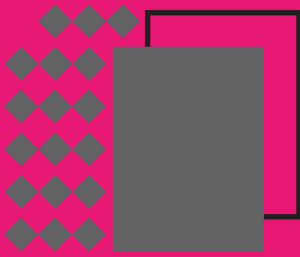


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CIELDA

Vol. 22

2/2016





Reporte Laboral

Francisco Javier Marín Boscán

Abogado. Doctor en Derecho. Profesor de Derecho del Trabajo. Investigador, adscrito al Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines (CIELDA). Miembro del Comité Académico del Programa de Ciencias Jurídicas, nivel Doctorado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia. Email: fjamrimb@yahoo.es

Ámbito Nacional

PROGRAMA VENEZOLANO
EDUCACIÓN-ACCIÓN EN
DERECHOS HUMANOS (PROVEA).
**Informe Anual sobre Situación
de los Derechos Humanos en
Venezuela. 2016¹**

Con ocasión de las Notas Bibliográficas, que desarrollamos en esta misma revista, hemos destacado el rol de PROVEA como ONG muy relevante en cuanto a derechos humanos (DDHH) en el país, labor que cumple desde hace más de 15 años.

El papel trascendental de PROVEA, junto a la actuación de Observatorios en distintos ámbitos (entre ellos,

el de Conflictividad Social, con sus periódicos informes, de gran interés en nuestra área) y otras ONG'S, permite establecer la opacidad de los datos oficiales, que además, no se aportan de manera oportuna².

Por otra parte, al contrastar tales cifras oficiales y observar el medio circundante, con propiedad podemos asegurar, es incierto que el índice de desarrollo humano sea alto en el país (PNUD), y que Venezuela se encuentra libre de analfabetismo (UNESCO) y de "hambruna" (FAO) y con un Índice Global de Derechos (CSI), en categoría intermedia.

En la vigésima octava edición de su Informe Anual, PROVEA registra los avances, retrocesos y estancamientos de las políticas públicas en catorce

1 Corresponde a Enero-Diciembre 2015.

2 Es el caso del Instituto Nacional de Estadística (INE) y del Banco Central de Venezuela (BCV), entre otros importantes entes para datos estadísticos en general, y para datos económicos, respectivamente.

(14) derechos humanos en Venezuela.

Los derechos humanos comprendidos en el informe, son los siguientes:

Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)

1. Derecho a la Alimentación
2. Derecho al Ambiente Sano
3. Derecho a la Educación
4. Derechos Laborales
5. Derechos de los Pueblos Indígenas
6. Derecho a la Salud
7. Derecho a la Seguridad Social
8. Derecho a la Tierra
9. Derecho a la Vivienda

Derechos Civiles y Políticos

10. Derecho a la Integridad Personal
11. Derecho a la Justicia
12. Derecho a la Libertad Personal
13. Derecho a la Participación
14. Derecho a la Vida.

En el informe constan como propuestas y exigencias, en cuanto a Derechos Laborales y Derecho a la Seguridad Social, lo que sigue:

Derechos Laborales:

- Respetar el derecho a la contratación colectiva. Esto mediante la renovación de las convenciones colectivas vencidas, principalmente en las instituciones y empresas del Estado.

- Garantizar plenamente el derecho a la libertad sindical. Hacerlo efectivo, poniendo fin a las medidas administrativas y judiciales que la obstaculizan y criminalizan.
- Velar por el cumplimiento de la LOTTT, por parte de los organismos y empresas del Estado, en materias tales como: la indemnización por despido, el pago de prestaciones sociales y la incorporación del personal tercerizado a nómina fija³.
- Reconocimiento del mecanismo de diálogo social tripartito, establecido por la OIT⁴, en temas como la fijación del salario mínimo y el diseño de las políticas públicas laborales, para mejorar el poder adquisitivo y adoptar medidas eficaces para el control de la inflación.
- Procesar la investigación de los asesinatos de sindicalistas y trabajadores a manos del sicariato, o con motivo de hechos de violencia asociados a la actividad sindical. PROVEA sugiere sea de manera pronta, eficaz y transparente y agregamos, estableciendo las responsabilidades a que haya lugar.

