UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO
TRABAJO DE ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO

EL EJERCICIO DE LA HUELGA Y SU REGULACIÓN EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES

Presentado por
Márquez Romero, Wilder Eduardo

Para optar por el Título de
Especialista en Derecho del Trabajo

Asesor
Calleja Angulo, Gabriel Ernesto

Caracas, junio de 2019

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO DE DERECHO DEL TRABAJO

APROBACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado presentado por el abogado **Wilder Eduardo Márquez Romero**, titular de la Cédula de Identidad **V-17.302.608** y cuyo título definitivo es **El Ejercicio de la Huelga y su Regulación en los Servicios Públicos Esenciales**, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo y manifiesto que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Caracas, a los veintiún (21) días del mes de junio de 2019.

Calleja Angulo, Gabriel Ernesto
C.I V-9.959.820

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mis padres Sabina y Willys, porque a lo largo de mi vida, me formaron con la firme intención de motivarme a ser profesional y lo lograron. También lo dedico a mi esposa Patricia, quien me motiva día tras día para ser una mejor persona, en lo personal y profesional. Para ellos, que me inspiran y me acompañan siempre.

Reconocimientos

Agradezco a aquellas personas en instituciones que me ayudaron a hacer posible este trabajo. A la Universidad Católica Andrés Bello, por formarme como profesional con la mayor dedicación y excelencia posible y que, ante tiempos difíciles como los actuales, insista tercamente en seguir haciéndolo. A Gabriel, mi tutor, jefe y amigo, por todas las enseñanzas en el área del derecho del trabajo que he podido obtener trabajando a su lado. A mis padres Sabina y Willys, por siempre motivarme a ser un profesional. A Luis Augusto, por todos aquellos debates y análisis legales que sirvieron como fuente de conocimiento y que deambulan en muchos pasajes de este trabajo. Y finalmente, agradezco a mi esposa Patricia, por ayudarme en cada aspecto posible desde su óptica administrativista, necesaria lograr equilibrar el contenido del presente trabajo, también por la paciencia y comprensión durante todo el tiempo que me llevó alcanzar esta meta y, especialmente, por estar a mi lado, motivándome en cada paso que doy. Gracias a todos.

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO

EL EJERCICIO DE LA HUELGA Y SU REGULACIÓN EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES

Autor: Márquez Romero, Wilder Eduardo
Asesor: Calleja Angulo, Gabriel Ernesto
Fecha: Junio 2019

RESUMEN

La huelga es un mecanismo a través del cual los trabajadores ejercen presión al patrono con la finalidad de obtener mejoras en sus condiciones de trabajo y que se manifiesta a través de la suspensión de actividades por parte de éstos. Dicho mecanismo es perfectamente legal y constitucional en el ordenamiento jurídico venezolano; sin embargo, se presenta un problema importante para la sociedad, cuando este derecho es ejercido por un trabajador que presta sus servicios en actividades consideras taxativamente por la el ordenamiento jurídico como un servicio público esencial dedicado a preservar la vida, salud o seguridad de los ciudadanos, se genera una contraposición de derechos fundamentales que debe ser resuelta. La razón de esta contraposición de derechos, se debe a que, cuando ocurre una huelga en un servicio esencial, paralelamente se está mermando el acceso de los demás ciudadanos al servicio público esencial paralizado. En virtud de lo anterior, el objetivo del presente trabajo de investigación documental de corte monográfico y descriptivo, será analizar cómo se ejerce el derecho a la huelga en los servicios públicos esenciales, en consideración a que, su ejercicio representa una disminución en el acceso de otros ciudadanos ajenos al conflicto laboral, al derecho que dicho servicio garantice.

Palabras clave: huelga, servicios públicos esenciales, servicios mínimos indispensables, derechos fundamentales, conflicto laboral, ponderación.

Lista de Siglas

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela: CRBV

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras: DLOTTT

Ley Orgánica sobre Promoción de la Inversión Privada bajo el Régimen de Concesiones: LOPIPRC

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo: RLOT

Índice General

	Pág.
Aprobación del Tutor	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Lista de Siglas	vi
Introducción	1
I. La Libertad Sindical y su Manifestación en los Conflictos Colectivos	5
El Sindicato o la Organización Sindical	5
Antecedentes históricos. Del trabajo forzado al nacimiento del movimiento sindical	5
El principio de pureza sindical como mecanismo de garantía de la libertad sindical	12
De la Libertad Sindical	20
El concepto de libertad sindical como Derecho Humano	20
El Conflicto Colectivo como Manifestación de la Libertad Sindical	28
Distintos Tipos de Manifestación del Conflicto Colectivo	30
II. Nociones Generales de la Huelga	32
Definición de Huelga	32
La Huelga en el Derecho Internacional	34
Sujetos Intervinientes en la Huelga	37
Tipos de Huelgas	39
Objetivo de la Huelga	40
Consecuencias Laborales para los Trabajadores Intervinientes en la Huelga	42
III. Las Nociones Generales del Régimen de los Servicios Públicos	46
Definición de Servicio Público	46
Deber estadal de garantía de prestación del servicio público	48
El Régimen de Concesiones de los Servicios Públicos	47

El Trabajador en los Servicios Públicos 56
IV. El Ejercicio de la Huelga en los Servicios Públicos Esenciales y su Posible Afectación a los Derechos de los Ciudadanos en el Acceso a Ellos 58
¿Qué se Entiende por Servicios Públicos Esenciales? 58
El Juicio de Ponderación como Respuesta Necesaria a la Huelga en los Servicios Esenciales 61
Trámite de la Huelga en los Servicios Públicos Esenciales 68
V. Mecanismos de Solución del Conflicto Colectivo 74
Previos al Conflicto 74
Durante el conflicto 76
La Junta de Conciliación 76
El Arbitraje 79
La Solución Jurisdiccional 80
El Lock-Out. ¿Mecanismo de Solución del Conflicto? 81
El lock-out en el ordenamiento jurídico venezolano 82

Conclusiones 85

Referencias Bibliográficas 88

Introducción

La huelga laboral ha sido entendida como un mecanismo extremo de presión a través del cual los trabajadores organizados a través de un colectivo, el sindicato, exigen de su patrono reivindicaciones laborales, bien sean de carácter remunerativo como serían mejoras salariales, de carácter social como mejoras en sus seguros médicos de salud, hasta incluso las de carácter netamente laboral, como por ejemplo, la dotación de uniformes o mejoras en la higiene o seguridad laboral.

Históricamente la huelga, desde su estadio más primitivo, ha significado una de las más importantes luchas sociales e incluso clasistas. Comenzó con la opresión patronal en la época de la revolución industrial: largas jornadas de trabajo, bajos salarios y prácticamente ninguna condición digna de trabajo. Fueron éstos los detonantes a la rebelión obrera.

En Venezuela, la lucha sindical y las primeras manifestaciones de huelga también se dieron con el nacimiento de la era industrial nacional, específicamente gracias a la apertura petrolera a principios del siglo XX. Para la fecha, las huelgas eran ilegales y por ende, objeto de represión.

Posteriormente, en la Constitución de 1947 se reconoce el carácter de derecho constitucional a la huelga. Sin embargo, este derecho había sido excluido para los trabajadores del sector púbico, el cual se les reconocería de forma clara en el artículo 97 de la CRBV, el cual contempla el derecho a la huelga a todos los trabajadores.

Esta disposición constitucional a la huelga como derecho constitucional, se contempla para todos los trabajadores por igual, incluso quienes laboran en centros de trabajo que prestan servicios públicos esenciales. Si bien la Organización Internacional del Trabajo no ha podido establecer un Convenio donde se reconozca la

huelga como un derecho, ello no implica que el mismo no se encuentre garantizado, incluso en los servicios públicos esenciales.

Pero cabe la duda de ¿Por qué resulta tan delicado el ejercicio de la huelga en los servicios públicos esenciales? Antes de responder dicha interrogante, es necesario establecer que se entiende por *servicios públicos esenciales*, que no es más que aquellas actividades prestadas por el Estado exclusivamente o por particulares pero previa autorización del Estado, mediante la cual se satisfacen las necesidades más esenciales de los ciudadanos, como por ejemplo: educación, salud, vialidad, transporte, entre otros.

Visto lo anterior, es claro que, por lo trascendental para la sociedad que resultan estos llamados servicios esenciales, de manera tal que el Estado en principio se reservó su ejercicio y solo los otorga en su prestación a los particulares mediante su previa autorización; y además, por resultar indispensable para su desarrollo e incluso para lograr los fines del Estado contemplados en la CRBV, podemos verificar que la falta de prestación de esos servicios, ocasionarían un gravamen directo en los ciudadanos.

Con lo anterior, podemos perfectamente sostener que una huelga en una empresa dedicada a la fabricación de alfombras, jamás será tan trascendental como una huelga de los controladores aéreos. El fundamento de la importancia se basa en que, una paralización de actividades laborales en la última de las mencionadas, trae como consecuencia un peligro inminente a la vida de los ciudadanos.

De esta forma fue entendido por la legislación laboral venezolana y por eso, el artículo 487 del Decreto de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, reproduciendo los criterios de sus predecesoras, sostiene en su literal “b)” que es requisito indispensable para que pueda iniciarse la huelga, que se hayan

fijado los servicios mínimos indispensables; ello con la finalidad de que no cese la prestación del servicio del cual se trate.

De esta forma, resulta claro entender que, en virtud de lo trascendental que es la prestación de los servicios públicos esenciales, es menester controlar el alcance del ejercicio a la huelga en ellos, evitando que la paralización de actividades sea total o incluso parcial pero de tal magnitud, que se anule la prestación del servicio y con ello, generarse consecuencias desfavorables para la sociedad, tal y como lo establece el artículo 484 de la LOTTT, que indica que son servicios esenciales, aquellos cuya paralización cause daños en la población.

De lo anterior, se puede evidenciar que, si bien el éxito de una huelga como mecanismo de solución de un conflicto colectivo es proporcional al impacto de la paralización y afectación al patrono, no es menos cierto que, cuando se habla de servicios públicos esenciales, independientemente de quien lo preste (bien sea el Estado o un particular mediante concesión), la paralización no afecta la producción o prestación de cualquier bien, sino que afecta directamente la prestación de un servicio de tal trascendencia que pone en peligro nada menos que la seguridad de los ciudadanos, independientemente a que estos estén o no haciendo uso de ese servicio, como sería el ejemplo de los controladores aéreos previamente citado, por cuanto no solo pone en riesgo la vida de los pasajeros de los aviones en curso, sino también de las poblaciones cercanas al aeropuerto, las personas que se encuentran dentro de las instalaciones del aeropuerto, entre otros.

Visto lo anterior, se entiende la necesidad de controlar el ejercicio de este derecho a huelga en los servicios esenciales. Sin embargo, dicha limitación no es absoluta ni mucho menos improvisada, ya que la misma se encuentra ampliamente delineada por la doctrina e incluso reproducido en el ordenamiento jurídico y que serán analizadas en el presente trabajo, con la finalidad de describir como se

manifiesta dicha limitación respetando, ponderando y cuidando el ejercicio de los derechos enfrentados: el de la huelga ejercido por los trabajadores del servicio público esencial y el del ciudadano común a acceder a ese servicio público esencial sin mayores afectaciones, pero evitando a toda costa vaciar a alguno de ellos en beneficio del otro.

Capítulo I

La Libertad Sindical y su Manifestación en los Conflictos Colectivos.

El Sindicato o la Organización Sindical.

Para poder hablar de libertad sindical y sus consecuencias, se hace necesario entender a uno de los actores principales de la misma: los sindicatos u organizaciones sindicales, última acepción esta la utilizada por nuestro ordenamiento jurídico.

Antecedentes históricos. Del trabajo forzado al nacimiento del movimiento sindical.

Históricamente la prestación de un servicio por cuenta de otro ha existido. Sin embargo, antiguamente era bajo la figura de la esclavitud. Welton (2008) citando a John Keegan, nos explica que *"*nadie sabe cómo y cuándo comenzó la esclavitud y el comercio de esclavos, pero especula que probablemente fue parte del ordenamiento social acostumbrado en las antiguas sociedades pastorales y pueblos estepas, y que probablemente se intensificó con la llegada del carro de la guerra en el segundo milenio a.C." (p. 54).

Sin embargo, desde dicha época en la antigua Mesopotamia, pasando por Roma y Grecia, la sociedad feudal y hasta llegar incluso a bien entrado el siglo XX, la esclavitud se caracterizaba por ser una prestación de servicio forzosa, por cuanto el esclavo "prestaba" sus servicios más por obligación que por convicción o porque recibiera una contraprestación por ello. El esclavo era propiedad del beneficiario del servicio.

Welton (2008) continúa indicándonos que, los primeros vestigios de eliminación de la esclavitud comienzan a darse en el siglo XVIII, cuando "un creciente número de individuos y grupos cívicos y religiosos de Europa, entre éstos la iglesia metodista de Inglaterra, comenzaron a demandar la eliminación de la esclavitud" (p. 56). En

Venezuela, en fecha 02 de junio de 1816 y sin mayor éxito, Simón Bolívar decretó la abolición de la esclavitud. Sin embargo, no fue sino hasta el 24 de marzo de 1854 que, mediante Decreto del entonces Presidente José Gregorio Monagas, la esclavitud quedó totalmente abolida en nuestro país.

Ahora bien, lamentablemente la abolición de la esclavitud, ni en Venezuela ni en el resto del mundo, vino de la mano con la desaparición del trabajo forzado o en condiciones inhumanas. Karl Marx y Friedrich Engels en su conocido Manifiesto del Partido Comunista de 1848, (2006), en este respecto sostuvieron que:

> Por tanto, lo que cuesta hoy día el obrero se reduce poco más o menos a los medios de subsistencia indispensables para vivir y para perpetuar el linaje Pero el precio del trabajo, como el de toda mercancía, es igual a su costo de producción. Por consiguiente, cuando más fastidioso resulta el trabajo, más bajan los salarios, Más aún, cuanto más se desenvuelven el maquinismo y la división del trabajo, más aumenta la cantidad de trabajo, bien mediante la prolongación de la jornada, bien por el aumento del trabajo exigido en un tiempo dado, la aceleración del movimiento de las máquinas, etcétera. (p. 30 y 31).

El anterior extracto, evidencia el sentir de la visión (comunista) de la clase obrera de su relación con el patrono en la etapa de la revolución industrial, donde se limitaba a ver al trabajador como un medio de producción que podía ser objeto de explotación. La esclavitud como anteriormente se conocía había sido abolida en el mundo moderno, pero la explotación de la clase obrera continuaba.

Sin embargo, esta época de la revolución industrial fungió como punto de quiebre en este aspecto, pasando del trabajo forzado a la libertad sindical, y así nos lo hace saber Villasmil (2012):

> El Sindicato nace como un producto residual de la Revolución Industrial y de la "cuestión social" que ese proceso histórico generó, en virtud de las graves injusticias y las degradantes e inhumanas condiciones a que estaban sometidos los trabajadores con extenuantes jornadas de dieciséis horas diarias, sin derecho al descanso semanal remunerado.
>
> Más por un estado de necesidad que por convicción, los trabajadores de la gran industria manufacturera comenzaron a reunirse fuera de la fábrica para analizar su inhumana situación y planificar algunas acciones de resistencia contra las actuaciones de sus patronos. (p. 23)

Al mismo tenor, Palomeque y Álvarez (2004) citando a David. M., nos expone lo que éste último denomina *el movimiento obrero,* como:

> Se ha de producir históricamente, así pues, una toma de conciencia adicional por parte de la clase obrera: la de ser un grupo social desprovisto de instrumentos legales y políticos capaces de modificar su *status* económico y social. La movilización consiguiente contra el orden económico burgués, a través de organizaciones políticas o sindicales, portadoras de un proyecto revolucionario de sustitución del sistema de trabajo asalariado, constituye propiamente la noción de *movimiento obrero,* esto es, «la serie de instituciones en que se agrupan los

> trabajadores y todos aquellos que optan por militar a su lado, conscientes unos y otros de su solidaridad, y de la unidad que para ellos tiene organizarse a fin de precisar sus objetivos comunes y perseguir su realización». (p. 47 y 48).

De acuerdo con lo anterior, se puede inferir que el denominado *movimiento obrero* fue un proceso de "toma de conciencia" de los trabajadores de su posición en la relación de trabajo lo cual desencadenó posteriormente, en lo que a juicio de Palomeque y Álvarez, se denominó el *sindicalismo* y que se dividió en 3 etapas:

Una primera etapa denominada de *prohibición,* donde los movimientos sindicales eran prohibidos por Ley e incluso tipificados como delito por atentar contra la clase burgués (las Leyes francesa Le Chapelier de 1791 y las inglesas Combination Acts de 1799 y 1800). Posteriormente se dio paso a la etapa de la *tolerancia*, donde se levantaron ciertas prohibiciones y sanciones penales a los movimientos sindicales y obreros, pero aún con algunas limitaciones. Y por último, la etapa del *reconocimiento jurídico*, donde se pasa de la etapa del reconocimiento limitado al reconocimiento jurídico total, siendo la Ley de Asociaciones de Italia de 1864 la pionera y que alcanza la cúspide con su reconocimiento en la Constitución alemanda de Weimar de 1919 y, finalmente, con el Tratado de Versalles (1919) que da nacimiento a la Organización Internacional del Trabajo.

En Venezuela, de acuerdo con Croes (1973), los movimientos sindicales comenzaron tímidamente como organizaciones gremiales. Para 1864, ya se había conformado el Gremio de Artesanos; en 1896 se celebra el "Primer Congreso Obrero" con la participación de diversas organizaciones gremiales como la de sastres y carpinteros; y, en 1909, se crea la Asociación de Obreros y Artesanos del Distrito Capital.

