

**DIFICULTADES QUE SE LES PRESENTAN A LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR PÚBLICO EN VENEZUELA PARA EJERCER EL DERECHO A
HUELGA**

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCION DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**

**DIFICULTADES QUE SE LES PRESENTAN A LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR PÚBLICO EN VENEZUELA PARA EJERCER EL DERECHO A
HUELGA**

**Trabajo De Grado presentado como requisito parcial para optar grado
de Magister en Derecho del Trabajo**

**Autor: Marjorieth Y. Salazar V.
Tutor: Dr. Donato Pinto Lamanna**

Bárbula, enero 2015.

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCION DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**

**DIFICULTADES QUE SE LES PRESENTAN A LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR PÚBLICO EN VENEZUELA PARA EJERCER EL DERECHO A
HUELGA**

**Trabajo De Grado presentado como requisito parcial para optar grado
de Magister en Derecho del Trabajo**

**Autor: Marjorieth Yetsabeth Salazar Vásquez
C.I.: V-16.887.795**

**Tutor: Dr. Donato Pinto Lamanna
C.I.: V-2.841.961**

Bárbula, enero 2015.

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCION DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**

CONSTANCIA DE ACEPTACION DEL TUTOR

**DIFICULTADES QUE SE LES PRESENTAN A LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR PÚBLICO EN VENEZUELA PARA EJERCER EL DERECHO A
HUELGA**

**APROBADO EN EL AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO DE LA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO POR:**

**Acepto la tutoría del presente trabajo según las condiciones del Área de
Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo**

**Dr. Donato Pinto Lamanna
C.I.: V-2.841.961**

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCION DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**

AUTORIZACION DEL TUTOR

Yo, Dr. Donato Pinto Lamanna, en mi carácter de tutor del trabajo de Maestría

Titulado:

DIFICULTADES QUE SE LES PRESENTAN A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN VENEZUELA PARA EJERCER EL DERECHO A HUELGA

Presentado por la ciudadana: Marjorieth Yetsabeth Salazar Vásquez

Titular de la Cedula de Identidad Nº V-16.887.795

Para Optar al Título de Magister en Derecho del Trabajo

Considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Bárbula a los 20 días del mes de enero del año dos mil quince.

**Firma
CI.: V-2.841.961**

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCION DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**

Participante: Abog. Marjorieth Yetsabeth Salazar Vásquez. C.I.: N° V-16.887.795.

Tutor: Dr. Donato Pinto Lamanna.

Titulo del Trabajo: DIFICULTADES QUE SE LES PRESENTAN A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN VENEZUELA PARA EJERCER EL DERECHO A HUELGA

FORMATO DE INFORME DE ACTIVIDADES

Nº	FECHA DE REUNION	TEMA TRATADO	Observaciones
1	07/10/11 14/10/11	Capitulo I. Planteamiento o Formulación del problema de investigación, Objetivos de la investigación y Justificación de la investigación	
2	04/11/11 24/01/12 09/02/12	Capitulo II. Marco Teórico de la Investigación. Antecedentes de la Investigación. Bases Teóricas y Normativas de la Investigación, Definición de Términos Básicos.	
3	17/02/12 16/03/12 20/04/12	Diseño del Capitulo III. Marco Metodológico de la investigación. Nivel de la Investigación. Tesis Jurídica Descriptiva. Diseño y Método de la Investigación. Instrumentos y Técnicas de la Recopilación de la Información.	
4	18/01/13 10/05/13 15/10/13	Capitulo IV. Presentación de análisis documental.	
5	18/11/13 13/12/13	Capitulo V. Conclusiones y Recomendaciones. Revisión del trabajo final de grado	

Firma del Tutor _____ Firma del Participante _____

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **DIFICULTADES QUE SE LES PRESENTAN A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN VENEZUELA PARA EJERCER EL DERECHO A HUELGA** presentado por la ciudadana: **Marjorieth Yetsabeth Salazar Vásquez**, titular de la Cédula de Identidad N° **V- 16.887.795**, para optar al Título de **Magíster en Derecho del Trabajo**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

_____.

Nombres, Apellidos

Cédula de Identidad

Firma del Jurado

Bárbula, enero 2015.

DEDICATORIA

A mi amado DIOS, que desde que tuve mi encuentro personal contigo mi vida es mejor, pintada de colores, de amor, esperanza y fe.

a mi madre, el pilar de mi hogar, mi ejemplo de mujer, mi gran amor.

a mi padre, el hombre del que vivo enamorada pese al transcurrir del tiempo.

a mis hermanas, Kristhel, María Conchita y Paola, que han sido mi mayor don de amor, la mejor experiencia de crecimiento y del darse por completo.

Las amo.

a mis abuelos por ser el eje del hogar y ejemplo de vida, por ser dadores de amor.

a mi familia, ustedes que complementan mi vida con besos, cariños, bendiciones y amor.

a mis amigos, mis cómplices, mis testigos de aventuras y mis dadores de energía, fuentes de amor que permanecen en el tiempo.

A mi hermana elegida Ilyana Cervini, compañera ideal de vida, de metas, de sentimientos, de aventuras, de fe, esa persona que aunque parezca mentira tiene una energía tan particular como la mía, mi fiel e inseparable amiga.

a los seres que me acompañaron en este proyecto y de los cuales obtuve una retroalimentación intelectual, anímica y espiritual para llegar a la meta.

Marjorieth Yetsabeth Salazar Vásquez

AGRADECIMIENTO

A mi amado Dios, a mis padres, a mis hermanas, a mis abuelos, a mi familia, Ilyana Cervini, Antonio Toledo, Oswaldo Vargas, Geraldine Lezama, Ivon Salazar y Víctor Flores, gracias por su amor, por su compañía, por su apoyo, por sus oraciones, por sus actos de fe hacia mí, por sus dones de servicio y sobre todo gracias por ocupar un espacio en mi corazón; a mis compañeros de Maestría, al equipo del Escritorio Jurídico Dr. Donato Pinto, en especial a mi querido Dr. Manuel Bellera Campi y al Dr. Donato Pinto Lamanna, quien fue mi Tutor en este Trabajo de Maestría; a mi ilustre Jurado los Doctores Genaro, Alberto y Wilfredo; a mi casa de estudios la Universidad de Carabobo; al Movimiento de Cursillo de Cristiandad de la Iglesia Católica en especial al Equipo Sta. Rita de Casia y al Padre José Ricardo Vivas; porque en ellos encontré el animo para empezar esta meta y la determinación para culminarla. *“No hay mayor satisfacción que lograr una meta, no solo por lo que en sí ella significa, sino por apreciar que en el camino no estuviste solo.”*

Marjorieth Yetsabeth Salazar Vásquez

INDICE GENERAL

AUTORIZACION DEL TUTOR	v
DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	ix
INDICE GENERAL	x
RESUMEN.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	01
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA	07
1.1. Planteamiento del Problema.....	07
1.2. Objetivos de la Investigación.....	15
1.2.1. Objetivo General.....	15
1.2.2. Objetivos Específicos.....	16
1.3. Justificación.....	16
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	19
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	19
2.2. Bases Teóricas.....	22
2.3. Bases Normativas.....	42
2.4. Definición de Términos Básicos.....	62
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	65
3.1. Nivel de Investigación.....	65
3.2. Modalidad de la Investigación.....	68
3.3. Tesis Jurídico Descriptiva.....	69
3.4. Diseño de la Investigación.....	70
3.5. Método de la Investigación.....	72
3.6. Instrumentos y Técnicas de Recopilación de Información.....	74
CAPÍTULO IV : RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	76
Resultados.....	76
Conclusiones.....	77
Propuestas.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	83
REFERENCIAS NORMATIVAS.....	85
REFERENCIAS ELECTRÓNICAS.....	86

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCION DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO**

**DIFICULTADES QUE SE LES PRESENTAN A LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR PÚBLICO EN VENEZUELA PARA EJERCER EL DERECHO A
HUELGA**

**Autora: Marjorieth Y. Salazar V.
Tutor: Dr. Donato Pinto Lamanna
Fecha: Enero 2015.**

RESUMEN

En el marco de la importancia de la protección de los Derechos de los Ciudadanos por parte del Estado, esta investigación analiza El Derecho a Huelga que tienen los Trabajadores del Sector Publico y el real ejerció del mismo. Debido a las limitaciones en el ordenamiento jurídico venezolano para ejercer este derecho, que se fundamentan principalmente en el principio de continuidad que debe imperar en la prestación de los “servicios esenciales”, por lo que se disponen mecanismos para ello, dentro de los que destaca la limitación del derecho a huelga para los prestadores de esos servicios, estableciéndose que no pueden ser perturbados durante el ejercicio de ese derecho, debido a que el Estado tiene la obligación de garantizar a los ciudadanos la prestación de los mismos. De este modo se estudian los derechos consagrados en la legislación nacional e internacional, así como las principales características del Derecho a Huelga en el Sector Publico, y que convierte a estos trabajadores en una población expuesta a la vulneración de sus derechos, donde el Estado debe garantizarles los valores, principios y derechos fundamentales. Se trata de un estudio tipo documental utilizando como técnicas la Observación documental, análisis de discursos, análisis bibliográfico, presentación resumida de textos, resumen analítico y análisis crítico. De esta manera se determina la necesidad jurídica y humana de lograr el equilibrio y ejercicio tanto de los derechos de los ciudadanos como del derecho a huelga de los trabajadores del Sector Publico.

Descriptor: Derechos laborales, Derecho a Huelga, Ejercicio del Derecho a Huelga de Los Trabajadores del Sector Público.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCION DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO

**DIFICULTADES QUE SE LES PRESENTAN A LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR PÚBLICO EN VENEZUELA PARA EJERCER EL DERECHO A
HUELGA**

Autora: Marjorieth Y. Salazar V.
Tutor: Dr. Donato Pinto Lamanna
Fecha: Enero 2015

ABSTRACT

In the context of the importance of protecting the rights of citizens by the state, this research analyzes the Right to Strike with Public Sector Workers and the actual exercised the same. Due to limitations in the Venezuelan legal system to exercise this right, which are based primarily on the principle of continuity that must prevail in providing "essential services ", so mechanisms for this are available, among which highlights limiting the right to strike for providers of these services, establishing that can not be disturbed in the exercise of that right, because the State has the obligation to guarantee citizens the provision thereof. Thus the rights enshrined in national and international law, as well as the main features of the Right to Strike in the Public Sector are studied, and that makes these workers in a population exposed to the violation of their rights, the State must guarantee values, principles and rights. This is a documentary study using documentary techniques like observation, discourse analysis, literature review, presentation text summary, executive summary and critical analysis. This will determine the legal and human need to achieve balance and exercise both the rights of citizens and the right to strike of workers in the Public Sector.

Descriptors: Labor Rights, Right to Strike, Exercise of the Right to Strike Public Sector Workers.

INTRODUCCIÓN

En cualquier organización, pública o privada, el patrono debe velar por el cumplimiento de las condiciones exigidas por el ordenamiento jurídico y por los acuerdos a los que han llegado los trabajadores y sus patrones, como es el caso de los contratos colectivos. Es la obligación del Estado garantizar que el ejercicio de los derechos laborales sean efectivamente ejercidos por sus detentores.

Por tal razón, el ambiente de trabajo debe ser adecuado, es decir, cumplir con las condiciones de seguridad, con el principio de progresividad, tanto a nivel de capacitación y del aspecto remunerativo, de los beneficios sociales, y del trato respetuoso y cordial entre los patronos y trabajadores, y los trabajadores entre sí.

Cuando estos aspectos o algunos de ellos no son cumplidos, nace la inconformidad del trabajador o de la masa trabajadora y movidos por su descontento y su inconformidad se organizan para luchar por sus derechos y mostrar su inconformidad al patrón, a la sociedad y al Estado. Una de las herramientas para hacerlo es el ejercicio del derecho a huelga.

Toda huelga tiene un “costo social” debido a que la sociedad en pleno, incluyendo los trabajadores y los patronos, así como también los poderes públicos, que son directa o indirectamente afectados, cuando se producen estos conflictos que generan las huelgas y sobre todo si se dan en la rama de los servicios públicos.

