante el sistema regional interamericano, viola la Constitución en virtud de que ésta (i) le otorgó jerarquía y supremacía constitucional a los tratados relativos a los derechos humanos; (ii) incorporó a la CADH expresamente en su normativa dentro de los requisitos internos que cumplir en los estados de excepción; (iii) consagró el derecho de protección internacional de los derechos humanos mediante el sistema de peticiones individuales previsto en los tratados sobre la materia; (iv)

consagró en el derecho interno el principio de progresividad de los derechos humanos conforme a los tratados sobre la materia; y (v) estableció a los derechos humanos como un principio rector de las relaciones internacionales del Estado. La denuncia de la CADH afecta a la democracia, al estado constitucional y a los derechos humanos en Venezuela, y debilita al sistema interamericano de derechos humanos.

3

LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

Diversas denominaciones reciben los derechos humanos que se ejercen en el trabajo. La idea central es que son derechos fundamentales que todo trabajador debe disfrutar, sin discriminación, independiente de que sea asalariado o no, del tipo de contrato de trabajo que celebre, del sector económico que se desempeñe, del tamaño y rentabilidad de la actividad económica que desarrolle su empleador.

Los derechos humanos laborales protegen cualquier actividad personal remunerada y algunos supuestos se expanden al trabajo voluntario. Sin embargo, cierto tipo de derechos laborales son exclusivos de los trabajadores asalariados, pues se requiere de la existencia de un contrato de trabajo, que permita identificar un obligado a satisfacer ese derecho. Por ejemplo, el pago de salario lo efectúa el empleador y la noción de salario mínimo, de jornada máxima de trabajo, de vacaciones, de bonificación de fin de año, por citar algunos derechos laborales, solo tiene sentido en una relación de trabajo. El trabajador autónomo disfruta de la libertad sindical, de condiciones y medio ambiente del trabajo adecuados y de la seguridad social. Similar situación se presenta con el trabajo voluntario, que puede ser sujeto de las regulaciones sobre acceso a la seguridad social, un medio ambiente de trabajo seguro y saludable y la posibilidad de crear sindicatos para la defensa de sus derechos en el trabajo.

Los términos más comunes para referirse a los derechos laborales son derechos fundamentales en el trabajo, derechos laborales constitucionales, derechos sociales y derechos humanos laborales.

La denominación derechos fundamentales en el trabajo tiende a ser utilizada para referirse a la declaración de principios y normas fundamentales en el trabajo de la Organización Interna-



cional del Trabajo. También se la utiliza para referirse a los derechos laborales contemplados en los textos constitucionales. Para la doctrina jurídica los derechos humanos fundamentales en el trabajo constituyen la protección constitucional de determinados valores fundamentales de la libertad y de igualdad, asegurando el bienestar material y la dignidad personal de los trabajadores (Valticos, 1997: 239).

Por su parte, el término “derechos humanos de los trabajadores” o “derechos laborales humanos” o “derechos humanos laborales” son denominaciones que usan frecuentemente las organizaciones sociales de derechos humanos y las organizaciones sindicales internacionales para referirse a los derechos laborales que son violados por los Estados o los empleadores.

El término derechos humanos laborales permite visibilizar que los derechos laborales son parte de los derechos humanos y lo que es más importante que todos los derechos inherentes a la persona se ejercen en el empleo. Permite reafirmar que son exigibles, por lo tanto, el Estado tiene obligaciones para su realización. La interdependencia e indivisibilidad de los derechos se hace evidente en la prestación personal de servicios sea subordinada o autónoma, sea remunerada o voluntaria.

En nuestro país tienen rango constitucional todos los derechos humanos laborales, pues el artículo 22 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) señala que la “... enunciación de los derechos y garantías contenidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona, no figuren expresamente en ellos. La falta de ley reglamentaria de estos derechos no menoscaba el ejercicio de los mismos.” (Negrillas nuestras).

Esta consagración constitucional significa que todos los derechos laborales están protegidos por el texto constitucional para hacer efectivo los derechos humanos en caso de violación. Entre ellas, el amparo constitucional y las acciones contencioso administrativas. La declaración de Filadelfia de 1944 de la Organización Internacional del Trabajo que forma parte de la Constitución de dicha



organización y por tanto establece principios obligantes para todos los Estados miembros. Señala claramente que los derechos laborales deben garantizar plenamente la dignidad de la persona en el trabajo o empleo.

La declaración establece que solo con justicia social puede haber paz permanente, que el desarrollo económico no es suficiente para asegurar el bienestar social y que la pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todos. Por ello, los Estados miembros de OIT afirman:

(a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

(b) el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional³;

La declaración de Filadelfia pone en el centro del debate la importancia de los derechos laborales para el desarrollo económico y social de un país. Los derechos laborales cumplen importantes funciones para garantizar el bienestar social. Su impacto no se reduce al ámbito de la relación de trabajo, sino que los beneficios laborales tienen un efecto cascada sobre la sociedad. Por ello, el salario debe garantizar el sustento familiar, la seguridad social otorga prestaciones y servicios al trabajador y su familia, la negociación colectiva incluye beneficios para la familia y hay permisos para dejar de trabajar por razones de cuidado de un miembro familiar.

En síntesis, los derechos humanos expresan el avance de la humanidad en reconocer la condición de persona a todo ser humano. Los Estados asumen el compromiso establecer condiciones de vida que le aseguren a cada persona una vida digna. En términos jurídicos son derechos subjetivos con la máxima jerarquía en el ámbito interno e internacional, que pueden ser oponibles al Estado, a organismos públicos e incluso entidades privadas e individuos y que se encuentran dotados de progresividad (Belmont, 2017:18).

³ <https://www.ilo.org/sindicato/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

4

CARACTERÍSTICAS DE LOS DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos poseen una serie de atributos que expresan su finalidad de garantizar la dignidad de la persona. Cada una de esas características se retroalimentan y son interdependientes. Hemos tomado como guía la propuesta que realiza Amnistía Internacional sobre los diez atributos esenciales de los derechos humanos.⁴

1. Innatos

Los derechos humanos son condiciones inherentes al ser humano. Toda persona por el solo hecho de existir es titular de derechos y obligaciones que le garanticen un desarrollo integral. Esos derechos existen, aunque no estén expresamente consagrados por el orden jurídico y no pueden ser restringidos o violentados por ninguna ley u orden estatal. Por ello, cualquier norma jurídica que obstaculice el ejercicio de los derechos humanos se considera nula e inaplicable.

2. Universales

La universalidad refiere a que esos derechos pertenecen a todos los seres humanos, sin distinción de ninguna especie. Toda persona, independientemente de su condición social, sexo, etnia, preferencia sexual, edad o cualquier otra condición social tiene derecho a una vida digna. No existen razones culturales, económicas, políticas o geográficas para justificar que la dignidad de la persona no sea garantizada por un Estado, independiente del

⁴ <https://www.ilo.org/sindicat/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>



hecho que dicho Estado asuma un carácter religioso o existan grupos armados que cuestionen su legitimidad o haya una situación de catástrofe natural.

3. Inalienables e intransferibles

Ninguna persona puede negociar sus derechos fundamentales, ya que estos le pertenecen en forma indisoluble a su propia esencia. Tampoco el Estado puede disponer de los derechos de las personas. Los límites al ejercicio de los derechos fundamentales que puede imponer el Estado en situaciones excepcionales de comprobada gravedad y por tiempo determinado son siempre de carácter excepcional y con un ámbito de aplicación limitado. Esas restricciones a derechos fundamentales deben cumplir con los criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad. Así, las limitaciones a libertad de circulación que significó la pandemia COVID-19 duró el lapso necesario para lograr la vacunación masiva de la población y el control de la mortalidad que significó la pandemia. Además, se establecieron una serie de excepciones basadas en consideraciones de razonabilidad, proporcionalidad y necesidad.

De igual manera, los posibles conflictos en el ejercicio de derechos fundamentales no pueden significar que se privilegie el ejercicio de uno en desmedro del otro. Cada derecho tiene un ámbito de ejercicio que debe respetarse. Los límites en el ejercicio de un derecho comienzan con el ejercicio de otro derecho.

4. Irrenunciables

Las personas no pueden renunciar o ceder sus derechos humanos. El derecho a una vida digna no es negociable y menos renunciabile. En materia de derechos laborales la irrenunciabilidad es un principio fundamental del derecho del trabajo de rango constitucional.

5. Interdependientes e indivisibles

Un derecho humano no puede disfrutarse en ausencia de otro. Por esa razón son indivisibles, pues no es posible ejercer un derecho



con la limitación o negación del ejercicio de otro. No hay libertad sindical sin límites a la jornada de trabajo. De igual manera no es posible ejercer la libertad sindical con restricciones a la libertad de expresión o al derecho de reunión.

6. Progresivos

Un derecho humano no se puede limitar, disminuir, restringir y menos derogar. Cualquier modificación en su consagración es para mejorar o ampliar su contenido y alcance. Así, las normas sobre un ambiente de trabajo sano y seguro, diseñadas inicialmente para proteger a los trabajadores asalariados se han expandido hacia todo tipo de prestación personal de servicios remunerada o voluntaria.

7. Imprescriptibles

Los derechos humanos no tienen fecha de caducidad o un lapso de vigencia determinado. Una vez consagrados son para siempre.

8. Inderogables

Los derechos humanos consagrados no pueden ser dejados sin efectos o cambiados para su desmejora. Insistimos, cualquier modificación es para robustecer, ampliar o mejorar su contenido.

CA

LOS TIPOS DE DERECHOS HUMANOS LABORALES

La doctrina jurídica suele distinguir dos tipos de derechos laborales: los que se derivan de la relación de trabajo y los que le corresponden al trabajador por el solo hecho de ser persona, cuyo disfrute debe garantizarse en el marco de la relación de trabajo. A los primeros de los denomina derechos laborales específicos y a los segundos derechos laborales inespecíficos. (Hernández Álvarez, 2023:259).

A. LOS DERECHOS LABORALES ESPECÍFICOS.

La Constitución establece una amplia gama de derechos laborales, la mayoría de ellos referidos a los trabajadores asalariados, es decir, aquellos que prestan sus servicios personales a un empleador. Pero no son los únicos titulares de derechos laborales, pues los trabajadores autónomos y voluntarios también son sujetos de protecciones constitucionales por su prestación personal de servicios.

En esta parte pasaremos una revista muy somera a los derechos laborales previstos en nuestro texto constitucional, haciendo referencia a qué tipo de trabajo es su beneficiario, es decir si la norma está destinada a un trabajador asalariado o autónomo o voluntario o si el derecho abarca a todas las categorías de trabajadores.

1. Derecho al trabajo y libertad de trabajo

El artículo 87 de la CRBV consagra la dimensión individual y colectiva de este derecho. Toda persona tiene derecho a obtener un empleo y el Estado está obligado a desarrollar políticas que posibiliten la creación de empleos productivos que le proporcionen una vida digna y decorosa a la clase trabajadora y su familia. La libertad de trabajo significa que cada persona puede dedicarse a la actividad laboral de su preferencia, siempre y cuando





ésta no sea ilegal. Nadie puede ser obligado a realizar un determinado trabajo o a permanecer de manera indefinida en un determinado empleo o puesto de trabajo. La libertad de trabajo es la cara opuesta de la esclavitud y del trabajo forzoso. El derecho al trabajo y la libertad de trabajo son derechos aplicables a todo tipo de trabajo remunerado y por supuesto al trabajo voluntario.

2. Derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo.

El artículo 88 de CRBV garantiza la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo tanto para hombres como mujeres y reconoce el valor económico y social del trabajo no remunerado en el hogar. En el artículo 89, numeral 3 del texto constitucional se prohíbe todo tipo de discriminación por razones políticas, de edad, de raza, de sexo, de credo o por cualquier otra condición.