Ahora bien, como continúa exponiendo Croes, el *boom* petrolero vino de la mano de una mutación en la economía venezolana y su modo de relacionarse con las concesionarias extranjeras en el área que llegaron al país para explotar hidrocarburos (p. 55). A la par, la influencia de la inmigración europea de la postguerra, trajo al país ideas "anarco-sindicalistas" que fueron a dar directamente a los gremios de zapateros, albañiles, carpinteros, entre otros; fundándose en 1921 la Asociación de Linotipistas de Venezuela, la cual se centraba en labores de socorro mutuos y subsidiariamente en reivindicaciones laborales. Sin embargo, de acuerdo con el autor, la era gomecísta se caracterizaba por ser "una época de cerrado oscurantismo, cuando hablar de sindicatos era delictuoso, pues se tenía por *cosas de comunismo* y debido a ello, *contrario al interés nacional*" (p. 57 y 58).

Años más tarde, movidos por las diferentes manifestaciones huelguistas en la industria petrolera, de acuerdo con Vitale (1977-1980):

> los trabajadores formaron en Cabimas, en 1931, un organismo semiclandestino llamado "Sociedad de Auxilio Mutuo de Obreros Petroleros" (SAMOP) que luego redactó un proyecto de Estatutos y un pliego de peticiones.
>
> A pesar de la represión, los trabajadores petroleros reestructuraron su organización clandestina y se constituyeron en un factor decisivo en el desarrollo del sindicalismo después de la muerte de Gómez, sobre todo en las huelgas y movimientos de 1936. (p. 6).

Y es que, no es sino hasta la promulgación de la Ley del Trabajo de 1936, ya en la era post gomecísta pero aún dictatorial que, tanto los sindicatos como la huelga, adquieren carácter legal, previa tramitación de un pliego ante el Inspector del Trabajo.

De la mano a este logro legal y algunos años después, ocurre la constitucionalización de la huelga con la entrada en vigencia de la Carta Magna de 1947, la primera en incluirla como un derecho social de los ciudadanos en su artículo 42, el cual establecía que "Se garantizan los derechos de asociación y de sindicalización con fines lícitos; estos derechos se ejercerán conforme a las leyes". Este derecho se mantiene incólume hasta la actual Constitución.

A nivel internacional, hoy día son muchos los tratados que buscan regular, proteger y garantizar el derecho que tienen los trabajadores de vivir en condiciones dignas, mejorar progresivamente sus condiciones laborales y erradicar todo tipo de trato que pueda someterlos a cualquier forma de esclavitud aun en tiempos de modernidad.

Al respecto, conviene mencionar como instrumentos normativos la Convención sobre la Esclavitud de 1926, la Convención Suplementaria sobre la Abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Prácticas Análogas a la Esclavitud de 1956, y el Convenio para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena de 1949. Así como, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979; y, la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989 y su Protocolo Facultativo relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía de 2000.

Así mismo, conviene se resaltar la importancia de los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a la temática, en particular el Convenio relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio de 1930 (No. 29); el Convenio relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor de 1951 (No. 100); el Convenio

relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso de 1957 (No. 105); el Convenio relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación de 1958 (No. 111); el Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo de 1973 (No. 138), y el Convenio sobre la prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación de 1999 (No 182). Igualmente, una mención especial merece el Protocolo del Convenio sobre el Trabajo Forzoso de 1930 y que entró en vigor en 2014 a fin de complementar el Convenio No. 29 y reforzar el derecho internacional vigente. El Protocolo crea nuevas obligaciones para prevenir el trabajo forzoso, proteger a las víctimas y facilitar el acceso a las vías de reparación, como la indemnización por los daños físicos y materiales. También cuenta con el apoyo de una recomendación que proporciona orientación técnica sobre su aplicación.

Por último con respecto a los instrumentos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, se remarcará el artículo 6 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), que establece la prohibición de esclavitud y servidumbre, reconociendo que “nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas; nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio”.

Dentro de todo este contexto, se puede entender que el movimiento sindical, incluso en Venezuela, nace de la necesidad de contrarrestar los excesos de quienes ostentaban la propiedad de los medios de producción (hoy patronos), producto de las faltas de regulaciones legales en aspectos tan importantes en una relación laboral como tiempo y condiciones de trabajo, así como las remuneraciones salariales, entre otros. Dado ello, es evidente que esta figura fue una respuesta automática, un mecanismo natural de defensa colectiva de un conglomerado específico (los trabajadores) que buscaba equilibrar las cargas en la relación obrero-patronal.

También, se evidencia que la figura sindical nace del conflicto laboral, por ende, en la actualidad le ha tocado cargar con el peso histórico de ser el vocero y principal defensor de las luchas laborales.

El principio de pureza sindical como mecanismo de garantía de la libertad sindical.

Como nos explica Villasmil (2012), la acepción sindicato "proviene del griego «sindikos» que significa «ayudante o patrocinante»" (p. 23).

Para Palomoque y Álvarez (2004) está definido como "la organización permanente de trabajadores asalariados para la representación y defensa de sus intereses generales frente al empresario y sus organizaciones y eventualmente, frente a cualesquiera otros sujetos de carácter privado o público" (p. 300).

Si bien la legislación venezolana no define que se entiende por *organización sindical*, si nos indica en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) cuál es su finalidad al establecer que "Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses". Este texto se reproduce en el artículo 353 del Decreto de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (DLOTTT) y se compagina con la postura jurisprudencial al respecto del tema cuando se ha hecho referencia a la naturaleza jurídico-privada de los sindicatos (Sentencia No. 46, SE/TSJ. 11/03/2001):

> Observamos así que los sindicatos revisten una naturaleza compleja, pues en cuanto asociación privada representan y defienden el interés de todos y cada uno de sus afiliados, y en cuanto institución de carácter social poseen una esencia

> cuasi-pública, ya que tales organizaciones representan el interés general de un amplio sector de la población -los trabajadores-, siendo, justamente, ésta última, la función que reviste especial trascendencia en el ámbito público y político, y que justifica la supervisión del Estado. De este modo podemos concluir que es la exigencia de la democracia en el funcionamiento, elección y conformación de los sindicatos, el mecanismo que en un Estado social de derecho se implementa para que éstos cumplan su fin último -garantizar los intereses y derechos de sus afiliados-, sin que con ello pierdan ni se transforme su naturaleza jurídico-privada.

De igual manera, en cuanto a las atribuciones del sindicato, encontramos el criterio de la Sentencia de Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en el expediente No. 06-0554, donde se estableció lo siguiente:

> Ahora bien, más allá del campo de acción colectivo descrito ***supra***, los sindicatos tienen legalmente atribuida la potestad de representar y defender a sus afiliados y aun a aquellos trabajadores que no lo sean, en ejercicio de sus derechos e intereses individuales, sólo que cuando tal representación y defensa se ejerce ante los órganos jurisdiccionales competentes, deben garantizarse los requisitos de representación judicial.

De manera que, como resultado de lo estudiado anteriormente sobre la razón de su surgimiento y la concepción actual sobre las organizaciones sindicales, podemos concluir que éstas son consideradas como el vaso conductor para la defensa de los derechos de los trabajadores. De esa manera lo ha establecido Cabanellas (2001), quien indica que “Si la asociación profesional ha nacido por la necesidad de mejorar

las condiciones de trabajo, su objeto no podrá ser otro que el de proteger a aquellos que se agrupan con carácter estable, para un mejor resultado de su actividad laboral" (p. 131).

En razón de lo anterior y, visto como ha sido que la función principal de una organización sindical ha de ser la defensa de los trabajadores como prestadores de un servicio es que se contempla el *principio de pureza sindical*, mediante el cual no podría existir una organización sindical que pretenda simultáneamente, representar los intereses de trabajadores y patronos o sus representantes.

Este principio se contempla en el artículo 366 del DLOTTT como una prohibición expresa, estableciendo que:

> No podrá constituirse una organización sindical que pretenda representar, conjuntamente, los intereses de trabajadores y trabajadoras y de patronos y patronas, ni que tenga afiliados indistintamente a patronos y patronas y a trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras de dirección no podrán constituir sindicatos de trabajadores y trabajadoras o afiliarse a éstos.

La razón para tan tajante prohibición, se fundamenta en que sería harto difícil (por no decir imposible), si dentro de dicha organización coexisten trabajadores y patronos con intereses contrapuestos, al punto tal que el numeral 4 del artículo 387 del DLOTTT contempla esta prohibición como una causal de abstención para el registro de una organización sindical.

De materializarse la cohabitación trabajadores-patronos dentro de una misma organización sindical, evidentemente habría conflicto de intereses cuando la organización pretenda reivindicaciones laborales, ya que éstas afectarían directamente

parte de sus propios miembros, los patronos miembros del sindicato. Y es así es considerado por Cabanellas (2001) cuando argumenta que:

> Los directores, gerentes o administradores de una empresa, si bien cuentan con derecho a asociarse para la defensa de sus intereses profesionales, no pueden formar parte del sindicato de trabajadores, por evidente incompatibilidad con la función que ostentan, al servicio inmediato de los intereses empresarios. (p. 187)

De lo anterior, se puede extraer que dicha prohibición no solo hace referencia a *patrono* como el propietario de la compañía donde se presta el servicio, sino que va al concepto más amplio de patrono y lo extiende a todo aquel que haga las veces o represente al patrono mismo. En nuestra legislación, encontramos dicho concepto en el denominado *trabajador de dirección*, quien de acuerdo con el artículo 37 del DLOTTT:

> …el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, así como el que tiene el carácter de representante del patrono o patrona frente a otros trabajadores, trabajadoras o terceros, y puede sustituirlo o sustituirlas, en todo o en parte, en sus funciones.

En otras palabras, el trabajador de dirección es aquel que, por sus funciones dentro de la entidad de trabajo, tiene la capacidad de comportarse como el patrono mismo, bien sean ante los trabajadores o incluso terceros; siendo por ello que, su participación dentro de un sindicato de trabajadores le haría necesariamente a éste perder su pureza, su esencia netamente de organización de trabajadores, por cuanto estaría conformada por otros que, si bien son trabajadores al igual que ellos, el

carácter con el cual actúa es patronal. En relación al concepto de trabajador de dirección, la jurisprudencia de la Sala de Casación Social ha establecido que:

> Esta denominación únicamente se aplica a altos ejecutivos o gerentes de las empresas, que participan en lo que se conoce como *grandes decisiones*, es decir, en la planificación de la estrategia de producción, en la selección, contratación, remuneración o movimiento de personal, en la representación de la empresa y en la realización de actos de disposición de su patrimonio…

A tenor de lo anterior, uno de los casos más recientes y disputados en relación a este tema, se refiere al pretendido registro de la Unión Nacional de Trabajadores Petroleros, Petroquímicos, de los Hidrocarburos y sus Derivados (UNAPETROL).

La disputa comenzó a raíz de la Providencia Administrativa No. 2003/027 de fecha 03 de julio de 2003 emanada de la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo Sector Privado del Ministerio del Trabajo y en la cual se estableció que:

> Es evidente del cúmulo de probanzas previamente analizadas, que algunos de los promoventes del proyectado sindical identificados ut supra, participarían directamente en la toma de decisiones de la empresa, determinando sus políticas y la representación de la sociedad mercantil y de sus filiales frente al resto de los trabajadores en posición de subordinación y ante terceros. Adicionalmente, estas personas que integran la Nómina Ejecutiva constituyen un número significativo de promoventes y la integración de algunos de ellos en la Junta Directiva de la proyectada organización sindical, revela que

tienen una participación decisiva y determinante en la misma. Estas personas identificadas plenamente en el expediente, se subsumen en los supuestos de hecho previstos en los artículos 42, 50 y 51 de la Ley Orgánica del Trabajo (…)

De igual modo, la evidencia de que se encuentran mezclados o intercalados en una misma organización sindical tanto empleados de dirección o representantes de patrono, con trabajadores en relación de subordinación (asistentes administrativos, secretarias, etc.), coloca a esta proyectada organización sindical, Unión Nacional de Trabajadores Petroleros, Petroquímicos, de los Hidrocarburos y sus Derivados (UNAPETROL), en el supuesto de prohibición expresa de la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento para formar parte de una Organización Sindical y más aún para dirigirla (…)

En el presente caso, es de hacer resaltar que toda la Junta Directiva, como ya se dijo, de conformidad con su afirmación y tal como se desprende de la documentación consignada, forma parte de la Nómina Ejecutiva e incluso algunos de la Nómina Mayor, quien ha asumido activamente la representación del patrono frente a sus trabajadores (…) Por ello, no deja lugar a dudas para esta Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado que, efectivamente, la proyectada organización sindical Unión Nacional de Trabajadores Petroleros, Petroquímicos, de los Hidrocarburos y sus Derivados (UNAPETROL), se encuentra afectada por la prohibición de

> violación del principio de pureza del indicado artículo 148 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, lo cual será así declarado en la parte dispositiva de esta providencia.

En virtud de esta decisión, la pretendida organización sindical intentó Recurso Jerárquico ante la Ministro del Trabajo, quien mediante Resolución No. 2932 de fecha 16 de octubre de 2003 lo declaró Sin Lugar ratificando los argumentos de la decisión recurrida en los siguientes términos:

> De la lectura de la motivación, parcialmente citada, contenida el auto de fecha 6 de enero del presente año, se aprecia que los recurrentes habían sido debidamente informados acerca de la prohibición legal de constituir sindicatos mixtos, puesto que ello conlleva a franca violación al «principio de pureza», y al solicitarle a los promoventes, tal y como consta en el auto de fecha 9 de diciembre de 2002 (folios 305 al 308) que corrigieran las referidas deficiencias *"... mediante la ampliación de la información y la documentación aportada de manera inicial..."*, no tiene otro propósito sino de acatar la resolución ministerial núm. 2560, de fecha 11 de noviembre de 2002, mediante la cual se ordenó al funcionario que informe a los solicitantes si existe alguna deficiencia en la documentación consignada para el trámite de registro, para que, en ese caso, las mismas puedan ser subsanadas de conformidad con la disposiciones que regulan la materia (…) no es menos cierto que la Inspectoría de Trabajo, en dos oportunidades — 9 de diciembre de 2002 y 6 de enero de 2003 — les advirtió a los promoventes que, de

> conformidad con nuestra legislación, no era posible la constitución de sindicatos conformados por representantes del patrono que tuvieran por finalidad representar a los trabajadores, puesto que ello implica una violación al denominado "principio de pureza".

Posteriormente, en marzo de 2004, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, emitió el Reporte No. 333, se pronuncia al respecto indicando que:

> A juicio del Comité, el criterio de la Ministra de Trabajo no está en contradicción con los principios de los Convenios núms. 87 y 98. No obstante, el Comité deplora que el Ministerio de Trabajo haya comunicado los nombres de los adherentes de UNAPETROL a la empresa PDVSA para determinar quiénes formaban parte del personal de dirección y quiénes no, así como que el proceso administrativo haya demorado tantos meses en parte en razón de un recurso judicial de UNAPETROL pero en gran parte por retrasos y trámites administrativos y por no haberse señalado con precisión qué pasos concretos debía dar UNAPETROL para poder ser registrado (por ejemplo sugerir suprimir la representación de los directivos o por el contrario suprimir la de los no directivos).

El caso UNAPETROL ha sido uno de los más controversiales de los últimos años, toda vez que el mismo se encuentra revestido de un elemento político al haber participado activamente sus promoventes en el paro cívico nacional del año 2002. Sin embargo, la importancia del trasfondo legal sobre el principio de pureza que subyace en éste es una prueba de que, la coexistencia de trabajadores con representantes del

patrono en un mismo sindicato, implica una automática violación a la libertad sindical, siendo por ello que, el principio de pureza, puede ser considerado uno de los bastiones principales de garantía de existencia de una verdadera libertad sindical.

De la Libertad Sindical.

Como ya vimos en el punto anterior, las arduas luchas históricas desarrolladas por grupos de trabajadores organizados con el fin de obtener reivindicaciones laborales (mejores remuneraciones, seguridad social, límites en el número de horas trabajadas, etc.), trajeron como consecuencia la existencia de lo que hoy conocemos como libertad sindical.

Las organizaciones sindicales son, per se, la manifestación palpable de la libertad sindical como ya se analizó en el punto anterior, pero bien vale la pena analizar este concepto desde su concepción jurídica actual y con ello, conocer su alcance en la esfera jurídica.

El concepto de libertad sindical como Derecho Humano.

Es indispensable analizar que se entiende por *derechos humanos* para que, de ese modo, podamos entender la importancia de la libertad sindical como como tal.

De acuerdo con Nikken (1994):

> Lo que en nuestros días se conoce como derechos humanos está referido al reconocimiento de que toda persona humana, por el hecho de serlo, es portadora de atributos autónomos que deben ser reconocidos y protegidos por el Estado. Ellos son inherentes al ser humano y no requieren de ningún título específico para adquirirlos. No resultan de una adjudicación o

> cesión del Estado, cuya función con respecto a ellos es de reconocimiento, respeto y protección. Basta con ser persona humana para ser titular de los derechos humanos y toda persona humana es titular de esos derechos. Su exigibilidad no depende de su consagración legislativa; por el contrario, históricamente aparecen como atributos que se han hecho valer contra leyes opresivas que los desconocían o menoscababan (p. 55)

Esta acepción de los derechos humanos resalta la inherencia de los mismos a todos los ciudadanos, sin condicionante alguno y por el solo hecho de ser persona. Adicionalmente, resalta la necesidad del Estado a proteger el desarrollo de los mismos y, lo más importante: no requiere de reconocimiento legal para su ejercicio.

A tenor de lo anterior, Aragón Reyes (1986) basándose en su aplicación práctica, sostiene al respecto que:

> Los derechos humanos no son un mero apelativo retórico sino un imperativo jurídicamente exigible. La fuerza de esta idea es la que ha llevado, precisamente, a un proceso de universalización de los derechos con el consiguiente establecimiento de declaraciones internacionales que no solo enuncian, sino que también protegen los derechos a través de órganos judiciales, internacionales o supranacionales, de tutela (p. 161).