Derecho a la Seguridad Social

- Garantizar que la Asamblea Nacional apruebe definitivamente las leyes de los regímenes prestacionales de salud y pensiones, para esto podría generarse una amplia consulta y participación.
- Promover la implementación y funcionamiento de la ins-

3 Para esto se está a plazo vencido en 2015, ya que se fijó un lapso de 3 años para darle cumplimiento.

4 Hoy día queda solo referirse a la OIT, porque aquello fue derogado en la Ley del Trabajo y también en la reforma del Reglamento de la LOT (2006). En tal Reglamento, se previeron las Mesas de Diálogo Social, que no han cumplido su función en el tiempo.

titucionalidad del Sistema Nacional de Seguridad Social.

- Fiscalizar que los entes públicos solventen la alta morosidad que tienen con el IVSS. Así se hace con los entes privados, y en caso de mora, fijan unos carteles visibles en la entrada de los sitios de trabajo, e imponen la sanción correspondiente.
- Suministrar cifras desagregadas, sobre el número de pensiones otorgadas de acuerdo a las diversas contingencias contempladas en la Ley del Seguro Social, entre ellas las pensiones regulares otorgadas por vejez.
- Homologar las pensiones de incapacidad parcial, al salario mínimo.
- Abstenerse de asignar pensiones con fines políticos proselitistas. No es un secreto, en fecha próxima a procesos electorales, se publican listados en ese sentido.
- No nos detendremos a detallar otros aspectos del citado informe, remitimos a los lectores al documento, que puede ser consultado en la Web: <http://www.derechos.org.ve/informe-anual-2015/>.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR
PARA EL PROCESO SOCIAL DE
TRABAJO. **Resolución sobre el
Régimen Laboral Transitorio de**

**carácter obligatorio para el Sector
Agroalimentario, 2016**

El referido Despacho Ministerial dictó la Resolución 9.855 de fecha 19-07-2016 (G.O. No. 40.950 de fecha 22-07-2016), mediante la cual se establece un Régimen Laboral Transitorio en el marco del Decreto No. 2.323, mediante el cual se declara el Estado de Excepción y de Emergencia Económica.

El núcleo de la medida es establecer “...un régimen especial transitorio de carácter obligatorio y estratégico para todas las entidades de trabajo del país públicas, privadas, de propiedad social y mixtas, que contribuya con el reimpulso productivo del sector agroalimentario, estableciendo mecanismos de reinserción temporal de trabajadores y trabajadoras en aquellas entidades objeto de medidas especiales implementadas para fortalecer su producción...” (Primero).

Por otro lado, se dispuso que para este fin lo siguiente:

a) Serán requeridos trabajadores con condiciones físicas “adecuadas” y conocimientos teóricos y técnicos en las diferentes áreas productivas⁵;

b) También se trata de una obligación de las entidades de trabajo⁶, proporcionar los trabajadores requeridos;

c) Al efecto se genera suspensión

5 No se aclara el alcance de las condiciones físicas “adecuadas”, ni se especifican los denominados conocimientos “teóricos y técnicos”.

6 La resolución se refiere a las “entidades de trabajo”, asumiendo la terminología de la LOTTT. Son las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, de acuerdo a la doctrina más autorizada del Derecho del Trabajo.

de la relación de trabajo y gozarán de inamovilidad los trabajadores en cuestión;

d) El pago del salario lo asume la empresa que requiere de la prestación de servicios;

e) El empleador originario sigue a cargo de las cotizaciones sobre el sistema de seguridad social;

f) La antigüedad del trabajador a los fines del pago de las prestaciones sociales no se interrumpe (esto es consecuencia de la suspensión, y no amerita indicación expresa)⁷;

g) Asume la empresa beneficiaria el pago de la cesta ticket;

h) Cumplido el trabajo bajo las circunstancias anteriores, retornará el trabajador a la empresa originaria en las mismas condiciones, salvo la circunstancia de riesgos laborales que incidan en las condiciones físicas del trabajador y ameriten su reubicación;

i) El tiempo de ese servicio especial será de un lapso de sesenta (60) días prorrogables por un período igual⁸.