La igualdad de oportunidades en el empleo refiere al momento de la contratación laboral en cambio la igualdad de trato se manifiesta en el ejercicio del puesto de trabajo.

La existencia de barreras que dificultan tanto el acceso a determinados empleos, así como al desarrollo de la carrera profesional ha llevado que se prevea medidas de afirmación positiva para lograr hacer efectiva dicha igualdad generando igualdad de condiciones para el disfrute y garantía de los derechos. En el artículo 21, numeral 2 de la CRBV se prevé la posibilidad de que el Estado adopte medidas de acción positiva, ya sea reservando un porcentaje de puestos de trabajo a un sexo determinado u obligando a preferir en un ascenso a mujeres si en los puestos directivos hay poca presencia femenina o generando condiciones para personas con discapacidad.

La acción positiva es una forma de garantizar la no discriminación en el empleo y son medidas tomadas en favor de colectivos o grupos sociales que están en desventaja social y económica.

La promoción de la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo es un derecho que disfrutan todo tipo de trabajadores, pero sin duda su aplicación en las relaciones laborales ha tenido mayor desarrollo legislativo.

3. Irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Este es uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo, cuya finalidad es proteger a los trabajadores evitando que el



empleador pueda ejercer presión para que acepten condiciones y beneficios inferiores a aquellos previstos en la constitución, leyes o en el convenio colectivo. Este principio está contemplado en el artículo 89, numeral 2 de la CRBV. Es un derecho fundamentalmente de los trabajadores asalariados, pero se expande a los autónomos y voluntarios en temas de libertad sindical, derecho a ambiente de trabajo sanos y seguros y algunos aspectos de la seguridad social.

4. Derecho a la protección del trabajo.

Nuestra Constitución señala, en su artículo 89, que se protege el trabajo como hecho social. Esa protección significa que la acción estatal debe tener como norte la mejora de las condiciones de trabajo y a la vez garantizar el ejercicio de la libertad sindical. En el artículo 3 de CRBV impone al Estado Social de Derecho y de Justicia garantizar la dignidad de la persona y le otorga al trabajo un rol central para alcanzar ese objetivo. En este modelo estatal la protección del trabajo es un mecanismo de integración social y de desarrollo integral de la persona. El trabajo con protección social permite la convivencia social pacífica y el bienestar social.

La protección del trabajo ampara a todo tipo de trabajador.

5. El salario y su protección

El salario es la principal contraprestación que recibe el trabajador por sus servicios. El artículo 91 de la CRBV establece claramente su carácter de obligación alimentaria al señalar que debe ser suficiente para que el trabajador y su familia pueda vivir con dignidad y satisfacer sus necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Para lograr que el salario cubra las necesidades materiales del trabajador se contempla como unos de los criterios para determinar el monto del salario mínimo el costo de la canasta básica. Para proteger las acreencias del trabajador en el artículo 92 del texto constitucional se establece que el salario es una deuda de valor, lo que implica que si no se paga oportunamente por empleadores públicos o privados no solo genera intereses moratorios, sino que debe indexarse su pago, es decir actualizar su valor para que con esa cantidad de dinero se pueda adquirir la misma cantidad de bienes y servicios que podían comprarse en el momento que se generó la deuda. Esta previsión constitucional es

de suma importancia y utilidad por los procesos de hiperinflación y ahora de inflación sobre 3 dígitos que vive el país. Este derecho está establecido solo para los trabajadores asalariados.

6. Límites a las relaciones triangulares

La contratación de trabajadores a través de terceros ha sido históricamente una forma de precarizar el trabajo asalariado y desconocer los derechos laborales. La Constitución, en su artículo 94, establece la responsabilidad solidaria del empleador y de los terceros que contraten personal a nombre del empleador o de los que le presten determinados servicios o desarrollen parte de su proceso productivo. Esta protección es muy importante en tiempos que se profundiza la descentralización productiva y los empleadores buscan mecanismos para desligarse de sus responsabilidades laborales.

Las prácticas de fraude o simulación laboral son sancionadas con la orden de develar esas estrategias empresariales y establecer la responsabilidad del empleador quien debe reconocer la condición de trabajador de las personas que le presten servicios bajo su dirección. De igual manera, el contratista e intermediario son responsables frente a los trabajadores por todos los derechos que les correspondan a los trabajadores sometidos a estas modalidades de contratación.

Este derecho es solo para los trabajadores asalariados.

7. Derecho a una jornada máxima de trabajo con descanso diario y semanal y a vacaciones remuneradas.

Los límites al tiempo de trabajo ha sido una conquista histórica del movimiento sindical. La Constitución, en el artículo 90, estableció la jornada máxima de 44 horas semanales con la orden de disminuirla por la legislación. El Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (DLOTTT) estableció una jornada de trabajo máxima de 40 horas semanales con dos días de descanso continuo.

El artículo 90 constitucional consagra el derecho a vacaciones anuales remuneradas y a un descanso semanal obligatorio. De igual manera, la Constitución señala el carácter voluntario de las horas extras, es decir, el trabajo por encima del límite diario de la jornada ordinaria de trabajo.



Este derecho solo lo pueden hacer valer los trabajadores asalariados frente a su empleador, aunque las organizaciones que trabajan con voluntarios deben tenerlo en cuenta a la hora de asignar las labores a su voluntariado.

8. Protección a la estabilidad en el trabajo

Un derecho humano que se considera habilitante es la estabilidad en el empleo. Si el trabajador no tiene mínimas garantías de permanecer en su puesto de trabajo es difícil que se atreva a reclamar por otros derechos. Por ello se considera que este derecho habilita, es decir, posibilita el ejercicio de otros derechos.

Alfonzo Guzmán define la estabilidad como “el derecho del trabajador a mantenerse en la misma situación jurídica, económica y social que posee en la empresa por efecto del cargo que en ella desempeña” (1985:611).

La Constitución, en su artículo 93, garantiza a todos los trabajadores estabilidad en el empleo y consagra la nulidad de los despidos que violenten derechos constitucionales. Es el caso de despido de mujeres embarazadas o por razones étnicas, políticas o religiosas. En esos supuestos hay estabilidad absoluta en el empleo de rango constitucional, es decir, solo se puede efectuar el despido por una causa prevista en la ley, previa autorización del inspector del trabajo.

9. Protección de la familia

La preocupación por la familia del trabajador siempre ha estado presente en las normas laborales. Se trata de garantizar una serie de beneficios que permitan al trabajador concentrarse en su actividad productiva sabiendo que su familia está protegida.

La Constitución, en su artículo 76, establece una protección integral a la maternidad y paternidad. Esa protección unida al reconocimiento del trabajo de cuidado en el hogar no remunerado y la incorporación de las amas de casa a la seguridad social, previstas en el artículo 88, muestra un amplio ámbito para políticas públicas o para que la negociación colectiva establezca beneficios para el grupo familiar del trabajador asalariado. De igual manera, la seguridad social puede establecer prestaciones para la familia del trabajador independiente o voluntario.

10. Trabajo de niños y adolescentes

El artículo 89, numeral 6 de la CRBV prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado debe desarrollar políticas que proteja a la infancia y adolescencia contra cualquier explotación económica y social. Esta norma ratifica que el trabajo infantil, es decir de niños hasta los 12 años, está prohibido con excepciones muy puntuales, como por ejemplo participar en la industria de la recreación en películas u obras de teatro o en actividades culturales. Los adolescentes solo pueden trabajar con autorización de sus padres y en actividades que no impliquen un esfuerzo o dedicación que afecte su desarrollo integral.

La prohibición del trabajo infantil y los límites al trabajo adolescentes se aplica a todo tipo de trabajo.

11. Derecho a la libertad sindical

Es la posibilidad de organizarse para la defensa de los derechos laborales. Abarca el derecho a crear una organización sindical o afiliarse a una existente, ya sea a nivel nacional o internacional. Este derecho humano laboral es imprescindible para la existencia de los otros derechos laborales. Se le define como derecho habilitante y muestra claramente la interdependencia e indivisibilidad de los derechos, pues su ejercicio no es posible en ausencia de libertades cívicas o sin límites a la jornada de trabajo.

La consagración constitucional de este derecho ha sido criticada por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo por varias razones. El artículo 95 de la CRBV somete el ejercicio de este derecho a requisitos legales, impone un sistema electoral para la realización de las elecciones de las juntas directivas de los sindicatos, obliga a la alternabilidad en los cargos sindicales y exige a los dirigentes sindicales presentar declaración jurada de bienes.

El Consejo Nacional Electoral está a cargo de organizar las elecciones sindicales, según el artículo 293, numeral 6. Esta atribución viola el artículo 3 del Convenio Internacional N° 87, sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Toda la regulación constitucional es contraria al Convenio Internacional N° 87, sobre libertad sindical y derecho a la sindicación, ratificado por Venezuela en 1982. Por aplicación del artículo 23 constitucional al ser el convenio internacional más favorable se



debe aplicar este y no las normas constitucionales y legales que intervienen la vida de la organización sindical. El Estado tiene la obligación de modificar esas normas de tal manera que sean conformes con el Convenio 87 y su exigencia debe ser parte de la agenda de las organizaciones sindicales.

La libertad sindical es un derecho que puede ser ejercido por cualquier tipo de trabajador, ya sea asalariado, autónomo o voluntario.

12. Derecho a la negociación colectiva

La posibilidad de establecer de manera colectiva las condiciones de trabajo está consagrada en el artículo 96 constitucional. Dicho artículo obliga al Estado a favorecer el desarrollo de las relaciones colectivas. El convenio colectivo ampara a todos los trabajadores abarcando a los que ingresen posteriormente a su celebración.

La negociación colectiva es un derecho que está diseñado para los trabajadores asalariados, pero los trabajadores autónomos y voluntarios también pueden celebrar acuerdos sobre sus condiciones de trabajo, ya no con un empleador sino con organismos públicos o con las personas o instituciones con las cuales lleguen acuerdos para prestar sus servicios personales. Por ejemplo, es común que las cooperativas o asociaciones de transporte público lleguen acuerdos con el ejecutivo nacional sobre la fijación de rutas, el precio del pasaje y el acceso a créditos a bajos intereses para comprar repuestos o unidades de transporte público.

13. Derecho a la huelga

El artículo 97 de la CRBV consagra el derecho a la huelga para todos los trabajadores, tanto del sector público como privado.

La huelga es la paralización total o parcial de las actividades laborales por razones vinculadas con las condiciones de trabajo. El Convenio Internacional N° 87, sobre libertad sindical y derecho de sindicación de la OIT ampara la realización de huelgas generales por razones laborales. Así lo ha señalado en Comité de Libertad Sindical en diversos dictámenes.

La huelga puede ser ejercida por cualquier tipo de trabajador.

14. Derecho a la Seguridad Social

La constitución, en su artículo 86, consagra la seguridad social como derecho de todas las personas, independiente de

su capacidad contributiva. Es un derecho ciudadano a ser protegido en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social.

Las amas de casa tienen derecho a la seguridad según el artículo 89 de la CRBV.

15. Derecho a condiciones adecuadas de higiene y salud en el trabajo

El artículo 87 de la CRBV garantiza a todos los trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, obligando al Estado a tomar medidas y a crear instituciones que permitan el control y la promoción de condiciones de trabajo que garanticen un ambiente sano y saludable tanto en el sector público como privado.

Todo tipo de trabajador debe disfrutar de condiciones adecuadas de trabajo que no pongan en riesgo su salud y seguridad. Por tanto, es un derecho de los trabajadores subordinados, autónomos y voluntarios.