En razón de lo anterior, concluimos que los derechos humanos no son un manto invisible que arropa a los ciudadanos, sino que los mismos gozan de un sistema de protección tanto nacional como internacional.

A nivel internacional y especialmente en su aplicación para Venezuela, contamos principalmente con la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (1969); la primera de ellas contempla en su artículo 1 que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros"; y la segunda también en su artículo 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 esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

A nivel interno, nuestra CRBV nos muestra una avanzada postura en reconocimiento a los derechos humanos. En este sentido, tenemos el contenido de los artículos: (i) 19 (obligación del Estado a garantizar a toda persona el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos); (ii) 22 (La enunciación de los derechos y garantías en la Constitución y en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos no son negación de otros que no figuren expresamente en ellos; y, (iii) 23 (jerarquía constitucional de tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos suscritos y ratificados por Venezuela y supra constitucionalidad de aquellos que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas en la Constitución y en las leyes de la República).

Ahora bien, ¿Por qué sostenemos que la libertad sindical es un derecho humano?, pues principalmente porque, como indica Ojeda Avilés (1998), la libertad sindical es el "derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar

en la ordenación de las relaciones productivas" (p. 34). Es decir, va asociado al derecho de participación y por ello, su objetivo no es otro que la defensa de los participantes en el entorno laboral.

Esta "participación en la ordenación" que nos plantea este autor, de acuerdo con Molero (2005), se puede distribuir en 3 aspectos, a saber:

> La dimensión individual, que se concreta, básicamente, en el derecho de cada trabajador a constituir sindicatos y afiliarse a los de su elección. La dimensión colectiva, que hace referencia a los derechos de las organizaciones sindicales en cuanto tales y, por tanto, a las facultades que el ordenamiento jurídico les confiere de administración, de federación… así como las garantías frente a los poderes públicos. En tercer lugar, la dimensión relativa a la acción sindical en la empresa, que agruparía todas aquellas actuaciones que, tanto los sindicatos como los trabajadores afiliados, pueden desarrollar en la empresa en ejercicio del derecho a la libertad sindical (p. 561).

En el plano jurídico, encontramos que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio No. 87 (1948) sobre la Libertad Sindical, contempla aspectos relativos a 2 de estas vertientes: el *individual* en el artículo 2; el *colectivo* en los artículos 3, 4 y 5. De igual manera, estos 2 aspectos se ven reflejados en el artículo 353 del DLOTTT y específicamente los artículos 355 y 356, respectivamente reconocen el aspecto individual y colectivo de la libertad sindical.

Ahora bien, en relación al aspecto relativo a de *acción sindical*, al amparar el Convenio No. 87 al igual que el Convenio No. 98, tanto a las organizaciones de trabajadores como de empleadores, a nuestro criterio, no se establecen derechos

expresos cuyo titular sea la organización sindical y el destinatario la empresa en la cual éste se desarrolla. Sin embargo, nuestra Constitución si los contempla tanto en el artículo 96 (derecho a la negociación colectiva) como en el 97 (derecho a la huelga), pese a las debilidades en materia de libertad sindical, específicamente en cuanto a la autodeterminación de los sindicatos en virtud del numeral 6 del artículo 293, el cual le otorga al Poder Electoral la función de organizar las elecciones sindicales.

En virtud de la anterior disposición constitucional, en fecha 03 de diciembre de 2000, se hizo el llamado a Referendo Consultivo mediante la Resolución Nº 001115-1979 del Consejo Nacional Electoral de fecha 15 de noviembre de 2000 publicada en la publicada en la Gaceta Oficial No. 37.081 de 20 de noviembre de ese año, por medio del cual la Asamblea Nacional acordó convocar a un referéndum sindical "con el fin de democratizar el movimiento sindical del país" mediante la renovación de la dirigencia sindical del país.

En contra de esta Resolución No. 001115-1979, varias Federaciones Sindicales del país ejercieron Acción de Amparo Constitucional alegando entre otra cosas que: (i) referendo es violatorio de los artículos 23 y 95 de la CRBV por cuanto se convocaba a todo el electorado a decidir la suerte y la cesación de directivos de asociaciones de carácter privado; (ii) que no era consultivo sino decisorio, por cuanto de resultar mayoritario el sí (como en efecto ocurrió) cesan en sus funciones las directivas de las federaciones y confederaciones existentes en el país; (iii) se anula la potestad estatutaria del sindicato y el derecho que ello se otorga para convocar procesos electorales o cualquier tipo de consulta conforme a sus estatutos, violándose de ese modo los artículos 2 y 3 del Convenio Nº 87 de la OIT.

Ante esta petición, la Sala Constitucional mediante Sentencia No. 1.447 del 28 de noviembre de 2000 declaró Improcedente las peticiones anteriores bajo los siguientes argumentos:

La suspensión temporal (180 días) de los directivos de las Centrales, Federaciones y Confederaciones Sindicales establecidas en el país, no afecta la libertad sindical prevista en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, pues tal suspensión respeta los principios de alternabilidad y elección universal, directa y secreta consagrados en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, aparte que el Poder Electoral es competente, según el artículo 293 *eiusdem*, para organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señale la ley.

El Referendo no viola el artículo 95 citado, pues la prohibición contenida en éste se refiere a la intervención, suspensión o disolución administrativa de las organizaciones sindicales, lo cual no es materia del referendo. Por el contrario, éste prevé, en un lapso perentorio, la renovación de la dirigencia sindical bajo el Estatuto Especial elaborado por el Poder Electoral, según lo pautado en el artículo 293, 6 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

La suspensión propuesta por el Referendo no implica ninguna intervención administrativa, ni tampoco la suspensión de las organizaciones sindicales, las cuales deben continuar su ejercicio durante la suspensión temporal de los directivos, su regulación interna, de conformidad con lo dispuesto en la Sección Tercera, Capítulo II de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con el convenio n° 87 de la Organización

> Internacional del Trabajo y el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Tal conformidad hace improcedente el alegato de la violación del artículo 49, pues la suspensión, en la hipótesis de que el referendo sea aprobado, sería un mandato constitucional del soberano.

Adicional a lo anterior y relativo a la legalidad del referendo, continúa la decisión judicial estableciendo el siguiente criterio en relación con la naturaleza jurídica de los sindicatos:

> Los sindicatos no son asociaciones de carácter privado sino personas jurídicas de derecho social, que persiguen fines de alto interés público, lo que explica la regulación de su organización y funcionamiento prevista en el Capítulo II, de la Ley Orgánica del Trabajo, y lo que da a dicha regulación carácter protector y, por tanto, imperativo. Así lo reconocen los propios accionantes cuando en la página 8 de su Síntesis dicen que "*el que sea reconocido como persona de derecho privado, no resulta irreconciliable con el interés público y constitucional, que la actividad sindical supone, lo que, con todo, no admite que por estar afecta su actuación o actividad al interés público, la persona de derecho privado se troque en ente público*" (Subrayado de la Sala). El alegato es ambiguo y contradictorio y lo que debe deducirse de él es que la protección estatal de los derechos sociales justifica la regulación en orden a hacer cumplir las exigencias de participación democrática en las organizaciones sindicales, conforme lo dispone el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

A la par de la anterior acción en contra de la Resolución No. 001115-1979, el Frente Constituyente de Trabajadores también ejerció de forma autónoma su acción de amparo en contra de éste acto administrativo del CNE alegado que las organizaciones sindicales son entes de derecho privado y por ende, al ser convocado mediante referéndum todo el electorado a decidir la suerte y la cesación, se origina una violación de los artículos 95 y 349 de la Constitución, de los Convenios internacionales de materia sindical suscritos por la República, así como los estatutos y reglamentos de todas las organizaciones sindicales. Mediante Sentencia No. 1.490, Sala Constitucional en fecha 1° de diciembre de 2000, también se declaró Improcedente esta petición bajo los mismos argumentos del amparo anterior.

Las anteriores decisiones, más allá del velado criterio acomodaticio a favor del referendo, no deja de impresionar la simpleza del argumento con el cual minimiza la importancia de los Convenios 87 y 98 de la OIT indicando que no se trataba de una intervención administrativa y que, además, sostiene que los sindicatos no son personas de derecho privado sino "personas jurídicas de derecho social", concepto hasta el momento desconocido en el ordenamiento jurídico nacional.

Luego de negadas las acciones de amparo en contra del llamado a Referendo Consultivo, en fecha 02 de diciembre de 2000 se celebró el mismo, en donde se preguntó si se estaba de acuerdo con la renovación de la dirigencia sindical a nivel nacional. La consulta popular arrojó como resultado con un 62,02% de aprobación, un "si" a la renovación de dirigencias sindicales a nivel nacional, aunque con una abstención del 76,50% del padrón electoral de acuerdo con los datos del mismo CNE (https://web.archive.org/web/20100718035314/http://www.cne.gov.ve/estadisticas/e010.pdf).

Como respuesta a este Referendo, en fecha 18 de abril de 2001 el Consejo Nacional Electoral publica la Resolución N° 010418-113 con el Estatuto Especial para la Renovación de la Dirigencia Sindical. Posterior a ello y luego de varias (e

infructuosas) impugnaciones más, los sindicatos, federaciones y confederaciones pese a sus reservas, se apegaron a la renovación de juntas directivas sindicales, no sin antes dejar este lunar en la historia moderna de la libertad sindical en Venezuela.

El Conflicto Colectivo como Manifestación de la Libertad Sindical.

Visto como ha sido que la libertad sindical es un derecho humano, por cuanto consiste en la garantía de protección de los derechos de los trabajadores, toca estudiar cómo es posible su materialización, especialmente en lo relativo a la "acción sindical", es decir, como los trabajadores frente a la empresa, puede hacer valer su libertad sindical. En este aspecto es, el conflicto colectivo de trabajo, uno de los medios fundamentales para lograr dicho objetivo.

De acuerdo con Cabanellas y Russomano (1979), entendemos por conflicto colectivo a:

> La oposición de intereses en que las partes no ceden o cual choque o colisión de derechos y pretensiones. Cuando esta oposición o pugna se manifiesta entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos, se dice que el conflicto además de ser laboral, por razón de la actividad que desarrollan los sujetos, es colectivo por cuanto atañe a la colectividad, no por sus relaciones individuales de trabajo, sino en consideración a los derechos e intereses de ese mismo grupo concebido autónomamente. (p. 9)

Pero como bien sostiene Alfonzo-Guzmán (2001) en relación a este tema:

> La única fórmula capaz de delinear la noción se encuentra en *el interés de toda una colectividad de trabajadores* - numéricamente indeterminada, pero potencialmente capaz de

> confundirse con el de la totalidad de los que prestan servicios en la empresa-, que en todo conflicto se encuentra amenazado de lesión.
>
> Puede, en resumen, afirmarse que existe conflicto colectivo en todos aquellos supuestos en que se encuentre el juego el interés común, propio de la colectividad profesional. (p. 482)

De las concepciones anteriores, podemos evidenciar que, en el conflicto colectivo de trabajo, los elementos fundamentales para su existencia son: (i) los intereses contrapuestos de las partes; y, (ii) que el mismo afecte a un grupo de trabajadores.

A lo anteriormente expuesto, Carballo (2009) incluye un tercer elemento que no es otro que el sujeto que materializa el conflicto:

> …resulta imprescindible que el conflicto colectivo de trabajo sea gestionado por un sujeto colectivo, formalmente constituido, como es el caso de las organizaciones sindicales y colegios profesionales, o integrado de manera informal y transitoria, como el supuesto de las coaliciones o grupos de trabajadores. (p. 196 y 197)

Al concatenar lo anterior con el contenido del artículo 367, numeral 6 de la LOTTT que establece entre las atribuciones y fines de las organizaciones sindicales "Representar a sus afiliados y afiliadas en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo y, especialmente, en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje". Dado ello, resulta claro concluir que el titular del conflicto colectivo es la Organización Sindical por su condición de garante de la acción sindical y la titular del derecho a conflicto que les asiste a los trabajadores para ejercer su derecho a huelga.

Cuando la anterior norma le otorga al sindicato la responsabilidad de representar a los trabajadores en los conflictos colectivos, no queda duda alguna que les está facultando como garantes la libertad sindical en su aspecto relativo a la acción sindical de acuerdo con la tesis de Carlos Molero antes citada, incluso, mediante el conflicto colectivo mismo.

Distintos Tipos de Manifestación del Conflicto Colectivo.

Son varias las formas como se manifiesta un conflicto y Cabanellas (2001) nos ofrece un extenso listado de esas maneras y, de las cuales, tomaremos las más comunes. De acuerdo con el autor, encontramos las siguientes formas:

A.- Las que atentan contra la laboralidad, entre las cuales encontramos: a) paros intermitentes, las cuales se caracterizan por ser "breves paralizaciones del trabajo durante períodos regulares o en la simple disminución del ritmo de las tareas, sin haber abandono del trabajo" (p. 293) ; b) paro de brazos caídos, característica en los trabajos manuales, se da cuando "el trabajador se convierte en un mero espectador dentro de su local y puesto de trabajo" (p. 294); c) disminución intencionada del rendimiento laboral, en este los trabajadores se dedican a "restringir su productividad o diligencia; pero sin afectar extremadamente los deberes de concurrir al local u otro lugar de los servicios y mantenerse durante toda la jornada haciendo algo" (p. 295); d) reducción unilateral de la jornada, en esta los trabajadores "inician las tareas con retraso, anticipan la salida o suspenden durante lapso mayor o menor la prestación de servicios" (p. 296).

B.- La ocupación de establecimientos; consiste en una "irrupción fuera del horario habitual como la permanencia in situ luego de concluida la jornada normal; pero siempre con el propósito de perturbar o anular la producción" (p. 302).

C.- Boicoteo, “se entiende la suspensión completa de relaciones económicas o sociales con una persona o empresa, para obligarle a ceder o transigir” (p. 304)

D.- Piquetes, caracterizados por ser un grupo de resistencia, se instalan en las adyacencias del centro de trabajo en conflicto, con el objeto de “evitar que los pertenecientes a determinado taller cesen en su actividad de huelga e impedir que los esquiroles acudan, tras los ofrecimientos de los patronos, a ocupar los puestos vacantes” (p. 308)

E.- Sabotaje, el cual se ha caracterizado por “producir con lentitud, en destruir herramientas o máquinas de trabajo, en realizar con defectos intencionales los productos, en no prestar la atención debida a la labor”. (p. 309)

Debido a lo anterior, podemos sostener que las organizaciones sindicales, las cuales nacieron de las luchas sociales y con el objeto de obtener reivindicaciones laborales, son la expresión máxima de la libertad sindical y que, su mecanismo de defensa no dista mucho de sus orígenes, por cuanto el mismo se materializa a través del conflicto colectivo laboral, siendo que su punto primordial, estaría en verificar la legalidad o no con la cual actúan al momento de llevar a cabo dicha defensa.

Capítulo II
Nociones Generales de la Huelga

Como ya se indicó, la huelga, legal en Venezuela desde 1936 y constitucionalizada en 1947, es una forma de materializar el conflicto colectivo. Sin embargo, su esencia, características y procedimiento es más compleja que eso y por ello, conviene analizarlo más a profundidad.

Definición de huelga.

Se pueden encontrar tantas definiciones de huelga como pensamientos, intereses o posturas tenga su autor. Así, podemos encontrar definiciones como la que nos ofrece Torres (2007) quien considera la huelga como "un instrumento para obligar a los empresarios a conceder determinadas reivindicaciones a los trabajadores o bien para que los empresarios dejen de tomar medidas que lesionen la economía, la salud o desmejoren las condiciones de trabajo de los obreros" (p. 60). Esta definición, aunque cierta, se enfoca más en la relación subjetiva entre el patrono y el obrero (excluyendo por demás a aquellos que no sean obreros) que en el conflicto mismo.

En cambio, Cabanellas (2001) nos ofrece otra definición de la huelga cuando se refiere a esta como:

> La cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de los lugares de trabajo o injustificada negativa a reintegrarse a los mismos, por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos. (p. 265)

Sin embargo, esta definición considera como huelga a la negativa "injustificada" a reintegrarse a éstos, lo cual no necesariamente debe ocurrir para que estemos en presencia de ella, al menos de acuerdo con la legislación venezolana.

Por otro lado, Alfonzo-Guzmán (2001), la define como:

> La interrupción colectiva del trabajo, con abandono del lugar donde la actividad se realiza, llevada a cabo por los trabajadores de una empresa, establecimiento o faena, con el objeto de inducir al patrono a tomar o dejar de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo, o de solidarizarse con otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión o gremio, en su lucha económica contra los patronos. (p. 483).

Conforme las anteriores defunciones por parte de la doctrina, podemos sostener que la Huelga implica: i) la cesación o interrupción colectiva de actividades; ii) con abandono o negativa a reintegrarse; iii) con el objeto de obtener o inducir a patrono a tomar medidas sobre las condiciones de trabajo; iv) o con el fin de solidarizarse con otros trabajadores.

Ahora bien, el DLOTTT incorpora más elementos a la noción de huelga cuando en el artículo 486 la define como "la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores y las trabajadoras interesados e interesadas en un conflicto colectivo de trabajo". De esta manera, la Ley ata la huelga a la existencia de un conflicto colectivo y el DLOTTT, pese a no definir taxativamente que es un conflicto colectivo, en su artículo 472 que se encuentra dentro del Capítulo denominado "Del Conflicto Colectivo de Trabajo", establece cuando procedería un pliego conflictivo, siendo estos 3 casos "para modificar las condiciones de trabajo, para reclamar el

cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores".

