

ORIGEN Y DESARROLLO DE LOS DERECHOS  
FUNDAMENTALES LABORALES EN VENEZUELA  
(1830-CONSTITUCIÓN DE 1999)

ORIGIN AND DEVELOPMENT OF FUNDAMENTAL LABOR  
RIGHTS IN VENEZUELA (1830-1999 CONSTITUTION)

LEONOR ANTONIO AULAR VIAMONTE

UNEG Venezuela

CAYETANO NÚÑEZ RIVERO

(UNED) España

**Resumen:** El presente trabajo analiza la regulación laboral de la clase trabajadora en Venezuela desde la conformación del Estado venezolano en 1830 hasta la vigente Constitución; a tal efecto, incide en la escasa regulación del tema en el Estado Liberal, el carácter semántico durante los periodos de dictadura, la influencia del derecho internacional al respecto y de las luchas del movimiento obrero venezolano. Finaliza la investigación tras un análisis de la evolución del tema en la conformación del primer Estado Social y Democrático de Derecho hasta llegar al tratamiento promulgado en el vigente texto constitucional.

**Abstract:** This paper analyzes labor regulation of the working class in Venezuela since the creation of the Venezuelan State in 1830 to the current Constitution, to that effect, affects the poor regulation of the subject in the Liberal State, the semantics during periods of dictatorship, the influence of international law in this regard and the Venezuelan labor movement struggles. Research ends after an analysis of the evolution of the issue in shaping the first social and democratic state of law promulgated treatment until the current Constitution.

**Palabras claves:** Ley, Constitución, Derechos Fundamentales, Derecho del Trabajo, Estado, sindicato, Dictadura, socialismo, anarquismo, huelga, convenio colectivo.

**Keywords:** Law, Constitution, Fundamental Rights, Labour Law, state, union, Dictatorship, socialism, anarchism, strike, collective agreement.

Recepción original: 4/10/2013

Aceptación original: 16/10/2013

**Sumario:** I. Introducción. II. Primer periodo:1830-1900. III. Segundo periodo:1900-1936. IV. Tercer periodo. 1936-actualidad. La constitucionalización de los derechos laborales.

**Summary:** I. Introduction. II. First period:1830-1900. III. Second period:1900-1936. IV. Third period. 1936-present. The constitutionalization of labor rights

## I) INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la historia del derecho del trabajo venezolano sólo es comprensible estableciendo cada una de las etapas que determinan los rasgos de dicho surgimiento, periodos en virtud de las cuales se puedan establecer características distintivas de cada uno de los mismos, a los fines de poder determinar no solo los aspectos cronológicos, sino también la forma como se ha ido configurando las características que el derecho del trabajo ha venido presentando hasta llegar a lo que se aprecia en la actualidad.

Al realizar la revisión histórica de los eventos relacionados con el nacimiento y la evolución, se hace posible establecer los siguientes períodos: El primero, que va desde 1830, cuando se promulga la Constitución de la República Independiente de Venezuela separada de la Gran Colombia, hasta 1900; el segundo período desde el año 1900 a 1936 y el tercer período que se extiende desde ese último año hasta la actualidad.

## II. PERÍODO 1830-1900

La Constitución promulgada en 1830 surge como consecuencia de la separación del Departamento de Venezuela de la Gran Colombia para constituir el Estado de Venezuela. Dicha constitución es sancionada por el Congreso Constituyente de Valencia durante la

presidencia de José A. Páez y presenta como características resalantes el presidencialismo y la conformación de un estado centro federal, donde se le daba cierto poder y autonomía a las provincias.

En virtud de los espacios de poder y autonomía concedidos, la mayoría de las provincias, estados y municipalidades de la República de Venezuela sancionaron códigos, leyes y ordenanzas de carácter policial, pues en ellas se establecían e insertaban reglas de aplicación regional sobre el trabajo jornalero dirigidas más al mantenimiento del orden público, que a la regulación moderadora del trabajo y la protección del trabajador.