Venezuela ha sido escenario de huelgas en ese sector, que por su trascendencia merecen ser recordadas, tal como fue la relativa de los empleados al servicio de teléfonos generada en el gobierno de Rómulo Betancourt y que se extendió a otros ámbitos; la huelga de docentes producida durante el primer gobierno de Rafael Caldera, aunado a los constantes paros de los profesores de educación superior tanto en Universidades como en Politécnicos, así como la huelga de los controladores aéreos acaecida en 1995; la producida en el sector salud durante 1998, y más recientemente, aun cuando no tenía como fin inmediato la obtención de mejoras salariales, el paro petrolero que aconteció a finales del año 2002.

Debe ser resaltado que en cuanto al costo que generan las huelgas o los denominados “paros”, no se ha reflexionado ni estudiado lo suficiente, estos costo se acrecienta de manera exagerada cuando tales conflictos son ejercidos en el sector terciario, vale decir, en el ámbito de los servicios, por cuanto se ven comprometidos los derechos de los usuarios, por tales razones desde hace años se comenzó a debatir sobre la licitud o no del

ejercicio del derecho a huelga, muestra de ello se deriva del “arrêt Winkell” dictado por el Consejo de Estado Francés el 7 de agosto de 1909, en el cual se percibe la colisión que existe entre el derecho a huelga y el derecho de los ciudadanos a una prestación efectiva de los servicios públicos, cuestión esta que ha mantenido su vigencia hasta la fecha.

El derecho a la huelga en cuanto a los servicios públicos estaba prohibido en la antigüedad, pero con el transcurrir del tiempo y el nacimiento de las nuevas ideologías y las luchas a las que se dieron lugar para hacerlas valer, se logró permitir el ejercicio en este sector pero con sus respectivas restricciones.

El origen de la presente investigación es que tales limitaciones en el ordenamiento jurídico venezolano, se fundamentan principalmente en el principio de continuidad que debe imperar en la prestación de tales servicios, por lo que se disponen mecanismos para ello, dentro de los que destaca lo que respecta a la limitación del derecho a huelga para los prestadores de esos servicios, estableciéndose que no pueden ser perturbados durante el ejercicio de ese derecho, los servicios que en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, se catalogan como “públicos esenciales”, debido a que el Estado tiene la obligación de garantizar a los ciudadanos la prestación de los mismos.

Los planteamientos mencionados sirven de soporte para la presente investigación que busca como fin, determinar por qué en la actualidad el derecho de los trabajadores del sector público a la huelga se ve restringido de manera tal que pareciera que se les está negando o entorpeciendo sus medios de hacerlo efectivo con el fin de buscar el desistimiento de los trabajadores.

O acaso, es simplemente que al entrar en conflicto los derechos tanto de los trabajadores como del resto de la sociedad el Estado debe ser más riguroso y formalista para lograr un equilibrio y el beneficio de los involucrados en tales conflictos.

En esta investigación también se estudiarán cuáles son las consecuencias que producen las dificultades para ejercer este derecho a huelga sobre los trabajadores del sector público, así como también sobre la sociedad y se estudiará la regulación establecida en el ordenamiento jurídico venezolano.

El presente trabajo de investigación se realiza no solo a fin de dar cumplimiento al requisito de presentación de un trabajo de grado exigido para optar por el título de Magíster en Derecho del Trabajo, por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de La Universidad de Carabobo, sino que la importancia del presente trabajo va más allá, orientada a producirse como

resultado de la investigación un listado de dificultades que se le presentan a los trabajadores del sector público en Venezuela para ejercer “el derecho a la huelga” que al parecer se encuentra más limitado para los trabajadores del sector privado, y así con esta base poder encontrar soluciones o alternativas para el ejercicio de este “derecho a huelga” que implica un logro social alcanzado por los trabajadores, gracias a su lucha iniciada décadas atrás, logro este, que debe ser garantizado por el Estado pese encontrarse inmerso directamente al fungir como patrono de los trabajadores del sector público porque ante todo su deber es garantizar los derechos de sus ciudadanos y este caso de los trabajadores.

En la elaboración del presente trabajo de investigación se utilizarán los Recursos Humanos: Tutor Metodológico y el Tutor Especialista; y Recursos Materiales entre los cuales podemos mencionar: Bibliotecas de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas y de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, uso de Internet, uso de computadora personal, uso de artículos de oficina, consultas de textos, enciclopedia impresa, en línea o en CD-ROM, trabajos previos, tesis, revistas, prensa, folletos, fichas, unidades de almacenamiento de información, etc.

Como nos encontramos ante una investigación de tipo documental, la obtención de la información utilizada en la misma, en un alto porcentaje se va a basar en el material bibliográfico.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La actividad laboral es un aspecto esencial en el desarrollo de la vida de cada uno de los seres humanos, ya que ello repercute considerablemente en el desarrollo de cada uno y en el nivel de vida alcanzado en la sociedad. En si, la actividad laboral es un fenómeno social de gran repercusión. Sin embargo, hay una serie de actividades y de prácticas que pueden realizarse en el ambiente laboral y que pueden repercutir negativamente, no sólo en algún trabajador, sino en un grupo de ellos, en el ambiente de trabajo y en la actividad que se desempeña.

Una vez que nace la inconformidad en un grupo de trabajadores y su necesidad de hacer valer sus derechos y manifiestan su inconformidad con los hechos acontecidos, comienza así, el nacimiento de un “conflicto colectivo de trabajo.”

Por tal razón, en los últimos años se ha venido dando en la sociedad y con mayor frecuencia el fenómeno conocido como “Huelga” definida por la Organización Internacional del Trabajo, como *“uno de los medios legítimos*

fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.”

Las restricciones al ejercicio del derecho de huelga más frecuentes en las legislaciones de los Estados Miembros de la OIT que han ratificado el Convenio núm. 87 son:

- La posibilidad de imponer el arbitraje obligatorio por decisión de las autoridades o a instancia de una sola de las partes, incluso cuando no se trata de servicios esenciales en sentido estricto ni de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado;
- La imposición de sanciones penales por la organización o participación en huelgas;
- La exigencia de mayorías excesivas para declarar la huelga como condición de su licitud;
- La prohibición de la huelga a funcionarios públicos que no ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado;
- La posibilidad de movilizar a los trabajadores en huelga;
- La prohibición de la huelga en determinados servicios no esenciales.

Ahora bien, la aplicación de las disposiciones legislativas que imponen este tipo de limitaciones al ejercicio del derecho de huelga ha dado lugar también a numerosas quejas ante el Comité de Libertad Sindical, en las que

los problemas más recurrentes son la prohibición de la huelga en servicios considerados como esenciales en un país dado, pero que no lo son en el sentido estricto a tenor de los principios de los órganos de control, así como la imposición de sanciones por la realización de huelgas legítimas.

El derecho a huelga es un derecho constitucional de todos los trabajadores de Venezuela, del sector público y del sector privado, con las limitaciones establecidas en la ley.

La huelga debe estar fundamentada en un reclamo sobre las condiciones en que se presta el trabajo, para que se celebre una convención colectiva o para que se dé cumplimiento a ella y el sindicato o la coalición deben representar a la mayoría de los trabajadores, haber agotado los procedimientos previos legales y contractuales y notificar a las autoridades a fin de evitar alteraciones del orden público.

En consecuencia, la situación a la que se ven sometidos los trabajadores a los que se les limita o se les niega el ejercicio del derecho a “huelga” conduce a la producción de efectos negativos sobre el individuo (trabajador), sobre el colectivo (trabajadores), a nivel psicológico, físico y social. Esto ha generado una problemática laboral en los últimos años en Venezuela, pues se ha vuelto uno de los principales motivos de descontento y de conflictos laborales en las masas trabajadoras del sector público.

Ahora bien, en Venezuela se regula la huelga, no obstante la amplitud y tradición que se tiene con respecto al derecho a huelga, resulta evidente que el mismo no es ilimitado, por el contrario, está sometido a una serie de regulaciones entre las cuales también destaca, la potestad que tiene la autoridad administrativa de ordenar la reanudación de la faena cuando considere que la huelga, por sus particulares circunstancias, cause graves daños a la vida o a la seguridad de la población.

Es imperativo hacer un recorrido de los conflictos más importantes en Venezuela; en este sentido el autor Huberto Villasmil Prieto, (2005), en su libro titulado: “Estudios del Derecho del Trabajo.” Hace especial mención de algunos acontecimientos históricos patrios en cuanto al ejercicio del derecho a huelga de la siguiente manera:

“En la historia Nacional las huelgas Políticas o huelgas generales al margen de diseño legislativo alguno, han tenido una repercusión fundamental en nuestro pasado reciente. Recuérdese apenas la huelga general contra la dictadura de Pérez Jiménez. Pero es que incluso empiezan a surgir fenómenos huelgarios, como el paro general de 1989, convocado contra la política económica del gobierno de Carlos Andrés Pérez, en el que se dio un ejercicio del derecho de huelga no solamente al margen de cualquier regulación legal, que no ilícita – como en su día hizo ver el Ministerio de Trabajo- sino además que su limitación excedía los límites estrictamente laborales de las condiciones de trabajo y más allá, como es obvio del límite de una empresa o de una rama industrial. Era una huelga –a menos así lo declaró la dirigencia sindical- contra la política económica del gobierno nacional, en tanto los trabajadores son protagónicos sujetos pasivos de las medidas de ajuste que el sector sindical estimaba como inconvenientes.”

“La huelga convocada por el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Prensa (SNTP) junto al Bloque de Prensa Nacional entre otros, por la libertad de expresión a raíz de los sucesos de febrero de este año (1992), huelga declarada ilegal por las autoridades del trabajo aduciendo incumplimiento de trámites, como si se tratase de un conflicto susceptible, este, de una tramitación administrativa previa.”

Venezuela ha sido escenario de huelgas en ese sector de los servicios públicos, cuando se producen conflictos que han sido imposible de solventar por otra vías legales o negociación alguna, que han generado huelgas que por su trascendencia merecen ser recordadas, como fue la de los empleados al servicio de teléfonos generada en el gobierno de Rómulo Betancourt y que se extendió a otros ámbitos; la huelga de docentes producida durante el primer gobierno de Rafael Caldera, aunado a los constantes paros de los profesores de educación superior tanto en Universidades como en Politécnicos, así como la huelga de los controladores aéreos acaecida en 1995; la producida en el sector salud durante 1998, y más recientemente, aun cuando no tenía como fin inmediato la obtención de mejoras salariales, el paro petrolero que aconteció a finales del año 2002, conflictos laborales como el de las empresas de Guayana y de las empresas eléctricas del país, el caso de la planta de acero de Sidor; de los profesores universitarios liderados por APUCV; el paro del Hospital Universitario de Caracas en el 2014, etc.

En el ordenamiento jurídico nacional se encuentran una serie de disposiciones legales que sirven de base y fundamentación a la presente investigación.

En primer lugar, la Constitución Nacional (1961), establece el derecho a huelga para los venezolanos en los siguientes términos:

*“Artículo 92.- Los trabajadores tienen el derecho de huelga, dentro de las condiciones que fije la ley.
En los servicios públicos este derecho se ejercerá en los casos que aquella determine.”*

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1973), en su artículo 385 se establece la definición de la “huelga” de la siguiente manera:

“La huelga consiste en el derecho de los trabajadores a suspender colectivamente la prestación del trabajo y el de no concurrir al local de la empresa donde debían prestarlo durante el termino de ella.

En ningún caso se permitirá ejercer violencias físicas o morales sobre el patrono o sus representantes ni sobre los trabajadores interesados, ni causar deterioro o daño a útiles, instrumentos o maquinarias de trabajo ni ocupar lugares de trabajo.”

En la Ley Orgánica del Trabajo publicada en la Gaceta Oficial N° 4240 del 20 de diciembre de 1990. Se conceptualiza a la huelga de la siguiente forma:

“Artículo 494: Se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo.

Artículo 495: No se considera violatoria del artículo anterior la presencia colectiva de trabajadores en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga.

Artículo 496: El derecho de huelga podrá ejercerse en los servicios públicos sometidos a esta Ley, cuando su paralización no cause perjuicios irremediabiles a la población o a las instituciones.”