En virtud de ello, se concluye de acuerdo con el DLOTTT y conforme a los artículos 472 y 486, que la huelga en Venezuela solo es admisible cuando es "legal", es decir, cuando cumple previamente con las presentacion de un pliego con las formalidades previstas en la Ley de acuerdo a la clasificación antes mencionada de del Dr. Rafael Alfonzo-Guzmán.

Por tal motivo, no queda dudas al contrastar las definiciones anteriores con los precitados artículos de la LOTTT, que la huelga no es la simple suspension de actividades para lograr un fin o un objetivo como la consecución de reivindicaciones laborales, sino que es una figura dentro de un procedimiento legal reglado por el mismo ordenamiento jurídico y el cual, si no se cumple, no puede calificarse o considerarse válidamente como el ejercicio al derecho de huelga propiamente dicho, sino que requiere de la necesaria intervención de la autoridad administrativa en medio de un conflicto para que dicho derecho se materialice efectivamente.

La Huelga en el Derecho Internacional.

Como ya se ha indicado, los diferentes cuerpos normativos (tratados, convenios, etc.) emanados de organismos internacionales contemplan la libertad sindical como un derecho humano. Pese a ello, expresamente la huelga, no se encuentra contemplada en dichos cuerpos normativos.

Sin embargo, la misma OIT ha dado respuesta a este punto en publicaciones doctrinarias al respecto, como indican Gernigon, Odero y Guido (1997) en publicación de la Revista Internacional del Trabajo:

> Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo no tratan de manera expresa del

> derecho de huelga. Si bien ha sido discutido varias veces en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo durante las labores preparatorias de instrumentos relacionados de algún modo con el asunto, por diferentes razones ello no ha dado origen a normas internacionales (convenios o recomendaciones) reguladoras de este derecho. La ausencia de normas expresas no debe llevar a inferir, sin embargo, que la OIT desconozca el derecho de huelga o se exima de garantizar un ámbito de protección al ejercicio del mismo. (p. 7)

Esta ausencia de regulación expresa, se subsana a decir de Zegarra y Rodríguez (2013):

> Ante la ausencia de una disposición específica en el Convenio núm. 87, es sobre la base esencialmente del *artículo 3* del Convenio que consagra el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y a formular sus programas de acción y el *artículo 10* donde se indica que el objetivo de estas organizaciones es fomentar y defender los intereses de los trabajadores (p. 73)

De lo anterior, se evidencia que indudablemente la huelga no se encuentra expresamente regulada por la OIT. Sin embargo, ello no implica que no esté contemplada en algunos de sus cuerpos normativos.

Así tenemos la Recomendación No. 92 del año 1951 sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, la cual indica que, en caso de sometimiento de un conflicto a conciliación voluntaria o arbitraje "con el consentimiento de todas las partes interesadas, debería estimularse a las mismas para que se abstengan de recurrir a huelgas y a lockouts mientras dure el procedimiento" (párr. 10). Este documento cierra indicando que "Ninguna de las disposiciones de esta Recomendación podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga" (párr. 13).

Posteriormente, la OIT acordó en el Convenio No. 105 sobre la abolición del trabajo forzoso como una obligación a todo miembro que haya ratificado el mismo "a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio: (…) (d) como castigo por haber participado en huelgas" (párr. 14).

Estas disposiciones de larga data, han sido ratificadas con el paso del tiempo en diferentes pronunciamientos de la OIT y recientemente en la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical (2018), se dejó sentado, entre otras cosas, que "El Comité ha reconocido siempre el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales" (p. 145) y que "El derecho de huelga es corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87" (p. 145).

En virtud de lo anterior, no queda duda que si bien no existe un Convenio, Resolución o Recomendación de la OIT que regule expresamente el derecho a la huelga, no es menos cierto que el mismo si es objeto de consagración y amparo por parte de este organismo, por cuanto permea en sus normativas y decisiones, menciones expresas a éste que lo consideran un derecho objeto de los trabajadores.

Sujetos Intervinientes en la Huelga.

Por este entendemos, a todos aquellos que participan de uno u otra manera, en el desarrollo de la huelga. Aquí, podemos encontrar:

1) Patrono: Viene a ser el sujeto pasivo, el principal afectado con el conflicto colectivo, toda vez que es éste quien padecerá las consecuencias de la huelga en un doble sentido: *el primero*, porque se paralizarán las actividades de producción o prestación de servicios en su seno; y, *el segundo*, porque eventualmente la huelga terminará con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo que afectarán principalmente las finanzas o su equilibrio económica , bien sea porque la huelga tenía como objetivo el establecimiento de nuevas condiciones económicas o bien porque la paralización de las actividades causaron una merma en la producción y por ende, en los ingresos de la compañía.

2) Autoridades: Participa a través de la Inspectoría del Trabajo (aunque no se excluye la participación de alguna otra autoridad como pudieran ser Directores del Ministerio del Trabajo, Vice Ministro e incluso Ministro), serán el ente regulador del proceso del conflicto colectivo y su intervención se da incluso antes del inicio del conflicto con su función mediadora (artículo 473 del DLOTTT), pero también se manifiesta en el momento de dar inicio al conflicto con el recibimiento del pliego conflictivo (artículo 476 del DLOTTT) y finalmente, con acompañamiento directo en el proceso hasta su finalización mediante la Junta Conciliadora (artículos 479 al 482 del DLOTTT).

3) Trabajadores: En este punto, existen diferentes posturas sobre quien ostenta la titularidad en el llamado a huelga. De acuerdo con Villasmil (2012), la titularidad corresponde a la organización sindical “pues solamente ésta tiene la legitimidad para promover la huelga” (p. 128), continúa el tratadista venezolano sosteniendo

que “si se tratase de un derecho subjetivo, individual, cada trabajador estaría autorizado para no participar o romper la coalición y reanudar sus labores, en contra del criterio de la mayoría” (p. 128).

Por otro lado, Carballo (2011) dista de la posición anterior sosteniendo que:

> La huelga, como contenido esencial de la libertad sindical, reviste también una titularidad dual: su gestión es un derecho de titularidad colectiva, pues corresponde necesariamente a un sujeto colectivo, quien la concibe como acto de perfeccionamiento de un conflicto colectivo precedente, la convoca, decide su específica modalidad de expresión o manifestación, organiza las medidas estimadas convenientes para su desarrollo, y declara su extinción o desconvocatoria. De otra parte, la huelga solo puede ser ejercida por sujetos individuales, es decir, por trabajadores, individualmente considerados, quienes deciden libremente adherirse a la huelga convocada, abstenerse de hacerlo, o hacer cesar, en cualquier momento, su participación en la misma (p. 151).

Conforme a lo anterior, tampoco resultaría cónsono seguir insistiendo en la huelga como un derecho si, como establece de Fernando Villasmil, el trabajador desde su individualidad no pudiera “romper la coalición y reanudar sus labores”; entonces, de ser así, perdería todo sentido llamarlo derecho si al final de cuentas no puede el trabajador disponer del mismo según su criterio personal y estaríamos más bien frente a una obligación de solidaridad laboral, la cual no podría eludir ni disponer libremente.

Por otro lado, aun cuando esta opinión de Caraballo resulta más ajustada a la CRBV por cuanto el artículo 97 le otorga el derecho a la huelga a “Todos los

trabajadores y trabajadoras del sector público y privado…" y no a la organización sindical, lo cierto es que ese derecho a huelga está sometido a los requisitos y formalidades previstos en el DLOTTT y entre los cuales se encuentra la titularidad colectiva del derecho a conflictuar a la Organización Sindical de conformidad con el artículo 472, con lo cual el derecho de los trabajadores a la huelga solo se puede materializar mediante la acción intentada a través de la Organización Sindical y no a título individual, lo cual se manifiesta abiertamente en la práctica, donde son las organizaciones sindicales quienes inician el conflicto y no un trabajador en particular.

Tipos de Huelgas.

Si bien existen múltiples formas de manifestarse en huelga y muchas de las cuales se estudiaron en el Capítulo anterior, en este punto corresponde revisar la huelga de trabajadores "en razón del cumplimiento de determinados trámites", de acuerdo con la clasificación de Cabanellas (1966), pudiendo ser éstas:

> a) legales o legítimas; b) ilegales o ilegitimas. Son legales aquellas en que se han observado los plazos y demás disposiciones establecidas por ley o por convenio colectivo; e ilegales, las así reputadas por las autoridades administrativas o judiciales, en razón de los fines perseguidos o por no haberse dado cumplimiento a las disposiciones que regulan el ejercicio de este derecho (p. 52).

Resulta de importancia vital estos 2 tipos de huelga según su concepción legal, por cuanto distingue entre aquellos que cumplen con los procedimientos de la Ley y los que no, para llevar a cabo el conflicto colectivo, situación ésta de gran trascendencia por cuanto el DLOTTT establece una serie de pasos para la materialización de este derecho.

Objetivo de la Huelga.

De acuerdo con Cabanellas y Russomano (1979):

> La huelga no constituye en sí una finalidad sino un medio para la realización de fines. Dentro de ellos, es más inmediato consiste en ejercer presión sobre el patrono a efectos de que acceda a determinadas exigencias de los trabajadores (…) Se ha sostenido, en consecuencia, que la suspensión de tareas a que autoriza el derecho a la huelga debe tener por finalidad primordial obtener reivindicaciones profesionales (p. 36).

Lo anterior, esto es que la huelga tenga como objetivo reivindicaciones profesionales o laborales, aunque parezca obvio siempre es necesario destacarlo, ya que precisamente será este aspecto el que determine la licitud o no de la paralización de actividades, tal y como lo sostiene Cabanellas (2001):

> Si tal pretensión o aspiración se concreta en un problema estrictamente laboral, donde la exigencia aparezca justificada, es obvio que debe declararse la legitimidad de la actitud adoptada. Pero cuando la decisión huelguística trata de obtener un beneficio que no corresponde, bien por su naturaleza o por su alcance, aparece la necesidad de declarar su ilicitud. (p. 267)

Lo anterior no busca otra cosa que deslastrar un conflicto con ribetes sociales o políticos, de un conflicto laboral. Esto es de vital importancia, por cuanto al ser el trabajo un hecho social tal y como lo reconoce el artículo 1° del DLOTTT, puede ser fácil confundir uno con otro, bien sea en su génesis o en su desarrollo mismo.

En este estado, conviene analizar lo indicado por Alegría (2007) en relación a la politización de las huelgas y un caso de la historia reciente de Venezuela, el autor sostuvo que:

> El punto de las huelgas políticas es en verdad polémico. Precisamente, el autor de esta obra escribe estas líneas en momentos cuando la República se halla todavía conmocionada por los efectos de un paro nacional… Un paro que se vio más que potenciado con la incorporación de la mayoría de la nómina gerencial y personal técnico clave de la industria petrolera nacional… En consecuencia, un paro político de características nacionales, cuyo objetivo se enunció pidiendo la renuncia del Presidente de la República y el adelanto de elecciones.
>
> … y nos interesará mucho la consideración jurídica que se haga. ¿Podrá admitirse como huelga en el marco del Derecho del Trabajo? (p. 198)

La anterior interrogante realizada por el autor venezolano, encuentra fácil respuesta en las precitadas posturas del Dr. Guillermo Cabanellas De Torres, toda vez que, sin pretender analizar el hecho histórico referenciado, al sostenerse que el mismo tenía como objetivo la renuncia del Presidente de la República y el adelanto de elecciones, es más que evidente que su finalidad no era laboral, es decir, no estaba directamente relacionado a reivindicaciones laborales sino netamente políticas, siendo por ello que no se cumpliría la condición necesaria establecida por el autor argentino que es “debe tener por finalidad primordial obtener reivindicaciones profesionales” (p. 267).

Debido a lo anterior y dando respuesta a la pregunta planteada por Marco Aurelio Alegría, aquella situación no podría considerarse como una huelga laboral,

porque, aunque dichos eventos trajeron como consecuencia la paralización de labores, no tenía objetivos laborales sino políticos.

Consecuencias Laborales para los Trabajadores Intervinientes en la Huelga.

La huelga, si bien representa un mecanismo de presión en contra del patrono que la padece, tampoco significa que la misma sea un estado de confort laboral para el trabajador apegado a ella.

El artículo 489 del DLOTTT establece una serie de estipulaciones protectoras al trabajador en huelga como lo son:

1) El tiempo de servicio de un trabajador o una trabajadora, no se considerará interrumpido por su ausencia al trabajo con motivo de la huelga en un conflicto colectivo.

   Esta disposición no busca otra cosa que garantizar las prestaciones sociales del trabajador, que las mismas no se vean afectadas por el tiempo que haya durado la huelga y ello represente una merma en su patrimonio. Más aún cuando la concepción de esta institución, de acuerdo con el artículo 141 del DLOTTT, busca recompensar la antigüedad en el servicio y amparar al trabajador en caso de cesantía.

2) La entidad de trabajo o entidades de trabajo donde se desarrolla una huelga no podrán contratar a trabajadores ni a trabajadoras, ni trasladar a trabajadores o a trabajadoras desde otros centros de trabajo para realizar las labores de los y las que participan en la huelga.

   Esta disposición es lo que se conoce como *esquirolaje*, definido por Sala Franco y Albiol (2001) como “la contratación temporal de trabajadores no

vinculados a la empresa al tiempo de declararse la huelga para sustituir a los trabajadores huelguistas" (p. 418).

Ante esta definición, es menester conocer la posición de Molero (2005) quien sostiene que:

> Lo que se prohíbe directamente es la contratación de nuevos trabajadores, es decir, cualquier vinculación con carácter laboral. A *sensu contrario*, no se prohíbe que esos trabajadores puedan ser sustituidos mediante otro tipo de relación, por ejemplo, mediante arrendamientos de servicios o de obras, mandatarios mercantiles o, incluso, acudiendo a la subcontratación del servicio de una tercera empresa (p. 764).

La anterior posición doctrinaria es, a la luz de la legislación venezolana, totalmente ilegal. Más allá de que el precitado artículo 489 del DLOTTT no prohíba expresamente la subcontratación de empresas que presten el servicio abandonado por los huelguistas, no es menos cierto que dicha disposición sería contraria a los artículos 97 de la CRBV por cuanto al incurrir en dicha subcontratación, se estaría vaciando el derecho a huelga. Adicionalmente, sería contrario al artículo 48.1 del DLOTTT que prohíbe la tercerización, en virtud que dicha subcontratación tendría como finalidad la ejecución de obras, servicios o actividades de carácter permanente dentro de las instalaciones de la entidad de trabajo y que se encuentran relacionadas de manera directa con el proceso productivo y sin cuya ejecución se afectarían o interrumpirían las operaciones de esta, lo cual es de conformidad con dicha norma, ilegal.

3) Los trabajadores y trabajadoras durante el ejercicio de su derecho a huelga estarán protegidos de fuero sindical conforme a esta Ley, desde la introducción del pliego de peticiones.

Esto no es más que la garantía que le otorga la legislación a los trabajadores para que ejerzan su derecho a la huelga con la seguridad de que no podrán ser despedidos por ese motivo.

4) La suspensión de la relación de trabajo en caso de conflicto colectivo declarado de conformidad con la Ley.

Si bien este no se contempla dentro del catálogo que ofrece el artículo 489 del DLOTTT como lo fueron los anteriores, esta disposición que se encuentra en el artículo 72, literal "e)" de la Ley sustantiva laboral puede ser incluido dentro de estas consecuencias que afectan al trabajador durante la huelga, por cuanto al establecerse que la huelga representa una suspensión de la relación laboral, automáticamente se aplica la consecuencia inmediata de dicha suspensión y que de acuerdo con el artículo 73 de esta misma Ley no es otro que **"**Durante el tiempo que dure la suspensión, el trabajador o trabajadora no estará obligado u obligada a prestar el servicio ni el patrono o la patrona a pagar el salario".

Es en este aspecto donde la huelga se convierte en un arma de doble filo para el trabajador, porque si bien como hemos establecido ésta representa un riesgo para los intereses del patrono, aquí vemos que también lo representa para el trabajador, por cuanto no percibiría por todo el tiempo que transcurra la huelga, su correspondiente paga salarial.

Esta disposición, aunque pueda parecer extrema, resulta apropiada por dos razones:

(i) al ser la huelga un mecanismo extremo de solución, es necesario que ambas partes sientan la necesidad de resolver el conflicto con prontitud, por cuanto por el hecho mismo de la huelga "ambos están perdiendo algo": el patrono producción o la prestación de un servicio que le genera ingresos y el trabajador su salario; y,

(ii) por la concepción misma del salario que establece el artículo 104 de la LOTTT y que lo reconoce como "…la remuneración… que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio…", es decir, se concibe el salario como la consecuencia necesaria a la prestación del servicio, por ende, si no hay prestación de servicio como sería en el caso de la huelga, mal podría haber pago de salario.

Capítulo III

Las Nociones Generales del Régimen de los Servicios Públicos.

Definición de Servicio Público.

Muchos autores insisten en que definir servicio público no es tarea fácil; sin embargo, del ejercicio analítico de muchos de ellos, se desprenden elementos que ayudan a entender este concepto.

Para Ariño (1997) el servicio público implica la reserva de una actividad a favor del Estado o en su defecto, de la Administración Pública, desde el momento de que la actividad es declarada como servicio público, ya que deja de estar en la esfera privada para convertirse en una tarea pública.

Por lo tanto, coincidiendo con el autor Mónaco (2002), el carácter *orgánico* de la noción de servicio público en definitiva, consiste en "actividades destinadas a la satisfacción de necesidades colectivas que por su naturaleza especial o esencial el Estado se ha reservado mediante ley para sí". (p. 23)

Por otro lado, Lares Martínez (2010), haciendo crítica de la definición de Roger Bonnard quien categoriza el servicio público como los servicios del Estado en el ámbito legislativo, administrativo y jurisdiccional, sostiene lo siguiente:

> no toda actividad del Estado consiste en el funcionamiento de los servicios públicos; ni siquiera toda la actividad de las autoridades administrativas puede identificarse con el funcionamiento de los servicios públicos. En efecto, el concepto de administración tiene mayor amplitud que el concepto de servicio público. Todo servicio público forma

> parte de la administración; pero no todas las actividades administrativas constituyen servicios públicos…
> (…)
> Intentamos definirlo, entendiendo por tal *toda actividad que en virtud del ordenamiento jurídico deba ser asumida o asegurada por una persona pública territorial con la finalidad de dar satisfacción a una necesidad de interés general.* (p. 212 y 213).