16. Derecho a una jurisdicción especial del trabajo

La existencia de unos tribunales especiales con un procedimiento sencillo, de corta duración y con prerrogativas a favor del trabajador es un derecho fundamental para hacer valer los derechos laborales de los trabajadores asalariados. En la disposición transitoria cuarta de la Constitución se establece que dicha jurisdicción especial se orientará por los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez en el proceso. Esta jurisdicción es una manifestación del derecho de acceso a la justicia, previsto en el artículo 26 constitucional.

B. DERECHOS LABORALES INESPECÍFICOS

Los derechos laborales inespecíficos son derechos constitucionales de carácter general, no específicamente laborales, que son atribuidos a todas las personas, cuyo disfrute debe ser garantizado tanto en el ámbito de una relación de trabajo como por



la simple prestación personal de servicios en el caso del trabajo autónomo y voluntario.

Estos derechos son tan esenciales y vitales que su respeto debe garantizarse en cualquier esfera de la vida social y laboral.

1. Derecho al respeto de la dignidad humana

El artículo 3 de la Constitución señala que un fin esencial del Estado Social de Derecho y de Justicia es la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad. La importancia de este derecho llevó a que el constituyente ordenase que en los procedimientos que impliquen por ejemplo el allanamiento del hogar de una persona o la acción de los cuerpos de seguridad debe desarrollarse respetando la dignidad humana.

La dignidad de la persona adquiere una dimensión especial en el contrato de trabajo porque el trabajador está sometido al poder del empleador, por lo que ese ejercicio de poder está limitado al respeto de la dignidad del trabajador.

De igual manera, al trabajador autónomo o voluntario se le debe respetar su dignidad cuando se les contrate para prestar un servicio personal determinado.

2. Derecho a la integridad personal

Las diversas manifestaciones de la integridad personal están garantizadas en el artículo 46 de la CRBV y todas ellas se ejercen en el ámbito laboral.

Toda persona debe ser libre de agresiones a su integridad corporal, psíquica y moral. Hay violaciones a la integridad física de las personas cuando se les agrede corporalmente, como cuando se les somete a torturas o malos tratos físicos. Hay violaciones a la integridad psíquica de las personas cuando se les somete a condiciones capaces de perturbar su salud mental y emocional. Se viola la integridad moral de las personas cuando se les violenta en sus creencias y convicciones personales, religiosas o morales. En el trabajo, las órdenes y la manera de exigir la prestación personal de servicio deben respetar la integridad de la persona. El empleador no puede imponer al trabajador o trabajadora la realización de tareas excesivamente duras que atenten contra su integridad física, así como tampoco podrá emitir órdenes e imponer conductas que sean lesivas a su integridad psíquica y moral. En el trabajo autónomo, las autoridades o las personas que con-

traten los servicios personales deben respetar la integridad del trabajador. Las instrucciones para realizar el trabajo y el trato deben realizarse con respeto.

3. Derecho a la libertad religiosa

El artículo 59 de la CRBV garantiza la libertad de culto y religiosa. Toda persona tiene derecho a manifestar sus creencias religiosas en privado y público.

El ejercicio de las creencias religiosas y políticas tiene límites en la relación de trabajo, pues su ejercicio no debe entorpecer la prestación de servicios u obstaculizar el desarrollo del trabajo. El uso de símbolos religiosos puede ser limitado en el puesto de trabajo, pero nunca se puede despedir o modificar las condiciones de trabajo por esas razones.

Los trabajadores autónomos y voluntarios gozan de este derecho con los mismos límites que se le puede imponer a un trabajador asalariado.

4. Derecho a la libertad de expresión

Toda persona tiene derecho a expresar su opinión por cualquier medio de comunicación social, sin que pueda ser sometida a censura previa. Así lo establece el artículo 57 de nuestra constitución. Los trabajadores tienen derecho a expresar libremente su opinión sobre la gestión empresarial y manifestar sus opiniones sobre asuntos públicos en su sitio de trabajo. En consecuencia, son legítimas y no pueden ser objeto de medidas sancionatorias las opiniones, aun cuando sean críticas, que los trabajadores emitan sobre las políticas empresariales o sobre temas de debate público. La libertad de expresión está directamente relacionada con el ejercicio de la libertad sindical, el derecho a expresar de viva voz o por otros medios legales las exigencias de derechos y la labor de organización de los trabajadores.

Los trabajadores autónomos y voluntarios gozan de este derecho en el ejercicio de sus labores.

5. Derecho a la libertad de información

El artículo 58 de la CRBV garantiza a toda persona el acceso a una información libre y plural. En el trabajo este derecho tiene una dimensión individual y colectiva. El trabajador debe ser informado sobre las características del ambiente de trabajo en general



y de su puesto de trabajo en particular, y de las medidas de seguridad laboral que ha implementado su empleador. Tiene derecho a conocer la identidad real y efectiva de su empleador y su domicilio fiscal y real. Debe tener acceso a todos los documentos que sustentan su relación de trabajo, a las normativas internas de la empresa, incluyendo el alcance de los medios de control establecidos para su actividad laboral (Hernández Álvarez, 2023: 478).

El sindicato tiene derecho a acceder a las mismas informaciones que cualquier trabajador, con la excepción de informaciones personales que el trabajador haya solicitado mantener en confidencialidad. En los procesos de negociación colectiva, el sindicato debe recibir información sobre el estado financiero, las políticas de comercialización, número de trabajadores por sexo y edad, los pagos salariales, bonos, beneficios y toda la información necesaria para lograr una negociación colectiva de buena fe y efectiva.

Leyes como la denominada antibloqueo atentan contra el derecho de acceso a la información de las organizaciones sindicales y trabajadores sobre por ejemplo las utilidades de las empresas o las medidas para garantizar adecuadas condiciones de trabajo.

El trabajador y el sindicato no pueden difundir la información obtenida en el ámbito de la relación de trabajo.

6. Derecho a la protección de datos personales

El artículo 28 de la CRBV garantiza a toda persona el acceso a los datos que sobre ella consten en registros públicos o privados. Toda persona es dueña de sus datos y solo ella puede proporcionarlos a las personas e instituciones que estime conveniente.

En la relación de trabajo, el empleador puede solicitar información vinculada con la prestación de servicios, pero debe tratarla con confidencialidad. El trabajador tiene derecho a acceder a esa información y solicitar que sea corregida o eliminada, cuando lo considere necesario.

Los trabajadores autónomos y voluntarios tienen el mismo derecho y pueden exigir a sus contrapartes que manejen con absoluta confidencialidad los datos personales que les hayan suministrado.

7. Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen

El artículo 60 constitucional establece el derecho de toda persona a la protección de su honor, vida privada, intimidad, propia imagen, confidencialidad y reputación.

El honor puede ser considerado como el derecho que tiene una persona a que las demás no dañen injustificadamente la imagen que de ella se tiene (Hernández Álvarez, 2023: 499)

El concepto de intimidad hace referencia a un ámbito de la vida de la persona que ésta quiere reservar para su exclusivo conocimiento y el de las personas a quienes expresamente autorice a tener acceso a ese ámbito. La intimidad es algo más profundo que la privacidad. Conciene a los aspectos personalísimos del ser humano.

En las relaciones laborales, las facultades de mando y dirección del empleador deben ejercerse teniendo en cuenta que no se puede afectar el honor, la intimidad y la imagen del trabajador. Por ello, el uso de cámaras dentro de la empresa, las pesquisas sobre la vida íntima y el uso de su imagen no pueden afectar la privacidad del trabajador. Así, por ejemplo, el uso de cámaras dentro de la empresa tiene como límite los vestuarios o baños justamente por el respeto a esa intimidad.

8. Derecho al secreto de las comunicaciones

Las comunicaciones privadas son secretas e inviolables señala el artículo 48 constitucional. En la relación de trabajo el derecho al secreto de las comunicaciones impone limitaciones al poder de vigilancia y control del empleador. La posibilidad de intervenir o supervisar las comunicaciones del trabajador está limitada a que sean comunicaciones vinculadas con la prestación personal de servicios y efectuadas en computadoras o sistemas entregados por el empleador para tal fin.

9. Derecho a la libertad de asociación

La constitución, en su artículo 52, impone al Estado la obligación de facilitar el ejercicio de este derecho.

Los trabajadores pueden crear o pertenecer a asociaciones sociales, culturales, deportivas o religiosas y de cualquier otra naturaleza, con la única limitación que dicha participación no afecte sus obligaciones laborales y no sea contraria a los fines y actividades de su empleador.

En el mundo del trabajo la principal manifestación de este derecho es la libertad sindical.

10. Derecho a la libertad de reunión

El artículo 53 garantiza el derecho de reunión sin autorización



previa. Toda persona puede juntarse libre y pacíficamente en cualquier número y en cualquier lugar para discutir temas de su interés y expresar sus opiniones. Este derecho está íntimamente vinculado a la libertad de expresión: las personas se reúnen para expresar sus opiniones e ideas. Ambos derechos son fundamentales para el funcionamiento de un sistema político democrático. La libertad de reunión es uno de los elementos esenciales de la libertad sindical.

11. Derecho a un ambiente sano

El cuidado del medio ambiente es una responsabilidad ciudadana compartida con el Estado según el artículo 127 constitucional, el cual establece que es un derecho y un deber de cada generación proteger y mantener el ambiente en beneficio de sí misma y del mundo futuro.

Este deber se manifiesta en la relación de trabajo con la obligación del empleador de realizar su actividad productiva protegiendo el medio ambiente, lo cual implica que le está prohibido realizar actividades económicas antiecológicas (Hernández Álvarez, 2023: 528). El trabajador debe realizar la prestación de servicios cuidando que la misma no dañe el ambiente.

El derecho a un medio ambiente sano es un compromiso ciudadano que implica realizar cualquier actividad productiva cuidando el ambiente y evitando contaminarlo.

12. Derecho a la propiedad intelectual

El artículo 98 constitucional reconoce el derecho de autor y protege al creador de obras de cualquier tipo.

Los trabajadores entregan a su empleador todos los derechos de explotación que pudiese generarse por el trabajo efectuado, inclusive cuando son creaciones o invenciones. Sin embargo, si el trabajo es una creación o una invención hay derechos intransferibles, como lo son el derecho a identificar al autor de la obra y el de la integridad de la obra. Si la creación produce ganancias para el empleador, éste debe reconocer una participación del trabajador en esos beneficios.

6

LAS POSIBLES CONTRADICCIONES ENTRE LA APLICACIÓN DE DERECHOS HUMANOS LABORALES Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES

Es común escuchar que en algunas circunstancias puede producirse un choque entre el disfrute de dos derechos humanos fundamentales. Un ejemplo típico es el ejercicio del derecho de huelga y el derecho a la salud o la educación. Pero no es el único, también podría considerarse que hay un conflicto entre el derecho a descanso diario y semanal que tiene el personal de salud y el derecho a la salud o una colisión entre el derecho fundamental del empleador a dirigir el trabajo contratado, lo cual implica que puede establecer los sistemas de vigilancia que sean necesarios, y el derecho fundamental del trabajador a intimidad, dignidad y decoro personal, los cuales podrían verse afectados por los sistemas de vigilancia impuestos por su patrono (Hernández Álvarez, 2023;203).

La pregunta clave en todos estos casos es qué derecho tiene preferencia o cómo se logra que ambos derechos puedan ser ejercidos. En otras palabras, en el ejemplo de la huelga, qué priva el derecho a huelga o el derecho a la salud o pueden ejercerse ambos.



