



Consideraciones sobre los derechos fundamentales en el trabajo y su implicación en Venezuela

Francisco Javier Marín Boscán

Profesor de Derecho del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo, adscrito al Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines. Universidad del Zulia (LUZ).
E-mail: fjmarinb@yahoo.es

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo principal el análisis de los derechos fundamentales en el trabajo, en el ámbito general y venezolano. Para este fin se formula una relación entre estado de derecho, democracia y derechos fundamentales. Se plantea el trabajo decente como garantía de los derechos fundamentales laborales y, en cuanto a su implicación en Venezuela, son identificados los instrumentos normativos correspondientes, las garantías de protección derivadas de tales instrumentos, para finalmente hacer un análisis sobre las disposiciones y contenido normativo sobre cada uno de los derechos en estudio, a saber: libertad sindical y negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso, abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de discriminación en empleo y ocupación. La conclusión señala, que en general los derechos fundamentales en el trabajo en Venezuela cuentan con una garantía normativa pero que la realidad indica la necesidad de implementar mecanismos orientados a que su cumplimiento sea eficiente y efectivo. Se trata de una investigación documental sustentada en el método analítico.

Palabras clave: Derechos fundamentales, libertad sindical, trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación.

Considerations about fundamental labor rights and their implication in Venezuela

Abstract

The principal objective of this study is to analyze fundamental labor rights, in the general and Venezuelan spheres. To accomplish this, a relation is formulated between the state of right, democracy and fundamental rights; it is based on decent work as a guarantee of fundamental labor rights, and in terms of its implication in Venezuela, it identifies the corresponding normative instruments, the protection guarantees derived from such instruments; finally, an analysis is made about the dispositions and normative content regarding each one of the rights under studied, to wit: labor union freedom and collective bargaining, the elimination of forced labor, effective abolition of child labor and the elimination of discrimination in jobs and occupations. The conclusion indicates that in general, fundamental labor rights in Venezuela have a normative guarantee, but reality indicates the need to implement mechanisms oriented to their efficient and effective fulfillment. The study is documentary, supported by the analytical method.

Key words: Fundamental rights, labor union freedom, forced labor, child labor, discrimination.

Introducción

Los Derechos Fundamentales cumplen una importantísima función en el constitucionalismo contemporáneo. Las normas que comprenden a tales derechos, junto con las que consagran la forma de Estado y el sistema económico, son básicas para establecer el modelo constitucional de sociedad.

Las transformaciones del Estado de Derecho han determinado una ampliación en el ámbito de eficacia de los Derechos Fundamentales, y a su vez han contribuido a un ensanchamiento de su contenido.

El tema de los Derechos Fundamentales es de plena vigencia. Esta época signada por graves problemas, que tienen como causa-efecto la crisis de la humanidad, se caracteriza por grandes dificultades sociales, económicas y políticas, generadas principalmente por la pérdida de los valores humanos, y de esta forma, todas las personas no tienen garantizada una vida digna y decorosa.

La garantía efectiva de los derechos humanos se extiende más allá de una declaración universal (Declaración Universal sobre los Derechos del Hombre, ONU, 1948), y de encontrar-

se éstos plasmados en otros instrumentos como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, OEA, 1969.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo especializado de carácter social en el Sistema de las Naciones Unidas, ha emitido importantes declaraciones con respecto al trabajo como derecho humano. Así, en 1944 dictó la Declaración relativa a los Fines y Objetivos de esa Organización (Declaración de Filadelfia), en la que enfatiza sobre el valor y dignificación del trabajo, al reafirmar entre otros aspectos: "el trabajo no es una mercancía" (Parte I, letra a). Igualmente, en 1998 emitió la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, donde en todo caso la finalidad es promover el respeto de los derechos humanos, no castigar las omisiones.

Los Derechos Fundamentales en el Trabajo conforme a la nombrada Declaración OIT, son: la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Sobre estos últimos se harán consideraciones en el presente trabajo y, corresponden a un conjunto de normas internacionales, calificadas como Convenios Fundamentales.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que existe una estrecha relación entre

Estado de Derecho, convivencia democrática y vigencia de los derechos humanos.

Los Derechos Fundamentales en el Trabajo deben preservarse en el mundo, ya que es la única forma de garantizar la justicia social por la que lucha la OIT.

En la mayoría de los países, no ha existido exacta concordancia entre el Derecho del Trabajo y el Derecho al Trabajo. Esta disciplina jurídica y social no ha encontrado solución al grave problema de la falta de empleo, lo que genera miseria y frustración personal.

Sobre el Trabajo Decente, también se formularán consideraciones, ya que la OIT lo promueve mediante acciones que desarrolla en todo el mundo, para que se haga una realidad la justicia social que persigue.

Otro aspecto a estudiar, es el fundamento jurídico de los Derechos Fundamentales en el Trabajo en Venezuela, ya que es el país donde se vive, y desde la academia se debe velar porque tales derechos se conozcan y sean garantizados; máxime que Venezuela constituye un Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, como contempla la Carta Magna (Art. 2 CN).

Venezuela es país miembro del Sistema de las Naciones Unidas y figura entre los fundadores de la OIT y en su ordenamiento jurídico cuenta con disposiciones orientadas a proteger los derechos fundamentales laborales.

La Constitución venezolana de 1999 contempla la preeminencia de los derechos humanos, al establecer que "los tratados, pactos y convenios

relativos a (éstos), suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno...y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público" (Art. 23), y también aparece previsto que toda persona debe promover y defender los derechos humanos como fundamento de la "convivencia democrática y de la paz social" (Art. 132).

Desde el punto de vista formal, Venezuela ha ratificado todos los Convenios relacionados con estos derechos fundamentales en el trabajo (el último de ellos fue el No. 182 sobre Peores Formas de Trabajo Infantil, conforme Gaceta Oficial No. 38.093 de fecha 23-12-2004); también ratificó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Gaceta Oficial No. 2.146 de fecha 28-01-78), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) (Gaceta Oficial No. 31.256 de fecha 14-06-77) y en fecha más reciente también lo hizo con el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" (Gaceta Oficial No. 38.192 de fecha 23-05-2005).