En la Ley Orgánica del Trabajo publicada en la Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario de 19 de junio de 1997. También se reguló el fenómeno de huelga de la misma manera que en la ley precedente, lo cual se evidencia de lo siguiente:

“Artículo 494: Se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo.

Artículo 495: No se considera violatoria del artículo anterior la presencia colectiva de trabajadores en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga.

Artículo 496: El derecho de huelga podrá ejercerse en los servicios públicos sometidos a esta Ley, cuando su paralización no cause perjuicios irremediabiles a la población o a las instituciones.”

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo Publicado en Gaceta Oficial N° 5.292 de fecha 25 de enero de 1999, en su artículo 203 se establece la definición de la “huelga” de la siguiente manera:

“La huelga supone la suspensión colectiva de las labores y cualquier otra medida que altere el normal desenvolvimiento del proceso productivo, concertada por los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo de trabajo para la defensa y promoción de sus intereses.”

En el artículo 209 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1.999), se establece la obligación de prestación de servicios mínimos indispensables:

“Se considera que la no prestación de servicios mínimos indispensables en caso de huelgas que involucren cese o perturbación de los servicios públicos esenciales, causa daño irremediable a la población o a las instituciones, determinando su ilicitud.”

En el artículo 210 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1.999), se establece una lista de los Servicios públicos esenciales:

“A los fines de lo dispuesto en el artículo precedente, 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.”*

Del análisis realizado surge la necesidad de estudiar los siguientes aspectos del fenómeno de la huelga:

1. ¿Se presentan dificultades para el ejercicio del derecho a huelga a los trabajadores del sector público en Venezuela?
2. ¿Como es el derecho a huelga en Venezuela?
3. ¿Cuál es el alcance del derecho a huelga para los trabajadores del sector público venezolano?
4. ¿Cual es la regulación legal existente del derecho a huelga en Venezuela y como se aplica?
5. ¿Cuáles son las repercusiones en los trabajadores del sector público ocasionadas por las dificultades en el ejercicio del derecho a huelga?

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar si se presentan dificultades para el ejercicio del derecho a huelga a los trabajadores del sector público en Venezuela.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Analizar el derecho a huelga en Venezuela.
2. Establecer el alcance del derecho a huelga para los trabajadores del sector público venezolano.
3. Estudiar la regulación legal del derecho a huelga en Venezuela.
4. Determinar las repercusiones en los trabajadores del sector público ocasionadas por las dificultades en el ejercicio del derecho a huelga.

JUSTIFICACIÓN.

En la vida cotidiana, día a día surgen nuevos hechos, nuevos fenómenos, producto de la dinámica social, los cuales ameritan ser regulados para evitar un estallido social. Es por tal razón, que en los últimos años se ha venido presentando en el campo del derecho laboral la necesidad de amparar una situación que afecta la relación laboral y las condiciones de trabajo en el sector público de Venezuela, que se encuentra limitado o vulnerado por lo que podríamos entender como hostigamiento moral o psicológico por parte del patrono hacia sus trabajadores.

Tal situación se puede entender como la imposibilidad y/o dificultad que encuentran algunos trabajadores para ejercer su derecho a “huelga” situación que esta presente con mayor fuerza en el sector público debido a que el patrono esta representado por el Estado, situación que índice con gran repercusión en la relación de trabajo, ya que, jamás podrán ser igualados los trabajadores con su patrono, además el Estado a parte de la figura del patrón detenta la de controlador y garantista de los derechos de los trabajadores dándole así mayor poder sobre ellos.

Por tales razones, seria de gran importancia dilucidar como afecta tal problemática las relaciones de trabajo en el sector público, las repercusiones en el estado anímico de los trabajadores, las consecuencias del hostigamiento, de las negativas y dificultades para ejercer su derecho a huelga por pertenecer al sector público.

Es por ello, que se debe recordar que aunque en Venezuela esta regulada y permitido el ejercicio a la “huelga”, existe un grupo de limitaciones que hacen casi imposible su ejercicio en el sector público, situación que influye negativamente sobre la masa trabajadora del mismo. Por tales razones el Derecho del Trabajo debe enfrentar la problemática planteada y evitar que este derecho solo sea un formalismo establecido en papel, es decir, que en algún momento sea considerado como letra muerta, y que su

ejercicio y aplicación en la práctica no pueda ser llevada a cabo por sus detentores. Buscando así, los mecanismos para el cumplimiento, desarrollo y ampliación de la legislación laboral, salvaguardando así el derecho a “huelga” de los trabajadores.

Es por todo lo antes expuesto, que se realiza el presente trabajo de investigación, con la finalidad de dilucidar una problemática tangible y que es parte de la vida, como lo son aquellas dificultades que se le presentan a los trabajadores del sector público para ejercer efectivamente su derecho a huelga, de tal manera que esta investigación aportaría la enumeración de las dificultades que se les presentan a los trabajadores del sector público para ejercer su derecho a huelga; clarificaría cual es el alcance del derecho a huelga en cuanto a los servicios públicos y cuales serían los mecanismos para que estos trabajadores puedan ejercer su derecho y que el Estado pueda garantizar el derecho a huelga de los trabajadores de este sector así como también, pueda garantizarle el cumplimiento de los servicios públicos a la sociedad. Y por último crear una lista de opciones para evitar que se les sea vulnerado este derecho a los trabajadores en referencia, o para dar mayor seguridad a los trabajadores de este sector con respecto al ejercicio real del derecho en estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

Los trabajos de investigación, que a continuación se presentan y que se han realizado con anterioridad al presente, han servido de sustento al mismo.

Pamela Casas Pita, en su trabajo de investigación “Huelga”, publicado en <http://www.monografias.com/trabajos11/huelga/huelga.shtml>, en el cual conceptualiza a la huelga con los siguientes términos:

“La huelga puede definirse como toda perturbación producida en el proceso productivo y principalmente la cesación temporal del trabajo, acordado por los trabajadores, para la defensa y promoción de un objetivo laboral o socioeconómico.”

La autora en referencia también hace mención al reconocimiento del derecho a huelga en los siguientes términos:

“La huelga es un derecho nuevo, emanado precisamente de las condiciones en que se ha desarrollado el capitalismo y típico - hasta exclusivo- de las relaciones de producción capitalistas. La

huelga como hecho se hace presente a partir de la revolución industrial y del surgimiento del trabajo asalariado. Su reconocimiento jurídico, su transformación en derecho, se va produciendo de manera paulatina en Europa y alcanza su punto culminante con su consagración como derecho constitucional”

La autora Sandra Paola Moreno Salcedo (2010), en su trabajo de investigación titulado “El Derecho de Huelga: ¿El derecho a huelga es un derecho fundamental?” Bogotá, publicado en <http://www.buenastareas.com/ensayos/El-Derecho-De-Huelga/337652.html>, hace las siguientes consideraciones sobre la huelga y el derecho a huelga:

“Hablar de la huelga no solo es señalar que es una perturbación producida en el proceso productivo y el cese temporal del trabajo; si no a su vez es necesario observar que este cese de actividades es originado por la inconformidad del trabajador que busca la defensa y la promoción de sus derechos. (...) huelga es la única herramienta que queda en ciertas circunstancias para defender los derechos fundamentales que se tienen, ella es una coacción, un castigo, una represalia que ejercen los trabajadores en relación a los patronos que se niegan a aceptar las pretensiones de aquéllos. “

El autor Javier Guerrero, en su trabajo de investigación titulado “Derecho Laboral Español: Conflicto colectivo de trabajo. Resolución. Heterocomposición Extrajudicial. Huelga y cierre patronal.” España. Publicado en http://apuntes.rincondelvago.com/conflictos-laborales_1.html, conceptualiza al conflicto colectivo laboral y al a la huelga ilegal de la siguiente manera:

“El conflicto colectivo laboral se define como la controversia manifiesta entre un conjunto de trabajadores y un empresario o empresarios en el seno de las relaciones laborales.”

“La huelga ilegal es aquella en la que se produce un daño grave e intencionado de tal naturaleza que sobrepasa la mera presión en que consiste la huelga.”

En el mencionado trabajo de investigación el autor hace referencia a dos obligaciones fundamentales durante la huelga las cuales citamos a continuación:

“1 - Establecer servicios de seguridad y mantenimiento en el centro de trabajo:

La seguridad se refiere a las personas y a las cosas; y el mantenimiento a las instalaciones del centro. El TC entiende que el derecho de huelga supone ejercer presión sobre el empresario, colocándose los trabajadores fuera del contrato de trabajo, pero no es, ni debe ser en momento alguno, una vía para producir daños o deterioros en los bienes del capital. Estos servicios se establecen:

1º El empresario debe proponer una serie de medidas de seguridad y mantenimiento concretas. La razón de que sea él el competente radica en que el empresario tiene un poder de dirección del que se deriva un poder de policía.

2º A través de un acuerdo entre el empresario y el Comité de huelga se designan a los trabajadores que van a llevar a cabo estas medidas. En caso de no llegar a un acuerdo, el Comité de huelga podrá acudir a los tribunales o a un procedimiento extrajudicial que se suele prever en los convenios colectivos como mecanismo regulador de desacuerdos.

3º Al Comité de huelga le corresponde garantizar el cumplimiento de estos servicios. En caso contrario, la huelga será considerada ilegal o se procederá al cierre patronal.

2 - Mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad: a diferencia de los servicios de seguridad y mantenimiento que se predica en todos los centros de trabajo, esta obligación solo es exigible en aquellas empresas que presten servicios públicos. Frente a los servicios de seguridad y mantenimiento que tienen por finalidad que la prestación o producción de la empresa pueda reanudarse después de la huelga, el mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad trata de garantizar los derechos fundamentales de los usuarios o destinatarios de esos servicios.

Los servicios esenciales para la comunidad constituyen un límite al ejercicio del derecho de huelga.”

2.2. BASES TEÓRICAS:

El basamento teórico sobre el cual se sustentará la investigación será el Principio de Irrenunciabilidad y el Principio de Libertad Sindical por parte del trabajador.

Principio de Irrenunciabilidad:

En Derecho laboral, se conoce como Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales, a aquel que limita la autonomía de la voluntad para ciertos casos específicos relacionados con los contratos individuales de trabajo.

Bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio.

Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables.

Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral, por ser un derecho de orden público.

El Legislador ha resguardado a los trabajadores de las actitudes muchas veces malintencionadas del patrono que se valen de peripecias jurídicas para despojar de ciertos derechos al trabajador.

En este caso esta protección que le da el Estado a los derechos de los trabajadores juega incluso en contra de él mismo, en virtud que en este caso el Estado no solo es el encargado de garantizar los derechos de los trabajadores, específicamente el derecho a huelga, sino que ese derecho puede repercutir contra él, por ser y fungir en este ámbito como patrono de los trabajadores del sector público.

Considerando el ámbito que se analiza, Clancy (2005), establece en su obra "Principios protectorios y de Irrenunciabilidad y Prescripción del Derecho Laboral" en Argentina, que la renuncia puede considerarse como el:

"abandono voluntario de un derecho mediante un acto jurídico unilateral".

Estas renunciaciones a un derecho tienen diversos motivos basados en una desigualdad económica y jurídica que existe, entre trabajador y empresa.

La autora señala que el silencio del trabajador no implica presunción alguna sobre renunciaciones voluntarias de este sobre sus derechos.

Por tales razones, surge la idea que no se puede dar como consentido la renuncia de sus derechos, solo por el silencio del trabajador o por cualquier otra actitud suya, salvo comportamiento expreso e inequívoco proveniente del trabajador mismo, que así lo determine.

En sentido amplio, es la idea de que sobre alguna de las ventajas, que obtiene el trabajador por las leyes laborales, no se puede hacer privación voluntaria.

La irrenunciabilidad debe contemplarse desde la voluntariedad contractual de los participantes del contrato, conformados por determinadas normas.

La irrenunciabilidad de derechos del trabajador es la columna vertebral del principio protectorio, impidiendo renunciaciones de los derechos laborales tanto anticipadas como los ya conquistados, los de convenciones colectivas como los del contrato individual.