Los criterios clásicos para solucionar conflictos entre normas jurídicas no son aplicables a los derechos humanos, porque todos tienen la misma jerarquía, son especiales en su área y todos están vigentes en el mismo momento y se aplican a las mismas personas. Ello ha llevado que la doctrina jurídica haya desarrollado dos criterios opuestos para solucionar el conflicto entre derechos fundamentales. La más conocida es la técnica de la ponderación, basada en consideraciones de idoneidad, proporcionalidad y necesidad. El otro criterio se basa en la aplicación de principios generales de interpretación jurídica que permiten definir los límites de cada derecho.

La técnica de la ponderación plantea que, en caso de conflictos entre dos derechos humanos fundamentales, el intérprete, normalmente un juez, debe valorar cuál de los dos derechos es más importante para el sistema jurídico en cuestión. Los derechos expresan diversos valores y estos tienen un peso diferente en el sistema jurídico al cual pertenecen esos derechos. El intérprete valora cuál es más importante y decide que ese se impone sobre el otro derecho. En palabras del profesor Oscar Hernández Álvarez:

“El operador jurídico debe ponderar, cuál de las soluciones inspiradas en uno u otro derecho, produce consecuencias más favorables y más conformes al sistema de valores en que se inspira el ordenamiento jurídico de que se trate. Hecha esta determinación, se dará precedencia, en el caso concreto, al derecho que proponga la solución más conforme a los valores éticos propios del sistema jurídico en cuestión y, en consecuencia, el otro derecho fundamental en conflicto, deberá ceder frente al otro derecho que resulte favorecido por la técnica de ponderación.” (2023:206)

Esta técnica supone que el intérprete utiliza tres juicios de valor para determinar cuál es el derecho que debe prevalecer en una situación de conflicto entre ellos: la idoneidad, necesidad y proporcionalidad. El jurista uruguayo Jorge Rosenbaum describe esos juicios de valor:

“Un primer juicio recaerá sobre la adecuación del acto (conducta, imposición, pretensión). Equivale, en nuestro concepto, a pregun-



tarnos si es la medida más idónea o apropiada para obtener el fin que persigue la empresa; si responde a una causa objetivamente comprobable. Una segunda opinión acerca de su necesidad, vale decir, si se trata del único recurso disponible al que puede apelar la empresa Un tercer dictamen sobre su proporcionalidad, o sea, si ello resulta de un equilibrio razonable.” (Hernández Álvarez, 2023:207).

Un ejemplo, puede ayudar a clarificar cómo funciona esta técnica de valoración. El sindicato de enfermeras se declara en huelga en un hospital de una zona muy poblada en una gran ciudad. Sin duda una huelga afecta el derecho a la salud de la población que usa ese hospital. ¿Qué debe privar el derecho a huelga o el derecho a la salud? El juez debe valorar si suspender el derecho a huelga es una medida idónea para garantizar el derecho a la salud, es decir que con esa suspensión se consigue proteger el derecho a la salud. Pero además si la única forma de garantizar el derecho de salud es suspender el derecho a huelga, es decir, esos pacientes no pueden ser atendidos en otro sitio y por último la proporcionalidad. Con la proporcionalidad se debe evaluar si es razonable y equilibrado suspender totalmente el derecho a huelga. El juez puede considerar que es desproporcionado suspender en ejercicio del derecho a huelga de manera absoluta pero que es razonable exigir que en las emergencias se preste el servicio. También puede considerar que los pacientes pueden ser atendidos adecuadamente en un centro de salud cercano. O al revés considerar que no solo es necesario suspender la huelga, sino que es la única forma de garantizar el servicio de salud. Como puede observarse, la técnica de la ponderación deja en manos del interprete la decisión sobre el disfrute o no de un derecho, por lo que es una solución sumamente discrecional y subjetiva. Un mismo conflicto puede tener soluciones opuestas, dependiendo de los valores y opiniones que tenga el intérprete. Frente a la técnica de la ponderación, un sector de la doctrina jurídica ha señalado que en los casos que se aduce conflicto entre dos derechos fundamentales lo que hay que dilucidar no es

cuál se aplica, sino establecer los límites de cada derecho. Esta técnica considera que lo que hay que hacer es determinar el contenido de cada derecho. Así, cada conducta asociada al ejercicio de ese derecho tiene que quedar comprendida dentro de lo que ese derecho faculta a realizar. En palabras sencillas, un derecho termina cuando comienza otro. El profesor Hernández Álvarez señala que la función del interprete es determinar las conductas amparadas por cada derecho, pues ningún derecho se puede ejercer de manera absoluta e ilimitadas. En su opinión con la técnica de la delimitación:

“corresponde al juez, haciendo uso de sus facultades ordinarias de interpretar y aplicar la ley determinar cuál de las conductas en conflicto sometidas a su consideración, está realmente amparada por el determinado derecho que se alega, por llevarse a cabo dentro de los límites de ese derecho y cuál conducta no lo está, porque en su desarrollo excedió los límites del derecho alegado. Ningún derecho, fundamental o no, es absoluto, sino que está limitado por la vigencia y el respeto debido a los otros derechos.” (Hernández Álvarez, 2023: 218).

Delimitar el contenido de unos derechos en conflicto es una solución mucho más equilibrada que dejar a las valoraciones y opiniones del intérprete. El intérprete por sus valoraciones puede terminar haciendo nulo el ejercicio de un derecho. En cambio, la interpretación del contenido limita un poco más la discrecionalidad del juez o funcionario a cargo de la interpretación.

En la delimitación del contenido en el caso de la huelga de las enfermeras, la acción del interprete es determinar cuál es el alcance de ese derecho. La huelga tiene siempre dos límites: servicios mínimos para no dañar las máquinas o la seguridad del sitio de trabajo y los servicios públicos esenciales. En este caso, la emer-

gencia es un servicio público esencial y en el resto del hospital se deben garantizar servicios mínimos que sin afectar el ejercicio de la huelga no afecten la atención de pacientes sometidos a tratamientos o curas no posibles de posponer. Así, no es necesario ponderar nada, sólo se debe determinar el contenido y ámbito de aplicación de cada derecho.

7

RECURSOS NACIONALES E INTERNACIONALES DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES

La consagración de un derecho laboral, inclusive uno constitucional, no es garantía de su disfrute, pues existen diversos obstáculos que dificultan o impiden que las personas puedan hacerlo valer o disfrutarlo.

En materia laboral, existen unas arraigadas prácticas empresariales de fraude e inobservancia de los derechos laborales. Esas prácticas no son exclusivas de los empleadores, sino que también son efectuadas por el Estado. El aumento salarial de marzo de 2022 fue realizado mediante un bono denominado cesta tickets socialista que es un pago mensual en bolívares por alimentación que no tiene carácter salarial.

Las prácticas de fraude a la ley laboral refieren a la estrategia empresarial de obligar a los trabajadores a celebrar contratos de prestación personal de servicios distintos al contrato de trabajo. Es común en el sector privado utilizar la figura del comerciante o contratos civiles o mercantiles para esconder la relación de trabajo. En el sector público se utiliza la figura de honorarios profesionales para la misma finalidad.

La inobservancia de la ley es simplemente el incumplimiento de la legislación laboral sin utilizar artificios para disfrazar la prestación personal de servicios. Se paga una cantidad de dinero por el trabajo realizado y nada más.

Las prácticas de fraude e incumplimiento de la legislación laboral pueden ser totales o parciales. Por ejemplo, se puede obligar al trabajador a firmar contratos por tiempo determinado o recibos



de pago de vacaciones que no se han disfrutado y tampoco se han cancelado. En este ejemplo, el fraude es parcial. También se puede simplemente no pagar total o parcialmente las vacaciones o las horas extras sin generar ninguna estrategia de disfrazar ese incumplimiento. Aquí estamos frente a una inobservancia parcial. Frente a estas estrategias del empleador ya sea para desvirtuar total o parcialmente la relación de trabajo o cuando realiza pagos incompletos o hace cambios arbitrarios en la prestación personal de servicios o simplemente despide, el trabajador tiene varias opciones para hacer valer sus derechos. Por una parte, tiene recursos nacionales ante órganos judiciales o administrativos y por otra parte tiene la posibilidad de presentar reclamos ante instancias internacionales.

1. RECURSOS NACIONALES

Los trabajadores pueden presentar su reclamo por la violación de un derecho laboral ante diversos tipos de instancias, ya sea administrativas o judiciales. El uso de los recursos administrativos no implica renunciar a las demandas judiciales y viceversa, pues se puede poner una denuncia ante el ministerio del trabajo para que se haga una inspección al empleador y a la vez demandar ante el tribunal laboral.

1.1. Recursos ante la inspectoría del trabajo

Los reclamos ante la inspectoría del trabajo pueden ser presentados por el trabajador sin asesoría jurídica y el escrito debe contemplar los siguientes aspectos:

- a. Identificación del empleador. Nombre de la empresa o entidad de trabajo, no es necesario que sea el nombre jurídico sino el nombre con el cual es conocido. Dirección donde se pueda notificar al empleador.
- b. Identificación del trabajador con indicación del cargo que ocupa en la entidad de trabajo
- c. Descripción de los hechos: Se debe reseñar con detalles, fecha, lugar del evento o eventos que sustentan la denuncia. No es necesario invocar normas jurídicas, porque la inspectoría debe evaluar si el hecho descrito constituye una violación de uno o varios derechos.
- d. Petición: Se debe decir claramente que se solicita al inspector del trabajo. En caso de despido, la reincorporación; en caso



de modificación de las condiciones de trabajo, su restitución; en caso de acoso laboral, el cese de las acciones que constituyen el acoso, por citar algunos supuestos de reclamo ante la inspectoría del trabajo

e. Una dirección o número telefónico donde los funcionarios de la inspectoría se puedan comunicar con el trabajador.

1.1.1. Por cualquier violación de derechos laborales

Los trabajadores pueden acudir a la inspectoría del trabajo que tiene jurisdicción sobre el lugar donde presta sus servicios para presentar un reclamo por cualquier incumplimiento de su empleador. El DLOTTT le da amplias facultades al inspector del trabajo para lograr la observancia de los derechos laborales.

El trabajador presenta su reclamo, en el cual debe identificar a su empleador y describir los hechos ocurridos. No es necesario que señale que normas jurídicas se están violando porque esta instancia no tiene potestades para interpretar normas jurídicas, sino hechos ocurridos. Por ejemplo, un trabajador realiza dos horas extras y no se las pagan o le corresponden 15 días de vacaciones y le otorgan 10. Solo es necesario que describa el hecho, cuándo realizó las horas extras o que le dieron 10 días de vacaciones.

El procedimiento es muy sencillo, se cita al patrono y se realiza una audiencia de conciliación. La no asistencia del empleador a esa audiencia hace presumir que lo alegado por el trabajador es verdad. Si el empleador hace alegatos a su favor, el inspector evaluará los argumentos de ambas partes y tomará una decisión. La decisión del inspector del trabajo solo es recurrible ante los tribunales por el empleador si la inspectoría del trabajo certifica que ha sido cumplida.

Es obligación de las inspectorías del trabajo hacer cumplir sus decisiones y debe exigirse su accionar en ese sentido. No basta con decidir, debe garantizar el cumplimiento de lo decidido.

1.1.2. Recursos por despidos o desmejoras en las condiciones de trabajo

El despido o la modificación de las condiciones de trabajo no puede ser efectuada sin autorización del inspector del trabajo. En caso de despido solo se puede pedir la autorización por las causas previstas en el artículo 79 del DLOTTT, porque desde el año 2002 hay una inamovilidad laboral que abarca a todos los

trabajadores con excepción de los de dirección y temporales. En caso de despido o modificación de las condiciones de trabajo, el empleador debe solicitar a la inspección del trabajo la calificación de la falta o la autorización para modificar las condiciones de trabajo. Si no efectúa la solicitud, cualquier modificación o despido es nulo.