En este estudio se ha considerado, que los Derechos Fundamentales en el Trabajo tienen base en la Declaración OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), y en este sentido son: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición del

trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Por otra parte, en los aspectos iniciales, se dejó sentado sobre convenios de la OIT relacionados con tales derechos fundamentales, a saber: a) Convenios relativos a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (No. 87) y a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (No. 98); b) Convenios relativos al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (No. 29) y a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (No. 105); c) Convenios sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973 (No. 138) y sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (No. 182); y d) Convenios sobre la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (No. 100) y el relativo a la No Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (No. 111).

Los anteriores ocho (8) Convenios, constituyen los llamados "Convenios OIT sobre Derechos Fundamentales en el Trabajo". Todos y cada uno de estos han sido ratificados por Venezuela, en consecuencia, forman parte de su derecho interno y el país está obligado a su cumplimiento.

Planteado esto, corresponde abordar el estudio en cuestión, con el desarrollo de tres (3) aspectos que se asumen esenciales, a saber: 1) Relaciones entre Estado de Derecho, Democracia y Derechos Fundamentales; 2) El Trabajo Decente como garantía de los derechos fundamentales laborales y

3) Los Derechos Fundamentales en el Trabajo en Venezuela.

1. Relaciones entre Estado de Derecho, Democracia y Derechos Fundamentales

En la Declaración Universal de Derechos Humanos se hace constar en el Preámbulo, lo esencial de la protección de los derechos humanos por un Régimen de Derecho "a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión" (Considerando Tercero, ONU). De ahí la necesidad de un sistema que garantice la libertad de las personas, y el pleno ejercicio de sus derechos.

La Carta Democrática Interamericana juega un importante rol en este sentido, conforme aquella la democracia comprende un derecho humano y una obligación gubernamental, ya que "los pueblos de América tienen derecho a la democracia y sus gobiernos la obligación de promoverla y defenderla..." (Art. 1), porque ésta se considera esencial "...para el desarrollo social, político y económico de los pueblos de las Américas" (OEA, Carta Democrática Interamericana, Art. 1).

A su vez, en el mencionado instrumento interamericano reza que la democracia es indispensable para "el ejercicio efectivo de las libertades fundamentales y los derechos humanos..." (Art. 7), y su promoción y fortalecimiento requieren del ejercicio "pleno y eficaz de los derechos de los trabajadores y la aplicación de las normas laborales básicas, tal como están consagradas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios

y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en 1998, así como en otras convenciones básicas afines de la OIT..." (Art. 10). Así es reconocido y apoyado el esfuerzo de la OIT en el mundo, en pro de la justicia social.

Con respecto al Estado de Derecho, es interesante la definición de Vanossi (citado por Peraza, 2005: 693-694), quien lo define como: "...el tipo de Estado basado en la democracia y el pluralismo, que supone: soberanía popular, creación del derecho por intervención o representación de los gobernados, predominio del consenso sobre la coerción en la gestión de las decisiones políticas fundamentales, separación y distribución de poderes, limitación y control del poder, independencia del controlante respecto del controlado, libertades individuales y derechos sociales, pluralismo de partidos (ideas) y de grupos (intereses), posibilidad de permanente alternancia en el acceso del poder, responsabilidad de los gobernantes, régimen de garantías y relativización de los dogmas oficiales".

Duverger (1978) refiere como elementos de un modelo democrático, los siguientes: 1) la representación popular y la elección; 2) la separación de los poderes (del gobierno y el parlamento) y 3) el control jurisdiccional de los gobernantes. Todos estos elementos, revisten importancia vital en un régimen de derecho, donde el control judicial de la actividad de los gobernantes, debe ser la mayor garantía para la protección y el cumplimiento efectivo de los derechos humanos.

Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

destaca la estrecha relación existente en la tríada conformada por el Estado de Derecho, la convivencia democrática y la vigencia de los derechos humanos, y así considera que la democracia y el Estado de Derecho "constituyen condiciones necesarias para lograr la vigencia y el respeto de los derechos humanos en una sociedad".

En ese sentido la referida Comisión señala que el grave deterioro del Estado de Derecho en un Estado parte (OEA) no sólo repercute en los niveles de gobernabilidad democrática, ya que en Latinoamérica se ha demostrado "que el deterioro institucional implica la afectación de Derechos Fundamentales y crea un caldo de cultivo para posteriores situaciones de violaciones de derechos humanos" (OEA, 2003).

Todo lo anterior lo establece la Comisión, en las conclusiones del Informe sobre Situación de los Derechos Humanos en Venezuela (2003), al referirse al deterioro del Estado de Derecho, provocado por factores y causas que inciden negativamente en la crisis institucional que afecta al país.

Pérez Luño (2004:26), establece una relación directa entre Derechos Fundamentales y Estado de Derecho, y así destaca que "cuanto más intensa se revela la operatividad del Estado de Derecho, mayor es el nivel de tutela de los Derechos Fundamentales. De igual modo que en la medida que se produce una vivencia de los Derechos Fundamentales se refuerza la implantación del Estado de Derecho". De esto se desprende que la mayor garantía en cuanto a Derechos Fundamentales, depende

de la vigencia del Estado de Derecho en un lugar determinado.

En el tiempo, las transformaciones del Estado de Derecho no sólo han determinado una ampliación del ámbito de eficacia de los Derechos Fundamentales, "sino que han contribuido a un ensanchamiento de su contenido" (Pérez Luño, 2004: 24).

El mismo autor hace consideraciones sobre los Derechos Fundamentales en la Constitución Española de 1978, y destaca los instrumentos de protección de tales derechos, definidos por tres clases de garantías: normativas, jurisdiccionales e institucionales. Así, quedan comprendidos tanto la positivización de estos Derechos Fundamentales, como el acceso a la justicia e instituciones como la Defensoría del Pueblo.

Por su parte, Fleiner considera que los derechos humanos son con mucha frecuencia "armas inocuas contra los poderosos del Estado y de la sociedad". De ahí la posibilidad de su desarrollo en un Estado en el que se respete y haga efectivo el Derecho. Y enfatiza el autor: "un Estado que no pueda proteger más al Derecho, no podrá tampoco garantizar los derechos humanos" (Fleiner, 1949: 149).

Martin hace unas consideraciones sobre las democracias en América Latina, y en este sentido las califica como "democracias de supervivencia", donde se trata de casos en "que se acaba de ganar ó que se está en grave riesgo de perder" (Martin, 1999:9), con las implicaciones de una fragilidad estructural que hace que la esta-

bilidad democrática se vea amenazada por el autoritarismo.