Para Araujo-Juárez (2010), "la identificación de servicio público, se construye alrededor de tres elementos o, más propiamente, se descompone el concepto en los *elementos modulares*" (p. 377 y 378); de acuerdo con el autor, dichos elementos son:

A. *Orgánico o subjetivo: la titularidad pública.* Se refiere el autor con este, al "hecho de asumir la Administración Pública la responsabilidad suprema del servicio público, y se traduce por un cierto número de potestades públicas indisponibles" (p. 377).
B. *Material u objetivo: el interés público.* Con esta se justifica que "no se trata de actividades necesarias del propio Estado sino de actividades de mera utilidad general del público, de actividades indispensables o esenciales para la vida de la sociedad" (p. 380).
C. *Formal o normativo: el régimen jurídico exorbitante.* Finalmente, con esta el autor sostiene que el servicio público en concreto, "determina y caracteriza su propio régimen jurídico-público debe conformarse exorbitante del Derecho privado" (p. 383).

En virtud de lo anterior, el servicio público debe ser entendido como una actividad desarrollada con la finalidad de satisfacer un interés general bajo las condiciones propias de las normas que regulen dicho interés.

Deber estadal de garantía de prestación del servicio público.

Con la anterior definición del servicio púbico vista desde la óptica de la huelga, entra en juego uno de los Principios del Servicio Público que no es otro que el *Deber Estadal de Garantía de Prestación*, el cual, de acuerdo con Araujo-Juárez (2010), se refiere a que:

> Existe por parte del Estado en deber constitucional de la garantía de su prestación, directamente o a través de delegación a los particulares… y puede por razones de conveniencia nacional, reservarse el monopolio de derecho de alguno o algunos de tales servicios públicos (p. 149).

La anterior definición nos resalta que la importancia del servicio público es tal que, pese a que el principio del mismo es su reserva estadal, el Estado en pleno conocimiento de la necesidad de garantizar dicho servicio público, se permite delegar a particulares su prestación y, así fue reconocido por la jurisprudencia nacional de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en la sentencia No. 2.436 del año 2003, donde estableció que: “no toda actividad que se declara servicio público se encuentra necesariamente reservada al Estado, y tampoco es cierto que toda actividad, que ha sido reservada formalmente al Estado, es servicio público”.

Esto, va de la mano de uno de los principios del servicio público que es el *Principio de Continuidad*, definido por Araujo-Juárez (2010) como “la obligación del Estado o gestor de prestar el servicio público de manera ininterrumpida” (p. 133). Romero Pérez (1999) justifica este principio estableciendo que:

> Debido al interés general que debe realizar y proteger el Estado, se postula como inherente a la idea de servicio público, el hecho de que éste no deje de prestarse por ningún motivo, salvándose la continuidad del mismo. (p. 95)

Queda evidenciado que el servicio público debe ser garantizado por el Estado y por ello, es perfectamente posible que el mismo sea prestado por un tercero, es decir, un particular a través del otorgamiento de una concesión estatal.

El Régimen de Concesiones de los Servicios Públicos.

Adentrándonos en el tema del servicio público como base fundamental este estudio que se basa precisamente en la prestación del mismo incluso en el momento de la huelga, conviene estudiar el régimen de concesión.

El acto de declaración de una actividad o de un sector como público, es decir, como un servicio público, es lo que se conoce como acto de publicatio o publificación, lo cual implica que la actividad ha quedado incorporada como un quehacer del Estado y excluida de la actuación de los particulares sin contar previamente con una concesión.

Este concepto, de acuerdo con la doctrina, se entiende, de acuerdo con Lares Martínez (2010) como:

> un modo de gestión del servicio público que consiste en que una persona pública territorial, llamada en este caso *concedente*, confía temporalmente y por medio de un contrato a otra persona, que en esta ocasión se llama *concesionario* –particular o empresa privada– el cuidado de hacer funcionar un servicio público a riesgo del concesionario, a quien

> confiere el derecho de percibir una tasa de los usuarios (p. 235).

En pocas palabras, no es más que la posibilidad de que, un tercero ajeno al Estado y por delegación de éste, sea quien preste o gestione un determinado servicio público.

Continúa Lares Martínez (2010) indicando que:

> La concesión es un modo de gestión que únicamente puede ser utilizado con respecto a aquellos servicios que consisten en operaciones industriales o comerciales. En Venezuela, numerosas leyes autorizan al gobierno nacional para el otorgamiento de concesiones relativas al funcionamiento de los servicios públicos nacionales; así ocurre con los servicios de ferrocarriles, navegación aérea telecomunicaciones, entre otros (p. 236).

En fecha 05 de octubre de 1970, en el caso CANTV, la Sala Político-Administrativa de la Corte Suprema de Justicia, hizo la distinción entre servicios públicos y servicios de interés público. Así, señaló que el servicio público hacía referencia al:

> Conjunto de personas y bienes organizados y destinados por algunos de los entes territoriales de derecho público para satisfacer de manera regular y permanente, una necesidad colectiva.

No obstante, advirtió que también los particulares pueden satisfacer necesidades colectivas “con sus recursos personales y usando instrumentos de su propia creación”;

en estos casos señaló que no se trataba de un servicio público propiamente dicho, sino de un servicio de utilidad pública o de interés público.

Más recientemente, encontramos el criterio de la Sala Constitucional (2005) hizo referencia que para que los particulares entren a prestar un servicio público debemos estar en presencia de (i) actividades que no se encuentran ni atribuidas, ni asumidas por el Estado, es decir, de actividades fundamentalmente privadas; (ii) actividades dirigidas al público, es decir, a la masa indeterminada de ciudadanos que se encuentran en la necesidad y en condiciones de reclamarlos; (iii) actividades desarrolladas bajo un régimen de autorización y no de concesión, pero sometidas, a todo evento, a un régimen reglamentario muy especial y controlador, propio de un régimen de policía administrativa y; (iv) actividades que revistan, un interés general muy caracterizado por la colectividad.

Es decir, que así como lo destacó Badell (2006) es evidente que nos encontramos ante un servicio público cuando se verifica la existencia de una necesidad común o general dentro del grupo de individuos, destinadas a la consecución de la calidad de vida de éstos, independientemente a quien sea el que lo preste.

En razón de lo anterior, nuestro ordenamiento jurídico regula las concesiones de servicios públicos en el artículo 113 de la CRBV de la siguiente manera:

> Cuando se trate de explotación de recursos naturales propiedad de la Nación o de la prestación de servicios de naturaleza pública con exclusividad o sin ella, el Estado podrá otorgar concesiones por tiempo determinado, asegurando siempre la existencia de contraprestaciones o contrapartidas adecuadas al interés público.

Ahora bien, considerando la importancia de la industria petrolera para Venezuela, vale la pena traer a colación la excepción a la anterior estipulación constitucional contemplada en los artículos 302 y 303 de la misma Carta Magna y referida a ésta, estipulando respectivamente que "El Estado se reserva, mediante la ley orgánica respectiva, y por razones de conveniencia nacional, la actividad petrolera y otras industrias, explotaciones, servicios y bienes de interés público…"; y, "Por razones de soberanía económica, política y de estrategia nacional, el Estado conservará la totalidad de las acciones de Petróleos de Venezuela, S.A…"

Sobre esto, Grau (2007) indica en relación a la actividad petrolera que:

> Cabe destacar que conforme a la teoría, la sola reserva de una actividad no implica la negativa a la práctica concesional, antes bien, es este ámbito en el cual la misma se desarrolla. Sin embargo, la previsión de una empresa pública para *"manejar"* la industria, si implica entonces la exclusión de la concesión como mecanismo de intervención particular en esta área de la actividad económica (…) es decir, que no existe la posibilidad de delegación del mismo, mediante concesión (p. 13).

Bajo las estipulaciones constitucionales de los artículos 302 y 303, el manejo de la explotación petrolera es y será monopolio del Estado venezolano a través de Petróleos de Venezuela, S.A. (o cualquier otra que la sustituya) y, por ende, no podrá ser delegado en particulares.

Ahora bien, superado el inciso referido al sector petrolero y volviendo a la estipulación constitucional del citado artículo 113, encontramos la Ley Orgánica sobre Promoción de la Inversión Privada bajo el Régimen de Concesiones (LOPIPRC), cuyo objeto de acuerdo con el artículo 1° es:

> establecer reglas, garantías e incentivos dirigidos a la promoción de la inversión privada y al desarrollo de la infraestructura y de los servicios públicos competencia del poder nacional, mediante el otorgamiento de concesiones para la construcción y la explotación de nuevas obras, sistemas o instalaciones de infraestructura, para el mantenimiento, la rehabilitación, la modernización, la ampliación y la explotación de obras, sistemas o instalaciones de infraestructura ya existentes, o únicamente, para la modernización, el mejoramiento, la ampliación o la explotación de un servicio público ya establecido.

De lo anterior podemos concluir que, en Venezuela, las concesiones de los servicios públicos son mecanismos permitidos e incluso promovidos (al menos en el papel) en nuestro ordenamiento jurídico y, de acuerdo con el artículo 15 de la LOPIPRC, se contempla un listado de actividades que pueden ser objeto de concesión, entre las que encontramos: las actividades de infraestructura de vías públicas y transporte de pasajeros, infraestructura portuaria y aeroportuaria, infraestructura e instalaciones de salud y escolares, entre otras; pero de igual manera contempla en el literal "l)" "Cualesquiera obras o servicios de la competencia del poder nacional susceptibles de ser ejecutados o gestionados bajo régimen de concesión."

De acuerdo con Araujo-Juárez (2010), este régimen de concesión "presenta caracteres muy originales; obligado de actuar en vista del interés público, no obstante el fin de lucro, puede ser titular de prerrogativas públicas importantes" (p. 240)

Lo anterior nos indica que, dada la importancia que representa para la sociedad una determinada actividad, esta goza de beneficios cuya única finalidad es la de garantizar que ese servicio en cuestión, bien sea que lo preste el Estado o un

concesionario privado, se mantenga activo y, la razón de ello, se debe al interés general en la sociedad en la prestación de los servicios públicos.

Sobre este respecto, García De Enterría y Fernández (1993) sostienen que:

> Admitido el servicio, el usuario se hace titular de los derechos que le reconoce la reglamentación del mismo, a la que corresponde determinar las modalidades de prestación y su calidad, cantidad, tiempo y lugar de realización, aspectos todos ellos que la Administración titular del servicio puede variar en razón del interés público (…) La situación del usuario es, pues, una situación legal y reglamentaria, estrictamente objetiva por tanto, y en su aspecto positivo se concreta en un derecho al funcionamiento legal del servicio (…)
>
> Se formula así un mandato explícito *prima facie* sobre el legislador, a quien la Constitución obliga, desde luego, a *convertir* el deber genérico en obligación exigible y la mera expectativa de derecho en derecho subjetivo en sentido estricto (…)
>
> …la Ley debe ahora esforzarse en fijar estándares concretos de prestación, en cantidad y calidad, capaces de garantizar al ciudadano un *nivel mínimo* de derechos exigibles porque la Constitución reclama imperativamente del legislador el reconocimiento y la protección efectiva de derechos económicos y sociales que proclama, un desarrollo completo de los mismos capaz de permitir su concreta exigencia por los ciudadanos ante la jurisdicción ordinaria.

> Hasta donde debe llegar ese nivel mínimo de prestación legalmente reconocido y garantizado es algo que, naturalmente, la Constitución no dice, ni puede decir. Eso depende, de un lado, del grado de sensibilidad colectiva (…) Lo que sí es fijo e indisponible para los gobernantes y, de modo especial, para el legislador es la necesidad de establecer un nivel concreto que garantice la existencia del derecho como tal y su operatividad. No fijar ninguno, limitándose como hasta ahora a habilitar a la Administración para decidir discrecional y libremente si establece el servicio o no lo establece, cuando y con qué contenido, equivale a incurrir, ya lo hemos dicho, en una flagrante inconstitucionalidad (Subrayado propio). (p. 77-78, 83-84)

La tesis anterior, nos explica la necesidad e importancia de prestación del servicio público, por cuanto éste no es menos que la vía para garantizar el ejercicio de un derecho fundamental por parte de los ciudadanos y, en nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución establece varios de ellos como derecho, así tenemos: salud (artículo 84), seguridad social (artículo 86), educación (artículo 102), medios de comunicación social (artículo 108).

En conclusión, la importancia de la prestación del servicio público viene dada no solo porque sea un mandato constitucional, sino porque el mismo va directamente atado a la esfera de derechos de los ciudadanos. Es decir, el impedimento a su prestación, no resulta menos que el impedimento al ejercicio de los derechos fundamentales de los ciudadanos consagrados en el artículo 21 de la CRBV que establece que “El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos”.

Pese a ello, se presenta un debate cuando entra en colisión el derecho del al acceso al servicio público del ciudadano, con el derecho a la huelga en ese servicio público.

El Trabajador en los Servicios Públicos.

Al margen del concepto y estipulaciones que rodean el servicio público, nace la necesidad de saber si la persona que trabaja para éstos, tiene derecho a la huelga.

Ante esto vale citar el artículo 35 del DLOTTT, el cual define al trabajador como "toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado".

De lo anterior resulta evidente que, será trabajador toda persona que preste servicios bajo relación de dependencia y de manera remunerada, independientemente a la actividad que desarrolle el patrono, siempre y cuando ésta sea lícita.

Asimismo, el artículo 97 constitucional, de forma clara otorga el derecho a la huelga para "Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado…". Sin embargo, este mismo artículo agrega un condicionante para su ejercicio cuando indica que la huelga se ejercerá "dentro de las condiciones que establezca la ley". A este efecto, el artículo 6° del DLOTTT establece que:

> Los funcionarios públicos y funcionarias públicas que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a ejercer el derecho a la huelga, de conformidad con lo previsto en esta Ley, en cuanto sea compatible con la naturaleza de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública.

En el caso bajo estudio y considerando el contenido del artículo 97 de la CRBV y 6° del DLOTTT ya mencionados, se verifica que el ejercicio de ese derecho a huelga existe también para aquellos trabajadores que trabajan en los servicios públicos, sean empleados públicos o no. Sin embargo, el mismo no es absoluto como en aquellos trabajadores que no pertenecen a los servicios públicos.

Así lo ha sostenido la doctrina patria, cuando Villasmil (2012) sostiene que:

> En Venezuela, como en varios sistemas, la Constitución reconoce el derecho a la huelga, incluyendo a los empleados del sector público (…) Sin embargo, este derecho constitucional viene condicionado, a veces por la reserva que debe ejercerse con sujeción a las leyes que fijan "las reglas del juego". Por lo general, esas reglas del juego se traducen en numerosas condiciones y limitaciones, incluyendo siempre la prohibición de paralización de los servicios públicos esenciales. (p. 136)

Todo lo anterior nos lleva a sostener que, en efecto, los trabajadores en los servicios públicos por su condición de tales tienen derecho a la huelga. Sin embargo, este derecho se encuentra condicionado a la no paralización total del servicio público en cuestión. Situación ésta que será analizado a continuación.

Capítulo IV

El Ejercicio de la Huelga en los Servicios Públicos Esenciales y su Posible Afectación a los Derechos de los Ciudadanos en el Acceso a Ellos.

¿Qué se Entiende por Servicios Públicos Esenciales?

De acuerdo con Fernández (2005):

> Ya, respecto de la relación existente entre "servicios esenciales" y "servicios públicos", ésta podría resumirse como sigue: no todos los servicios públicos son esenciales y, a la inversa, no todos los servicios esenciales son públicos (…) La titularidad pública de un servicio no implica carácter "esencial" alguno, a su vez determinante de una limitación del derecho de huelga ejercitado en su ámbito: en este sentido, procede destacar la STC 8/1992 del 16 de enero, en la que el Alto Tribunal sostiene que "no cabe identificar servicio público con servicio esencial, sin que la esencialidad pueda definirse por el cumplimiento de intereses generales: noción esta última que concurre en todo servicio público. La mera alegación del carácter público o utilidad general del servicio no basta para limitar el derecho a la huelga". Es indiferente pues, a efectos de la estudiada esencialidad, no solo la titularidad pública o privada, sino también, correlativamente, la forma de gestión del servicio, la naturaleza de la relación existente entre el titular del servicio y sus "empleados" y, finalmente, la situación subjetiva de los usuarios. (p. 67)

Esta definición extraída de la doctrina española con apoyo de la jurisprudencia, ahonda en la esencialidad del servicio para la sociedad, más allá de que el mismo sea o no de carácter público, para determinar si procede o no la limitación a la huelga.

En nuestra doctrina encontramos que, según Carballo (2012), son aquellos "cuya eventual paralización pondría en peligro inmediato la vida, salud o seguridad de la población" (p. 123)

Ahora bien, el ordenamiento jurídico venezolano, más allá de los análisis doctrinarios, resuelve este punto con la aplicación concatenada del artículo 484 del DLOTTT que establece que "Se considera esencial la producción de bienes y servicios cuya paralización cause daños a la población", con el artículo 210 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT) que contempla:

> son servicios públicos esenciales, con independencia del ente prestador y del título con que actúe, los siguientes: Salud; Sanidad e higiene pública; Producción y distribución de agua potable; Producción y distribución de energía eléctrica; Producción y distribución de hidrocarburos y sus derivados; Producción y distribución de gas y otros combustibles; Producción y distribución de alimentos de primera necesidad; Defensa Civil; Recolección y tratamiento de desechos urbanos; Aduanas; Administración de justicia; Protección ambiental y de vigilancia de bienes culturales; Transporte público; Control del tráfico aéreo; Seguridad Social; Educación; Servicios de correos y telecomunicaciones; y Servicios informativos de la radio y televisión pública.