En caso de despido o traslado o modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el trabajador tiene 30 días continuos para solicitar que se le reincorpore a su puesto de trabajo o se le restituyan las condiciones de trabajo modificadas de manera unilateral e inconsulta.

El procedimiento obliga al empleador a reincorporar de inmediato y solo si lo hace puede oponer defensas. Si no acata la decisión de la inspección del trabajo puede ser objeto de sanciones penales.

La duración del procedimiento es de 10 días continuos, contados desde el momento que el trabajador interpone el reclamo.

1.1.3. Recursos para la protección de la familia

La protección de la reproducción de la especie humana se manifiesta en la relación de trabajo con los límites a la facultad de despedir o modificar las condiciones de trabajo de las mujeres en estado de gravidez y de los hombres cuya pareja este embarazada o de trabajadores con hijos discapacitados. En estos casos, cualquier modificación de las condiciones de trabajo o el despido requiere de la autorización de la inspección del trabajo. La trabajadora o el trabajador afectado tiene 30 días desde el momento que ocurrió el despido o la modificación inconsulta de las condiciones de trabajo para solicitar a la inspección del trabajo que se le reincorpore a su puesto de trabajo o se le restituyan las condiciones de trabajo modificadas.

El procedimiento que se aplica es idéntico al previsto por inmovilidad laboral.

1.1.4. Recursos por la protección de la libertad sindical

Cualquier violación u obstáculo al ejercicio de la libertad sindical puede ser denunciada ante el inspector del trabajo. En tal sentido, las desmejoras en las condiciones de trabajo, actos de discriminación o el despido por participar en cualquier actividad vinculada con el derecho a la libertad sindical puede ser reclamada ante

la inspectoría del trabajo dentro de los 30 días siguientes a la ocurrencia del hecho. Por ejemplo, obstaculizar la realización de una asamblea, obligar a los trabajadores a afiliarse a un sindicato creado por el patrono, despidos o desmejoras de las condiciones de trabajo por participar en una asamblea sindical o en una huelga son acciones del patrono que pueden ser denunciadas ante la inspectoría del trabajo y el patrono debe reincorporar o restituir las condiciones de trabajo desmejoradas o cesar en las acciones u omisiones discriminatorios.

El procedimiento que se aplica es idéntico al previsto por inamovilidad laboral.

La decisión del inspector del trabajo es de obligatorio cumplimiento y el empleador que se niegue a reincorporar o restituir las condiciones de trabajo puede ser sujeto de un proceso penal por desacato.

1.2. Recursos ante la Fiscalía General de la República

El ministerio público debe garantizar el respeto a los derechos y garantías y constitucionales. Para cumplir esa función existe la Dirección General de Protección de los Derechos Humanos. Dos fiscalías de esa dirección son las competentes para recibir denuncias sobre violaciones de derechos humanos laborales:

- la Fiscalía 63 Nacional Especializada en Defensa de Derechos Laborales
- la Fiscalía 78 Nacional Especializada en Defensa de Derechos Laborales

Ambas fiscalías están en Caracas, pero su ámbito de acción es nacional.

Dirección: Avenida México, esquinas de Misericordia a Pele El Ojo, sede principal del Ministerio Público, piso 8, Caracas.

Teléfonos:0212-509.73.22

1.3. Recursos ante la Defensoría del Pueblo

La defensoría del pueblo tiene por mandato la defensa y promoción de los derechos humanos. En tal sentido puede actuar ante situaciones que signifiquen violación de los derechos humanos laborales. También puede actuar como mediador y facilitador de resolución de conflictos.

En su página web tiene direcciones y correo electrónico por regiones.

<http://www.defensoria.gob.ve/index.php/contactanos/>

En Caracas

Dirección: Edificio Defensoría del Pueblo, Plaza Morelos Avenida México, Caracas, Distrito Capital

Teléfonos:(0212) 507.70.06 – 507.70.40

Fax: 507.70.25

Correo electrónico: ddpmorelos@gmail.com

1.4. Recursos judiciales

Dos tipos de recursos o acciones pueden intentar los trabajadores y sus organizaciones sindicales para defender los derechos laborales ante los tribunales del trabajo: las acciones ordinarias y la acción de amparo.

La Ley Orgánica Procesal Laboral que establece en su artículo 28 que los tribunales del trabajo son los competentes para decidir sobre todos los asuntos vinculados con la prestación personal de servicios que no correspondan a la conciliación o arbitraje, incluida la acción de amparo.

El procedimiento ordinario se utiliza para defender cualquier derecho violado y es preferente a la acción de amparo.

La acción de amparo puede utilizarse en caso de violación inminente y difícil de reparar por el procedimiento ordinario de un derecho laboral. Es el caso de una desmejora de condiciones de trabajo o despido de una trabajadora embarazada o situaciones de acoso laboral o sexual o despidos de trabajadores en ejercicio de la libertad sindical, por citar ejemplos de graves violaciones de derechos fundamentales que pueden atacarse directamente por la acción de amparo sin que haya que agotar ningún procedimiento ordinario o someterse a conciliación.

Los tribunales del trabajo son competentes para sustanciar y decidir todos los asuntos referidos al trabajo subordinado, inclusive los relacionados con intereses colectivos o difusos, que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje, con excepción de los litigios sobre funcionarios públicos.

También se pueden usar los recursos contencioso administrativos contra actos de efectos generales o particulares o desviaciones de poder que afecten los derechos de algún trabajador o grupo de trabajadores. Por ejemplo, solicitar la nulidad de normas contenidas en leyes o reglamentos que afecten el goce y disfrute de derechos.



2. RECURSOS ANTE INSTANCIAS INTERNACIONALES

Las organizaciones sindicales pueden presentar denuncias y reclamos ante los órganos de control de la aplicación de las normas internacionales de trabajo de la OIT y los trabajadores, organizaciones sindicales o sociales ante instancias del sistema de Naciones Unidas de protección de los derechos humanos.

Esas denuncias son contra el Estado venezolano quien es como se ha señalado el obligado a garantizar el disfrute de los derechos consagrados en los tratados y convenios internacionales ratificados por Venezuela.

2.1. Recurso ante la Organización Internacional del Trabajo

Existen dos procedimientos para denunciar al Estado por incumplir un convenio internacional del trabajo. Una reclamación basada en el artículo 24 y una queja basada en el artículo 26 de la constitución de la OIT que solo pueden ser impulsados por un sindicato y no de forma individual o alguna otra organización social.

2.1.1. Reclamación por el artículo 24

De conformidad con los artículos 24 y 25 de la Organización Internacional del Trabajo cualquier organización sindical o de empleadores puede iniciar una acción contra un gobierno por incumplir algún convenio internacional del trabajo que dicho Estado ha ratificado. La reclamación se tramita de acuerdo con un procedimiento acordado por el Consejo de Administración. La reclamación debe presentarse ante el Director General de la OIT, quien debe determinar si es admisible o no. Los requisitos de admisibilidad son tres:

1. Que se trate de una organización de trabajadores o de empleadores,
2. Que el Estado contra el cual se dirige la reclamación haya ratificado el respectivo convenio,
3. Que los hechos objeto de la reclamación estén bien precisados. Este último aspecto es importante. No es útil una información muy general. Debe precisarse bien los hechos en tiempo, lugar y la relación de la situación con el convenio respectivo. Es preferible escritos cortos pero precisos y bien fundamentados.

Si la reclamación es admitida, el Consejo de Administración nombra una comisión tripartita ad hoc para su examen, salvo que

se trate de convenios de libertad sindical, en cuyo caso la reclamación es enviada al Comité de Libertad Sindical. Se le pide al gobierno que presente sus alegatos y también se le puede pedir a los querellantes el envío de informaciones complementarias. Es posible el envío de una misión de contactos directos, para lo cual se requiere el acuerdo del gobierno, para que investigue en sitio los temas objeto de las reclamaciones y con la posibilidad de analizar, junto con todas las partes interesadas, las medidas que pudiesen tomarse para facilitar la solución de los problemas planteados. Al concluir sus investigaciones el Comité presenta un informe al Consejo de Administración en el cual describe la investigación realizada, presenta conclusiones y hace recomendaciones sobre las decisiones que debería tomar el Consejo de Administración. El Consejo de Administración toma sus decisiones, publica un informe y el caso se cierra, salvo que se decida constituir una Comisión de Encuesta para que continúe su examen. Un ejemplo concreto de acciones emprendidas por el movimiento sindical venezolano la tenemos en el siguiente caso:

El 13 de junio de 1996, la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), la Confederación Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV), la Confederación General de Trabajadores de Venezuela (CGT), la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA) y el Sindicato Nacional de Empleados y Funcionarios Públicos del Poder Judicial y Consejo de la Judicatura (ONTRAT) presentaron una reclamación contra el gobierno venezolano por la política de bonificación del salario. Las organizaciones sindicales sostuvieron que dicha política violaba la estabilidad en el empleo, porque hacía nula la indemnización prevista por despidos injustificados.

El informe de la Comisión Tripartita constató que los alegatos sindicales eran verdaderos y que la política estatal violaba tanto la protección del salario como la estabilidad laboral. El informe instó al gobierno a modificar dicha política con base al diálogo social⁵.

2.1.2. Quejas por el artículo 26: La Comisión de Encuesta

Este procedimiento puede ser intentado por un gobierno contra otro gobierno, siempre que ambos hayan ratificado el convenio de que se trate. Una queja también puede ser presentada por uno



o varios delegados a la conferencia Internacional del trabajo, lo cual es más frecuente o por el Consejo de Administración. Bronstein (2013:105) dice que “es un procedimiento más solemne que la reclamación, sobre todo cuando desemboca en el establecimiento de una Comisión de Encuesta, que es aún más solemne.” El Consejo de Administración puede comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, el cual puede presentar sus explicaciones, siguiéndose un procedimiento similar al de las reclamaciones. Si el Consejo de Administración no considerase necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una Comisión de Encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto. El gobierno interesado, si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión.

La Comisión de Encuesta estará integrada por tres miembros independientes, deberá examinar detenidamente la queja, redactará un informe en el cual expondrá el resultado de sus averiguaciones sobre todos los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio, así como las recomendaciones que considere apropiado formular con respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno reclamante, y a los plazos dentro de los cuales dichas medidas debieran adoptarse.

La Comisión de Encuesta, después de examinar detenidamente la queja, redactará un informe en el cual expondrá el resultado de sus averiguaciones sobre todos los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio, así como las recomendaciones que considere apropiado formular con respecto a las medidas que deben adoptarse para dar satisfacción a los reclamos presentados por los querellantes y los plazos dentro de los cuales dichas medidas debieran adoptarse. El Director General de la OIT comunicará el informe de la Comisión de Encuesta al Consejo de Administración y a los gobiernos a los cuales concierna la queja, y procederá a su publicación.

Los gobiernos objeto de la queja deberá comunicar al Director General dentro de un plazo de tres meses, si acepta o no las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión y, en

⁵ La información sobre esta reclamación puede consultarse en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50012:0::NO:50012:P50012_COMPLAINT_PROCEDURE_ID,P50012_LANG_CODE:2507030,es:NO



caso de que no las acepte, si desea someter la queja a la Corte Internacional de Justicia.

La Corte Internacional de Justicia podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones que pudiere haber formulado la Comisión de Encuesta. La decisión de la Corte Internacional de Justicia sobre cualquier reclamación o cuestión que se le haya sometido en virtud del artículo 29 será inapelable. En caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la Comisión de Encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.

La Comisión de Encuesta es el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT y procede solo en casos de violaciones persistentes y graves. En los 104 años de existencia de la OIT solo se han nombrado 14 comisiones de encuesta, la última en marzo de 2022 contra el gobierno de Myanmar por la violación de la libertad sindical y la existencia de trabajo forzoso.