Villasmil refiere sobre el modelo democrático de relaciones laborales, y la libertad sindical como "clave de bóveda" de éste (Villasmil, 2007: 29). Esto resulta de vital interés, particularmente a los fines de garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, siendo el Estado de Derecho, a través de los Derechos Fundamentales, lo que define el marco normativo a cumplir para esos fines.

2. El Trabajo Decente como Garantía de los Derechos Fundamentales Laborales

El Trabajo Decente fue formulado por los mandantes de la OIT (gobiernos y organizaciones de trabajadores y de empleadores), como una manera de "identificar las prioridades de la Organización y reformar y modernizar su enfoque para el siglo XXI" (OIT, 2006c: 5). La misma OIT afirma que el Trabajo Decente se basa en "el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, de democracias que producen para las personas y crecimiento económico que aumenta las posibilidades de trabajos productivos y el desarrollo de las empresas" (OIT, 2006c: 5). Y finalmente se establece que el Trabajo Decente refleja muchas prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional.

El Trabajo Decente es un Programa de la OIT para un crecimiento con equidad. Se enuncia que su finalidad primordial es "promover oportunida-

des para que los hombres y mujeres puedan conseguir un Trabajo Decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana" (OIT, 1999: 4). Éste ha sido tema en las Memorias del Director General, a saber: a) Trabajo Decente: 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1999; y b) Reducir el Déficit de Trabajo Decente - Un Desafío Global: 89ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2001.

La bandera que hoy día enarbola la OIT es la del Trabajo Decente, sobre el que afirma: "debe constituir la esencia de las estrategias mundiales, nacionales y locales encaminadas al progreso económico y social, y es el eje de las actividades para reducir la pobreza, así como un medio de lograr un desarrollo equitativo, incluyente y sostenible" (OIT, 2006b: 1). De esta manera la OIT muestra que trabaja para promover el trabajo digno, preconizando la salud y la seguridad en el trabajo por consiguiente.

El Trabajo Decente es el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, a saber: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social.

Por otro lado, el VIH/SIDA también queda enmarcado en el componente de seguridad y salud en el trabajo, del Programa de Trabajo Decente (OIT, 2006b).

Como se ha considerado Trabajo Decente es "sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social

apropiada" (OIT, 2006b: 15). También significa un trabajo suficiente "en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar (sic) la realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores" (OIT, 2006b: 15).

La OIT ha constatado sobre el déficit de Trabajo Decente, y esto se desprende de su informe 2006 sobre Tendencias Mundiales del Empleo. Este Informe dibuja un panorama poco halagador, no sólo por el aumento del desempleo y la pobreza, sino por "la importante falta de oportunidades de Trabajo Decente, especialmente para los jóvenes" (OIT, 2006a: 12). Con relación a las tendencias regionales, el Informe en referencia señala que el mayor incremento del desempleo se produjo en América Latina y el Caribe, con "casi 1,3 millones de nuevos desempleados y un aumento del 0,3% en la tasa de desempleo entre 2004 y 2005, que se sitúa en el 7,7% este último año" (OIT, 2006a: 13).

Por otra parte es importante destacar del Informe en consideración, que el número de trabajadores pobres situados al nivel de 1 dólar se redujo en 2005 en todas las regiones, salvo en el Africa Subsahariana (OIT, 2006a: 14).

Al efecto la postura básica de la OIT es "revisar los compromisos asumidos por la comunidad mundial de promover la inclusión social y el empleo como claves para reducir la po-

breza, y el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: ésta es la base del Trabajo Decente" (OIT, 2006a: 15). En este sentido, grande es el apoyo que pueden brindar los países miembros.

El Informe de la Comisión Mundial sobre Dimensión Social de la Globalización destaca entre sus recomendaciones, como prioridades esenciales de la gobernanza nacional: "la conversión del Trabajo Decente en un objetivo fundamental de las políticas económicas, dando prioridad a la creación de empleos, salvaguardando los derechos fundamentales en el trabajo, reforzando la protección social y promoviendo el diálogo social..." (Comisión Mundial, 2004: 158-159). Y también destaca que el Trabajo Decente para todos "debería convertirse en un objetivo global y perseguirse a través de políticas más coherentes en el seno del sistema multilateral..." (Comisión Mundial, 2004: 162).

Martínez destaca la necesidad de una mayor integración de las políticas públicas en materia laboral, para lograr crecimiento económico con Trabajo Decente, y establece que se debe poner énfasis en "los aumentos de productividad, competitividad, inversión y salarios reales como los motores del crecimiento económico con Trabajo Decente en el mediano y largo plazos" (Martínez, 2005: 23).

Y es que en definitiva, cuando se garantizan todos y cada uno de los derechos fundamentales en el trabajo, bajo una adecuada orientación económica, se genera el crecimiento en la economía de los países, asegurando el Trabajo Decente de la gente, lo que en

nuestro tiempo ha resultado precario, por lo que la misma OIT ha afirmado sobre el déficit de Trabajo Decente en el mundo, y su propósito de reducirlo, asumiendo así un desafío global (OIT, 2001).

3. Los derechos fundamentales en el trabajo en Venezuela.

3.1. Instrumentos Normativos.

En Venezuela existen instrumentos normativos generales y específicos, orientados a garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores. En este sentido pueden enumerar los siguientes:

- a) Constitución Nacional (1999):
- b) Ley Orgánica del Trabajo (1990, reformada en 1997);
- c) Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006):
- d) Ley Orgánica de Protección al Niño y al Adolescente (1998);
- e) Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (1999)

A su vez, el país ha suscrito y según el caso, ratificado los siguientes instrumentos internacionales relacionados con derechos económicos, sociales y culturales, a saber:

- a) Declaración Universal sobre Derechos Humanos (ONU, 1948);
- b) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1978);
- c) Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, OEA, 1977);
- d) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos

Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 2005);

- e) Convención sobre los Derechos del Niño (ONU, 1990);
- f) Carta Democrática Interamericana (OEA, 2001).

Por otra parte, la República Bolivariana de Venezuela propuso en el año 2005, ante la Asamblea General de la OEA, la Carta Social de las Américas, orientada por el propósito de un nuevo orden económico y social para América Latina y el Caribe, que comprende los aspectos siguientes: 1) Derechos Sociales Fundamentales; 2) Derechos Comunitarios; 3) Derechos Económicos; 4) Derechos Culturales; 5) De los Pueblos Indígenas; 6) Medios de Protección; y 7) Disposiciones Finales.