Es sobre esta línea directriz del principio de irrenunciabilidad, que se basa todo el principio protectorio. Mayormente, en doctrina y en jurisprudencia nacional, priva la tendencia hacia las tesis más restringidas y que más celosamente bregan por los derechos del trabajador, digamos las que más ciñen la interpretación de las leyes a la luz de todos los principios sobre los cuales esta fundada la misma existencia del fuero laboral.

En este sentido, Pérez (2007), en un escrito publicado denominado “Comentarios, Redacciones y Novedades vinculadas al mundo del Derecho Laboral y de la Seguridad Social”, define el Principio de Irrenunciabilidad de acuerdo a dos posturas:

“Restrictiva: sostenida por Vázquez: Hace una interpretación restrictiva de la irrenunciabilidad, se limita a los derechos provenientes de normas imperativas, así serían válidos los acuerdos que alteren, aun en perjuicio del dependiente, las condiciones de trabajo, siempre que los mínimos legales inderogables provenientes del orden público sean respetados. (Todo lo que está por encima del orden público, se puede renunciar, aun en perjuicio del trabajador).”

Amplia: sostenida por De la Fuente, establece que el derecho del trabajo no podría cumplir los fines protectorios que le son propios si se permitiera que el trabajador renuncie a los derechos que el ordenamiento jurídico le reconoce, teniendo en cuenta la evidente situación de desigualdad negocial en que se encuentra. El trabajador no dispone libremente de sus derechos.”

Del criterio anteriormente establecido, se evidencia que en ningún caso la intención de Legislador es desproteger los derechos e intereses de los trabajadores. En ese sentido, de acuerdo al punto que se intenta probar o establecer en la presente investigación, se acoge la postura Amplia, antes desarrollada, pues en la Legislación Venezolana, no se puede relajar desde ningún punto de vista cualquier derecho laboral del trabajador por muy mínimo que sea.

En el Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia Pontificio Consejo "Justicia y Paz" en su Capítulo Sexto titulado: El Trabajo Humano. V. Derechos de los Trabajadores. Literal c) El derecho de Huelga, se hace referencia a la huelga en los siguientes términos:

“La doctrina social reconoce la legitimidad de la huelga “cuando constituye un recurso inevitable, si no necesario para obtener un beneficio proporcionado”, después de haber constatado la ineficacia de todas las demás modalidades para superar los conflictos. La huelga, una de las conquistas más costosas del movimiento sindical, se puede definir como el rechazo colectivo y concertado, por parte de los trabajadores, a seguir desarrollando sus actividades, con el fin de obtener, por medio de la presión así realizada sobre los patrones, sobre el Estado y sobre la opinión pública, mejoras en sus condiciones de trabajo y en su situación

social. También la huelga, aun cuando aparezca “como una especie de ultimátum”, debe ser siempre un método pacífico de reivindicación y de lucha por los propios derechos; resulta “moralmente inaceptable cuando va acompañada de violencias o también cuando se lleva a cabo en función de objetivos no directamente vinculados con las condiciones del trabajo o contrarios al bien común.”

De estos podemos deducir que la legitimidad de la huelga estará condicionada a ciertos parámetros, los cuales deben ser cumplidos a cabalidad para que la huelga sea reconocida como tal y genere todos los efectos legales correspondientes. Lo cual incluso está avalado por la Iglesia Católica, Apostólica y Romana, destacando que para que la huelga tenga reconocimiento por esta institución deben cumplirse previamente una serie de aspectos y requerimientos para así no constituir esta una salida a priori sin seguir una secuencia debidamente reglamentada, y así mantener el equilibrio entre el derecho de los trabajadores y el derecho de los patronos y de aquellos que se encuentren afectados por estas situaciones de conflicto.

En el artículo “CONFLICTIVIDAD LABORAL: la huelga, concepto, estadísticas y teoría” de los autores Montserrat Navarrete Lorenzo y Esther Puyal Español, de la Revista Acciones e investigaciones sociales. España. Se enumera los motivos que pueden dar lugar a una huelga, en los que encontramos los siguientes:

- *“Reconocimiento de los derechos básicos.*
- *Condiciones de trabajo*

- *Protesta frente a problemas específicos de la empresa o del sector.*
- *Reclamaciones en torno a la negociación colectiva (convención o al margen del convenio).*
- *Motivaciones políticas por presión al gobierno (cuyo ejemplo más característico sería una huelga general.)*

De tales motivos descritos por los autores, podemos inferir que debido a la generalidad de los mismos abarcan a los trabajadores tanto del sector privado como a los del sector público.

En el artículo “PRINCIPIOS DE LA OIT SOBRE EL DERECHO DE HUELGA” de los autores Bernard Gernigon, Alberto Odero y Horacio Guido, Primera Edición en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117 (1998), núm. 4. Esta edición 2000; se determinan las siguientes conclusiones sobre el fenómeno denominado “huelga” en los siguientes términos:

“A. El reconocimiento con carácter general del derecho de huelga a los trabajadores del sector público y del sector privado. Solamente es admisible hacer excepciones de este derecho (o someterlo a restricciones importantes) respecto de los miembros de las fuerzas armadas y de la policía, los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado y los trabajadores de los servicios esenciales en el sentido estricto del término (aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población), o en situaciones de crisis nacional aguda. (omissis).

C. No caen dentro del ámbito de los principios de la libertad sindical las huelgas de carácter puramente político, pero sí las que tienen como finalidad alcanzar soluciones en lo referente a las grandes cuestiones de política económica y social. (omissis).

E. Es admisible el establecimiento de un servicio mínimo de seguridad en todos los casos de huelga cuando tienen como

finalidad respetar la seguridad de las personas, la prevención de accidentes y la seguridad de las instalaciones.

F. Es admisible el establecimiento de un servicio mínimo de funcionamiento (de la empresa o institución de que se trate) en caso de huelga en servicios de utilidad pública o en los servicios públicos de importancia trascendental; en la determinación de este servicio mínimo deberían poder participar los empleadores, las organizaciones de trabajadores y las autoridades públicas.”

En este sentido se puede inferir que la opinión de los autores tienen como fundamento determinar cuando es permitido que el derecho a “huelga” sea limitado y que solo puede darse esta situación en determinadas situaciones, la cuales deben encuadrar con unos determinados requisitos ya que de lo contrario tal limitación sería contraria a derecho.

Por su parte, Villasmil Prieto (2005), en su libro titulado: “Estudios del derecho del Trabajo, hace referencia a los siguientes aspectos o teorías que hacen entender las huelgas en los servicios públicos venezolanos en los siguientes términos:

- a) *“Los modelos acerca de la valoración de la huelga, de la titularidad de la misma respecto a los funcionarios públicos, o de las restricciones en los servicios públicos, mas o menos ampliamente considerados, se mueven en un crisol de situaciones intermedias: desde constituciones que prohíben la huelga a los funcionarios públicos a las que la admiten de manera indubitable. Por descontado que entre ambas posiciones se hallan muy usualmente , ciertas restricciones para el ejercicio de la huelga, bien porque se impongan servicios mínimos o esenciales cuando estallen huelgas que afecten servicios públicos, o porque se impongan restricciones temporales en ese ámbito, bien porque los Poderes Ejecutivos, en cada caso, conserven prerrogativas importantes para prohibir la huelga en determinadas áreas de actividad o para terminar*

ordenando la reanudación de faenas y, en su caso, el sometimiento del conflicto al arbitraje.

b) Las restricciones obran en dos planos. Desde sistemas que prohíben o simplemente no reconocen la titularidad de la huelga en cabeza de los funcionarios públicos, a la mas usual limitación de la huelga en el ámbito objetivo, o lo que es igual, tomando en consideración áreas de actividad consideradas total o parcialmente.

En este caso podemos ver como el derecho a huelga es restringido o limitado por los poderes Ejecutivos de los Estados, con la finalidad de poder cumplir o garantizar la prestaciones los servicios mínimos o esenciales cuando se presente un conflicto entre los trabajadores del sector publico y su patrono, el Estado, que genere el ejercicio del derecho a huelga entre la masa trabajadora. Estas limitaciones las establece el Estado con la finalidad de poder cumplir con su obligación de garante de los derechos y servicios para con sus ciudadanos, pero en cumplimiento de esta obligación pareciere que se estuviese violentado el derecho de esos funcionarios del sector público que pudieren ejercer el derecho a huelga por estar descontentos con las actitudes, o con los beneficios que le ofrece su patrono.

Por esta razón, es tan importante delimitar la pequeña brecha existente entre el deber que tiene el Estado de garantizar los derechos de los ciudadanos e impedir que una parte de ellos ejerzan el derecho a huelga que por ley les corresponde, ya que al caer en formalismos y requerimientos exagerados para el ejercicio del mismo, se podría ver de esa manera.

Principio de Libertad Sindical:

Este Principio se encuentra en el centro de los valores de la Organización Internacional del Trabajo. Está consagrado en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Se trata también de un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es un requisito indispensable para el fortalecimiento, afianzamiento y resultado óptimo de la negociación colectiva y del diálogo social.

La aplicación de este principio no ha sido de fácil acceso, se ha topado en el transcurrir de la historia con diversos inconvenientes, nacidos de múltiples factores, como el sistema político, la cultura, las ansias y el abuso de poder, la opresión, la discriminación de cualquier índole sobre los trabajadores. En algunos países, determinadas categorías de trabajadores (funcionarios, la gente de mar, y los trabajadores de las zonas francas industriales) se encuentran excluidos del derecho de sindicación, se suspenden ilegalmente las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o se produce una injerencia en sus actividades, en casos

extremos, los sindicalistas son encarcelados, perseguidos, torturados y hasta asesinados.

Las normas de la OIT, junto con el trabajo del Comité de Libertad Sindical y otros mecanismos de control, tiene como objetivo un camino progresivo a la resolución de esas dificultades y para la garantía del respeto de este derecho humano fundamental en todo el mundo. Es decir, que cuando hacemos referencia de este principio, no estamos en presencia de un hecho aislado, sino de la necesidad que ha imperado en la historia del ser humano, de buscar las alternativas para solventar sus conflictos laborales, sea bien como individuos o trabajando como grupos organizados que tienen por fin primario las mejoras de los trabajadores y una relación laboral equilibrada y beneficiosa para las partes.

Por su parte, Villasmil Prieto (2005), en su libro titulado: “Estudios del derecho del Trabajo, hace referencia a los siguientes aspectos del Principio en referencia:

“La libertad sindical no es, por tanto un derecho de titularidad exclusiva de las organizaciones sindicales con lo que ella debe reconocer, como en efecto, una titularidad individual al tiempo que alcanza también a la acción o actividad de organizaciones no sindicales o de trabajadores individualmente considerados. La actividad sindical no es pues un ejercicio privativo de los sindicatos lo que determinará, inmediatamente, una necesaria reconsideración de cuales sean sus contenidos.”

En relación a este Principio de los aportes realizados por Autor Villasmil Prieto (2005), en su libro titulado: “Estudios del derecho del Trabajo, y del trabajo del autor Einstein Alejandro Morales Galito, en su trabajo de investigación titulado “Libertad Sindical en Venezuela.” Publicado en <http://www.monografias.com/trabajos51/libertad-sindical/libertad-sindical2.shtml#ixzz3PGWZNDB8>; los cuales desarrollan este Principio de la siguiente forma:

En el plano estrictamente individual:

En el plano estrictamente individual, la libertad sindical está compuesta por dos aspectos.

- 1) Aspecto Positivo, que comprende dos vertientes:
 - a) La libertad individual de constituir (libertad de constitución) junto a otros trabajadores, las organizaciones sindicales que se deseen.
 - b) El derecho, también individual, de afiliarse a aquellas organizaciones ya constituidas (libertad de afiliación).
- 2) Aspecto Negativo, que consiste en que el trabajador puede no afiliarse a ninguna organización o bien dejar voluntariamente de pertenecer a aquella a la cual se encuentra afiliado.

1. Libertad de constitución: está compuesta por un conjunto de garantías específicas, destinadas a obtener el ejercicio de la facultad individual de agruparse con otros con quienes se coincida en ese propósito, para constituir una organización sindical.

Estas garantías se agrupan, para su estudio, en función del sujeto al cual se imponen como obligaciones, particularmente frente al Estado y frente a los empleadores.