Sostiene Alegría (2007) que:

> Nuestro reglamentador se fue por la opción de lista -experiencia italiana-, en lugar de la opción de indeterminación -experiencia española-, que deja al criterio de la administración la determinación de los mismos. El citado artículo 210 enumera 18 de estos servicios esenciales (p. 203)

> Esos son los servicios públicos esenciales, solo esos. En estos puede darse perfectamente la huelga, pero nunca una huelga total de todos quienes laboren en esos servicios públicos esenciales, por lo que se ha previsto que es que en todo momento se garanticen los llamados servicios mínimos de la población.

El anterior análisis echa por borda, al menos en la esfera jurídica venezolana, la tesis española antes estudiada de Fernández, por cuanto el artículo 484 del DLOTTT remite al Reglamento la fijación de estos servicios esenciales no susceptibles a interrupción total y el citado artículo 210 del RLOT enlista cuales serán éstos, no dando con ello cabida a interpretaciones sobre cuales servicios públicos serían o no esenciales, toda vez que, solo serán tales los 18 que ahí se mencionan.

Dado ello, solo se podrá limitar la paralización total de actividades en caso de una huelga cuando ésta se lleve a cabo en alguno de los servicios públicos esenciales, caso en el cual se hará necesario el establecimiento de *servicios mínimos* que no es otra cosa que, como nos explican Palomeque y Álvarez (2004) citando las STC 53/1986 y 27/1989:

> la prestación de trabajos necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertades o bienes que el propio servicio

> satisface, pero sin alcanzar el nivel de rendimiento habitual ni asegurar su funcionamiento normal. (p. 437)

El Juicio de Ponderación como Respuesta Necesaria a la Huelga en los Servicios Esenciales.

Ya se ha sostenido que la huelga es un derecho constitucional de todo trabajador, incluso en aquellos que laboren en los servicios públicos esenciales; pero que, en éstos, el ejercicio de este derecho se encuentra limitado a la continuidad de la prestación del servicio público del que se trate mediante el establecimiento de los servicios mínimos esenciales y los cuales permiten que, durante la huelga, se siga prestando el servicio. Es decir, se da de manera simultánea la paralización de actividades con la permanencia en la prestación del servicio, representando así una excepción a la regla general de que, durante la huelga, no debe haber prestación de servicios.

Lo anterior resulta indudablemente en una situación que en principio puede resultar antinómica: ¿cómo puede ser posible ejercer una huelga, efectiva, si el servicio sigue prestándose?

Ante esta pregunta, podemos encontrar posiciones que pretenden dar respuesta con una solución simplista, en este grupo encontramos a Paz (2008), quien sostiene que:

> Ahora bien, en el caso de que la huelga fuera llevada a cabo en un hospital, hay tres grupos de personas afectadas, a saber: el Estado (patrono), los trabajadores (médicos, enfermeras) y los administrados, esto últimos (sic) quienes no pueden ser atendidos, violándose de esta manera el derecho a la salud consagrado en instrumentos internacionales y en la propia constitución… Somos el parecer que estando en juego el

> derecho a la salud, el cual está íntimamente relacionado con el derecho a la vida, este derecho debe prevaler sobre el derecho también legítimo de servidores públicos a la huelga. (p. 86)
>
> Somos del parecer que se requiere ajustar el ordenamiento jurídico a las necesidades actuales, porque no concibe el ejercicio de la huelga en hospitales en detrimento de la colectividad, aun cuando se garantizan "unos supuestos servicios mínimos", que en la práctica se conoce de sobra que no es así, donde la vida pareciese que fuese menos importante que las condiciones laborales de unos médicos. (p. 88)

La posición de esta autora, resulta completamente contraria a los más básicos estudios en materia de derechos fundamentales. No se pone en duda la importancia primordial del derecho a la vida, pero vaciar por completo a un derecho fundamental para evitar la posible afectación de otro, es un tema completamente superado. Para dar respuesta a ello de una manera justa que no implique cercenar un derecho para pretender garantizar otro, la jurisprudencia patria ha dado respuesta en varias de sus decisiones.

Así, encontramos la Sentencia No. 560 dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, que estableció:

> La huelga es un derecho establecido en nuestra constitución como un derecho relativo, cuyo ejercicio se supedita al cumplimiento de requisitos legales, y, en el caso de que tal ejercicio se verifique en servicios públicos, los trabajadores, en este caso, los funcionarios públicos, están obligados personalmente a garantizar el funcionamiento de los servicios

> mínimos, estableciendo las condiciones el Ministerio del Trabajo, organismo éste encargado de instar acuerdo entre las partes en tal sentido.
>
> En ausencia de este acuerdo debe hacerlo el órgano administrativo del trabajo en tiempo oportuno, es decir, agotado el lapso conciliatorio, a mayor abundamiento, vencidas las 120 horas establecidas por la ley para la conciliación.
>
> Si esta previsión legal se cumple, no existirá conflicto alguno entre los mencionados derechos.

En esta decisión se analiza la legalidad del nacimiento de la huelga. Se basa en la teoría del "derecho relativo" para categorizar a la huelga, en el entendido que, será legal una huelga en los servicios públicos, en tanto ésta antes de iniciar, haya cumplido con una condición previa que no es otra que la instalación de los servicios públicos esenciales.

Otra decisión sobre un caso similar, lo encontramos en la Sentencia No. 139 dictada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en el caso: "Fundación Trujillana de Salud" de fecha 16/02/2004:

> En primer lugar, cabe acotar que -a decir de la parte actora- lo que dio lugar a la interposición del presente amparo fue el inicio de una huelga por parte del Colegio de Médicos del Estado Trujillo, y que con dicha huelga se habría vulnerado el derecho a la salud de los habitantes del mencionado Estado. Sobre el particular, es menester precisar que si bien el derecho a la salud es un derecho constitucional, consagrado en el artículo 83 de la Carta Magna, también es cierto que el

> derecho a huelga es, igualmente, un derecho de igual rango, establecido en el artículo 97 eiusdem, que a la letra dispone:
>
> En tal sentido, es incorrecto plantear, porque se parte de un falso dilema, que el derecho a la salud enerva el ejercicio de la huelga en ese ámbito. Si ambos derechos concurren temporalmente y ninguno, siendo del mismo rango, es capaz de transgredir al otro, lo procedente es ponderarlos, por lo cual ambos devendrán, ciertamente, limitados pero plenamente efectivos (cfr. Humberto Villasmil Prieto. Huelga y Servicios Públicos, en Revista de la Fundación Procuraduría General de la República n° 11, Caracas, 1994, págs. 291 y ss.). (p. 17 y ss.)

En esta decisión, se justifica la paralización de actividades en los servicios públicos bajo el argumento que la huelga es un derecho tanto como lo es el mismo derecho a la vida; por ende, cuando ambos concurren simultáneamente, el deber del Juez no es anular uno en favor del otro, sino ponderar ambos derechos.

Al tenor de los anteriores criterios jurisprudenciales, encontramos posturas doctrinarias que, ante la diatriba de permitir ejercer el derecho a la huelga en los servicios públicos esenciales, aplican el denominado Juicio de Ponderación. Esto, de acuerdo con Carballo (2014) se justifica en que:

> En el plano abstracto del sistema constitucional todos los derechos fundamentales revisten idéntica trascendencia y, por tanto, reclaman eficacia concurrente. En otras palabras, la ponderación entre derechos fundamentales solo procede en caso de antinomias trabadas en el plano concreto. En aquellos supuestos, donde se entabla un verdadero conflicto entre el

> derecho y su límite, será necesario entonces proceder a la ponderación de los derechos en pugna, mediante la aplicación del juicio de proporcionalidad o racionalidad a los fines de establecer el modo constitucionalmente idóneo de resolución del conflicto, esto es, aquel que, en la medida de lo posible, armonice en mayor grado los derechos fundamentales confrontados. (p. 37-38)

De acuerdo con lo anterior, el Juicio de Ponderación, de Proporcionalidad o de Racionalidad, nos da la respuesta para que, ante una clásica contradicción entre dos derechos, se puedan garantizar ambos sin la necesidad de incurrir en la inconstitucionalidad de sacrificar uno en favor del otro.

Así, encontramos el trabajo que sobre la ponderación preparó Prieto (2003). En el mismo, podemos hallar la explicación precisa de su importancia.

El autor español define a la ponderación como "la acción de considerar imparcialmente los aspectos contrapuestos de una cuestión o el equilibrio entre el peso de dos cosas" (p. 189). Así, continúa el autor cuando justifica la ponderación, que ésta "parte de la igualdad de las normas en conflicto, dado que, si no fuese así… la antinomia podría resolverse con el criterio jerárquico" (p. 189). De igual manera, sostiene que la ponderación viene a resolver, principalmente, "un conflicto constitucional que, por razones ya conocidas, no es posible resolver mediante el criterio de especialidad" (p. 189). Finalmente, nos indica que la ponderación "intenta ser un método para la fundamentación de ese enunciado de preferencia referido al caso en concreto; un auxilio para resolver conflictos entre principios del mismo valor o jerarquía" (p.190).

De manera que, a juicio del autor, la ponderación no es otra cosa que un método a aplicar en un determinado caso en concreto, para resolver una antinomia

entre normas de igual rango, sin la necesidad de tener que vulnerar una en favor de la otra de forma automática y, para ello, sostiene que debe hacerse un análisis de la situación antinómica, proponiendo para ello de acuerdo con los criterios del Tribunal Constitucional español, la aplicación del siguientes test o cuestionario:

1) Fin Constitucionalmente Legítimo: Se refiere con esto a que, lo primordial que debe verificarse, es que aquello que se pretenda garantizar no sea ilegítimo desde la misma perspectiva constitucional, caso en el cual de resultar esta contraria a Norma Fundamental, no habría nada que ponderar, por cuanto la antinomia se resolvería con la simple aplicación del criterio jerárquico.

2) Adecuación, Aptitud o Idoneidad de la Medida: Este aspecto mide la proporción entre la actuación que se pretende y su afectación al principio constitucional enfrentado; siendo por ello necesario verificar si la intromisión en ese derecho tiene alguna finalidad, ya que, en caso de ser ineficaz, no se justificaría su afectación.

3) Necesaria Intervención Lesiva: Que sea ésta la única medida para garantizar la actuación que se busca, siendo por ello que, de existir alguna otra opción menos lesiva, debe ser esa la que se aplique.

4) Juicio de Proporcionalidad en Sentido Estricto: Consiste en verificar la existencia de un equilibrio entre los beneficios de la medida limitadora y los daños o lesiones que de ella se derivan para el ejercicio de un derecho. Se refiere a determinar el peso de los principios en pugna en el caso en concreto, mediante la "valoración conjunta y relativa entre satisfacción y sacrificio".

Como se evidencia de lo anterior, las antinomias constitucionales como la que se puede presentar entre el derecho a la huelga y el derecho a la salud, por ejemplo,

no deben ser resueltas con la negación automática de uno en favor de otro, sino con la aplicación del test antes descrito, toda vez que, como nos indica el autor en relación a la ponderación:

> Se trata, por tanto, de esa jerarquía móvil que no conduce a la declaración de invalidez de uno de los bienes o valores en conflicto, ni a la formulación de uno de ellos como excepción permanente frente al otro, sino de la preservación abstracta de ambos. (p. 101)

Si bien en nuestra legislación la antinomia que puede surgir entre el derecho a la huelga y el derecho que garantice el servicio público en cuestión, de entrada se encuentra resuelto con la aplicación de los servicios mínimos esenciales, la ponderación propiamente viene dada cuando toca determinar esos servicios mínimos.

El artículo 487 del DLOTTT que contiene los requisitos de la huelga, establece en su literal "b)" como uno de ellos "Que hayan sido fijados los servicios mínimos indispensables y los servicios públicos esenciales que no serán afectados por la paralización de labores". Pero adicionalmente, sostiene que en el artículo 484 del mismo DLOTTT que:

> En caso de conflicto colectivo de trabajo el Ministro o la Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, dentro de las ciento veinte horas siguientes a la admisión del pliego de peticiones, emitirá resolución motivada indicando las áreas o actividades que durante el ejercicio del derecho a huelga no pueden ser paralizadas por afectar la producción de bienes y servicios esenciales.

De acuerdo con la estipulación normativa anterior, esa Resolución ministerial será la que propiamente deberá aplicar los principios del juicio de ponderación mediante el análisis en concreto de la situación al establecer las áreas que no podrán ser paralizadas durante la huelga, todo ello a los fines de garantizar la eficacia del derecho que avala el servicio público esencial en cuestión, sin necesidad de vaciar el contenido del derecho a la huelga pero a su vez, sin afectar fatalmente el derecho de los ciudadanos que se garantiza con ese servicio público.

Es por ello que la ponderación juega un papel fundamental en el ejercicio de la huelga en los servicios públicos considerados esenciales, razón por la cual, resultaría un error pretender enervar la eficacia del derecho a la huelga por el hecho de que se desarrolle en la prestación de un servicio público, no sin antes analizar el caso en concreto para que, mediante el ejercicio de la ponderación, se puedan fijar los servicios mínimos.

Trámite de la Huelga en los Servicios Públicos Esenciales.

Como ya se vio, la huelga en los servicios públicos esenciales es legal. Sin embargo, por la importancia que tiene en la sociedad la prestación del mismo, la interrupción de sus actividades por parte de quienes son los encargados de prestarlo, verbigracia los trabajadores, resulta de vital importancia.

Visto esto, nos encontramos en una clara contraposición de derechos fundamentales entre: el derecho a la huelga y el derecho que garantiza ese servicio público esencial que, como ya indicamos, debe ser necesariamente resuelto mediante la aplicación del juicio de ponderación.

Dado ello, es que nuestro ordenamiento jurídico establece una regulación aparte para la instauración del proceso de huelga en esos 18 bienes y servicios considerados como públicos esenciales. Vale acotar que el artículo 209 del RLOT,

contempla que, el no establecimiento de los servicios mínimos indispensables, traen como consecuencia la ilicitud de la huelga.

La regulación de la huelga en los servicios públicos esenciales, también puede estar autorregulada por las normas del Convenio Colectivo de Trabajo, condición ésta de obligatorio cumplimiento a partir del 25 de enero de 1999, fecha de publicación del RLOT; pero en caso de aquellos Convenios celebrados con anterioridad a la mencionada fecha, los servicios mínimos deberán ser regulados por una Junta de Conciliación (artículos 211 y 212 RLOT),

En Venezuela, la huelga en los servicios públicos esenciales sigue los mismos requisitos que en el resto de las áreas de servicio. El literal "a)" del mencionado artículo 487 del DLOTTT, condiciona el inicio de la huelga a la presentación previa del pliego de peticiones. En este, deben plantearse absolutamente todos los argumentos que justifican la petición, ya que, una vez presentado el mismo, no podrían incorporarse nuevos planteamientos salvo que correspondan a hechos sobrevenidos, ello de conformidad con los artículos 476 y 477 del DLOTTT.

Ahora bien, la única condición adicional en la huelga en los servicios públicos esenciales, la contempla el literal "b)" del precitado artículo del DLOTTT y que establece como condición: "Que hayan sido fijados los servicios mínimos indispensables y los servicios públicos esenciales que no serán afectados por la paralización de labores".

El último requisito para la huelga lo establece el literal "c)" del mencionado artículo 487 y se refiere a que "hayan transcurrido al menos ciento veinte horas desde el momento de la admisión del pliego de peticiones".

En virtud de lo anterior y, de acuerdo con Carballo (2009) "Con la presentación del pliego de peticiones se perfecciona jurídicamente el conflicto

colectivo de trabajo y se producen las consecuencias que el ordenamiento legal le atribuye" (p. 206)

En relación a las notificaciones una vez presentado el Pliego, el artículo 478 del DLOTTT ordena la notificación dentro de las 24 horas al patrono. Ahora bien, el artículo 475 del Decreto y 217 del Reglamento laboral, hace extensible este deber de notificación a la Procuraduría General de la República, a la Procuraduría Estadal o a la Sindicatura Municipal, según se trate en cada caso, cuando el conflicto colectivo se plantee en relación a un servicio público. Si bien el artículo 475 no indica el lapso dentro del cual debe cumplirse con este deber, se considera que, por aplicación análoga del 478, también debe hacerse dentro de las 24 horas, tal y como ocurre con el patrono. Posterior a esto, corresponde la determinación de la Junta de Conciliación en los términos planteados en el Capítulo II de este estudio.

Cumplido el paso anterior, comienza la parte más fundamental de este proceso de huelga en los servicios públicos esenciales y que no es otro que la fijación de los servicios mínimos de prestación. Lo esencial de este paso, es que es aquí donde propiamente se plantea el conflicto de derechos subjetivos entre la huelga y el que garantice el servicio público en cuestión.

De acuerdo con el artículo 211 del RLOT, cuando el convenio colectivo no establezca la forma de determinación o simplemente no exista convenio, debe ser en las mismas deliberaciones de la Junta de Conciliación y previo a la huelga que éstas se establezcan, siempre teniendo en cuenta el contenido del artículo 215 del Reglamento que establece que "no podrán ser fijados con tal extensión que comprometan la eficacia de la huelga y los intereses que está llamada a tutelar".

Al ser la Junta un órgano tripartito (se conforma de representantes del patrono, de los trabajadores y es presidida por el Inspector del Trabajo), en principio nos da a presumir que la fijación de los servicios mínimos pasa por un análisis pormenorizado

de las necesidades no solo de las partes, sino de los usuarios del servicio público, especialmente por la intervención de Estado quien, al menos en teoría, debería participar en este punto como un garante del interés general y no como un operador con intereses directos involucrados en el conflicto como sería el caso de trabajadores y patrono.