3.2. Garantías de los Instrumentos de Protección de los Derechos Fundamentales.

Pérez Luño (2004) identifica como garantías de los instrumentos de protección de los derechos fundamentales, las siguientes: normativas, jurisdiccionales e institucionales.

Siguiendo al mismo autor, las garantías normativas están relacionadas con: a) fuerza vinculante; b) rigidez constitucional; c) garantías normativas de la integridad del significado y función de los derechos fundamentales; d) la reserva de ley; y e) el respeto del contenido esencial.

Las garantías jurisdiccionales comprenden: a) garantías procesales genéricas; b) el recurso de inconstitucionalidad; c) el "habeas corpus"; d) el procedimiento preferente y sumario ante los Tribunales ordinarios o amparo judicial ordinario; y e) el recurso

de amparo (en el derecho venezolano se asume como "acción" constitucional de amparo).

Y por último, las garantías institucionales están conformadas por: a) el control parlamentario de los derechos fundamentales; b) la iniciativa legislativa popular; y c) el Defensor del Pueblo.

Formulada la anterior consideración doctrinal, es importante establecer cómo tales garantías están reconocidas en el ordenamiento nacional.

Es importante destacar que el Estado Venezolano asume ante sus nacionales y la comunidad internacional, un gran compromiso en cuanto a garantizar los derechos económicos, sociales y culturales, y dentro de éstos los derechos fundamentales en el trabajo, ya que ha suscrito y ratificado todos los instrumentos en la materia, y dispone en su derecho interno, de instrumentos bajo esa orientación.

Con respecto a las garantías normativas, los aspectos que refiere el autor considerado, están previstos en el ordenamiento venezolano, y así la Constitución Venezolana de 1999 dispone sobre la protección de los derechos humanos, en los siguientes términos: "El Estado garantizará a toda persona, conforme el principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público, de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen" (Art. 19).

En cuanto a las garantías jurisdiccionales, la Constitución Venezolana de 1999 prevé las garantías judiciales y administrativas sobre el debido proceso (Art. 49) y define la competencia de la Jurisdicción Constitucional, que cuenta con una Sala específica en el Tribunal Supremo de Justicia, que se le determina como máximo intérprete del alcance de las normas y principios constitucionales (Art. 335) y conoce del procedimiento de la acción de amparo constitucional, en los distintos grados de jurisdicción (Art. 27). También está prevista la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con competencia para anular los actos administrativos generales o individuales "contrarios a derecho, incluso por desviación de poder" (Art. 259), con la interposición de los recursos pertinentes.

Por otra parte, se concibe una Jurisdicción Laboral autónoma y especializada (Disposición Transitoria Cuarta, Numeral 4 CN y Art. 1 LOPT). Bajo esa orientación funciona el Circuito Judicial Laboral, conformado por Tribunales que bajo los regímenes de transición (asuntos iniciados antes de vigencia de la nueva Ley) o el nuevo régimen, en aplicación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), tramitan, sustancian y deciden todos los conflictos laborales jurídicos o de derecho, porque los conflictos económicos o de intereses, así como asuntos relacionados con la estabilidad absoluta de los trabajadores, corresponden a los órganos de la administración del trabajo.

Con relación a las garantías institucionales, en la Constitución Vene-

zolana de 1999 está previsto el control por parte de la Asamblea Nacional, órgano del Poder Legislativo Nacional, sobre el Gobierno y la Administración Pública Nacional (Numeral 3, Art. 187 y Art. 222). A su vez, se reconoce en la Carta Magna la iniciativa legislativa popular (Numeral 7, Art. 204).

Asimismo, la Constitución vigente contempla el Poder Ciudadano, como rama o división del Poder Público Nacional (Art. 136), que se ejerce por el Consejo Moral Republicano (Art. 273) y comprende dentro de sus instituciones a la Defensoría del Pueblo. Entre las atribuciones del Defensor del Pueblo, destaca: "Velar por el efectivo respeto y garantía de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados, convenios y acuerdos internacionales sobre derechos humanos ratificados por la República, investigando de oficio o a instancia de parte las denuncias que lleguen a su conocimiento" (Numeral 1, Art. 281).

Por otra parte, en la Administración Pública Central existe el ahora denominado Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, con competencias definidas, entre las que resalta: "La regulación, formulación y seguimiento de políticas, la planificación, coordinación, programación, promoción, fomento y realización de las actividades del Ejecutivo Nacional en materia laboral" (Numeral 1, Art. 15 DOFAPC).

3.3. Disposiciones y Contenido Normativo sobre cada Derecho Fundamental en el Trabajo en Venezuela.

Procederemos a hacer un estudio pormenorizado en cuanto a los derechos fundamentales en el trabajo, atendiendo a sus cuatro (4) clases, y en este sentido se abordarán las disposiciones y contenido normativo.

Con respecto a las disposiciones y contenido normativo, se tomará en cuenta solamente el ordenamiento interno, incluyendo las leyes aprobatorias de los convenios relacionados con cada derecho.

3.3.1. Libertad Sindical y Negociación Colectiva.

En el ordenamiento jurídico nacional destaca en este sentido lo previsto en la Constitución Nacional, la Ley Orgánica del Trabajo, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo y las leyes aprobatorias de los Convenios afines (Convenio 87 sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, G.O. No. 3.011 de fecha 3-09-1982 y Convenio 98 sobre Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, G.O. No. 28.709 de fecha 22-08-1968).

En primer orden, es importante destacar que la Constitución es ley posterior (diciembre 1999), y no se encuentra en todos sus aspectos en armonía con los otros instrumentos citados. Por su parte, el Reglamento de la LOT incluso regula situaciones no previstas en la LOT (Ej. en materia de derechos colectivos de los trabajadores, el reconocimiento de los grupos o coaliciones de trabajadores y los

acuerdos colectivos de trabajo, entre otros).