Se trata de un instrumento que no está redactado con la mejor técnica, ni bajo criterios claros desde el punto de vista del Derecho Social. En su momento generó mucha controversia, tanto a nivel nacional e internacional,

destacando la circunstancia de su carácter obligatorio, que permite asimilarlo con el trabajo forzoso, cuya eliminación responde a uno de los Derechos Fundamentales en el Trabajo⁹ que se persigue garantizar.

Aldía de hoy no se tiene conocimiento de su implementación efectiva, y no ha resultado algo más que destacar como otra medida del Gobierno Nacional inconsulta, inconstitucional e ilegal, que atenta contra la libertad individual hacia el trabajo, reconocida a su vez por todos los instrumentos internacionales relacionados con Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC).

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA.
Decreto sobre Aumento del Salario Mínimo Nacional mensual obligatorio y Decreto de Ajuste de la base de cálculo para el pago de la llamada “Cestaticket Socialista”, 2016

Mediante los Decretos Nos. 2.429 y 2.430 (G.O. No. 40.965 de fecha 12-08-2016) el Presidente de la República procedió a definir el fundamento para el Aumento del Salario Mínimo Nacional Mensual Obligatorio y de Ajuste de la base de cálculo para el pago del

7 Esta es consecuencia del literal c) donde está prevista la suspensión de la relación de trabajo. Es innecesario contemplarlo como tal, salvo la afirmación que “en Derecho lo que abunda no daña”.

8 En ese sentido, no se precisa tiempo límite, lo que es necesario frente a la circunstancia.

9 La OIT dictó en 1998 la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, siendo la abolición del trabajo forzoso u obligatorio uno de aquellos. Venezuela ha ratificado todos y cada uno de los convenios fundamentales en el trabajo (sobre no discriminación, libertad sindical, abolición del trabajo forzoso y eliminación del trabajo infantil). Para ampliar la información, puede ser consultado nuestro trabajo: “Consideraciones sobre los Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Implicación en Venezuela”. En: Revista Gaceta Laboral. Vol. 14. No. 3/2008.

llamado “Cestaticket Socialista”¹⁰.

Las especificaciones constan en los referidos decretos. En todo caso es muy importante destacar que el aumento del salario corresponde al cincuenta por ciento (50%) lo que eleva el salario mínimo a la cantidad de Bs. 22.578.73 mensuales. En el caso del “Cestaticket Socialista”, fue ajustada la base de cálculo para su pago a ocho unidades tributarias (8 UT)¹¹.

El incremento del salario mínimo nacional así como de la base de cálculo para el pago del “cestaticket socialista”, corresponden a una segunda medida durante este 2016, lo que en el caso del salario, alcanza así el cien por ciento (100%) hasta el momento.

Debe destacarse que el Ejecutivo Nacional desde 1999 ha dictado medidas de esta naturaleza de manera unilateral, sin realizar estudios previos de factibilidad financiera, en el sector público ni el privado, violentando, el convenio OIT sobre la consulta tripartita¹².

Por otro lado, cuando el Ejecutivo actúa de esta manera, no atiende a criterios de justicia social, el salario incrementado no resulta justo ni

suficiente, como está previsto en la Constitución (Art. 91), e igualmente, persiste con base a la ley de la materia, el criterio que el “cestaticket” no tiene carácter salarial, y en consecuencia, no se considera a los fines del pago de vacaciones ni de prestaciones sociales¹³. Tampoco se atiende a la situación de la pequeña y mediana empresa, que en las actuales circunstancias de baja de productividad, carece de recursos para cumplir con estas obligaciones, y por el contrario, se ven amenazadas por la paralización y cierre.

Con base a lo anterior, el mayor problema en este sentido, parte de considerar que frente al alto costo de la vida y el nivel muy elevado de inflación, aunado a la escasez de alimentos, de medicinas y falta de productividad en general, el poder adquisitivo de la población es cada vez menor, por lo que la satisfacción de las necesidades y la calidad de vida es más precaria o deficiente en el tiempo, generando niveles de desnutrición, muy nocivos para el desarrollo en la población infantil y a nivel de adultos mayores, que también requieren atención especial.