Ahora, si bien la Junta tiene el deber de establecer los servicios mínimos dentro de su lapso de vigencia, le corresponderá al Ministro del Trabajo hacerlo de forma cautelar mediante Providencia motivada (artículo 212 del RLOT). Esta forma de fijación de servicios esenciales responde, a nuestro juicio, al hecho de que nadie se encuentra más capacitado para fijar cuáles áreas son las más sensibles de mantener activas durante la huelga que las mismas partes en conflicto, por ser éstas quienes conocen a fondo la actividad del servicio público en controversia. Sin embargo, ante la falta de acuerdo y la indisponible necesidad de establecerlos, sería el representante del Estado quien lo haga.

Llama la atención la mención a de carácter "cautelar" como indica el Reglamento a esta fijación del Ministerio, ya que da a entender que, incluso habiéndose fijados los servicios e iniciada la huelga, la dinámica del conflicto pudiera permitir que las partes, sobre la marcha, fijen los servicios esenciales que finalmente se mantendrían activos en la huelga. Sin embargo, el artículo 213 del RLOT echa por borda esta teoría al establecer que esta fijación ministerial de servicios esenciales, puede ser enervada mediante acción de amparo y que la decisión del Juez en este aspecto, debe limitarse a la fijación de los servicios esenciales que finalmente regirán durante la huelga.

Es decir, la decisión del Ministro no es en ningún caso cautelar, ya que la misma no podría ser anulada por acuerdo posterior de las partes sino que ésta, como todo acto administrativo, se encuentra investida de ejecutividad y ejecutoriedad y sólo podría ser revocada por decisión judicial ejercida en su contra mediante acción de

amparo y no demanda de nulidad, evidentemente por lo urgente de su resolución y que solo mediante amparo podría ser resuelta de forma más expedita.

En todo caso, cualquiera que sea la forma de fijación de los servicios mínimos esenciales: mediante la Junta de Conciliación, decisión del Ministro o del Juez actuando en sede constitucional; lo cierto que es debe hacerse ponderando sobre los derechos en conflicto y su afectación en los usuarios, verificando la manera más eficiente de ejercer la huelga sin anular el derecho fundamental que garantiza ese servicio público en cuestión.

La fijación de estos servicios esenciales son la única manera de garantizar la prestación del servicio público, por ende, al moverse en la delgada línea que representa la afectación de los derechos fundamentales de la sociedad, es que el artículo 214 del RLOT considera que el incumplimiento de éstos, se considera una falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo y, por ende, los trabajadores que lo incumplan, perfectamente pudieran ser objeto de solicitudes de autorización de despido de conformidad con el artículo 79 en su literal “i)” del DLOTTT.

La importancia de la fijación de los servicios esenciales es tal, que el artículo 218 del RLOT establece la obligación a los sujetos colectivos convocantes a informar sobre las características de la huelga, indicando su fecha de iniciación y el horario de prestación de los servicios mínimos indispensables que se prestarán. De igual manera, se exhorta a los medios de comunicación social a brindar amplia cobertura a la referida información.

En conclusión, la huelga en los servicios esenciales no consiste en una paralización total de actividades, tampoco en la anulación de la huelga en favor del derecho que garantice el servicio público; sino que representa la disminución sustancial en la prestación del servicio cuya delimitación dependerá del Inspector del

Trabajo cuando trabajadores y patrono no se hayan puesto de acuerdo en la manera de prestar el servicio, del Ministro o incluso el Juez constitucional, pero todos éstos, mediante las razonables reglas de la ponderación. El motivo es que, si bien existe una huelga, esta se debe llevar a cabo con un número mínimo trabajadores prestando servicios a los fines de no vaciar el derecho representado en ese servicio público. Se trata en sí, de hacer compatible y viable el ejercicio del derecho a la huelga con el derecho que garantice el servicio público en cuestión.

Capítulo V

Mecanismos de Solución del Conflicto Colectivo.

Como ya se ha comentado anteriormente, la huelga no es la solución, sino un medio de presión de los trabajadores para llegar a la verdadera solución de un determinado problema de índole laboral.

Ahora bien, la solución de los conflictos laborales son un mandato constitucional de conformidad con el artículo 96 de la CRBV y para ello son múltiples los mecanismos de solución que podemos encontrar y, como es de entender, básicamente cualquier método legal que se utilice para resolver la discrepancia entre las partes es perfectamente válido.

La clasificación doctrinaria más común, distingue estos métodos de solución entre los de *autocomposición* y *heterocomposición* y, de acuerdo con Carballo (2012), "En los primeros, la fórmula específica de arreglo corresponde a los propios sujetos de las relaciones colectivas de trabajo" (p. 146), es decir, las partes se dan así mismas la solución del conflicto. En lo segundos "dicha fórmula de solución del conflicto deriva de una voluntad extraña o ajena a los referidos sujetos" (p. 146), es decir, es un tercero competente por Ley y por atribución delegada de las partes, quien resuelve la controversia.

Sin embargo, estas soluciones pacíficas también se pueden clasificar según el momento en el cual se manifiesten en relación al conflicto colectivo y, de conformidad con el DLOTTT, serían: *Previos al Conflicto* y *Durante el Conflicto*.

Previos al Conflicto.

Se ha dejado claro que la huelga es un derecho de los trabajadores, también en conocimiento de la consecuencia lesiva que la misma acarrea a los intereses del

patrono y por ende, de la sociedad en general, más aún si nos encontramos frente a un conflicto que pueda afectar la prestación de un servicio público esencial.

Dado ello, el DLOTTT contempla una fase conciliatoria previa a la materialización de la huelga propiamente dicha y que de acuerdo con nuestra legislación laboral, esta fase se lleva a cabo de conformidad con el artículo 474 DLOTTT, el cual establece que:

> Al tener conocimiento de que está planteada o por plantearse una diferencia de naturaleza colectiva, el Inspector o Inspectora del Trabajo procurará abrir una etapa breve de negociaciones entre el patrono o patronos y la organización sindical u organizaciones sindicales respectivas respectivos y podrá participar en ellas personalmente o por medio de un representante, para interesarse en armonizar sus puntos de vista e intereses.

De esta norma se evidencia que, como medida preventiva a un conflicto colectivo, la Ley adjetiva laboral considera la instalación de *Negociaciones Previas* al conflicto con la única intención de "armonizar sus puntos de vista e intereses" de las partes. Indudablemente, este sería un medio de autocomposición por cuanto la función del Inspector sería de mediador, por lo que no pudiera coaccionar a las partes a tomar alguna decisión, sino más bien guiarlos en la toma de decisiones acercando los intereses contrapuestos a puntos de encuentro.

La finalidad de estas Negociaciones Previas no es otra que intentar evitar el conflicto mediante la conciliación y la suscripción de un Acta Convenio que contenga los acuerdos resolutorios de la controversia (aún no conflicto), la cual debería ser homologada por el Inspector del Trabajo en aras de garantizar la legalidad del contenido de la misma.

Sin embargo, como también establece la precitada norma, esta mediación previa "En ningún caso se coartará el derecho de la organización sindical a presentar el pliego de peticiones cuando lo juzgue conveniente", caso en el que, esta etapa previa de negociación se extinguiría y dejaría a las partes en las puertas del conflicto colectivo.

Durante el conflicto.

De no alcanzarse una negociación en la etapa previa, los trabajadores iniciarían el trámite de la huelga mediante la interposición de un Pliego de Peticiones de carácter conflictivo. En esta etapa ya estaríamos dentro del conflicto y los mecanismos de solución que podemos encontrar en ésta serían:

1) *La Junta de Conciliación:*

Habiéndose llevado a cabo o no la fase de Negociaciones Previas y en caso que el conflicto colectivo sea inevitable, de acuerdo con los artículos 476 y 477 del DLOTTT, el mismo iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical. En éste se expondrán los planteamientos que fundamentan el conflicto y los cuales no podrán ser modificados ni podrán ser incorporados otros nuevos, salvo que se traten de hechos ocurridos con posterioridad a la interposición del mencionado pliego, caso en el cual, si se podrán incorporar nuevas peticiones.

Planteado el pliego de peticiones, el mismo comienza con la notificación del pliego al patrono y lo cual debe ocurrir dentro de las 24 horas de su presentación; sin embargo, la Ley no establece un lapso de admisión del pliego por parte del Inspector, por lo cual se pudiera entender de la redacción de estas 2 normas (478 y 479), que la notificación puede ocurrir incluso antes de la admisión del pliego. Ahora bien, en la

práctica, ocurre que la admisión del pliego se lleva a cabo previo a la notificación al patrono.

Esta fase conciliatoria previa a la huelga, se da inicio con la necesaria constitución de la Junta de Conciliación, donde cada parte: patrono y organización sindical, deben nombrar una terna que los represente, donde 2 de ellos serán principales y el tercero será suplente. La representación patronal debe estar conformada por el mismo patrono o su personal directivo, mientras que la representación sindical se conformará de trabajadores. Ambas partes podrán estar debidamente asistidas por sus asesores designados y, para la validez de las reuniones de la junta, es necesaria la presencia de al menos un representante de cada parte.

Como ya se indicó en el Capítulo anterior, en el caso del conflicto colectivo de trabajo planteado en un servicio público esencial, esta Junta de Conciliación será quien determine los servicios mínimos que se prestarán durante la huelga de conformidad con el artículo 206 del RLOT, salvo que la Convención Colectiva de Trabajo no lo hubiere regulado previamente.

Esta Junta, que de acuerdo con el artículo 479 del DLOTTT debe nombrarse dentro de las 48 horas, será presidida por el Inspector del Trabajo o alguien designado por éste y cuya función será "armonizar el criterio de las partes o mediar para lograr acuerdos".

De acuerdo con el artículo 480 del DLOTTT, "La Junta de Conciliación continuará reuniéndose hasta que haya acordado una recomendación unánimemente aprobada, o hasta que haya decidido que la conciliación es imposible". Sobre este punto, Alfonzo-Guzmán (2001) plantea que "Esto quiere decir que el período conciliatorio puede prolongarse hasta tanto no estén agotadas las posibilidades de arreglo, e incluso, después de declarada la huelga". (p. 490)

Ante esto vale advertir que, si bien esta etapa conciliatoria busca evitar la huelga, no es menos cierto que tampoco se pretende anularlo. Es decir, la subsistencia en el tiempo de la junta de conciliación no pretende retrasar innecesariamente la instauración de la huelga, tan es así, que en esta etapa el conflicto ya está instaurado de acuerdo con Carballo (2009), quien además sostiene que ello despliega las consecuencias jurídicas pertinentes: "…las gestiones conciliatorias del Inspector del Trabajo (…) el reconocimiento de inamovilidad a los trabajadores interesados en el conflicto (…) y el cómputo del lapso de aviso previo al ejercicio del derecho la huelga". (p. 206)

Como vimos, de acuerdo con el artículo 480 del DLOTTT, la Junta de Conciliación en su labor, tiene 2 opciones:

(i) Acordar una recomendación unánime aprobada por las partes. En esta, se establecerán los "términos específicos de arreglo o la recomendación que la disputa sea sometida a arbitraje".

(ii) La decisión de que la conciliación ha sido imposible. En este caso "la junta de conciliación, su presidente o su presidenta expedirá un informe fundado, que contenga la enumeración de las causas del conflicto, un extracto de las deliberaciones y una síntesis de los argumentos expuestos por las partes".

Este informe de la Junta de Conciliación y el cual de acuerdo al DLOTTT "se le dará la mayor publicidad posible", debe indicar si el arbitraje propuesto por el Presidente fue rechazado por ambas partes o si aceptado por una de ellas y la otra no, con indicación expresa a cual parte lo aceptó. De acuerdo con Alfonzo-Guzmán (2001):

> La finalidad de este precepto es permitir que la opinión pública conozca a plenitud las circunstancias que rodearon el

> conflicto, así como el comportamiento de las partes y la sinceridad de su esfuerzo por evitar el desenlace. (p. 491)

2) *El Arbitraje:*

Como se indicó, una de las decisiones que pueden ser tomadas en la Junta de Conciliación es la instauración del arbitraje. Vale la pena en este punto traer a colación lo indicado por el maestro Krotoschin (1993) "el arbitraje es diferente a la conciliación, en cuanto el árbitro tiene facultad para solucionar las diferencias mediante una decisión que toma y que obliga a las partes…" (p. 335). Es decir, diferente a la Junta de Conciliación, una vez que las partes ceden la solución del conflicto al árbitro, se desprenden de la capacidad de auto componer el conflicto dejándolo en manos de un tercero (el árbitro).

De acuerdo con nuestra legislación, este inicia con la constitución de una Junta de Arbitraje. La misma se compondrá de tres miembros, que no pueden estar relacionados con las partes y que serán escogidos de la siguiente manera: un miembro escogido por el patrono de la terna presentada por los trabajadores, un miembro escogido por los trabajadores de la terna presentada por el patrono y, un tercero escogido de común acuerdo entre las partes, quien por demás, será quien presida la Junta Arbitral. En caso de no haber acuerdo en el lapso perentorio de cinco días continuos, el Inspector del Trabajo será quien los designe.

Constituida la Junta de Arbitraje, ésta tendrá facultades investigativas y sus decisiones, denominadas Laudo Arbitral, se tomarán por mayoría (al menos 2/3 de los votos) dentro de los 30 días siguientes a la constitución de la Junta, prorrogables por hasta 30 días más. El laudo se caracteriza por ser: inapelable (solo pudiendo ser anuladas a través de los Tribunales Laborales) y de obligatorio cumplimiento para las partes. El mismo debe ser publicado en Gaceta Oficial.

3) La Solución Jurisdiccional:

Adicional a las soluciones antes mencionadas y las cuales se encuentran expresamente contempladas en el DLOTTT, es necesario incluir dentro del este grupo la solución del conflicto colectivo por vía jurisdiccional.

La competencia judicial para conocer de estos asuntos viene dada por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA), la cual establece en el numeral 5 del artículo 29 que los Tribunales del Trabajo serán competentes para sustancias y decidir "Los asuntos contenciosos del trabajo relacionados con los intereses colectivos o difusos".

En relación a este punto, Carballo (2009) sostiene que negarle a los sindicatos la opción de dirimir controversias ante la sede jurisdiccional sería restrictivo de la libertad sindical y el principio de autarquía, por ende, "corresponderá a los sindicatos y demás sujetos colectivos que representen los intereses de los trabajadores, decir la vía idónea, judicial o administrativa, para obtener la eficaz tutela de los intereses de sus representados". (p. 205)

De igual manera, pudiéramos incluir en este punto la revisión judicial por vía de amparo constitucional de conformidad con el numeral 3 del mismo artículo 29 de la LOPTRA, máxime cuando nos encontremos ante un conflicto colectivo que afecte la prestación de un servicio público esencial, donde cualquiera de las partes del mismo o incluso, los mismos ciudadanos, pudieran tener un interés directo.

El amparo constitucional en los procesos conflictivos que afecten un servicio público no solo se podrían manifestar iniciado el mismo, sino incluso previo a éste cuando no exista acuerdo en la fijación de los servicios mínimos que deban prestarse, caso en el cual, de conformidad con el artículo 208 del RLOT, el Juez dictaría mediante sentencia cuales serían esos servicios que permanecerían activos durante el conflicto colectivo.

De todo lo anterior, se demuestra el talante conciliatorio de la Ley laboral, toda vez que la existencia de múltiples medios de solución a la controversia, no son más que mecanismos cuya finalidad es la de coadyuvar a evitar o dar fin a la misma lo antes posible. La huelga es un derecho que, al ejercerse, lesiona otros derechos, por ende, es menester del ordenamiento jurídico cooperar no solo a que se ejerza como última instancia de solución, sino que, cuando se haga, sea por el menor tiempo posible sin que ello implique vaciar este derecho laboral de su sentido.

El Lock-Out. ¿Mecanismo de Solución del Conflicto?

Ahora bien, pese a las posibilidades anteriores de solución de controversias laborales, existe un medio más radical por parte del patrono y no regulado ni permitido por el DLOTTT que bien puede dar por finalizado el conflicto, este es el lock-out o cierre patronal, definido por Alfonzo-Guzmán (2001) como "el derecho del patrono de recurrir al cierre de la empresa, explotación, establecimiento o faena, con el fin de inducir a los trabajadores a aceptar ciertas condiciones de trabajo". (p. 494)

De acuerdo con Palomeque y Álvarez (2004), el cierre patronal "consiste en la clausura temporal del centro de trabajo decidida unilateralmente por uno o varios empresarios como medida de conflicto como medida de conflicto frente a los trabajadores." (p. 443).

De la anterior definición, se destaca la temporalidad de la medida. Sobre este punto, profundiza Cabanellas (2001) cuando nos indica que "si el patrono se propone cerrar con carácter definitivo el establecimiento, no hay tal *lock-out,* o no la revista la normal categoría jurídica del paro patronal, sino la cesación de actividades" (p. 387). En conclusión, para que pueda hablarse de lock out, la medida patronal ha de ser temporal y no definitiva.

De acuerdo con Cabanellas (2001), esta es una acción concertada del patrono cuya finalidad es negarle el trabajo y en consecuencia el salario a sus trabajadores dependientes y con ello "modificar coactivamente, o mantener, las condiciones laborales establecidas o acordadas" (p. 384). Continúa el autor sosteniendo que esta medida "Se emplea como arma de lucha patronal para mejorar su propia situación económica frente a la adquirida por los trabajadores o concedida con anterioridad a éstos" (p. 384).