La Constitución Venezolana de 1999 presenta innovaciones en cuanto a derechos colectivos de los trabajadores, en lo siguiente:

- a) los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales, deben establecer la alternabilidad de los integrantes de las directivas y representantes, mediante el sufragio universal, directo y secreto, para el ejercicio de la democracia sindical (Art. 95);
- b) la ley debe establecer sanción para los integrantes de las directivas y representantes sindicales, que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical, para su lucro o interés personal (Art. 95);
- c) la obligación de los integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales, de hacer declaración jurada de bienes (Art. 95);
- d) se reconocen en forma amplia los derechos colectivos a los trabajadores del sector público (Arts. 95 al 97);
- e) dispone entre las funciones del Poder Electoral: "Organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señale la ley..." (Art. 293, Numeral 6). Así, la Ley Orgánica del Poder Electoral dispone dentro de la competencia del Consejo Nacional Electoral, organizar las elecciones de sindicatos (Art. 33, Num. 2).

Existe un Proyecto de Reforma de la LOT aprobado en primera discusión en la Asamblea Nacional (17-06-2003), que comprende diversos aspectos, y uno de los fundamentales está

relacionado con la reforma del régimen de cálculo de la prestación de antigüedad, que constituye una exigencia constitucional (Disposición Transitoria Cuarta, Numeral 3). En este sentido el nombrado órgano legislativo se encuentra en mora con la aprobación correspondiente, ya que en la Constitución se previó al efecto debía cumplir dentro del primer año de su instalación, y han transcurrido más de siete (7) años a la fecha.

Este Proyecto es considerado positivo en materia de derechos colectivos, porque entre otras, confiere rango supraconstitucional a los tratados internacionales sobre derechos humanos, y entre éstos a las Convenios de la OIT, y atiende observaciones formuladas por órganos de la OIT como la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y el Comité de Libertad Sindical (CLS), particularmente en cuanto a modificación de artículos de la LOT que consideran menoscaban las libertades fundamentales de los trabajadores, por no encontrarse básicamente en armonía con los Convenios Nos. 87 y 98.

3.3.2. Eliminación del Trabajo Forzoso.

En este sentido establecen los instrumentos nacionales considerados (CN y LOT) y las leyes aprobatorias de los Convenios ratificados (Convenio 29 sobre Trabajo Forzoso u Obligatorio, G.O. No. 118 de fecha 4-01-1945 y Convenio 105 sobre Abolición del Trabajo Forzoso, G.O. No. 27.573 de fecha 21-10-1964).

Particularmente debe destacarse que en la legislación nacional se asume el trabajo como un hecho social

que goza de la protección del Estado (Arts. 89 CN, 1 y 2 LOT); el trabajo es un derecho y un deber (Arts. 87 CN, 23 y 24 LOT), que debe ejercerse en condiciones de libertad (Arts. 87 CN, 31 al 38 LOT), e inclusive, a partir de 1999, se prohíbe a los empleadores obligar a los trabajadores a laborar horas extraordinarias (Art. 90 CN).

Otros instrumentos relacionados con la materia son:

- a) Ley de Régimen Penitenciario: dispone sobre el trabajo penitenciario (Capítulo IV) y precisa que las relaciones laborales de la población reclusa se registrarán por la Ley Orgánica del Trabajo (Art. 16);
- b) Código Penal: establece entre los delitos contra la libertad (Libro Segundo, Título II), los delitos contra la libertad del trabajo, con sanción de arresto o penal corporal, según el caso (Arts. 192 a 194), y entre los delitos contra la libertad individual, prevé pena corporal, a quien reduzca a esclavitud a alguna persona o la someta a una condición análoga (Art. 174);
- c) Ley Orgánica de Protección al Niño y al Adolescente: contempla sanciones ante circunstancias como trabajo forzoso (Art. 255) y explotación sexual (Art. 258).

3.3.3. Abolición Efectiva del Trabajo Infantil.

La CN y LOT disponen al efecto, pero en específico la Ley Orgánica de Protección del Niño y del Adolescente (LOPNA), también debemos considerar las leyes aprobatorias de los Convenios ratificados (Convenio 138 sobre Edad Mínima de Admisión al Em-

pleo, G.O. No. 3.326 de fecha 18-01-1984 y Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, G.O No. 38.093 de fecha 23-12-2004). A su vez, la Ley Aprobatoria de la Convención sobre los Derechos del Niño (G.O. No. 34.541 de fecha 29-08-1990).

Con relación a la Ley Aprobatoria del Convenio 182, llama la atención que fue sancionada por la Asamblea Nacional en el 2003 (4 de diciembre), pero es un año después (23-12-2004) cuando se publica en la Gaceta Oficial, y en fecha 26 de octubre de 2005 (10 meses después), cuando el Gobierno realizó el depósito oficial del instrumento de ratificación ante la OIT. En este sentido podría pensarse que el propósito sea evitar en el tiempo el compromiso correspondiente, pero en todo caso, en buena parte la normativa nacional ha estado en armonía con los postulados de la normativa internacional del trabajo en la materia. En consecuencia, la razón debe ser falta del debido orden administrativo.

La CN contempla expresamente que los niños y adolescentes son sujetos plenos de derecho que deben estar protegidos por la legislación, órganos y tribunales especializados (Art. 78). Se establece la prohibición del trabajo de los adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral y la obligación del Estado de protegerlos "contra cualquier explotación económica o social" (Art. 89, Ord. 6°).

La Carta Fundamental también dispone la obligatoriedad de la educación hasta el nivel medio diversificado y su carácter gratuito en las institu-

ciones del Estado, hasta el pregrado universitario (Art. 103).

En ese sentido, la LOPNA establece la necesidad de armonizar el trabajo de los adolescentes con el disfrute efectivo de su derecho a la educación, y la obligación del Estado, la familia, la sociedad y los empleadores de velar "para que los adolescentes trabajadores completen la educación obligatoria y tengan acceso efectivo a la continuidad de su educación" (Art. 95).

Por otra parte, esta misma Ley define los derechos laborales correspondientes a los niños y adolescentes, así como un régimen administrativo y judicial en este sentido. La LOPNA regula de manera amplia en uno de sus capítulos (Capítulo III del Título II) el Derecho a la Protección en Materia de Trabajo, contemplando acciones administrativas y judiciales, mediante la actuación de órganos especializados (Consejos de Derechos, Consejos de Protección y Tribunales de Protección). Aquí, se fija en catorce (14) años, la edad mínima para el trabajo en todo el territorio de la República (Art. 96).