1.1 Garantías frente al Estado. Para el Estado, la libertad de constitución implica, en términos generales, la obligación de no intervenir para evitar que los trabajadores ejerzan su derecho de constituir una organización sindical.

Es una limitación a la acción del Estado, para evitar que se impida de manera general o específicamente a determinados sujetos, el ejercicio de su derecho de constituir organizaciones destinadas a fomentar y defender sus intereses como trabajadores. Esta garantía deriva específicamente del contenido del artículo 2 del Convenio 87 de la OIT.

La libertad de constitución se garantiza, frente al Estado, mediante los siguientes enunciados específicos:

No discriminación: La garantía se establece para evitar que el Estado, y consecuentemente la legislación y la práctica nacional, establezcan situaciones de exclusión de la libertad de constitución a determinados trabajadores o grupos de trabajadores. Ninguna discriminación puede ser establecida y/o permitida en esta materia.

La libertad individual que tienen los trabajadores de constituir organizaciones sindicales para la defensa de sus intereses comunes en la sociedad es en ese sentido, un derecho de aplicación general, derivado de la frase "sin ninguna distinción" contenida en el artículo 2 del Convenio 87.

Conforme al Convenio citado, la única restricción que se admite es respecto a las fuerzas armadas y la policía, cuando así lo indique la legislación ordinaria de cada país.

Siguiendo este razonamiento, y respecto a los funcionarios públicos el Comité de Libertad Sindical, ha indicado:

"Todos los funcionarios públicos (con la sola excepción de las fuerzas armadas y la policía, según el artículo 9 del Convenio Núm. 87) y los trabajadores del sector privado, deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros"

Prohibición de la exigencia de autorización previa: Se trata de una según la cual no es posible subordinar la constitución del sindicato al poder discrecional del Estado. Se entiende con ello que si así fuera, la libertad sindical no existiría, puesto que el acto constitutivo de la organización quedaría librado en sus efectos, a una autoridad distinta a la de los constituyentes. Esta garantía no impide al Estado requerir la plena identificación del grupo de trabajadores que ejerciendo esa libertad se organizan para la defensa de sus intereses comunes, particularmente para efectos de la publicidad de los actos registrales.

El Comité de Libertad Sindical ha desarrollado ampliamente esta garantía de la libertad de constitución, al señalar:

"El principio de la libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización sindical los trabajadores ...(Omisis)... tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple"

La actividad del sindicato: La libertad sindical supone que las organizaciones de trabajadores se constituyen con un objeto genérico y

amplio, sin que resulte posible que la acción del Estado limite sus actividades. El Estado restringe la libertad de constitución cuando limita las relaciones de las organizaciones sindicales con otras organizaciones o personas que también actúan en la sociedad o cuando se limitan ilegítimamente los fines para los cuales pueden constituirse las organizaciones de trabajadores.

Respeto al pluralismo sindical: De la libertad de constitución deriva una obligación frente al Estado, de respeto al pluralismo sindical, los individuos tienen la posibilidad de constituir sindicatos "concurrentes". Lo cual está establecido en el artículo 2 del Convenio Núm. 87.

1.2 Garantías frente al empresario y sus organizaciones: Deriva también del artículo 2 del Convenio 87, en el entendido de que siendo el objeto de las organizaciones sindicales la defensa de los intereses de los trabajadores, es necesario garantizar la no injerencia por parte del empresario y/o sus organizaciones en la constitución, funcionamiento o administración de las mismas.

Las garantías frente al empleador y sus organizaciones pretenden mantener la pureza de las organizaciones de trabajadores, para que precisamente defiendan los intereses legítimos de éstos. En consecuencia y de manera general, la garantía pretende evitar los actos de injerencia del empresario y

sus organizaciones destinados a impedir el libre ejercicio de la libertad sindical.

2. La libertad de afiliación: El segundo contenido del aspecto positivo del plano individual de la libertad sindical, lo constituye la libertad que tiene todo trabajador de afiliarse, si así lo desea a aquellas organizaciones sindicales ya existentes. En ese sentido las garantías específicas se establecen, en relación a los dos sujetos que podrían afectar el cumplimiento de la libertad de afiliación: el sindicato y el empleador.

Garantía frente al propio sindicato: Una vez constituido el sindicato los trabajadores tienen derecho a afiliarse libremente al sindicato de su elección. Para obtener una adecuada garantía de la libertad de afiliación, se establece como la única condición admisible para el ingreso, que los trabajadores respeten los estatutos de la organización sindical a la cual desean afiliarse. La manifestación práctica estaría complementada por el señalamiento de que los estatutos sindicales no pueden contener condiciones o normas que discriminen ilegítimamente y/o hagan imposible el ingreso a la organización.

Garantías frente al empleador: La libertad de afiliación se garantiza frente al empleador en dos direcciones específicas.

En primer lugar; en lo que se refiere a la contratación; se pretende con ello evitar que el empleador seleccione a sus trabajadores en virtud de su condición de no afiliados sindicales. El ingreso a la empresa no puede estar condicionado por el hecho de que se pertenezca o no a una determinada organización sindical.

En segundo lugar; se garantiza que el empleador no ejercerá una discriminación en el trabajo producto de la afiliación o no afiliación del trabajador a una determinada organización sindical. Esta establecida en el Convenio 98 en cuanto señala.

3. Libertad sindical negativa: También en el plano individual, encontramos un aspecto negativo en el sentido de que se refiere a la omisión de afiliación sindical que como un derecho tienen los trabajadores. Con ello se garantiza al individuo la posibilidad de no afiliarse a ninguna organización o bien el derecho de desafiliarse de aquella a la cual pertenezca según dispone el artículo 2 del Convenio Núm. 87.

En el ámbito colectivo:

El contenido del ámbito colectivo está constituido por la autonomía sindical, entendiendo por ella la independencia de la organización,

garantizada por el Estado, y destinada a obtener la posibilidad real de que los sindicatos puedan llevar a cabo sus actividades, de manera libre y efectiva. En este plano se garantiza la independencia de las organizaciones respecto de los empleadores y del Estado. Respecto a los empleadores aplican las reglas de no injerencia señaladas en el plano individual, respecto al Estado aplican las siguientes apreciaciones.

Se trata de un conjunto de facultades específicas, relativas a las organizaciones sindicales, frente al Estado y frente a los empresarios, que deberían encontrarse en todo ordenamiento que pretenda encontrarse ajustado a los lineamientos que derivan de los principales convenios internacionales en materia de libertad sindical.

1. Libertad de reglamentación: Corresponde a la organización sindical la elaboración de sus Estatutos y reglamentos. Conforme al artículo 3 del Convenio Núm. 87.

2. Libertad de representación: Por ella debemos entender el derecho de la organización de elegir libremente a sus representantes, sin la intervención o limitación del Estado. Conforme al artículo 3 del Convenio Núm. 87.

3. Libertad de administración y organización interna y de formulación del programa de acción: Se encuentra comprendida en la frase "organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción" del artículo 3 del Convenio núm. 87, en cuanto impedimento de la intervención del Estado en esta materia.

Independientemente de esto se deben cumplir con requisitos establecidos por ley, pero no se admite la investigación del orden y organización interna por parte del gobierno.

Un segundo componente de esta libertad, es la exigencia de democracia sindical, entendiéndose que las organizaciones tienen la obligación, conforme al Convenio 87 de garantizar el respeto de las reglas democráticas.

En este aspecto se reconocen al menos dos instrumentos trascendentales: la negociación colectiva y a la huelga.

El Comité de Libertad Sindical ha señalado que:

"el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y trabajo de aquellos a

quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa"; en igual sentido, el enunciado según el cual "el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales de modo que una prohibición general de la huelga limita considerablemente las posibilidades que tienen los sindicatos de fomentar y defender los intereses profesionales de sus miembros, así como el derecho a organizar su actividad"

4. Suspensión y disolución. Establecido en el artículo 4 del Convenio Núm. 87 la disolución y suspensión de las organizaciones sindicales debe ser estrictamente judicial y en ningún caso administrativa.

5. Libertad de Federación. Este derecho de constituirse y afiliarse federaciones y confederaciones, a organizaciones nacionales y/o internacionales de trabajadores y de empleadores se deriva de lo dispuesto por el Art.5 Convenio. Núm. 87. Se recoge así el principio de que la *"solidaridad de los trabajadores no limitada a una empresa, rama o nación."*

2.3. BASES NORMATIVAS.

En el ordenamiento jurídico nacional se encuentran una serie de disposiciones legales que sirven de base y fundamentación a la presente investigación.

En primer lugar, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la cual consagra en su artículo 3 el papel fundamental del Estado de garantizar el cumplimiento de los derechos y principios de la siguiente manera:

“El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución.

La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.”

De igual forma, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, consagra en su Artículo 89 los principios rectores del derecho al trabajo:

“El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

- 1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.*

2. *Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.” (omissis)*

Así, mismo, la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, en el artículo 89.5 establece:

“El Trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios (...)

- 1- *Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.”*

En tal sentido, podemos ver como la Carta Magna de La Republica Bolivariana de Venezuela establece que el Estado tiene como obligación garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos a sus ciudadanos, y entre ellos encontramos el derecho al trabajo y todas la prerrogativas que el trae consigo. Establece la Irenunciabilidad de los derechos laborales y la protección de los mismos por parte del Estado.

La Ley Orgánica del Trabajo Los Trabajadores y Las Trabajadoras, Publicada en la Gaceta Oficial Extraordinario N° 6.076 de 07 de mayo de 2.012, en el Capítulo II, establece El Principio de no discriminación en el trabajo, de acuerdo al artículo 21 que señala:

“Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales.”

La legislación laboral venezolana protege claramente el derecho del trabajo, así como también todos los derivados de el, por tal razón en ella se prohíbe la discriminación en el trabajo, y es tal la importancia de este precepto que en la legislación vigente se establece como uno de los principios por los cuales se rige el Estado y que tiene la obligación de protegerlo y hacerlo cumplir en pro de todos los trabajadores.

La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2.012), en el Capítulo III, en su artículo 26 establece el Derecho al trabajo y deber de trabajar, de la siguiente manera:

“Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa.

Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia.

El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador.”

En este caso podemos ver que el sistema jurídico venezolano establece que todas las personas tienen derecho al trabajo, así como también tienen la obligación de trabajar y se adjudica la protección y el cumplimiento del mismo por parte del Estado quien debe fomentarlo y velar porque el mismo tenga repercusiones positivas a cada uno de los trabajadores siendo uno de los aspectos mas importantes que este implique para el trabajador dignidad, productividad y seguridad.

La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2.012), en el Título VII, Del Derecho a la participación protagónica de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones sociales, Capítulo I De la Libertad Sindical, en su artículo 353, establece el Principio de Libertad Sindical en los siguientes términos:

“Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente

para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho.”

Podemos evidenciar que el Derecho positivo venezolano protege a los trabajadores, prohibiendo distinciones, discriminaciones que atenten contra el ejercicio de sus derechos y les otorga el derecho de constituirse en organizaciones sindicales de creerlo conveniente, otorgándole herramientas para el ejercicio del mismo. Repercutiendo este en un punto de desarrollo y vital avance para las relaciones de trabajo independientemente de quienes sean los sujetos activos de la misma.

En cuanto al Principio de la Libertad Sindical Los Convenios Internacionales del Trabajo números 87 y 98. Son de vital importancia, en cuanto desarrollan este principio.

El principio básico sobre esta materia se encuentra en el artículo 2° del Convenio n° 87 de la OIT (1948):

"Los Trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de la misma".

La Libertad Sindical aparece reconocida en diversos instrumentos internacionales como un derecho humano esencial, entre otros: Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Convenio Europeo de Derechos Humanos, Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre. En cuanto a instrumentos internacionales específicos de la OIT que reconocen este derecho, están el Preámbulo de la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia de 1944, los Convenios Internacionales del Trabajo n° 87 (1948) y 98 (1949).