En junio de 2015, 33 delegados de los empleadores presentaron en la Conferencia Internacional del Trabajo una queja contra el gobierno de Venezuela por la inobservancia de los Convenios núm. 26, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos; núm. 87 sobre la libertad sindical y núm. 144, sobre la consulta tripartita.

El Consejo de Administración nombró una Comisión de Encuesta integrada por tres reconocidos juristas: el señor Manuel Herrera Carbuca, magistrado de la Suprema Corte de Justicia de República Dominicana, la señora María Emilia Casas Baamonde, expresidenta del Tribunal Constitucional de España y el señor Santiago Pérez del Castillo, ex ministro del trabajo de Uruguay.

El 17 de septiembre de 2019, la Comisión de Encuesta emitió su informe titulado "Por la reconciliación nacional y la justicia social en la República Bolivariana de Venezuela".

El informe recoge diversas violaciones a la libertad sindical, la inexistencia de separación de poderes, la debilidad del estado de derecho, el uso de los tribunales penales para perseguir la actividad sindical y la ausencia total de diálogo social en el país. Se recomienda al gobierno cesar en su política de criminalización de la libertad sindical, efectuar profundas reformas legislativas a



fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, eliminar la intervención en los procesos electorales sindicales y convocar mesas de diálogo social a fin de solucionar todos los incumplimientos detectados.

La Comisión de Encuesta recomendó la liberación de Rubén González, secretario general del sindicato de Ferrominera y Rodney Álvarez, trabajador de esa empresa. Ambos estaban presos por el ejercicio de actividades sindicales. El señor González fue liberado mediante un indulto presidencial y el señor Álvarez fue declarado inocente en la apelación a la sentencia que lo había condenado a 15 años de prisión.

Después de 3 años de negarse a aceptar el informe de la Comisión de Encuesta el gobierno venezolano, en marzo de 2022, instaló un Foro de Diálogo Social, con asistencia técnica de la OIT, para cumplir las recomendaciones de dicha comisión.

El Foro de Diálogo Social avanzó en determinar una metodología consensuada para fijar el salario mínimo, pero dicha metodología al momento de redactar este folleto no ha sido aprobada oficialmente por el gobierno. Las detenciones arbitrarias de sindicalistas se han mantenido y no se ha logrado ni siquiera un mínimo compromiso de iniciar la reforma legislativa que garantice la libertad sindical en el país.

El Foro de Diálogo Social tiene serias dificultades para lograr su cometido porque el gobierno no parece dispuesto a modificar la legislación antisindical, a liberar a los sindicalistas presos o sometidos a medidas cautelares, eliminar la intervención del Consejo Nacional Electoral en las elecciones sindicales y tampoco muestra una real voluntad de diálogo social.

Las recomendaciones de la Comisión de Encuesta deben ser incorporadas en la agenda de exigibilidad de derechos de las organizaciones sindicales ejerciendo las presiones necesarias al Estado para que se cumplan.

Guiados por el principio de buena fe en el cumplimiento de los tratados y convenios internacionales, el gobierno debería cumplir las recomendaciones de la Comisión de Encuesta.

2.1.3. Comité de Libertad Sindical

Esta instancia es una de las más importante para proteger la libertad sindical. Cualquier organización sindical puede dirigirse a ella para formular una queja contra el gobierno por violación

de la libertad sindical. Por decisión interna del Comité de Libertad Sindical se ha limitado la aceptación de quejas solo a sindicatos de carácter nacional.

El procedimiento se inicia con una solicitud presentada por una organización sindical. El escrito debe describir con detalle en tiempo y lugar los hechos que constituyen la violación de la libertad sindical y estar firmada por el representante de la organización sindical.

Recibida la denuncia, la OIT envía al gobierno y se abre un lapso para que ambas partes presenten pruebas y alegatos. Es por lo tanto un procedimiento donde se le da al Estado el derecho a exponer los argumentos en defensa. Por eso es muy importante que los escritos de las organizaciones sindicales estén muy bien fundamentados. No podemos dar como un hecho seguro que un caso por el solo hecho de haber sido presentado por una organización sindical, la OIT se pronunciará a favor de los trabajadores. Los escritos deben ser en la medida de las posibilidades cortos, precisos y bien fundamentados en los hechos.

La decisión del Comité se informa al gobierno y se le solicita que tome las medidas necesarias para hacerla cumplir.

Las decisiones del Comité de Libertad Sindical son publicadas por el Consejo de Administración y son un referente mundial para saber el ámbito de aplicación de la libertad sindical.

2.1.4. Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Todos los años, el gobierno debe presentar memorias de cumplimiento de los convenios internacionales del trabajo ratificados. Hay una lista de las memorias que cada año debe presentar el gobierno de Venezuela que se publica en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:14000:0::NO:14000:P14000_COUNTRY_ID:102880

El gobierno debe enviar a las centrales sindicales de trabajadores copias de memorias que va a presentar antes de remitirlas y debe incorporar los comentarios que realicen las centrales sindicales.

Los sindicatos pueden enviar directamente sus comentarios a la OIT, cuando consideren que tienen información que demuestra los incumplimientos del gobierno en relación con uno o varios convenios que se deben presentar memorias de cumplimiento.

Este es un momento oportuno para las organizaciones sindicales



porque permite describir de manera amplia y precisa sobre el grado de cumplimiento de los convenios ratificados por Venezuela. Los comentarios a las memorias no pueden dejarse a la improvisación. Debe elaborarse una línea de trabajo que permita a las organizaciones sindicales presentar muy buenos escritos.

2.2. Reclamos ante el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos

El sistema universal de protección de los derechos humanos nace con la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y desde ese momento ha tenido como finalidad fiscalizar a los Estados en el cumplimiento de los derechos humanos y estimular que cumplan sus obligaciones ante la población bajo su territorio.

Las personas que sienten se les vulnera sus derechos humanos laborales pueden presentar reclamos ante los diversos órganos sin que sea necesario que sean acompañados por un abogado o por una organización sindical.

2.2.1. Presentación de peticiones ante Comisión Interamericana de Derechos Humanos

El Reglamento de la Comisión Interamericana, en su artículo 23, posibilita que cualquier persona presente una petición por la violación de algún derecho laboral previsto en algunos de los tratados ratificados por Venezuela en el ámbito de la Organización de Estados Americanos. Es importante precisar que para presentar un caso deben haberse agotado todos los recursos internos, salvo las excepciones establecidas en el reglamento de la Comisión, entre ellas un retardo procesal injustificado.

Por ello es importante usar las instancias nacionales para agotar los recursos internos.

Puede ser presentada por una organización sindical, una organización social o una individualidad o colectivo de personas.

2.2.2. Medidas Cautelares ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos⁶

Cualquier persona puede solicitar ante CIDH una medida cautelar si está en una situación grave y urgente de sufrir un daño irreparable. Por ejemplo, ser detenida por su actividad sindical.

La Comisión puede ordenarle al Estado que dicte medidas de

⁶ <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/decisiones/mc/sobre-cautelares.asp>

protección para asegurar la integridad física y psíquica de esas personas. Para las medidas cautelares no se requiere agotar recursos internos, pero si fundamentar muy bien que hay un riesgo inminente a la libertad, integridad física o vida.

2.2.3. Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)

Este comité puede recibir denuncias sobre la violación o el incumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. En el caso que se compruebe la violación de la convención, el Comité emite un informe sugiriendo al Estado las medidas que debe adoptar para mejorar el cumplimiento de los derechos de las mujeres. Para presentar casos ante el Comité se requiere agotar los recursos internos.

Una sindicalista, por ejemplo, que haya sido discriminada por su condición de embarazo, o por el solo hecho de ser mujer pudiese presentar un caso al Comité.

Puede ser presentada la petición por una mujer o un colectivo de mujeres.

2.2.4. Relatorías Especiales sobre libertad de expresión, derecho de reunión o la protección de los defensores de derechos humanos

En Naciones Unidas existen varios mecanismos especiales entre ellos las relatorías que monitorean una situación, un derecho o un país determinado los cuales han sido establecidos por el Consejo de Derechos Humanos. Ante esas instancias se pueden presentar informaciones sobre hechos de violaciones o denuncias. Un activista sindical es un defensor de derechos humanos y por tanto está protegido por la relatoría dedicada a los defensores de derechos humanos. Pero también cualquier trabajador puede presentar denuncias sobre violaciones de derechos laborales inespecíficos, como lo son el ejercicio de la libertad de expresión y el derecho a reunión. De igual manera las organizaciones sindicales o sociales pueden presentar denuncias en las 3 instancias de protección de esos derechos humanos.

1. Relatoría Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión

Correo electrónico: freedex@ohchr.org



2. Relatoría Especial sobre la situación de los defensores de los derechos humanos

Correo electrónico: urgent-action@ohchr.org o defenders@ohchr.org.

3. Relatoría Especial sobre el derecho a la libertad de reunión pacífica y de asociación. Correo electrónico: urgent-action@ohchr.org o freeassembly@ohchr.org

Existen otras relatorías, así como grupos de trabajo que dependiendo de los hechos que afecten a un trabajador o grupo de trabajadores se pueden usar. Algunos exigen agotamiento de recursos internos otros no.

Queja ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU

Cualquier trabajador o grupo de trabajadores, una vez agotado los recursos internos, puede acudir al Comité Desc para interponer una queja (denuncia) ante la violación de cualquiera de los derechos establecidos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Los artículos 7, 8 y 9 del Pacto establecen derechos específicos en materia del derecho al trabajo, salario, descanso y tiempo libre, condiciones de trabajo, libertad sindical y seguridad social.

Debe presentarse en un lapso no mayor a doce meses desde el momento en que se han agotado todos los recursos internos.

El Comité si decide a favor establece recomendaciones al Estado a quien se le da un plazo para que las implemente e informe al Comité.

8

PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE

El programa de trabajo decente tiene la finalidad de promover el desarrollo de políticas que posibiliten que tanto las mujeres como los hombres tengan un trabajo productivo con protección social en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana ⁷. Esas políticas pueden ser desarrolladas por los gobiernos mediante la concertación social o directamente por los empleadores y sindicatos a través de la negociación colectiva.

Los Estados miembros de OIT por el solo hecho de pertenecer a la organización se comprometen a generar políticas que garanticen a todas las personas acceder a un empleo productivo que les posibilite tener un ingreso justo, con seguridad en el lugar de trabajo, con acceso a la protección social y libertad sindical.