10 Resulta contrario a todo principio y doctrina, nombrar como “Cestaticket” el bono o beneficio por alimentación que bajo ciertas condiciones reciben los trabajadores, incluso, siendo diversos los mecanismos para el cumplimiento de esta obligación de parte de los empleadores, no es adecuado limitarlo solamente a la modalidad del ticket. Por otro lado el calificativo “socialista” es también impropio, ya que si bien se ha pretendido denominar de esta manera al sistema actual de vida en Venezuela (no consideramos adecuado referir sistema de producción, porque no existe producción propiamente dicha...), no está acorde con la Constitución Nacional, que define los parámetros generales del ordenamiento jurídico del país.

11 La anterior era de tres y medias unidades tributarias (3.5 UT), por lo que significó un incremento de más del cien por ciento (100%).

12 Convenio OIT No. 144 de 1976, ratificado por Venezuela en 1983.

13 Si bien el instrumento sobre la materia, el Decreto-Ley del “Cestaticket Socialista” para los Trabajadores (2015), establece que este no tiene carácter salarial, y aun cuando el TSJ tampoco lo ha declarado, las características de este beneficio lo definen así. Partiendo de esta manera como lo contempla la normativa, el Ejecutivo con la intención de no incrementar los pasivos laborales en relación a sus trabajadores, procede a definir incluso un monto mayor por ese concepto que por salario mínimo.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA.
**Orden de Despido de Funcionarios
 Públicos con cargos directivos por
 participar en trámites iniciales
 de la solicitud de Referéndum
 Revocatorio, 2016**

En fecha 23 de agosto de 2016, Jorge Rodríguez, Alcalde del Municipio Libertador del Distrito Capital y dirigente del Partido Socialista Unido de Venezuela (PSUV), informó sobre una orden de Nicolás Maduro, Presidente de la República y de ese Partido¹⁴, en el sentido que los Ministros contaban con un plazo de cuarenta y ocho (48) horas para proceder al despido de aquellos funcionarios públicos que participaron en la etapa inicial del trámite del referéndum revocatorio¹⁵, aportándose para ello la lista de los mismos.

Lo anterior constituye una flagrante violación de la Constitución, las leyes y los tratados internacionales en materia de derechos humanos, tanto en el sistema universal como en el interamericano, y tiene un precedente, en la llamada "Lista Tascón", relacionada con el proceso de Referéndum Revocatorio propuesto en 2004 en contra del Ex Presidente Chávez.

Por otra parte es digno de aclarar, que los titulares de cargos de libre

nombramiento y remoción, podrían ser removidos según el caso, pero ante la circunstancia de los funcionarios de carrera, hay que seguir el procedimiento disciplinario correspondiente¹⁶, y bajo ninguna circunstancia, el despido (salvo el caso de contratados en la administración pública¹⁷) aplica para poner término a la relación de empleo público.

Con medidas como la anterior, que han implicado el retiro de la administración pública de innumerables trabajadores de los diferentes niveles jerárquicos (no solo cargos de alto nivel), queda en evidencia que el Poder Ejecutivo Venezolano actúa sin apego al ordenamiento jurídico. De esta manera se promueve la persecución y zozobra a nivel de los trabajadores de la Administración Pública, y se incurre en la discriminación por razones de ideología política, lo que significa no garantizar uno de los Derechos Fundamentales en el Trabajo¹⁸.

En ese sentido, igualmente se cercena el ejercicio de derechos políticos y derechos individuales relacionados con la protección de datos, cuando se presume que el Consejo Nacional Electoral (CNE) ha entregado al Gobierno, la lista que comprende a los ciudadanos que han participado en el trámite previo del

14 También de manera constante Diosdado Cabello, Primer Vicepresidente de este partido político, lo informó a través de los medios de comunicación.

15 Firma para solicitud y validación de la firma.

16 El procedimiento disciplinario está previsto en el Art. 89 de la Ley del Estatuto de la Función Pública. Para esto hay que considerar las causales de destitución establecidas en el Art. 86 de la misma Ley, donde no aparece alguna relacionada con el tema en discusión.