Es decir, el lock-out es un mecanismo de defensa patronal ante los embates de los trabajadores y por ende, no podríamos hablar propiamente de un mecanismo de solución sino más bien como una iniciativa conflictiva patronal que busca forzar la solución entre las partes traspasando la presión a la masa de trabajadores.

El lock-out en el ordenamiento jurídico venezolano.

Ahora bien, en Venezuela el lock-out es una medida ilegal y así lo sostiene Villasmil (2012) cuando sostiene que nuestro ordenamiento jurídico:

> No prohíbe de manera expresa el cierre temporal o definitivo de la empresa como medida de presión del empleador. Sin embargo, el amplio poder de regulación de la economía que la Constitución y el Decreto-Ley vigentes, atribuyen al Estado, la facultad para impedir el cierre y ordenar la intervención de la empresa. (p. 143).

La posición doctrinal anterior, se refiere específicamente al artículo 149 del DLOTTT y el cual contempla la denominada *Instancia de Protección a la Fuente y los Puestos de Trabajo*:

Este postulado normativo no deja cabida a dudas que cualquier acción patronal destinada al cierre de la fuente de empleo de resultar ilegal, fraudulento o debido a

una acción de paro patronal (lock-out), bien sea temporal o no, permite la aplicación de esta disposición.

Esta instancia de protección, de acuerdo con la precitada norma, inicia cuando habiéndose materializado el cierre patronal y previa denuncia de los trabajadores, el Ministerio del Trabajo dicta una Providencia Administrativa que ordena la reactivación de las actividades.

En caso que el patrono no cumpla con la orden de ministerial y de acuerdo con el prenombrado artículo 149 del DLOTTT, éste autoriza la ocupación de la entidad de trabajo y convoca a la formación de una Junta Administradora Especial con la finalidad de "garantizar el funcionamiento de la entidad de trabajo y la preservación de los puestos de trabajo". Esta Junta se conformará por dos miembros de los trabajadores y uno del patrono, el cual en caso de no participar, sería sustituido por otro representante de la masa laboral. Su vigencia es de un año, pudiéndose prolongar, aunque la norma no indica por cuanto tiempo.

Vale destacar que en la práctica, contrario a lo que establece la norma, la Junta Administradora Especial también suele estar integrada por un representante del Ejecutivo Nacional, generalmente un funcionario vinculado a la industria de la empresa ocupada.

Entre las muchas críticas que pudiera suscitar esta norma por su talante intervencionista y que por ello pudiera ser más o menos aceptada por algunos dependiendo de su postura también más o menos apegada a la libertad de empresa y la intervención mínima del Estado, una de las más desapegadas a criterios personales, puede resultar la de Carballo (2016), quien sostiene que:

> Siendo que la causal de cierre empresarial resulta relevante en la inteligencia del Art. 149 DLOTTT, deberá ofrecerse al patrono oportunidad adecuada para alegar y probar lo que

> estime de mérito con la finalidad de justificar su conducta, antes de que la autoridad administrativa ordenase la reapertura y eventual ocupación de la empresa, en atención al derecho fundamental al debido proceso (Art. 49 CRBV). (p. 142.)

Sin embargo, en la práctica, tampoco ocurre que, al patrono objeto de la aplicación de la medida intervencionista del Estado con ocasión al cierre patronal, se le permita ejercer el derecho constitucional a la defensa. De permitirse esto, de darse cabida a un contradictorio, aunque sea sumario, pudiera generarse la posibilidad de que ese cierre haya sido ocasionado por un conflicto colectivo no resuelto oportunamente (causa principal de muchos de los casos que en la práctica han ocurrido a la fecha) pero que, ante la inminencia de inestabilidad laboral que representa la aplicación de esta medida (también evidenciado en la práctica), pudiera resolverse en este punto y evitarse tanto el cierre como el mismo conflicto laboral.

En razón de lo anterior, pudiéramos considerar que en Venezuela el lock-out no es una manera de materializar el conflicto por iniciativa patronal, ni siquiera una manera de presionar a los trabajadores para lograr mantener las condiciones pre existentes, más bien es una decisión patronal que se considera ilegal a priori y en función de ello, in limine Litis como si se tratase de una medida cautelar y no una decisión final, se decide la ocupación temporal.

En virtud de lo anterior, en nuestra legislación no podríamos considerar el lock-out como una medida de solución del conflicto colectivo.

Conclusiones

No queda duda que, atrás quedaron los tiempos en los cuales la huelga era ilegal y actualmente, ésta es considerada como un derecho fundamental de cada trabajador y por ende, puede ejercerlo de acuerdo con las condiciones de la Ley.

El avance anterior solo pudo ser conseguido por una acción dual de: 1) la acción sindical, en principio en forma de conglomerado de trabajadores unidos bajo el fin común de obtener reivindicaciones laborales y luego devenidos en organización sindical; y, 2) el surgimiento del reconocimiento de los derechos fundamentales de todos los ciudadanos y, entre esos derechos, no solo se contemplaron aquellos por los cuales en épocas pasadas luchaban los trabajadores (limitaciones a la jornada de trabajo, días de descanso, etc.), sino incluso a la acción misma de lucha a través de la cual los exigían: la huelga.

Estas acciones con el devenir de los años, dieron origen al nacimiento de las organizaciones sindicales de trabajadores como vaso conductor necesario para la materialización de todas aquellas acciones destinadas a mantener u obtener mejores condiciones laborales, incluso el conflicto colectivo. Dado ello, es que encontramos en nuestra legislación la limitación de que en una misma organización sindical, coexistan trabajadores con representantes del patrono, toda vez que ello dificultaría aún más la exigencia de las reivindicaciones laborales.

Lo anterior, no representa otra cosa que la obtención por parte de las organizaciones sindicales de la libertad sindical, como derecho fundamental y sobre todo, como medio para materializar el conflicto colectivo, siendo este último la manifestación más palpable de la capacidad que el ordenamiento jurídico le otorga al conglomerado de trabajadores organizado y representado por un sindicato, para forzar mejores condiciones de trabajo, ya no solo dignas como a finales del siglo XIX y la primera mitad del siglo XX, sino incluso mejores a las existentes.

Ahora bien, lo anterior no implica que la organización sindical pueda libremente declarar la huelga, por cuanto ello debe ser ajustado a las estipulaciones de la Constitución Nacional y Ley y Reglamento del trabajo y que, en los servicios públicos esenciales, considerando el impacto que ellos tienen en la sociedad por cuanto garantizan el ejercicio de derechos fundamentales de otros ciudadanos, su ejercicio es controlado y que, dicho control, no es más que una limitación en su ejercicio.

Sin embargo, dicha limitación no puede ser absoluta, por cuanto ello sería una negación a la huelga como derecho, pero tampoco puede ser totalmente libre como en aquellos centros de trabajo no vinculados con los servicios públicos esenciales taxativamente descritos en el artículo 210 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Resulta evidentemente claro y así debe entenderse a la luz del presente trabajo, que la antinomia que surge entre la huelga y el derecho que garantice el servicio público donde éste se desarrolle, no puede ser resuelta con la anulación de uno en favor del otro, sino con la aplicación de las reglas de la ponderación como mecanismo analítico del caso en concreto, con la única finalidad de darle respuesta a esta controversia como paso inicial para finalmente, alcanzar la solución del conflicto colectivo.

La evolución jurídica en la materia, ha llevado a ver como el conflicto laboral pasó de ser el método de represalia del trabajador en contra del patrono, a ser un derecho fundamental que se ejerce de manera muy estructurada, con instancias conciliatorias con la única finalidad de evitar llegar a la huelga; pero incluso durante la huelga, existen en esta otras instancias de negociación destinadas a darle fin, lo antes posible, al conflicto laboral.

En virtud de lo anterior, podemos sostener que la huelga aunque es un derecho de los trabajadores, por su esencia de mecanismo de presión, implica la lesión de otros derechos, como el derecho del patrono a la libertad económica o, en los casos de los servicios públicos esenciales, al derecho de los ciudadanos en relación al servicio público del cual se trate. Dado ello, es que el ordenamiento jurídico controla su ejercicio con la única finalidad de que todos los derechos fundamentales que colisionan en la huelga, no se vean socavados absolutamente y se puedan ejercer de manera que sus fines sean alcanzados sin anularse absolutamente entre sí. No se trata de una guerra de derechos, sino del ejercicio armónico de todos ellos de manera simultánea.

Referencias Bibliográficas

Alegría, M. A. (2007). *Derecho Colectivo Del Trabajo*. Caracas: Editorial CEC, S.A.

Alfonzo-Guzmán, R. (2001). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo.* Caracas: Mobilibros. Caracas

Aragón Reyes, M. (1986) *Revista de Estudios Políticos, No. 50*. Madrid.

Araujo-Juárez, J. (2010). *Derecho Administrativo General. Servicio Público. Parte General*. Ediciones Paredes: Caracas.

Araujo-Juárez, J. (2010). *Derecho Administrativo. Parte General*. Ediciones Paredes: Caracas.

Badell, R. (2006). Desarrollo Jurisprudencial del Servicio Público. *Conferencia dictada por Rafael Badell Madrid el 11 de noviembre de 2006 en la ciudad de Valencia, en el marco de las XIII Jornadas Centenarias*. Madrid. Recuperado de http://www.badellgrau.com/?pag=71&ct=253

Cabanellas, G. (2001). *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo II. Buenos Aires, Argentina.

Cabanellas, G. y Russomano, M.V. (1979). *Los Conflictos Colectivos de Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

Carballo, C. (2009). *Delimitación del Conflicto Colectivo de Trabajo en la Doctrina del Tribunal Supremo de Justicia*. Colección de Estudios Jurídicos, No. 23. Caracas.

Carballo, C. (2014). *Derechos Fundamentales del Trabajador y la Libertad de Empresa*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Carballo, C. (2016). *I Congreso de Derecho Social. Ensayos Sobre Derecho del Trabajo*. Colección de Estudios BOD. Caracas.

Comité de Libertad Sindical. *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical (2018)*. Organización Internacional del Trabajo, 2018.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009). *Gaceta Oficial No. 5.908 Extraordinario* de fecha 19 de febrero de 2009.

Constitución de los Estados Unidos de Venezuela (1947) de fecha 05 de julio de 1947.

Convención Americana Sobre Derechos Humanos -Pacto de San José- (1969). San José, 22 de noviembre de 1969

Convenio No. 105 (1957). *Abolición del Trabajo Forzoso*. Organización Internacional del Trabajo, 25 junio 1957. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105

Convenio No. 87 (1948). *Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación*. Organización Internacional del Trabajo, 09 de julio de 1948. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

Convenio No. 98 (1949). *Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva*. Organización Internacional del Trabajo, 1° de julio de 1949. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

Croes, H. (1973). *El Movimiento Obrero Venezolano (Elementos para su Historia)*. Caracas: Ediciones Movimiento Obrero. Recuperado de https://prensapcv.files.wordpress.com/2014/04/el-movimiento-obrero-venezolano-libro.pdf

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). *Resolución 217-A*, Asamblea General de las Naciones Unidas. París, 10 de diciembre de 1948.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo (2011). *Gaceta Oficial No. 6.024 Extraordinario* de fecha 06 de mayo de 2011.

Fernández Pol, F. (2005). *La Huelga en los Servicios Esenciales de la Comunidad. Algunas propuestas sobre un modelo de regulación*. Consejo Económico y Social. Madrid.

García De Enterría, E. y Fernández, T. (1993). *Curso de Derecho Administrativo, Tomo II*. Editorial Civitas, S.A. Madrid.

Gernigon, B., Odero, A. y Guido H. (1998). *Principios de la OIT Sobre el Derecho de Huelga*. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 117, Núm. 4. Ginebra.

Grau. M. A. (2007). *Régimen Jurídico de la Actividad Petrolera en Venezuela. Análisis Normativo*. Badell & Grau Editores. Caracas.

Krotoschin, E. (1993). *Manual de Derecho del Trabajo*. Ediciones Depalma, Buenos Aires.

Lares Martínez, E. (2010). *Manual de Derecho Administrativo*. Editorial Exlibris: Caracas.

Ley del Trabajo (1936) de fecha 16 de julio de 1936.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012). *Gaceta Oficial No. 6.076 Extraordinario* de fecha 07 de mayo de 2012.

Ley Orgánica sobre Promoción de la Inversión Privada bajo el Régimen de Concesiones (1999). *Gaceta Oficial No. 5.394*. 25 de octubre de 1999.

Marx, K y Engels, F. (2006). *Manifiesto del Partido Comunista de 1848*. Colombia: Panamericana Editorial.

Molero Manglano, C., Sánchez-Cervera, J., López, M., Matorras, A. (2005). Manual de Derecho del Trabajo. Navarra.

Mónaco, M. (2002). *El concepto de servicio público en la actualidad en el derecho administrativo venezolano*. VI Jornadas Internacionales de Derecho Administrativo «Allan Brewer Carías». Caracas.

Nikken, P. (2010). *La Protección de los Derechos Humanos: Haciendo Efectiva la Progresividad de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Revista del IIDH, Vol. 52. San José, C.R. Recuperado de http://www.civilisac.org/civilis/wp-content/uploads/La-Protecci%C3%B3n-de-los-Derechos-Humanos-Nikken-1.pdf

Ojeda Avilés, A. (1998). *Compendio de Derecho Sindical*. Madrid.

Palomeque, M. y Álvarez, M. (2004). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.

Paz Miranda, M. C. (2008). *El Derecho a la Huelga de los Funcionarios Públicos Venezolanos, a la Luz de los Principios de la Organización Internacional del Trabajo*. Editorial Atenea, C.A. Caracas.

Prieto Sanchís, L. (2003). *Justicia Constitucional y Derechos Fundamentales*. Editorial Trotta. Madrid.

Providencia Administrativa No. 2003/027 emanada de la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo Sector Privado del Ministerio del Trabajo en fecha de fecha 03 de julio de 2003. Caso: Negativa de Registro de UNAPETROL.

Recomendación No. 92 (1951). *La Conciliación y el Arbitraje Voluntarios*. Organización Internacional del Trabajo, 29 junio 1951. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092

Reporte No. 333 del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo. Marzo de 2004. Caso No. 2249. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:2907599,es

Resolución N° 010418-113 del Consejo Nacional Electoral. *Estatuto Especial para la Renovación de la Dirigencia Sindical*. Gaceta Oficial No. 37.181 de fecha 20 de abril de 2001.

Resolución No. 2932 de fecha 16 de octubre de 2003 de la Ministro del Trabajo, en Recurso Jerárquico contra la Providencia Administrativa No. 2003/027 emanada de la Dirección de Inspectoría Nacional y Asuntos Colectivos del Trabajo Sector Privado del Ministerio del Trabajo. Caso: Negativa de Registro de UNAPETROL

Resolución Nº 001115-1979 del Consejo Nacional Electoral de fecha 15 de noviembre de 2000. Gaceta Oficial No. 37.081 de fecha 20 de noviembre de 2000.

Romero Pérez, J. (1999). *Derecho Administrativo General*. Editorial Universidad Estatal a Distancia: San José, Costa Rica.

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, Sentencia No. 1.447 del 28 de noviembre de 2000. Caso: *FEDEPETROL, FENTRIBEV, FVM, FETRACONSTRUCCIÓN, FETRAENSEÑANZA y PROVEA Vs. Resolución Nº 001115-1979 del Consejo Nacional Electoral de fecha 15 de noviembre de 2000.* Ponente: José Manuel Delgado Ocando.

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, Sentencia No. 1.490 del 1° de diciembre de 2000. Caso: Frente Constituyente de Trabajadores Vs. *Resolución Nº 001115-1979 del Consejo Nacional Electoral de fecha 15 de noviembre de 2000.* Ponente: José Manuel Delgado Ocando.

Sala Franco, T. y Albiol, I. (2001). *Derecho Sindical*. Valencia, España: Tirant Lo Blanch.

Sentencia dictada por la CPCA/TSJ, en fecha: 10/03/2000, En: *Jurisprudencia de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo,* Volumen I.

Sentencia No. 139. Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia: *"Fundación Trujillana de Salud"* de fecha 16/02/2004.

Sentencia No. 2436 de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en el expediente No. 01-0562 por la de fecha 29 de agosto de 2003 con ponencia del Magistrado Pedro Rondón Haaz.

Sentencia No. 560. Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, *"Defensor del Pueblo Vs. Colegio de Médicos del Distrito Federal"* de fecha 22/03/2002. Ponente: Manuel Delgado Ocando.

Sentencia Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en el expediente No. 06-0554 de fecha 19 de junio de 2006 con ponencia del Magistrado Arcadio Delgado Rosales

Sentencia Sala Electora del Tribunal Supremo de Justicia en los expedientes (acumulados) Nos. 2001-000162 / 2001-000198, de fecha 11 de marzo de 2001 con ponencia del Magistrado Alberto Martini Urdaneta.

Torres, E. (2007). *La Huelga*. Caracas.

Tribunal Supremo de Justicia (2005). *Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, número 4993, del 15 de diciembre de 2005, expediente número 05-1568, acción de amparo interpuesta por la COMPAÑÍA ANÓNIMA DE ADMINISTRACIÓN Y FOMENTO ELÉCTRICO (CADAFE). Ponente: Luisa Estella Morales Lamuño.* Recuperado de http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Diciembre/4993-151205-05-1568%20.htm

Villasmil, F. (2012). *El Derecho Colectivo y El Decreto con Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras*. Caracas: Ediciones Librería Europa.

Vitale. L. (1977-1980). *Notas para una Historia del Movimiento Obrero Venezolano*. Caracas: Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Recuperado de http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/vitalel/2lvc/02lvchistsocal0030.pdf

Welton, M. (2008). *El Derecho Internacional y la Esclavitud*. Recuperado de https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/military-review/Archives/Spanish/MilitaryReview_20080630_art009SPA.pdf

Zegarra y Rodríguez (2013). *Manual para la Defensa de la Libertad Sindical*. Oficina de la OIT para los Países Andinos. Lima.