Los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente – creación de empleo, protección social, derechos fundamentales en el trabajo y diálogo social – forman parte del objetivo 8 de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

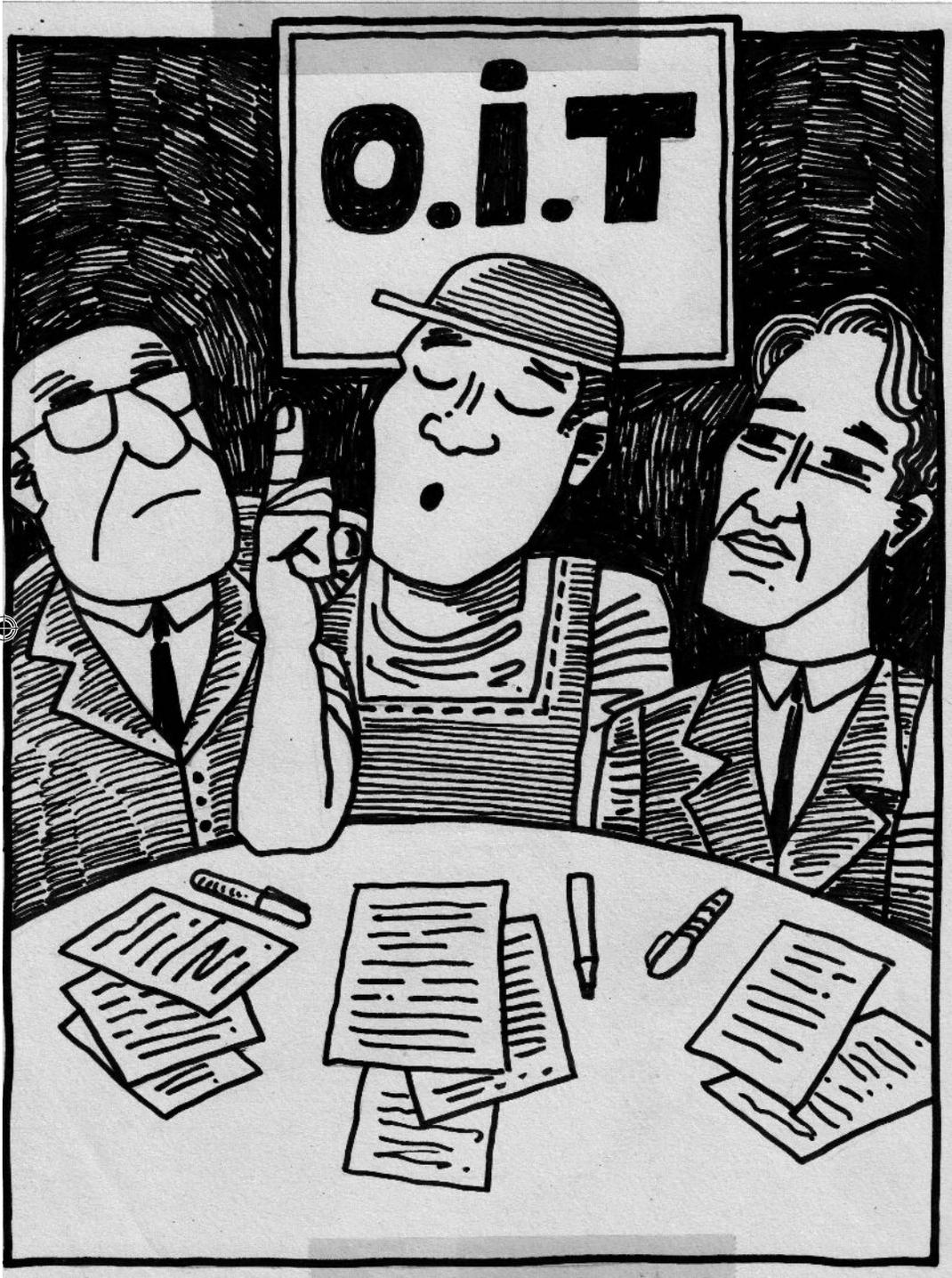
Desde el 2004, la OIT promueve programas por país para desarrollar los ejes centrales del Programa de Trabajo Decente. Esos programas tienen 3 ejes transversales:

1. Tripartismo y Diálogo Social

El tripartismo y el diálogo social son la esencia de la OIT. Las decisiones de la organización se toman por el voto de sus tres sectores fundacionales, es decir, los trabajadores, los empleadores y los gobiernos.

En la OIT hay una sólida experiencia de buscar acuerdos para promover los derechos laborales. Existe una historia centenaria que demuestra que solo con negociación y respeto a las diferen-

⁷ <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>



cias se pueden lograr políticas sostenibles de creación de empleos productivos, inclusivos y con protección social.

El diálogo social permite concertar con los empleadores y el gobierno políticas que creen nichos de empleo que permitan reactivar la producción nacional. El sector industrial está casi paralizado en el país y su capacidad instalada subutilizada y obsoleta. Se requiere una inversión pública y privada para volver a tener polos industriales como los que existían en Carabobo, Lara, Zulia y Guayana.

2. Normas Internacionales del Trabajo

Los convenios internacionales del trabajo son la principal función de la OIT. Su adopción requiere el voto favorable de la mayoría de los delegados de los empleadores, gobierno y trabajadores, por lo que expresan un mínimo de consenso sobre el contenido de una regulación lo que facilita su aplicación.

Las normas internacionales del trabajo son fundamentalmente convenios y recomendaciones sobre temas específicos de la relación de trabajo. Los convenios pueden ser ratificados por los Estados y, una vez que lo han sido, su cumplimiento es vinculante porque pasan a formar parte de su legislación laboral interna.

Las recomendaciones no son objeto de ratificación y no tienen carácter vinculante. La única obligación que generan para los Estados miembros es la de informar periódicamente si les han dado algún tipo de cumplimiento.

La OIT también adopta protocolos que son instrumentos que permiten dar más flexibilidad a un convenio o ampliar sus obligaciones. Los protocolos siempre están vinculados a un convenio. Al igual que los convenios están abiertos a ratificación. Existen 6 protocolos, el Nro. 29 sobre trabajo forzoso y el Nro. 155 sobre salud y seguridad de los trabajadores forman parte de los convenios fundamentales en el trabajo, de los cuales se hará referencia más adelante.

3. La igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

La discriminación por razones de sexo, etnia, opiniones políticas, creencias religiosas, por discapacidad, enfermedad, preferencias sexuales, por citar algunas discriminaciones, atentan contra cualquier intento de promover equidad y desarrollo social.

Cualquier política de promoción del empleo con protección social



debe tener como eje la acción positiva a favor de personas en desventaja social y económica.

Los despidos por razones políticas, las contrataciones o designaciones en cargos en el sector público solo a los partidarios del gobierno, o por preferencias para la contratación de personas vinculadas a una opción religiosa violentan el principio de igualdad de trato y de oportunidades y constituyen violaciones a convenios fundamentales de la OIT.

El Programa de Trabajo Decente por País es una oportunidad para recibir apoyo técnico de la OIT a fin de identificar las áreas que son necesarias de intervenir para lograr empleo con protección social y respeto de la libertad sindical.

Las organizaciones sindicales pueden solicitar a OIT que se evalúe la posibilidad de incluir a Venezuela en el Programa de Trabajo Decente por País. Ello permitiría reforzar la acción del Foro de Diálogo Social y abarcar temas no previstos en el Foro de Dialogo Social, como la lucha contra el trabajo forzoso y trabajo infantil y la discriminación en el empleo.



9

PRINCIPIOS Y NORMAS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

En 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. En el 2022, se les incorporó un principio relativo a las condiciones de trabajo seguras y saludables ⁸.

La declaración señala que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente, que el crecimiento económico no es suficiente para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza. Todo ello confirma la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales que impulsen un modelo de desarrollo económico y social democrático e inclusivo. Todo Estado miembro está obligado a garantizar los principios fundamentales, aunque no haya ratificado los convenios internacionales del trabajo concernidos. Esos principios están en la Constitución de la OIT y por esa razón son de obligatorio cumplimiento.

1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
3. La abolición efectiva del trabajo infantil;
4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
5. Un entorno de trabajo seguro y saludable.

Cada uno de estos principios es desarrollado por dos convenios internacionales del trabajo. En total son 10 convenios, de los cuales Venezuela ha ratificado 9. En tal sentido, Venezuela tiene incorporado a su texto constitucional las regulaciones sobre las cinco áreas fundamentales en el trabajo.

⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf



1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

Dos convenios garantizan el ejercicio de la libertad sindical, cuyo ejercicio tiene tres facetas: el derecho a organizarse, la negociación colectiva y la huelga.

El Convenio N° 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación abarca el derecho a organizarse, a negociar colectivamente y la huelga.

El convenio en su artículo 3 establece el derecho de la organización sindical a elaborar su plan de acción y el artículo 10 indica que el objetivo de los sindicatos es defender los intereses de los trabajadores. Los órganos de control de la OIT han señalado que forma parte del plan de acción la negociación colectiva y el derecho de huelga. El Comité de Libertad Sindical ha reiterado en múltiples ocasiones que “El derecho de huelga es corolario indisoluble del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87.” Así lo establece en el párrafo 754 de la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical⁹.

El Convenio N° 98, sobre derecho de sindicación y negociación colectiva protege contra cualquier tipo de acción u omisión que obstaculice el ejercicio de la libertad sindical. Este convenio ampara a todos los trabajadores y no solo a los dirigentes sindicales. De especial importancia es la protección al militante sindical que normalmente no tiene fuero sindical, pero es un activista de los derechos laborales. Por esa razón, este convenio protege a cualquier trabajador contra el despido y cualquier desmejora en las condiciones de trabajo, efectuada por el empleador como retaliación por su participación en actividades sindicales.

Ambos convenios están ratificados por Venezuela.

2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

La pobreza puede llevar a que las personas pierdan su libertad y ser forzadas a trabajar en condiciones de explotación. Se está en presencia de trabajo forzoso cuando el trabajo o el servicio es exigido por el Estado o por personas que tienen la voluntad y el poder de amenazar a los trabajadores con severas privaciones como, por ejemplo, privarles de alimentos, de la tierra o la remuneración, ejercer violencia física o abusos sexuales contra ellos, limitar sus movimientos o encerrarlos¹⁰.

⁹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_635185.pdf

¹⁰ <https://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofchildlabour/lang-es/index.htm>



El convenio N° 29 sobre trabajo forzoso obliga a todos los Estados que lo ratifiquen a adoptar medidas tanto para prevenir como eliminar el trabajo forzoso y dar atención a las víctimas.

El Convenio N° 105 sobre la abolición del trabajo forzoso obliga a todo Estado miembro a no utilizar ninguna forma de trabajo forzoso como mecanismo de reeducación o por haber participado en una huelga o para lograr el crecimiento económico o como medida de discriminación.

El Protocolo sobre la abolición del trabajo forzoso de 2014 recuerda que la prohibición de la utilización del trabajo forzoso u obligatorio forma parte de los derechos fundamentales, y que el trabajo forzoso u obligatorio constituye una violación de los derechos humanos, atenta contra la dignidad de millones de mujeres, hombres, niñas y niños, contribuye a perpetuar la pobreza y es un obstáculo para la consecución del trabajo decente para todos; La OIT ha desarrollado el concepto de esclavitud moderna para referirse al trabajo forzoso y al matrimonio forzoso. A ello se le debe sumar la trata de personas, porque todas esas formas de explotación colocan a la persona en una situación de la cual no puede escapar debido a amenazas, violencia, engaño, abuso de poder o cualesquiera otras formas de sometimiento o coacción ¹¹. Ambos convenios están ratificados por Venezuela.

3. La abolición efectiva del trabajo infantil

El Estado debe garantizar que cada niña y niño pueda desarrollarse plenamente y que su principal actividad sea educarse con tiempo suficiente para la recreación.

La OIT creó en 1992 el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil -IPEC, por sus siglas en inglés, iniciativa de cooperación técnica para prevenir y combatir el trabajo infantil.

La campaña de OIT se ha focalizado en eliminar “las peores formas de trabajo infantil” que son trabajos absolutamente inaceptables para toda persona menor de 18 años.

Se consideran prácticas inhumanas la esclavitud, el tráfico, la servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso; la prostitución y la pornografía; el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños con fines militares y la utilización de niños para la realización de actividades ilícitas como el tráfico de drogas. Los tipos de trabajo peligroso que pueden dañar la salud, la seguridad

¹¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-ipec/documents/publication/wcms_854797.pdf

o la moralidad de los niños deben ser determinados en el plano nacional por los gobiernos en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores ¹².

El Convenio N° 138 sobre edad mínima y el Convenio N° 182 sobre la abolición del trabajo infantil están ratificados por Venezuela.