Con respecto a la edad mínima para el trabajo, en el país debe considerarse lo previsto en la Recomendación OIT 146 (Sobre la Edad Mínima, 1973), en la que se prevé que los Miembros deberían fijarse como objetivo la elevación progresiva a dieciséis años, de esta edad para admisión al empleo o al trabajo.

La LOPNA dispone de sanciones con respecto a situaciones en el trabajo, tales como sanciones civiles, en los casos de: violación del derecho de sindicalización (Art. 222), admisión o lucro por trabajo de niños (Art. 238), y

admisión y permanencia sin examen médico (Art. 241). Además sanciones penales ante los hechos siguientes: trabajo forzoso (Art. 255), admisión o lucro por trabajo contraindicado (Art. 256) y explotación sexual (Art. 258), entre otros.

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), organismo autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo conforme a la LOPCYMAT, desarrolla el Programa Nacional de Protección de Niños y Adolescentes Trabajadores (PRONAT), con el objetivo de establecer un sistema de control de las condiciones de trabajo de estos sujetos, que permita la protección de su salud para un efectivo desarrollo personal y social.

Para este efecto, el INPSASEL a través del PRONAT, desarrolla unas líneas de acción que comprenden: Coordinación Interinstitucional para la Protección Integral, Programa de Supervisión del Trabajo para el Sector Informal de la Economía y Programa de Capacitación para la Atención Integral.

Por otra parte, la Institución referida a través de su Coordinación de Educación sometió a Consulta Pública Nacional el "Plan para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil propuesto por la Comunidad Andina de Naciones".

En el desarrollo de este aspecto, resulta de vital interés referir sobre el Programa Internacional de Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). Este constituye el mayor Programa mundial de cooperación técnica sobre Trabajo Infantil, desarrollado por la OIT desde 1992, el cual va más allá de evi-

tar que los niños trabajen. Este Programa pretende promover el desarrollo, proporcionando adecuadas alternativas educativas para los niños y acceso a un trabajo digno, ingresos suficientes y seguridad para sus padres.

Los tres pilares fundamentales de la estrategia del IPEC, son: prevención del Trabajo Infantil, retirada de los niños del trabajo y rehabilitación de éstos.

En el Informe “La Acción del IPEC contra el Trabajo Infantil 2004-2005: Avances y Prioridades Futuras” (2005), se hace constar como en años anteriores, por su magnitud en todas las regiones del planeta, el Trabajo Infantil es actualmente la principal forma de explotación de la infancia.

Todos los países de América Latina participan en este Programa, de allí el compromiso regional con el Trabajo Infantil, en razón a la prioridad política del tema.

La OIT ha implementado los Programas de “Duración Determinada”, para abordar las causas fundamentales del Trabajo Infantil, especialmente mediante la formulación de políticas económicas y sociales encaminadas a combatir la pobreza, y a promover la educación básica universal. Entre los países en los que se desarrolla este programa figuran El Salvador, además de Nepal y la República Unida de Tanzania. Otros países latinoamericanos han manifestado su deseo de participar en estos programas, es el caso de Chile, Ecuador y México.

El Salvador es uno de los países de América Latina con mayores problemas en cuanto al Trabajo Infantil, como afirma la OIT (2002).

3.3.4. Eliminación de Discriminación en Empleo y Ocupación.

La base normativa está definida por los instrumentos que se han considerado, a saber: CN, LOT y RLOT, y se adiciona como instrumento específico la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM). Consideramos también las leyes aprobatorias de los Convenios ratificados (Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina por Trabajo de Igual Valor, G. O. No. 2.850 de fecha 27-08-1973 y Convenio 111 sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, G.O. No. 27.609 de fecha 3-12- 1964) y la Ley aprobatoria de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (G.O. No. 3.074 de fecha 16-12-1982).

Al efecto también es importante considerar el alcance del Convenio 169 relativo a Pueblos Indígenas y Tribales (ratificado por Ley Aprobatoria en G.O. No. 37.305 de fecha 17-10-2001), que impone a los Estados la obligación de adoptar medidas para evitar discriminaciones sobre los trabajadores de pueblos indígenas o tribales, especificando la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo (Art. 20).

Aún cuando la no discriminación a nivel de estos Convenios, se orienta hacia el género o sexo, consideraremos otros aspectos como la ascendencia nacional y la ideología política, pues particularmente esta última, genera graves problemas en el presente.

En Venezuela, podríamos considerar todo un régimen jurídico del tra-

bajo femenino (Richter e Iranzo, 2003), que además comprende normas contenidas en la Ley del Seguro Social, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), la Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia y la misma LOPNA.

El Proyecto de Reforma de la LOT también establece en este sentido, ampliando la prohibición sobre razones de discriminación en las condiciones de trabajo, y así dispone: "se prohíbe toda discriminación...basada en edad, sexo, raza, color, estado civil, ubicación geográfica, credo, filiación política, filiación o actividad sindical, condición social o ascendencia nacional..." (Art. 26, Informe del Proyecto de Reforma de la LOT para su Segunda Discusión).

El punto de partida está en la Constitución Venezolana de 1999, cuando dispone: "Todas las personas son iguales ante la Ley; en consecuencia: 1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona..." (Art. 21).

La LIOM enfatiza sobre el principio de igualdad y la no discriminación contra la mujer, la formación igualitaria de los ciudadanos y dispone sobre derechos laborales, políticos y sindicales de la mujer.

La nombrada Ley refiere que el derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación contra la mujer implica "la eliminación de obstáculos y prohibiciones, originados con motivo

de su condición femenina..." (Art. 5) y también especifica sobre lo que a los efectos de esa Ley se entiende como "Discriminación contra la Mujer", señalando entre éstos "el vacío o deficiencia legal y reglamentaria, de un determinado sector donde intervenga la mujer, que obstruya o niegue sus derechos" (literal c, Art. 6).

Con relación a la formación igualitaria de los ciudadanos, se dispone sobre la obligación del Estado de proveer los instrumentos para este efecto, y los deberes que asume el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes en ejecución de ese principio (Arts. 8 y 9).