17 Sobre el personal contratado disponen los Arts. 37 al 39 de la Ley del Estatuto de la Función Pública, previendo como régimen aplicable lo establecido en el contrato y en la legislación laboral (LOTTT).

18 Antes consideramos el Derecho Fundamental sobre abolición del trabajo forzoso, ahora estamos en presencia de la discriminación por razones ideológicas y políticas, promovida por el mismo actor, el Ejecutivo Nacional, en la persona del Presidente de la República, sus Ministros y otros funcionarios de alto nivel.

referéndum revocatorio 2016. A su vez, queda demostrado, que el CNE como ente fundamental del Poder Electoral, no actúa con la debida autonomía e independencia frente al Poder Ejecutivo.

La medida anterior, según informaciones de los medios de comunicación ha sido aplicada a trabajadores de todos los niveles de responsabilidad en la Administración Pública, especialmente en el Sistema Nacional Integrado de Administración Tributaria (SENIAT), poniendo de relieve la inexistencia del Estado de Derecho en el país, y debería ser insumo para revisar la categoría de Venezuela en relación al Índice Global de Derechos de la Confederación Sindical Internacional, que será posteriormente considerado.

Se hace constar que esta orden presidencial no aparece en algún Decreto o Resolución, propiamente se emitió como instrucción verbal de obligatorio cumplimiento en la Administración Pública.

Ámbito Internacional

CONSEJO ECONÓMICO Y
SOCIAL DE LAS NACIONES
UNIDAS. COMITÉ DE DERECHOS
ECONÓMICOS, SOCIALES
Y CULTURALES (DESC).

Observaciones Finales sobre el tercer informe periódico de la República Bolivariana de Venezuela, 2015

El documento emanado del
Comité de DESC de fecha 19-

06-2015, comprende aspectos positivos y los principales motivos de preocupación, así como una serie de recomendaciones.

Destacan como aspectos positivos:

1) La satisfacción de parte del Comité por la ratificación de los siguientes instrumentos internacionales: la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo; el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a su participación en conflictos armados; el Protocolo Facultativo de la Convención de los Derechos del Niño relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Discriminación contra la Mujer.

2) El Comité celebra la adopción de las siguientes leyes: para la Promoción y Protección del Derecho a la Igualdad de las Personas con VIH/SIDA y sus familiares (2014), del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras¹⁹ (2012), de Educación (2009), de Idiomas Indígenas (2008) y de Promoción y Protección de la Lactancia Materna (2007).

3) Toma nota el Comité con satisfacción de los progresos realizados por el Estado en la lucha contra la pobreza y en la disminución de la desigualdad, así como el progreso en la lucha contra la desnutrición, con la expansión del Programa de Alimentación Escolar

19 Es probable que el Comité no fuera informado respecto a que se trata de una Ley elaborada por el Ejecutivo Nacional, sin consulta tripartita, y claro está, obviando la actuación del cuerpo legislativo.

y el subsidio de alimentos a las familias de bajos ingresos²⁰.

4) El Comité asume satisfactoriamente el compromiso de la delegación del Estado Venezolano, de continuar con la inversión social y la progresiva realización de los DESC, a pesar de las dificultades económicas.

Los principales motivos de preocupación y recomendaciones, abarcan lo siguiente:

- a. Justiciabilidad de los derechos consagrados en el Pacto sobre DESC.
- b. Denuncia de la Convención Americana sobre Derechos Humanos²¹.
- c. Derechos de los pueblos indígenas.
- d. Independencia del órgano judicial²²
- e. Defensoría del Pueblo.
- f. Corrupción.
- g. Acceso a la información de interés público.
- h. Cooperación con organizaciones de la sociedad civil.
- i. Derecho a la educación.
- j. Derechos culturales y libertad de expresión y de información.

k. Otras recomendaciones: alienta al Estado a que ratifique la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares y la Convención internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas; pide al Estado que de amplia difusión a estas observaciones finales en todos los niveles de la sociedad y finalmente el Comité pide al Estado que presente su cuarto informe periódico, a más tardar el 20 de junio de 2020 y le invita a actualizar su documento básico común.