En ese sentido, se puede afirmar que los inicios de lo que representan los derechos laborales en Venezuela a partir de la Constitución de 1830, no se pueden considerar precisamente como afortunados, lo que se explica en el hecho de que las normas establecidas no se encontraban dirigidas a regular las relaciones obrero-patronales o establecer mecanismos o normas de protección a los trabajadores.

Sin embargo, se puede destacar que a pesar de la ausencia de una orientación dirigida a la protección de los derechos de los trabajadores, en el contexto de la realidad venezolana entre 1830 y 1860 se observa el desarrollo de una serie de movimientos dirigidos a agrupar y organizar a artesanos, artistas, que aun cuando no se pueden considerar como organizaciones laborales, sí se pueden calificar como la manifestación de las inquietudes de las personas de artes y oficios por la protección de sus derechos como personas y como trabajadores. A ese respecto, es importante destacar los siguientes ejemplos que ilustran lo señalado:

- Creación de la Comisión de Artes y Oficios en el seno de la Sociedad Económica de Amigos del País, en 1830: Dicha comisión estaba abocada a atender el problema del desarrollo de la artesanía local por falta de capitales y por la competencia desleal, proponiendo la Organización del Gremio de Artesanos.
- Compañía de Artistas de Caracas, que se instaló en marzo de 1841: Sus miembros suscribían acciones nominales, destacándose entre uno de sus objetivos prioritarios, el de constituir una sociedad de mutuo auxilio y la promoción de una caja de ahorros.
- Sociedad de Mutuo Auxilio de La Guaira en 1848, promovida por artesanos del litoral.
- Creación del Gremio de Artesanos de Caracas en 1864 con más de 1000 miembros. Entre sus estatutos se establecía que

sus miembros debían ser practicantes activos de «artes mecánicas y oficios», excluyendo específicamente a los dueños de talleres que no supieran ejercer por sí mismos el oficio.

La evolución de estos movimientos y el desarrollo de nuevas formas de organización, dirigidas al reconocimiento de los derechos de los trabajadores se profundiza a finales del siglo XIX con la aparición de lo que Urquijo denomina una especie de «obrerismo», justamente con la aparición del desarrollo modernizador promovido por Antonio Guzmán Blanco, concretamente en los sectores terciario y de la minería<sup>1</sup>.

Entre los eventos de importancia a destacar con relación a estos movimientos y sus exigencias en materia de derechos laborales, se encuentra en primer lugar, la gran manifestación de Caracas suscitada en 1890 y promovida por los trabajadores ferroviarios y de otras áreas vinculadas, donde le exigen al Dr. Raimundo Andueza Palacios, Presidente de la República para ese momento, que interponga su influencia para derogar la orden oficial de suspensión de los trabajos del Gran Ferrocarril Central<sup>2</sup>.

Con relación a este evento, ya no son artesanos los que hacen manifiestos sus reclamos en materia laboral, sino trabajadores, aspecto que viene a evidenciar la manera como van evolucionando los movimientos de defensa de los derechos de los trabajadores y como ello responde, también, a los cambios que se van produciendo en la economía venezolana.

Otro aspecto de importancia, en cuanto a las tendencias relacionadas con los derechos laborales en Venezuela a finales del siglo XIX, se encuentra representado en la reunión de trabajadores socialistas de Venezuela, conformada por un grupo de alemanes que laboraban en el taller del ferrocarril Caracas-Valencia. De esta reunión se designa un representante ante el IV Congreso Internacional Obrero celebrado en Zurich en 1894, quien se encargaría de hacer llegar un informe acerca de la situación laboral en Venezuela<sup>3</sup>.

Estos hechos suscitados a finales del siglo XIX vienen a indicar un desarrollo y avance en la atención a los derechos de los trabajadores en Venezuela, Dicho desarrollo, es a su vez, la expresión de un cambio progresivo en la economía venezolana aspecto que se evidencia en la llegada de inversiones extranjeras, a partir de las

---

<sup>1</sup> URQUIJO, José, *El movimiento obrero de Venezuela*. Organización Internacional del Trabajo, Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. 2004, p. 11.