El Convenio Internacional del Trabajo N° 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho a la Sindicación, fue adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 1948. Contiene los siguientes principios:

- 1) Reconocimiento general del derecho, de los trabajadores y empleadores, para constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin distinción de sexo, raza, credo, opinión, política y nacionalidad.
- 2) Las organizaciones de trabajadores y empleadores, según el artículo 3°, tienen el derecho de redactar los estatutos y reglamentos

administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y de formular su programa de acción.

- 3) Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir y afiliarse a Federaciones y Confederaciones. Toda organización, Federación y Confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales.
- 4) La adquisición por parte de las organizaciones de trabajadores y empleadores de personalidad jurídica no puede estar sujeto a condiciones que limiten la aplicación del Convenio. Los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones, al ejercer los derechos del Convenio, están obligados, lo mismo que las demás personas y colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
- 5) Garantía de no disolución o suspensión de las organizaciones de los trabajadores y empleadores por la vía administrativa.

El Convenio Internacional del Trabajo N° 98, sobre Aplicación de los Principios de Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo de julio de 1949. Los Principios de este Convenio son los siguientes:

- 1) Protección contra la discriminación en el empleo.** Establecida en su artículo primero de la siguiente manera:

1. *“Los trabajadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo.*
2. *Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:*

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”

2) Protección de los actos de injerencia recíproca entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Establece en su artículo 2 lo siguiente:

1. *“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.*
2. *Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.”*

3) Derecho de Negociación Colectiva. El artículo 4 del Convenio establece que los países deberán adoptar las medidas, adecuadas a las condiciones nacionales, para fomentar y estimular entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y

las organizaciones de trabajadores, por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntarios, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones del empleo. El derecho de negociar libremente con el empleador las condiciones del trabajo, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberán tener el derecho, mediante la negociación colectiva, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus representados.

Sobre los convenios de la OIT, es oportuno recordar lo indicado en el artículo 23 de Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:

“Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas por esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.”

Hasta ahora, la referencia de estos instrumentos internacionales nos indica el aporte fundamental en la materia, estableciendo la Libertad sindical en dos ámbitos, el individual y el colectivo. En el Individual encontramos dos vertientes. El Positivo que implica la posibilidad de afiliación sindical y el negativo que implica el derecho a no afiliarse o a desafiliarse. En el Colectivo

divisamos las vertientes de la Libertad Sindical frente al Estado, frente al empleador y/o las organizaciones personales y ante otras organizaciones sindicales. En este sentido cierran los contenidos de la Libertad Sindical frente al Estado, en su dimensión colectiva: el derecho a la acción sindical o al ejercicio de las funciones sindicales; a la negociación colectiva; al conflicto en cualquiera de sus manifestaciones, *la huelga* específicamente, entre otro tipo de actividades.

La Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 97 se consagra de derecho a “huelga” en los siguientes términos:

“Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.”

En este caso podemos ver que legislación venezolana orientada con el principio de igualdad así como también el de no discriminación establece como derecho para los trabajadores del sector publico y privado el derecho a huelga, sin hacer distinciones entre ningunos de estos trabajadores, sino que simplemente les atribuye el mismo.

La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2.012), en su Titulo VIII Del Derecho a la Participación Protagónica de los Trabajadores, Trabajadoras y sus Organizaciones Sociales, en su Capitulo IV, en su Sección Tercera, se establece lo relacionado al derecho de huelga,

de acuerdo al artículo 486 que señala la definición legal de la misma en los siguientes términos:

“Se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores y las trabajadoras interesados e interesadas en un conflicto colectivo de trabajo.

Se permitirá la presencia colectiva de trabajadores y trabajadoras en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga.

El derecho a huelga podrá ejercerse en los servicios públicos cuando su paralización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones.”

En este caso podemos observar que la ley aunque establece con claridad el derecho a huelga para los trabajadores del sector público, establece ciertas condiciones para el ejercicio del mismo, ya que para ejercerlo en los servicios públicos la paralización de las labores no debe causar perjuicios que sean irremediables tanto para la población como para las instituciones del Estado.

Siguiendo con la intención del legislador de proteger, no solo el derecho de los trabajadores, sino también el derecho de la población que directa o indirectamente depende de estos trabajadores del sector público, observamos que en La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2.012), en su Título VIII Del Derecho a la Participación Protagónica de los Trabajadores, Trabajadoras y sus Organizaciones Sociales, en su Capítulo IV, en su Sección Segunda, De los Servicios

Mínimos Indispensables y Servicios Públicos Esenciales, encontramos como regulariza el caso de huelga en el artículo 485 en los siguientes términos:

“En caso de huelga, los trabajadores y las trabajadoras obligados y obligadas a continuar prestando servicios, serán los y las estrictamente necesarios necesarias de conformidad con los requerimientos técnicos propios de la actividad.

La organización sindical y el patrono o la patrona acordarán el número de trabajadores y trabajadoras que continuarán prestando servicio.

La organización sindical podrá hacer las observaciones que estime pertinentes, cuando a su juicio se exija trabajo a personas, sin justificación suficiente.

Los servicios mínimos indispensables de mantenimiento y seguridad de las entidades de trabajo, así como la producción de bienes y servicios esenciales, no podrán ser fijados con tal extensión que comprometan la eficacia de la huelga y los intereses a que está llamada a tutelar.”

Aquí es notoria la actitud protectora del Estado hacia a población que depende de la prestación de estos servicios por parte de los trabajadores, por lo cual, hace ciertas limitaciones y requerimientos en pro de salvaguardar los servicios mínimos necesarios para la población, por tal razón, podemos constatar que el Estado se debate entre sus obligaciones de garantizar el ejercicio del derecho a huelga a los trabajadores del sector público y privado, y el de garantizar a la población sus derechos, entre ellos, la prestación de los servicios mínimos indispensables y los servicios públicos esenciales. Es por ello que el artículo antes citado consagra que esos trabajadores que a pesar de encontrarse en conflicto deben seguir prestando sus servicios.

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Publicada en Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006, en su artículo 175 establece la definición de la “huelga” en los siguientes términos:

“La huelga supone la suspensión colectiva de las labores y cualquier otra medida que altere el normal desenvolvimiento del proceso productivo, concertada por los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo de trabajo para la defensa y promoción de sus intereses.”

En el artículo 181 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), se establece la obligación de prestación de servicios mínimos indispensables:

“Se considera que la no prestación de servicios mínimos indispensables en caso de huelgas que involucren cese o perturbación de los servicios públicos esenciales, causa daño irremediable a la población o a las instituciones, determinando su ilicitud.”

En el artículo 182 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo se establece una lista de los Servicios públicos esenciales:

“A los fines de lo dispuesto en el artículo precedente, son servicios públicos esenciales, con independencia del ente prestador y del título con que actúe, los siguientes:

- a) Salud;*
- b) Sanidad e higiene pública;*
- c) Producción y distribución de agua potable;*
- d) Producción y distribución de energía eléctrica;*
- e) Producción y distribución de hidrocarburos y sus derivados;*
- f) Producción y distribución de gas y otros combustibles;*
- g) Producción y distribución de alimentos de primera necesidad;*

- h) *Defensa Civil;*
- i) *Recolección y tratamiento de desechos urbanos;*
- j) *Aduanas;*
- k) *Administración de justicia;*
- l) *Protección ambiental y de vigilancia de bienes culturales;*
- m) *Transporte público;*
- n) *Control del tráfico aéreo;*
- o) *Seguridad Social;*
- p) *Educación;*
- q) *Servicios de correos y telecomunicaciones; y*
- r) *Servicios informativos de la radio y televisión pública.”*

En el Reglamento mencionado anteriormente en su artículo 189 se establece a quien debe notificarse en caso de conflictos que afecten servicios públicos de la siguiente manera:

“Cuando se plantee un conflicto colectivo que pudiere afectar la prestación de servicios públicos, el funcionario del trabajo competente notificará de inmediato al Procurador General de la República; o al Procurador del Estado o al Síndico Municipal, según que el conflicto interese a las respectivas personas de derecho público descentralizadas territorialmente.”

El Estado a través de su legislación especialmente en el caso del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), antes citado desarrolla la protección del derecho a huelga de los trabajadores no solo del sector público sino también del sector privado, pero limitándolo, debido a que establece algunos requerimientos especiales en cuanto al ejercicio del mencionado derecho una vez que se trata de servicios públicos esenciales, y en este reglamento se establece una lista de estos servicios para evitar interpretaciones alejadas del espíritu del legislador y así poder cumplir con

sus obligaciones entre las cuales tiene el garantizar el ejercicio del derecho a huelga de los trabajadores independientemente que sean del sector publico o privado, así como también garantizar a la población los servicios públicos esenciales, por lo cual es Estado bebe ser sumamente cauteloso para cumplir con ambas obligaciones sin llegar a desfavorecer ni a los trabajadores ni a la población porque sus derechos son otorgados por la constitución y desarrollados por las leyes y reglamentos.

La Ley del Estatuto de la Función Pública, publicada en Gaceta Oficial N° 37.522 de fecha 06 de septiembre de 2002; en su artículo 32 establece el derecho a “huelga” en los siguientes términos:

“Los funcionarios o funcionarias públicos de carrera, que ocupen cargos de carrera, tendrán el derecho a organizarse sindicalmente, a la solución pacífica de los conflictos, a la convención colectiva y a la huelga, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, en cuanto sea compatible con la índole de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública.

Todos los conflictos a los cuales diere lugar la presente disposición serán conocidos por los tribunales competentes en lo contencioso administrativo funcional.”

En este caso la ley es clara al establece que en Venezuela hasta los funcionarios de carrera tienen derecho ejercer su derecho a huelga, a organizarse sindicalmente, pese a las obligaciones distintas de estos, así como a sus prerrogativas y que en estos casos será aplicable la Ley

Orgánica del Trabajo y su Reglamento, siempre que sea compatible con la índole de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública.

Los convenios internacionales que a continuación se presentan han servido de sustento a la presente investigación.

Según se desprende de los pronunciamientos de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical, (OIT, 1996, párrafo 534) son funcionarios públicos, a fines de su posible exclusión del ejercicio de la huelga, los definidos a continuación:

“Los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado.”

A lo largo de los años, el concepto **de servicios esenciales en el sentido estricto del término** (en los que se considera admisible prohibir el derecho de huelga) ha sido objeto de sucesivas precisiones por parte de los órganos de control de la OIT en 1983, párrafo 214, La Comisión de Expertos los definió como:

“los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población”

Esta definición fue adoptada poco tiempo después por el Comité de Libertad Sindical.

Evidentemente, lo que cabe entender por servicios esenciales en el sentido estricto del término se encuentra establecido por la OIT, en el año de 1996, párrafo 541, en los siguientes términos:

“depende en gran medida de las condiciones propias de cada país”; asimismo, no ofrece dudas que “un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población”

Estas consideraciones, sin embargo, no han impedido al Comité de Libertad Sindical comunicarse de manera general sobre el carácter esencial o no esencial de una serie de servicios concretos.

Así pues, el Comité ha considerado como servicios esenciales en sentido estricto donde el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones importantes, o incluso de prohibición (ibíd., párrafo 544):

“el sector hospitalario, los servicios de electricidad, los servicios de abastecimiento de agua, los servicios telefónicos y el control del tráfico aéreo”.

Estos pocos ejemplos no son una enumeración exhaustiva de los servicios esenciales. Si el Comité no se ha referido a más servicios es porque sus pronunciamientos dependen de las situaciones particulares y contextos que debe examinar, y porque raramente se presentan quejas por la prohibición de la huelga en servicios esenciales.

El Comité ha considerado, en cambio, que en general no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término y por tanto no procede la exclusión del derecho de huelga en (*ibíd.*, párrafo 545):

- *“La radio-televisión;*
- *El sector del petróleo;*
- *El sector de los puertos (carga y descarga);*
- *Los bancos;*
- *Los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos;*
- *Los grandes almacenes;*
- *Los parques de atracciones;*
- *La metalurgia;*
- *El sector minero;*
- *Los transportes, en general;*
- *Las empresas frigoríficas;*
- *Los servicios de hotelería;*
- *La construcción;*
- *La fabricación de automóviles;*
- *La reparación de aeronaves;*
- *Las actividades agrícolas;*
- *El abastecimiento y la distribución de productos alimentarios;*
- *La Casa de la Moneda;*
- *La agencia gráfica del Estado;*
- *Los monopolios estatales del alcohol, de la sal y del tabaco;*
- *El sector de la educación;*
- *Los transportes metropolitanos;*
- *Los servicios de correos.”*

Evidentemente, la lista de servicios no esenciales del Comité de Libertad Sindical tampoco es exhaustiva.