Venezuela es un país que debería desarrollar el Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil, ya que hay reportes serios de trabajo casi en condiciones muy precarias tanto de niños como de niñas en el arco minero y el aumento de la prostitución infantil es una realidad innegable en el país. Las organizaciones sindicales pueden solicitar a la OIT la implementación del programa en vista de los efectos que ha tenido la emergencia humanitaria compleja sobre la infancia.

4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Las barreras u obstáculos que enfrentan las personas para acceder a un puesto de trabajo o para ascender hacia cargos superiores son múltiples y muchas veces invisibles. En el caso de las mujeres, la expresión “techos de cristal” refiere justamente a las dificultades para ascender a cargos superiores en su empleo. En cambio, el término “suelos pegajosos” refiere a que las mujeres pobres se quedan pegadas en los puestos más precarios del mercado de trabajo.

Las discriminaciones expresan una desventaja social y económica que debe ser enfrentada con medidas para prevenirla y combatirla.

El Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración señala que los Estados deben garantizar la aplicación del principio de igual salario por trabajo de igual valor, que no es lo mismo que el principio igual salario por trabajo igual.

El Convenio N° 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación obliga a los Estados ratificantes a implementar medidas de todo tipo con la finalidad de eliminar los obstáculos que dificultan el acceso al empleo y promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Ambos convenios están ratificados por Venezuela y son cotidianamente incumplidos por el gobierno que ha despedido a trabajadores por participar en eventos políticos de la oposición o

¹² https://www.ilo.org/americas/programasyproyectos/WCMS_178570/lang-es/index.htm#:~:text=el%20trabajo%20infantil.,La%20OIT%20cre%C3%B3%20en%201992%20el%20Programa%20Internacional%20para%20la,de%20los%20ni%C3%B1os%20y%20ni%C3%B1as.



impide el acceso al empleo público a personas que no son afines al proyecto político gubernamental.

5. Un entorno de trabajo seguro y saludable

La pandemia COVID-19 puso en la palestra la intrínseca relación entre lugar de trabajo saludable, el acceso al agua y un entorno sin contaminación.

Un sitio de trabajo seguro y saludable significa que debe prevenirse y sancionarse el acoso laboral y sexual

Un ambiente de trabajo seguro y saludable requiere que se elimine los riesgos o se tomen las medidas prácticas razonables y factibles para reducir los riesgos a un nivel aceptable. Es necesario que las políticas gubernamentales y empresariales integren la prevención como parte de la cultura organizacional ¹³.

Dos convenios desarrollan el derecho a la salud y un entorno saludable: el Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores impone la obligación de poner en práctica una política de prevención y seguridad en el trabajo, y el Convenio N° 187 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo obliga a los Estados a desarrollar políticas y sistemas para promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo .

Venezuela solo ha ratificado el Convenio N°155.

¹³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf

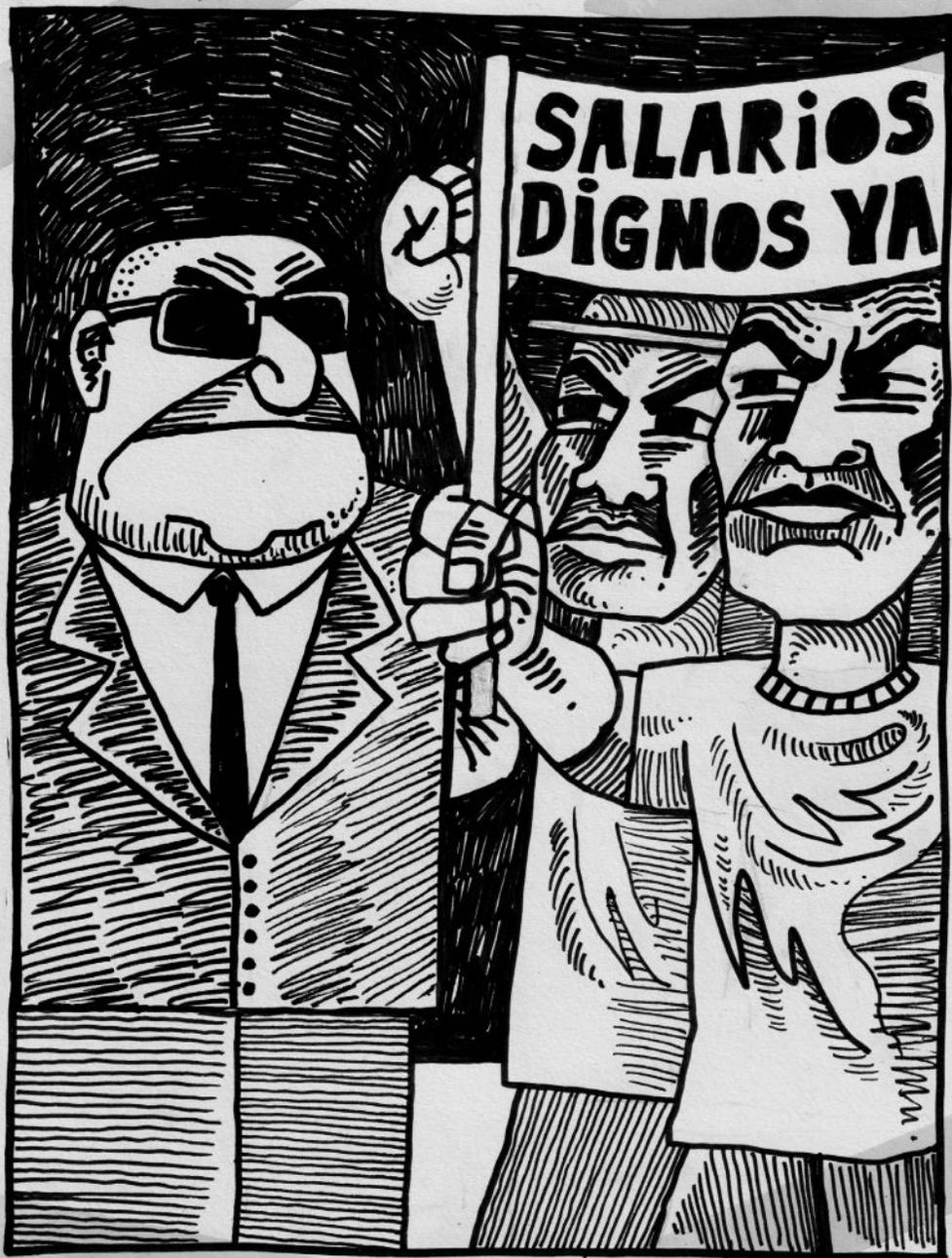
10

REFLEXIONES FINALES

1 Los derechos humanos muestran claramente las luchas sociales por mejorar la calidad de vida de las personas. Ya son siglos de luchas para que se garantice el derecho a la vida, se proscriba la esclavitud, se pueda opinar, se tenga derecho a servicios mínimos de salud y educación gratuita, que el agua sea un bien accesible a todas las personas, que se conserve el planeta sano y que cada persona pueda desarrollarse a plenitud con un trabajo digno, por citar algunos de los derechos vitales para que pueda existir una vida digna.

2. Esos avances de la humanidad deben ser cotidianamente defendidos, pues el hecho que existan normas jurídicas de alto valor social, como lo es su consagración constitucional y en los tratados internacionales, no es suficiente para que esos derechos sean efectivos. Son derechos en el papel sin real aplicación. Por ello, es importante difundir su existencia y los mecanismos de defensa. Sin acciones de denuncia y reclamos ante instancias nacionales e internacionales se dificulta su universalidad y efectividad. Se debe exigir al Estado la realización de los derechos implementando políticas públicas, presupuestos suficientes e igualdad de oportunidades en el disfrute y garantía de los derechos.

3. Los derechos laborales han transitado ya un largo camino para ser reconocidos y aún más largo para alcanzar el rango constitucional o ser parte de los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos. Su historia muestra que solo la lucha organizada de la clase trabajadora posibilita esos cambios legales. No es cualquier cosa convertir la huelga de delito penal a



un derecho de rango constitucional. Por ello, insistimos en la importancia de la acción sindical unitaria, autónoma y clasista para lograr consagrar derechos laborales y luchar porque puedan ser disfrutados por toda la clase trabajadora.

4. Los derechos laborales expresan a plenitud el carácter universal, progresivo, indivisible, interdependientes, complementarios, irrenunciables e imprescriptibles de los derechos humanos. Además, su disfrute se irradia hacia la familia y comunidad. El efecto cascada para el bienestar social se manifiesta en los beneficios socioeconómicos para el grupo familiar, en el desarrollo de ciudades y en la vida cotidiana de las personas que viven en esos polos o ciudades industriales. Ello es una de las tantas facetas del trabajo como mecanismo de cohesión y paz social.

5. Los derechos laborales posibilitan el ejercicio de la ciudadanía en el sitio de trabajo y con ello se fortalecen espacios de convivencia democrática. Es uno de los aportes del trabajo a la democratización de la sociedad. En el trabajo se es ciudadano con derecho a la libertad de opinión, religiosa, con derecho a privacidad, a la intimidad.

6. La emergencia humanitaria compleja con ausencia de estado de derecho y políticas estatales sistemáticas y coordinadas de criminalización de la actividad sindical y de la protesta laboral es un contexto que dificulta las posibilidades de la defensa de cualquier tipo de derechos. El Estado ha pulverizado los derechos laborales. Se requiere generar estrategias que permitan visibilizar la pérdida derechos, fortalecer procesos de articulación y emprender acciones de exigibilidad ya sea en instancias nacionales e internacionales. Para ello es imprescindible la información y formación. Este folleto aporta conocimientos sobre algunas herramientas para una defensa efectiva y eficaz de los derechos laborales.



7. La promoción y defensa de los derechos humanos en sistemas de gobierno autoritario permite conservar pequeños espacios de encuentro de activistas sindicales y sociales que dificultan el cierre total de vida democrática en el país.

8. Los sistemas de gobierno autoritarios facilitan que las empresas privadas recuperen las potestades de manejo discrecional y autoritario de las relaciones de trabajo. Por ello, la promoción y defensa no es solo frente al Estado sino ante cualquier poder que conculque su ejercicio. Por ello, tener información y formación sobre derechos laborales ayuda a democratizar el sitio de trabajo y con ello la sociedad en su conjunto. Las organizaciones sindicales y los trabajadores no deben hipotecar sus exigencias a vínculos políticos o ideológicos y cualquiera sea quien detente el poder tiene obligaciones que cumplir en materia de derechos humanos y a ese poder se debe exigir la satisfacción y garantía de tales derechos.

9. El uso de instancias internacionales es un derecho establecido en el artículo 31 de la Constitución y nadie debe ser criminalizado por recurrir a esas instancias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfonzo Guzmán, Rafael (1985). Estudio Analítico a la Ley del Trabajo. Tomo I. Contemporánea de Ediciones. Caracas.

Belmont Lugo, José Luis (2017). Una aproximación a las relaciones e influencias entre los derechos humanos y los derechos laborales en Los Derechos Humanos Laborales. Comisión Nacional de Derechos Humanos, México.

Bronstein Arturo (2013). Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Astrea, Buenos Aires.

Faúndez, Héctor (1996). El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. Aspectos Institucionales y Procesales. Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

Hernández Álvarez, Oscar (2023). Derecho Constitucional del trabajo. Una visión iberoamericana, Tribunal Constitucional de República Dominicana.

Nikken, Pedro (2010). La protección de los derechos humanos: haciendo efectiva la progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales en Revista del Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Nro. 52.

Valticos, Nicolás (1977). Derecho internacional del trabajo. Tecnos, Madrid.





Impresión:
Impresos Minipres, C. A.
Febrero de 2024
Saimantic 80 grs.
1000 ejemplares