Ojalá en la oportunidad del cuarto informe periódico (2020), Venezuela pueda reportar mejores condiciones sociales y económicas, debido a modificaciones que hayan tenido lugar en su sistema de gobierno y de producción, proveniente de hechos ciertos y no de situaciones derivadas de la opacidad de datos oficiales.

Este documento está disponible en la Web: http://www.derechos.org.ve/pw/wp-content/uploads/pidesc_onu.pdf.

20 Hoy día todo esto revertido, si no es que para la fecha fue producto de información derivada de la opacidad de datos oficiales.

21 Este fue uno de los últimos caprichos de Chávez, efectivo a partir de 10-09-2013, violatorio a todas luces de la Constitución de 1999. La consecuencia directa es que limita a los venezolanos el amparo por parte del Sistema Interamericano de DDHH.

22 Esta circunstancia de falta de independencia del Poder Judicial en Venezuela, también ha sido constatada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y por ONG's venezolanas como PROVEA y el Observatorio Venezolano de Justicia.

CONFEDERACIÓN SINDICAL
INTERNACIONAL (CSI).

**Informe sobre Índice Global de
los Derechos. Los Peores Lugares
del Mundo para los Trabajadores y
Trabajadoras, 2016**

Este último informe de la CSI revela el deterioro de los derechos de los trabajadores, destacando que en la mayoría de las regiones es grave la falta de garantías sobre libertad de expresión y de reunión, por represión contra aquellos.

En cuanto al Índice Global de los Derechos, mediante este se clasifica a 141 países del mundo en función a 97 indicadores reconocidos internacionalmente, con el propósito de evaluar cómo están protegidos los trabajadores, tanto a nivel de la ley como en la práctica.

La región de Oriente Medio y Norte de África fue nuevamente la peor región para los trabajadores, con el sistema de la kafala²³ en los países del Golfo, que impone condiciones de esclavitud a millones de personas. En el otro extremo, prosigue el deterioro de los derechos en Europa, tradicionalmente la región mejor situada en el Índice. En esto último juega la implementación de medidas de seguridad en los países europeos, así como el incumplimiento de sus obligaciones hacia los refugiados, incluyendo el derecho al trabajo.

De acuerdo con el informe, los diez peores países del mundo para los trabajadores son: Belarús, China, Colombia, Camboya, Guatemala, India, Irán, Qatar, Turquía y los Emiratos Árabes Unidos. Como se observa destacan dos países de nuestro continente (Colombia y Guatemala) e igualmente países árabes catalogados entre los de grandes ingresos o ricos (Qatar y Emiratos Árabes Unidos).

Las principales conclusiones del informe son:

- a. 82 países excluyen a trabajadores de la legislación laboral.
- b. Más de los dos tercios de los países no conceden a los trabajadores, el derecho a hacer huelga.
- c. Más de la mitad de los países, niegan a algunos o a todos los trabajadores el derecho a la negociación colectiva.
- d. Aumentó el número de países que niegan o limitan la libertad de expresión y de reunión.
- e. Se incrementó la cantidad de países en que los trabajadores están expuestos a violencia física y amenazas.
- f. Han sido asesinados sindicalistas en once (11) países, comprendiendo a: Chile,

²³ La kafala es una institución legal de protección de menores propia de los ordenamientos jurídicos de ciertos Estados del círculo cultural islámico. Para mayor conocimiento sobre este aspecto, sugerimos el trabajo: "La Kafala de Derecho Islámico: Concepto, Naturaleza Jurídica, Caracteres y Efectos Jurídicos en España". En: <http://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/47106/819-826.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Colombia, Egipto, El Salvador, Guatemala, Honduras, Irán, México, Perú, Sudáfrica y Turquía²⁴.

Por otro lado, en cuanto al Índice Global de los Derechos en este informe de la CSI de 2016, se clasifica a los países de uno a cinco y además hay un cinco positivo, en base a 97 indicadores, con una puntuación global que define a los países en una de las cinco categorías siguientes:

1. Violaciones irregulares de los derechos: 13 países, entre éstos Alemania y Uruguay.
2. Violaciones repetidas de los derechos: 22 países, incluyendo Irlanda y Japón.
3. Violaciones regulares de los derechos: 41 países, incluyendo Australia, Israel y Venezuela.
4. Violaciones sistemáticas de los derechos: 30 países, incluyendo Polonia y EEUU.
5. Derechos no garantizados: 25 países, incluyendo Belarús, China y Nigeria.