En cualquier caso merece destacarse que, respecto de una queja en la que no se trataba de un servicio esencial, el Comité mantuvo que las

consecuencias graves a largo plazo para la economía nacional que pudiera tener una huelga no justificaban la prohibición de la misma (OIT, 1984b, 234º Informe, párrafo 190).

El Comité ha recomendado la modificación de algunas legislaciones con el objeto de que sólo se prohíban las huelgas en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, particularmente cuando las autoridades dispongan de facultades discrecionales para ampliar la lista de servicios esenciales (OIT, 1984a, 233. informe, párrafos 668 y 669).

En los principios de los órganos de control de la OIT no se encuentra una definición de la huelga que permita a priori sacar conclusiones sobre la legitimidad de las distintas modalidades de ejercicio del derecho de huelga. Sin embargo, algunas modalidades (como la ocupación del centro de trabajo o el centro a ritmo lento o las huelgas de celo), que no se limitan a la típica interrupción de labores, han sido aceptadas por el Comité de Libertad Sindical siempre y cuando revistan carácter pacífico (ibíd., párrafo 496).

La Comisión de Expertos (OIT, 1994a, párrafos 173 y 174) ha hecho notar que:

“Cuando la legislación nacional garantiza el derecho de huelga, muy a menudo se plantea el problema de determinar si la acción

emprendida por los trabajadores efectivamente constituye una huelga de conformidad con la definición contenida en la ley. En general, cabe considerar como huelga toda suspensión del trabajo, por breve que sea ésta; ahora bien, establecer esta calificación resulta menos fácil cuando, en lugar de producirse una cesación absoluta de la actividad, se trabaja con mayor lentitud (huelga de trabajo a ritmo lento) o se aplica el reglamento al pie de la letra (huelga de celo o trabajo a reglamento); trátase en ambos casos de huelgas que tienen efectos tan paralizantes como la suspensión radical del trabajo.

Observando que las legislaciones y las prácticas nacionales son extremadamente variadas sobre este punto, la Comisión estima que las restricciones en relación a los tipos de huelgas sólo se justificarían si la huelga perdiese su carácter pacífico.

[...] Según la Comisión, sería preferible que la imposición de restricciones a los piquetes de huelga y a la ocupación de los lugares de trabajo se limitaran a los casos en que estas acciones dejen de ser pacíficas.”

Cada una de las disposiciones legales y de los convenios internacionales a los que se hizo referencia anteriormente sirve de apoyo y fundamento a la investigación por ser ejercer sus funciones como las normas reguladoras del derecho a huelga en nuestro país

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:

Los términos más frecuentemente utilizados en la investigación tendrán el siguiente significado:

Huelga: es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Es definida también como la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo. Se admite, en ese supuesto, la presencia colectiva de trabajadores en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga.

Conflicto: situación de choque por contraposición de intereses, derechos o pretensiones.

Conflicto laboral: Cuando las condiciones de trabajo se deterioran en el seno de las empresas tienen como consecuencia el desencadenamiento de un conflicto de trabajo o también conocido como conflicto laboral

Condiciones de trabajo: aspectos relativos al trabajo que puedan influir de manera significativa en la seguridad, higiene y salud de los trabajadores, tales como organización, instalaciones, equipos, productos y agentes físicos, químicos o biológicos a los que pueda estar expuesto el trabajador.

Empresa: unidad de producción que tiene por finalidad la explotación de una riqueza para la obtención de un beneficio a través de la coordinación del capital y el trabajo.

Estado: es el conjunto de instituciones que poseen la autoridad y potestad para establecer las normas que regulan una sociedad, teniendo soberanía interna y externa sobre un territorio determinado.

Funcionario Público: es toda persona que presta sus servicios a la Administración Pública bajo un régimen determinado.

Sector: representa un conjunto de actividades económicas de un país, que presenta características peculiares y homogéneas.

Sector Público: incluye las actividades que están dentro de la esfera gubernamental: la administración, las empresas nacionalizadas, el sistema impositivo, la banca oficial, la seguridad social, las corporaciones públicas, etc.

Sector Privado: Incluye todas las empresas de propiedad independiente que buscan la obtención de beneficios, las organizaciones no lucrativas y las familias. Todas las unidades de la economía que toman decisiones y no forman parte del gobierno.

Servicios esenciales: son aquellos cuya interrupción puede tener consecuencias para la vida, la seguridad o la salud de la persona, en los cuales podría estar justificado imponer restricciones e incluso prohibiciones, las cuales deberían ir acompañadas, no obstante, de garantías compensatorias.

Trabajador: Persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra, y que su servicio es remunerado.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN:

El proyecto de investigación que se presenta a continuación ha sido enmarcado dentro del Nivel de Investigación Descriptiva. El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la

recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

En la investigación descriptiva los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento. Los estudios descriptivos, examinan las características del problema escogido, definen y formulan sus hipótesis, enuncian los supuestos en que se basan las hipótesis y los procesos adoptados, eligen los temas y las fuentes apropiados, seleccionan o elaboran técnicas para la recolección de datos, establecen, a fin de clasificar los datos, categorías precisas, que se adecuen al propósito del estudio y permitan poner de manifiesto las semejanzas, diferencias y relaciones significativas, verifican la validez de las técnicas empleadas para la recolección de datos, realizan observaciones objetivas y exactas, describen, analizan e interpretan los datos obtenidos, en términos claros y precisos.

Los estudios descriptivos otorgan dos aportes ampliamente destacables en la construcción social del saber mediante el método científico,

debido a que pueden llegar a colocar de manifiesto nuevos problemas y preguntas de investigación.

Habitualmente las investigaciones descriptivas se plantean objetivos de nivel descriptivo, estas no parten de hipótesis tan claras pero sí de preguntas de investigación que actúan como herramientas orientadoras de todo el proceso investigativo y de redacción del informe. Al decir hipótesis claras se quiere señalar por defecto que no obstante siempre existen supuestos que actúan como hipótesis implícitas en cualquier tipo de propuesta de investigación. Este tipo de estudios tienen por objetivo definir las características importantes de personas, grupos, comunidades y en fin de cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

En un estudio descriptivo se selecciona una serie de ecuaciones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga, es decir, miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos objeto de la investigación.

De tal manera como los estudios exploratorios se interesan fundamentalmente en descubrir, los descriptivos se centran en medir con la mayor precisión posible. La información descriptiva tienen como finalidad brindar un panorama lo más exacto posible del fenómeno investigado.

Uno de los grandes rasgos de este tipo de investigación es que el investigador debe ser capaz de definir tres grandes aspectos como lo son: que se va a medir y como se va a lograr precisión en esa medición y especificar quién o quienes tienen que incluirse en la medición.

También se requiere del investigador un amplio conocimiento del área que se investiga, para así poder formular las preguntas específicas a las que pretende dar respuesta. En virtud de esto, la investigación puede tener varios niveles de profundidad, siempre en consonancia con las necesidades del investigador o con los objetivos de la investigación.

Por todo lo antes expuesto podemos concluir que la presente investigación está encuadrada en el nivel de descriptiva, porque su objeto o el fenómeno de estudio versan sobre algo que se puede estudiar o contar y del cual pueden obtenerse o plantearse una serie de interrogantes que persiguen ser respondidas para dar así soluciones o alternativas a un conflicto existente en la actualidad en el mundo jurídico.

3.2. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN:

En el mismo orden de ideas encontramos que la modalidad del presente trabajo de investigación es la de Tesis Jurídica.

La investigación jurídica, es entendida como aquella que tiene como norte u objeto el estudio del Derecho. En este tipo de investigación debe tenerse en cuenta que su especialidad por tres aspectos que lo caracterizan, los cuales son específicamente la normativa jurídica, los hechos que dan lugar a la creación de las leyes o normas como necesidad de regular una determinada conducta o situación; y la valorización que se haga a determinado conglomerado social lo cual permitirá que esta normativa siga regulando a la sociedad o por el contrario puede darse la posibilidad que las necesidades de los sometidos a estas leyes cambien y por ello nazca la necesidad de dejar sin valor o efecto una normativa y crear otra para poder regular una determinada situación.

Cualquier investigación jurídica abordará, como mínimo, uno de estos aspectos, pues son esenciales al Derecho.

El presente trabajo de investigación jurídica ha sido abordado o trabajado desde el tipo de tesis jurídica Descriptiva.

3.3. TESIS JURÍDICO DESCRIPTIVA

Esta tipología de investigación consiste en descomponer un problema jurídico en varios aspectos, teniendo esto como propósito establecer

aspectos, relaciones y niveles que permitan conocer el funcionamiento de una norma o institución jurídica. Lo cual se lograra con la aplicación de un método específico, el analítico, con el cual, se descompondrá en las partes necesarias el tema en estudio con la finalidad de encontrar respuestas a las interrogantes planteadas por el investigador.

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

El diseño de investigación constituye el plan general del investigador para obtener respuestas a sus interrogantes o comprobar la hipótesis de investigación. El diseño de investigación desglosa las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta e interpretable.

Se puede definir entonces el diseño de investigación, como lo ha planteado Arnau (1998):

“Un plan estructurado de acción que, en función de unos objetivos básicos, está orientado a la obtención de información o datos relevantes a los problemas planteados”.

De la definición anterior podemos deducir que el diseño de la investigación se caracterizará por dos aspectos fundamentales: primero: Por los objetivos o propósitos a que obedece el plan de trabajo, y segundo: Por la clase de información o datos utilizados en la investigación.

Los diseños son estrategias con las que intentamos obtener respuestas a preguntas como:

- Contar.
- Medir.
- Describir.

Con respecto al diseño de investigación tenemos que existe la siguiente clasificación: documental, de campo y Experimental. El presente Trabajo de Investigación se encuentra encuadrado dentro del tipo de Diseño Documental o Bibliográfico.

El Diseño Documental o Bibliográfico es definido por Arias (2006), bajo los siguientes preceptos:

“La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales.” (p.27).

Así tenemos que la afirmación que el presente proyecto se encuentre ajustado al Diseño Documental o Bibliográfico, se desprende del hecho que estamos en presencia de una investigación basada en la búsqueda, recuperación, selección, descarte, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, y con esto nos referimos a los obtenidos y registrado por otros investigadores en fuentes de tipos documentales, impresas, audiovisuales o

electrónicas. Y que tiene como fin el aporte de novedosos aportes basados en el conocimiento del investigado.

3.5. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:

Tomando en consideración el objetivo general de la presente investigación, se incorpora el nivel de investigación lógico deductivo.

Mediante el método deductivo se aplican los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios. El papel de la deducción en la investigación es doble: Primero, consiste en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos. Una ley o principio puede reducirse a otra más general que la incluya. Segundo, sirve para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos.

El método deductivo es un método científico que considera que la conclusión está implícita en las premisas y por lo tanto supone que las conclusiones siguen necesariamente a las premisas: Si el razonamiento deductivo es válido y las premisas son verdaderas la conclusión solo puede ser verdadera.

El método deductivo infiere los hechos observados basándose en la ley general, a diferencia por ejemplo del inductivo, en el cual se formulan leyes a partir de hechos observados.

El método deductivo puede dividirse en método deductivo directo de conclusión inmediata, que bien es cuando se obtiene el juicio de una sola premisa, sin ningún tipo de intermediarios; y el método deductivo indirecto o de conclusión mediata, que se presenta cuando la premisa mayor contiene la preposición universal y la premisa menor contiene la preposición particular, es decir, la conclusión resulta de su comparación.

En la aplicación del método de investigación deductivo se presenta la utilización de silogismos. Un silogismo es un argumento que consta de tres proposiciones; una de ellas, la última se deduce necesariamente de las otras dos.

Se trata de una forma de razonamiento deductivo, donde dos de las proposiciones son premisas y la tercera es una conclusión.