En cuanto a este aspecto de la formación de los trabajadores, es interesante destacar lo revelado por Reyna McPeck, presidenta de la ONG Voces Vitales de Venezuela, quien señala "es más eficiente invertir en la formación de mujeres" (IESA, 2005b: 40). Para hacer tal aseveración, la nombrada destaca que la participación de la mujer venezolana en posiciones de poder y responsabilidad, en los más diversos ámbitos, es hoy un hecho innegable. También refiere que en el país las mujeres tienen muchísimas más oportunidades que en otras partes del mundo, y que a ellas les resulta "más fácil la comunicación cuando se presentan conflictos y cuando hay que tomar decisiones de negocio" (IESA, 2005b: 43).

Por otra parte, la LIOM desarrolla sobre derechos laborales de la mujer y en otro capítulo, derechos políticos y sindicales. De esta manera, se persigue la igualdad de acceso a "todos los empleos, cargos, ascensos, oportunidades y a idéntica remuneración por igual trabajo" (Art. 11), y se enfatiza la obligación

del Estado en velar por la igualdad de oportunidades en el empleo. También se dispone sobre la protección de la maternidad, que ampliamente desarrolla la LOT y su Reglamento. En materia sindical, se establece sobre la participación de la mujer en igualdad de condiciones, con los demás integrantes de las asociaciones (Art. 18).

Conclusiones

La garantía efectiva de los derechos fundamentales con respecto al trabajador y el trabajo, contribuyen a la justicia y paz social.

El Trabajo Decente debe constituir uno de los objetivos de políticas públicas de todos los países del mundo, ya que permite garantizar los Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Venezuela ha ratificado todos y cada uno de los instrumentos internacionales relevantes en materia de derechos humanos, e igualmente todos los convenios de la OIT sobre derechos fundamentales en el trabajo.

La legislación venezolana en líneas generales se encuentra en armonía con lo previsto en los Convenios OIT sobre derechos fundamentales, salvo en materia de libertad sindical y negociación colectiva, pero en el Proyecto de Reforma de la LOT se están tomando en consideración las observaciones de los órganos de control de la OIT.

En Venezuela el Estado de Derecho presenta deterioro, como lo ha afirmado la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y esto incide sobre la democracia y la garantía de los derechos fundamentales, y en particular en el trabajo. Es deber de la academia velar porque el Estado Democrático y

Social de Derecho y de Justicia (CN), se concrete más allá de la consagración normativa y la retórica, exigiendo a las Instituciones del Poder Público que dentro de la esfera de sus atribuciones, y bajo el principio de la autonomía y régimen de colaboración, cumplan su cometido.

El Amparo y la Defensoría del Pueblo, constituyen importantes mecanismos de exigibilidad de los derechos fundamentales. El Amparo representa un derecho constitucional de protección que comprende derechos y garantías, entre los que se incluyen los sociolaborales. El país ha avanzado en cuanto a la garantía institucional de los derechos fundamentales, con la creación de la Defensoría del Pueblo (CN 1999). Esta Institución tiene que justificar su existencia y observar que todo venezolano encuentre garantizados sus Derechos Fundamentales.

En general, los derechos fundamentales en el trabajo en Venezuela cuentan con una garantía normativa, pero la realidad de los hechos define que hay que implementar mecanismos, orientados a que el cumplimiento de estos sea eficiente y efectivo en pro de la paz y justicia social, en lo cual la institucionalidad democrática juega un papel decisivo.

Dadas las anteriores consideraciones, mediante un trabajo de sociología jurídica, resultaría de vital interés verificar los derechos fundamentales en el trabajo en la realidad venezolana, y establecer qué hacer para que sean más efectivos. Igualmente, ante la circunstancia similar entre los países de América Latina, analizar la situación frente a tales derechos.

Referencias Bibliográficas

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (2003). **Informe sobre la Situación de los Derechos Humanos en Venezuela**. En: <http://www.cidh.oas.org/countryrep/Venezuela2003sp/index.htm>

COMISIÓN MUNDIAL SOBRE LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA GLOBALIZACIÓN (2004). **Por una Globalización Justa Crear Oportunidades para Todos**. Ginebra.

DUVERGER, Maurice (1978). **Institutions Politiques et Droit Constitutionnel**. 15a. Edición, París. Editorial Presses Universitaires de France. pp. 81- 221.

INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE ADMINISTRACIÓN (IESA) (2005b). "Es más Eficiente Invertir en la Formación de Mujeres". Entrevista a Reyna McPeck, presidenta de Voces Vitales Venezuela. En: **Revista Debates IESA**. Caracas. Ediciones IESA. Volumen X. No. 4, Octubre-Diciembre. pp 40-43.

INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS (IIDH) (1999). **Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Un Desafío Impostergable**. San José de Costa Rica. Mars Editores.

MARÍN BOSCÁN, FRANCISCO JAVIER (2007). "Consideraciones sobre los Derechos Fundamentales y su Implicación en el Trabajo". **Trabajo de Ascenso**. Maracaibo. Universidad del Zulia.

MARTÍNEZ, Daniel (2005). "Crecimiento Económico con Trabajo Decente". En: **Revista Trabajo**. Oficina Internacional del Trabajo. Méxi-

co. Año 1. Tercera Epoca. No. 1, Julio-Diciembre. pp. 11-23.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1997). **La Actividad Normativa de la OIT en la Era de la Mundialización. Memoria del Director General**. Conferencia Internacional del Trabajo, 85º Reunión Ginebra.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1999). **Trabajo Decente. Memoria del Director General**. Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª Reunión, Ginebra.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2001). **Reducir el Déficit de Trabajo Decente: Un Desafío Global**. Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª Reunión, Ginebra.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2002). **Un Futuro sin Trabajo Infantil. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Informe del Director General**. Conferencia Internacional del Trabajo, 90º Reunión. Ginebra.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2003). **La Hora de la Igualdad en el Trabajo, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Informe del Director General**. Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª Reunión. Ginebra.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2004a). **Alto al Trabajo Forzoso. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración OIT relativa a los Prin-**

Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Ginebra.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2004b). **Por una Globalización Justa El Papel de la OIT. Informe del Director General sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización.** Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª Reunión. Ginebra.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2005). **Una Alianza Global contra el Trabajo Forzoso. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.** Conferencia Internacional del Trabajo, 93ª Reunión. Ginebra.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006a). "El Déficit de Trabajo Decente: Un Nuevo Informe de la OIT esboza las Últimas Tendencias Mundiales del Empleo". En: **Revista Trabajo.** No. 56. Enero. pp. 12-15.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006b). **Trabajo Decente-Trabajo Seguro-VIH/SIDA.** Informe de la OIT para el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Ginebra.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006c). "El Trabajo Decente, Centro de Atención". En: **Revista Trabajo.** No. 57. Septiembre. pp. 47.