Derechos no garantizados debido a la desintegración del Estado de Derecho: 10 países incluyendo Burundi, Palestina y Siria.

Como puede apreciarse, de un universo de 141 países, el mayor número (41) corresponde a la categoría 3 sobre Violaciones regulares de los derechos, y dentro de éstos Venezuela. Lo ideal es que la tendencia sea a que

no se registren violaciones frecuentes de los derechos, para que aumente el número de países en la categoría 1, al lado de Alemania y Uruguay, entre otros.

Para mayor abundamiento, este informe, puede ser consultado en la web: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2016_sp.pdf

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS.

Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en relación a la Representación Sindical en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, con base a solicitud de Gobierno de Panamá, 2016

La Corte Interamericana de Derechos Humanos es el órgano de justicia en el Sistema Interamericano de DDHH, con base a la Convención Americana de DDHH (Pacto de San José).

El asunto en cuestión, tiene lugar a partir del requerimiento de fecha 28-04-2014 presentado por la República de Panamá, con fundamento en el artículo 64.1 de la Convención Americana y de conformidad con lo establecido en el artículo 70.1 y 70.2 del Reglamento, referido a solicitud de Opinión Consultiva sobre la interpretación y alcance del artículo 1.2²⁵, en relación con algunos artículos de la Convención

24 Observamos que en este delicado aspecto, destacan los países latinoamericanos en una gran proporción, ya que son 7 de 11, equivalentes al 63.6%.

25 Convención Americana. Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos: "1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. 2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano".

Americana sobre Derechos Humanos, así como del artículo 8.1.a y b²⁶ del Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de DESC).

En ese sentido, la Corte emitió la decisión y opinión²⁷ en interpretación del artículo 1.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46 y 62.3 del mismo instrumento, así como del artículo 8.1.a y b del Protocolo de San Salvador, y en todo esto podemos destacar:

1. Opinión por unanimidad de los miembros de la Corte, en el sentido que el artículo 1.2 de la Convención Americana sólo consagra derechos a favor de personas físicas, por lo que las personas jurídicas no son titulares de los derechos consagrados en dicho tratado.

2. Opinión mayoritaria (seis votos a favor y uno en contra), respecto a que el artículo 8.1.a del Protocolo de San Salvador otorga titularidad de derechos a los sindicatos, las federaciones y las confederaciones, lo cual les permite presentarse ante el Sistema Interamericano en defensa de sus propios derechos en

el marco de lo establecido en dicho artículo.

Al efecto, considerando la segunda opinión destacada, la CSI en la persona de su Secretaria General, afirmó que este dictamen "... resulta crucial en las Américas, ya que la mayor autoridad de derechos humanos en la región ha venido a reafirmar la importancia del papel de los sindicatos en un momento en que los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras están viéndose sometidos a constantes ataques en numerosos países...".²⁸

En definitiva es una decisión y opinión trascendente de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ya que permite la definición del mejor sentido y alcance de disposiciones de esta importante Convención y de su Protocolo Adicional sobre DESC (Protocolo de San Salvador), en materia de derechos sindicales de los trabajadores y sus organizaciones, en el continente americano.

A los fines de mejor conocimiento de este asunto, consta el documento correspondiente en la Web: http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_22_esp.pdf.

26 Protocolo de San Salvador. Artículo 8. Derechos Sindicales. "1. Los Estados Partes garantizarán: a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente; b. El derecho a la huelga".

27 Opinión Consultiva OC-22/16 de fecha 26-02-2016.

28 En la Web: <http://www.ituc-csi.org/corte-interamericana-de-derechos>, consulta de fecha 25-08-2016.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



Vol. 22 N° 2

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en agosto de 2016, por el **Fondo Editorial Serbiluz**, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
produccioncientifica.luz.edu.ve