En verbigracia podemos decir:

“Todos los negros saben bailar”

“Aroldo es negro”

“Aroldo sabe bailar”

Por otra parte tenemos que en el caso de la presente investigación se utilizo el método deductivo Indirecto, porque partimos de una sola premisa para la comprobación del problema formulado y el investigador se ha valido de diferentes premisas aplicables al caso objeto de análisis y que se basan en los diferentes principios inherentes en este caso al trabajador del sector público, con relación de sus derechos y la implícita relación con sus deberes y las limitaciones que se presentan al tratar de ejercer uno sin faltar al otro, y así armar e intentar comprobar el problema que se está planteando.

3.6. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN.

La utilización de los instrumentos para la recopilación de datos se emplean para poder captar y almacenar la data generada en la investigación, esta puede constar de cuestionarios, entrevistas, listas, grabaciones, tabulaciones, escalas, y todo tipo de herramientas orientadas a lograr la obtención de la información.

Existen ciertas técnicas creadas para la recolección de datos, con el fin de aprovechar los recursos que nos permitan ahondar sobre el tema en estudio. Entre estas técnicas tenemos:

- La observación directa,
- La encuesta,
- El análisis documental y,
- El análisis de contenido.

A su vez las fuentes son documentos, o hechos que debe conseguir el investigador y que le permiten iniciar el proceso de investigación.

Es crucial para el desarrollo de esta investigación utilizar técnicas para la selección de la información tales como: la recopilación documental, a través de la cuál obtenemos el acopio de los antecedentes relacionados con la investigación. Esta se realiza mediante la consulta de documentos escritos, formales y legales dentro del marco jurídico, así como también las investigaciones previas realizadas por otros autores.

Por otra parte dentro de las técnicas a emplear más relevantes para el desarrollo de esta investigación, está la información recabada a través del ciberespacio (Internet) mediante distintas páginas virtuales, las cuales están en constante actualización, por lo que se hará necesario durante la

elaboración del trabajo de investigación la continúa revisión de la información reforzamiento de la fuentes bibliográficas, y de la data obtenida por el medio telemático pertinentes a la investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

RESULTADOS

Con la presente investigación se pudo determinar que si se presentan dificultades para el ejercicio del derecho a huelga a los trabajadores del sector público en Venezuela.

Al Analizar el derecho a huelga en Venezuela pudimos obtener que en el país en referencia, este derecho implica un gran logro para sus trabajadores, cuya conquista ha sido progresiva y representa un estandarte de los avances en el derecho laboral de Venezuela.

Con esta investigación también se pudo establecer que el alcance del derecho a huelga para los trabajadores del sector público venezolano en la

actualidad se ha visto restringido y que aunque al estar establecido en su ordenamiento jurídico, el ejercicio del mismo se torna con gran dificultad.

Igualmente, al estudiar la regulación legal del derecho a huelga en Venezuela, podemos percibir que nuestras leyes contemplan este derecho tanto en su Constitución Nacional como en su legislación vigente así como los convenios internacionales en materia del derecho del trabajo a los cuales estamos suscritos los venezolanos, dando así a los trabajadores la posibilidad de ejercerlo en el momento que crean pertinentes y según encuadren en los requerimientos legales.

De esta misma manera, al realizar el análisis del fenómeno objeto de esta investigación se pudo determinar que evidentemente existen repercusiones en los trabajadores del sector público ocasionadas por las dificultades en el ejercicio del derecho a huelga y estos pueden ser de índole social, económico, anímico, moral entre otros.

CONCLUSIONES

Al realizar esta investigación podemos concretar que efectivamente si se presentan dificultades para el ejercicio del derecho a huelga a los trabajadores del sector público en Venezuela. Entre ellos podemos

especificar alguna de las dificultades como los son que el patrono de estos trabajadores esta revestido de ciertas prerrogativas por ser el Estado, por lo cual el inducirlo u obligarlo a cumplir con sus obligaciones se torna con un nivel mas complejo o menos probable que en caso de las empresa del sector privado.

Al analizar el derecho a huelga en Venezuela se puede percibir que en la actualidad este derecho suele ser mayormente ejercido por los trabajadores del sector privado, porque existen organismos que se encargan de velar y respaldar el ejercicio de este derecho en estos grupos de trabajadores. Situación contraria en el ámbito de los trabajadores del sector público porque el Estado es quien funge como patrono de los mismos y como garantista de este derecho.

Al estudiar el alcance del derecho a huelga para los trabajadores del sector público venezolano podemos observar que aunque esta consagrado en el ordenamiento jurídico venezolano, el mismo es limitado y en ocasiones parece una ficción jurídica debido a la complejidad del ejercicio de este derecho por parte de estos trabajadores, porque aunque esta establecido como un derecho, esta en contraposición el derecho de los ciudadanos a que les sea respetado y garantizado el cumplimiento de los servicios públicos de primera necesidad, los cuales muchos de ellos son prestados por estos

trabajadores que por algunas inconformidades pretenden ejercer su derecho a huelga.

Al Estudiar la regulación legal del derecho a huelga en Venezuela, podemos percibir que se encuentra consagrado y se les otorga tanto a los trabajadores del sector privado como a los del sector publico, siendo este un derecho constitucional y del cual el Estado esta en obligación de garantizar su cumplimiento.

Al finalizar con esta investigación podemos determinar las repercusiones en los trabajadores del sector público ocasionadas por las dificultades en el ejercicio del derecho a huelga, entre las que encontramos por ejemplo; las anímicas (desinterés en el trabajo, falta de atención, maltrato al público y a sus compañeros de trabajo, inconformidad, insatisfacción, etc.); las morales (se sienten poco valorados por su patrono y su entorno, acoso laboral, corrupción, entre otras); las de salud (padecimiento de estrés, enfermedades relacionadas, entre otras); las económicas (no se consideran bien remunerados lo cual les genera frustración). Todas estas situaciones inciden en que el trabajador no rinda el cien por ciento de su esfuerzo e intelecto para prestar el servicio al público para el que ha sido contratado por su patrono, valga destacar “El Estado”.

PROPUESTAS

En virtud de los resultados arrojados de esta investigación y de acuerdo a las conclusiones a las que se han llegado a través de ella, podemos recomendar que sería viable y conveniente la creación de un organismo público o de un ente controlador que tuviese como fin velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores públicos así como del cumplimiento de sus obligaciones y buscando en todo momento una solución que pueda favorecer tanto a los trabajadores en referencia así como a los ciudadanos que reciben un servicio de los mismos.

Es importante destacar que una de las características indispensables de este organismo u ente, es que existiera una real separación de poderes debido a que el Estado en esta situación estará bajo la condición del Patrono y debido a sus prerrogativas se debe buscar un punto de equilibrio para evitar el abuso de poder antes los trabajadores a su servicio, buscando así que existan métodos que efectivamente puedan coaccionar al Estado a cumplir sus obligaciones ante sus trabajadores, de igual forma como el Estado obliga a las empresas del sector privado a cumplir sus obligaciones ante los trabajadores subordinados a ellas. Y que tal es su poder de coacción que el incumplimiento de sus obligaciones es sancionado de conformidad a las estipulaciones legales.

Sería necesario que se creara un modelo donde se jerarquice los derechos constitucionales y se especifique cuáles son los sectores de prestación del servicio, desde el sector indispensable para la prestación del mismo o el que garantiza el disfrute del derecho fundamental por parte de los ciudadanos, pasando por sectores de media a menor importancia

Estandarizar cuales son los trabajadores y sus perfiles de cargo con respecto a aquellos puestos de trabajo que están sumidos a las limitaciones del ejercicio de su derecho a huelga, porque si bien al ser un trabajador del sector público y en la rama de los derechos fundamentales, el derecho a huelga se encuentra limitado, más no se puede impedir el ejercicio de este derecho a los trabajadores del sector público, y vale destacar que incluso no todos los funcionarios en estas condiciones están sujetos a estas limitaciones en virtud que no todos forman parte esencial del proceso de la producción de servicios y derechos fundamentales.

Incentivar la formación y educación de los trabajadores del sector público en virtud que el desconocimiento y la confusión generados por la interpretación del bloque jurídico aplicable en este fenómeno de estudio, que ha imposibilitado que este sector de los trabajadores no pueda ejercer su derecho constitucional a la huelga y en muchas oportunidades caen en indefensión.

Que el movimiento sindical sea capaz de coadyuvar en la construcción de teorías de los servicios mínimos de las prestaciones indispensables respecto a las huelgas en los servicios públicos esenciales, para poder enfrentar la corriente restrictiva en torno al ejercicio de derecho a huelga, que va desde legislaciones limitativas y prohibitivas hasta criterios jurisprudenciales y resoluciones restrictivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alberto Odero y Horacio Guido, (1995). “Derecho sindical de la OIT: Normas y Procedimientos.” Oficina Internacional del Trabajo. Primera Edición. Ginebra – Suiza.
- Autores Venezolanos, (1998). “Diccionario Jurídico Venezolano D y F” Séptima Edición. Ediciones Vitales, C.A. Tomo III. Caracas – Venezuela.
- Bernard Gernigon, Alberto Odero y Horacio Guido, (1998), “Principios de La OIT Sobre El Derecho de Huelga.” Primera Edición en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117, núm. 4. 2000. Ginebra – Suiza.
- Cabanellas de Torres, Guillermo (1998). “Diccionario de Derecho Laboral.” Editorial Heliasta, C.A. Buenos Aires - Argentina.
- Clancy, (2005). “Principios Protectorios y de Irrenunciabilidad y Prescripción del Derecho Laboral” en Argentina. Argentina.
- Conferencia Episcopal Venezolana, (2006). “Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia.” Ediciones Paulinas, San Pablo Ediciones, Editorial Trípode, Editorial Salesiana y Editorial Estudios (De los Jesuitas). Caracas - Venezuela.
- Huberto Villasmil Prieto, (2005). “Estudios del Derecho del Trabajo.” Segunda Edición. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas - Venezuela.

- Montserrat Navarrete Lorenzo y Esther Puyal Español.
“CONFLICTIVIDAD LABORAL: la huelga, concepto, estadísticas y teoría, Revista Acciones e investigaciones sociales.” España.
- Pérez, (2007). “Comentarios, Redacciones y Novedades vinculadas al mundo del Derecho Laboral y de la Seguridad Social”.
-

REFERENCIAS NORMATIVAS

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Gaceta Oficial N° 36.860. publicada en fecha 30 de diciembre de 1999. Caracas.
- LEY DEL ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, publicada en Gaceta Oficial N° 37.522, publicada en fecha 06 de septiembre de 2002.
- LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. Publicada en Gaceta Oficial N° 4240, publicada en fecha 20 de diciembre de 1990.
- LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario de 19 de junio de 1997.
- LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. Gaceta Oficial N° 6076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012.
- EL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. Gaceta Oficial N° 5.292, publicada en fecha 25 de enero de 1999.
- REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de abril de 2006. Decreto N° 4.447 25 de abril de 2006.
- OIT, (1983). La Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical.
- OIT, (1994). La Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical.
- OIT, (1996). La Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical.
- OIT, (1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (Convenio número 87).
- OIT, (1949). Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), (Convenio número 98).

REFERENCIAS ELECTRONICAS

- <http://es.wikipedia.org/wiki/Huelga>
- <http://www.monografias.com/trabajos11/huelga/huelga.shtml>
- <http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/rh/44/huelga.htm>
- http://www.veneconomia.com/site/files/articulos/artEsp1299_1007.pdf
- <http://www.fdpagora.es/data/articulos/10/cierrepatronal.pdf>
- <http://pdba.georgetown.edu/Comp/Derechos/huelga.html>
- <http://www.monografias.com/trabajos51/derecho-colectivo-trabajo/derecho-colectivo-trabajo2.shtml#realidad>
- <http://www.monografias.com/trabajos11/huelga/huelga.shtml>
- http://www.vicariadepastoral.org.mx/8_compendio_doctrina_social/cdsi_11.html
- http://apuntes.rincondelvago.com/conflictos-laborales_1.html
- <http://www.monografias.com/trabajos51/libertad-sindical/libertad-sindical.shtml>
- <http://www.buenastareas.com/ensayos/El-Derecho-De-Huelga/337652.html>