PERAZA, ARTURO (2005). "Poder Judicial - Ética - Derechos Humanos". **XXX Jornadas "J.M. Domínguez Escovar" sobre Estado de Derecho, Administración de Justicia y Derechos Humanos.** Barquisimeto. Tipografía y Litografía Horizonte. pp. 689 - 715.

PÉREZ LUÑO, Antonio E. (2004). **Los Derechos Fundamentales.** Octava Edición. Madrid. Editorial Tecnos.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (2004). **Informe sobre La Democracia en América Latina: Hacia una Democracia de Ciudadanos y Ciudadanas.** En: <http://democracia.undp.org/Informe/Default.asp?Menu=15&Idioma=1>.

PROGRAMA VENEZOLANO DE EDUCACIÓN-ACCIÓN EN DERECHOS HUMANOS (PROVEA) (2001a). **Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) Instrumentos Internacionales de Promoción y Defensa.** Caracas. Grafisellos.

PROGRAMA VENEZOLANO DE EDUCACIÓN-ACCIÓN EN DERECHOS HUMANOS (PROVEA) (2001b). **Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC).** Serie de Formación en Derechos Humanos "Tener Derechos No Basta". Caracas. No. 7.

PROGRAMA VENEZOLANO DE EDUCACIÓN-ACCIÓN EN DERECHOS HUMANOS (PROVEA) (2004). "ALCA y Derechos Humanos: Dos Visiones Incompatibles". **IV Seminario de Formación en Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** Caracas.

RICHTER, Jacqueline e IRANZO, Consuelo (2003). "El Régimen Jurídico del Trabajo Femenino". En: **Revista Gaceta Laboral.** Maracaibo. Universidad del Zulia. Volumen 9, Número 1. pp. 5-39.

VALDÉS DALRÉ, Fernando (2003). "Los Derechos Fundamentales de la

Persona del Trabajador". En: **Informes Generales XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Montevideo. Fundación de Cultura Universitaria. pp. 37-160.

VILLASMIL PRIETO, Humberto (2007). **Relaciones Laborales: En Tiempo Presente**. Caracas. Publicaciones UCAB.

NORMATIVA

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Ley Aprobatoria del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Gaceta Oficial No. 37.304. Caracas, 16 de octubre de 2001.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial No. 37.504. Caracas, 13 de agosto de 2002.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Gaceta Oficial No. 37.600. Caracas, 30 de diciembre 2002.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo. Gaceta Oficial No. 37.995. Caracas, 05 de agosto de 2004.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Ley Aprobatoria del Convenio 182 de la OIT sobre Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación. Gaceta Oficial No. 38.093. Caracas, 23 de diciembre de 2004.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Código Penal. Gaceta Oficial No. 5.763. Caracas, 16 de marzo de 2005.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Ley Aprobatoria del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y culturales (Protocolo de San Salvador). Gaceta Oficial No. 38.192. Caracas, 23 de mayo de 2005.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial No. 38.236. Caracas, 26 de julio de 2005.

COMISIÓN LEGISLATIVA NACIONAL. Constitución. Gaceta Oficial No. 36.860. Caracas, 30 de diciembre de 1999.

COMISIÓN LEGISLATIVA NACIONAL. Ley de Régimen Penitenciario. Gaceta Oficial No. 36.975. Caracas, 19 de junio de 2000.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. Ley Aprobatoria del Convenio 29 de la OIT sobre Trabajo Forzoso u Obligatorio. Gaceta Oficial No. 118. Caracas, 4 de enero de 1945.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. Ley Aprobatoria al Convenio 105 de la OIT sobre Abolición del Trabajo Forzoso. Gaceta Oficial No. 27.573. Caracas, 21 de octubre de 1964.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. Ley Aprobatoria al Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en Ma-

teria de Empleo y Ocupación. Gaceta Oficial No. 27.609. Caracas, 3 de diciembre de 1964.

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

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. Ley Aprobatoria al Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina por Trabajo de Igual Valor. Gaceta Oficial No. 2.850. Caracas, 27 de agosto de 1973.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. Ley Aprobatoria de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). Gaceta Oficial No. 31.256. Caracas, 14 de junio de 1977.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. Ley Aprobatoria del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Gaceta Oficial No. 2.146. Caracas, 28 de enero de 1978.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. Ley Aprobatoria del Convenio 87 de la OIT sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación. Gaceta Oficial No. 3.011. Caracas, 3 de septiembre de 1982.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. Ley Aprobatoria de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Gaceta Oficial No. 3.074. Caracas, 16 de diciembre de 1982.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. Ley Aprobatoria del Convenio 138 de la OIT sobre Edad Mínima de Admisión al Empleo. Gaceta Oficial No. 3.326. Caracas, 18 de enero de 1984.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales. Gaceta Oficial No. 34.060. Caracas, 27 de septiembre de 1988.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. Ley Aprobatoria de la Convención sobre los Derechos del Niño. Gaceta Oficial No. 34.541. Caracas, 29 de agosto de 1990.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial No. 5.152 Extraordinario. Caracas, 19 de junio de 1997.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. Ley Orgánica de Protección al Niño y al Adolescente. Gaceta Oficial No. 5.266 Extraordinario. Caracas, 02 de octubre de 1998.

CONSEJO NACIONAL ELECTORAL. Resolución No. 0104-18-113 mediante la cual se dicta el Estatuto Especial para la Renovación de la Dirigencia Sindical de fecha 18 de abril de 2001. Gaceta Oficial No. 37.181. Caracas, 20 de abril de 2001.

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS (2001). **Carta Democrática Interamericana**. En: http://www.oas.org/OASpage/esp/Documentos/Carta_Democratica.htm.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (1948). **Carta Internacional de los Derechos del Hombre**. En: <http://daccessdds.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/046/82/IMG/NR004682.pdf?OpenElement>.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial No. 38426 Extraordinario. Caracas, 28 de abril de 2006.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto Ley de Reforma Parcial de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Gaceta Oficial No. 5.398. Caracas, 26 de octubre de 1999.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto sobre Organización y Funcionamiento de la Administración Pública Central. Gaceta Oficial No. 38.086. Caracas, 12 de diciembre de 2004.