<sup>2</sup> *Ibidem*.

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 13.

últimas tres décadas del siglo XIX, trayendo con ello tecnología moderna representada en: ferrocarriles, telégrafos, tranvías, teléfonos, electricidad.

La definitiva consolidación de un movimiento obrero y, por tanto, la evolución en la protección y defensa de los derechos laborales, sólo llega a hacerse presente en el marco de una economía capitalista, aspecto que se evidencia de manera apenas perceptible a finales del siglo XIX y que va a seguir avanzando con mayor fuerza en el siglo XX, con el impacto definitivo de la explotación petrolera a manos del capital monopólico extranjero.

No obstante, en los inicios del siglo XX, el afianzamiento de las bases de los derechos laborales en Venezuela no se llega a constituir en forma satisfactoria. A ese respecto, es pertinente señalar que, aun cuando a partir de 1909, se habían comenzado a introducir algunas leyes y proyectos de leyes relacionados con los derechos laborales<sup>4</sup>, el cumplimiento en la práctica de dichas leyes, no se evidenciaba claramente, situación que se refleja en las respuestas de fuerza de parte de los gobiernos dictatoriales de turno a todas las tentativas de huelgas o intentos de sindicalización<sup>5</sup>.

Igualmente, se podría explicar por el hecho de que el movimiento obrero de finales de siglo XIX e inicios del siglo XX, se caracterizó por sostener una postura fundamentalmente de carácter gremial para con sus miembros, frente a las condiciones inadecuadas de trabajo y vida en la cual estaban. Dicha postura se refuerza en un aspecto de carácter cuantitativo, es decir, que este movimiento no era numeroso, precisamente por las condiciones históricas de la época y el incipiente desarrollo económico alcanzado por el país.

### III. SEGUNDO PERÍODO 1900-1936

Los antecedentes relacionados con lo que se podría denominar una legislación donde se incluyen los derechos de los trabajadores, se ubican alrededor de las primeras décadas de 1900. Cabe destacar leyes, como las de minas de 1904, 1909 y 1915, en las cuales se habían establecido normas para regular las relaciones entre el tra-

---

<sup>4</sup> URQUIJO, José, «La función gerencial de Relaciones Industriales y de Recursos Humanos (Departamentalización)» en *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales* n.º 40. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello. Enero-diciembre 2004, p. 27.

<sup>5</sup> VILLASMIL PRIETO, Humberto, *Estudios de derecho del trabajo*. 3.ª Edición. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. 2006, p. 209.

bajador y el patrono, conteniendo disposiciones muy particulares referentes al trabajo, en especial la ley de 1915, donde se estableció el sistema de reparación de accidentes de trabajo, que sirvió de base para la Ley del Trabajo de 1928.

Otro acontecimiento de importancia lo constituye la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos promulgada el 26 de junio de 1917 en donde se puede destacar como aportes relacionados con los derechos laborales, el establecimiento de una jornada diaria de ocho horas y media, aunque prorrogable por convenio entre las partes; fijación de los días de descanso obligatorio, y la declaración del deber del patrono de garantizar la seguridad del trabajador y las condiciones de aseo, ventilación y salubridad de los talleres.

Aun cuando los contenidos de la ley en cuestión pudieran indicar la evidencia de la preocupación del Estado con cuanto a la necesidad de establecer regulaciones acerca de la duración de la jornada de trabajo, en la práctica, y de acuerdo con el decir generalizado, nunca entró en vigencia y resultó desconocida tanto para trabajadores como para empleadores en un contexto político caracterizado por un gobierno dictatorial y una economía con una escasa industrialización y un movimiento laboral inexistente para esa época<sup>6</sup>.

En 1919, año de la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y siendo Venezuela miembro fundador, se podía hacer prever un avance de mayor significación en materia de derechos del trabajo en Venezuela. No obstante, la existencia de un régimen dictatorial como el de Juan Vicente Gómez, dificultó de manera determinante el que dicho avance se lograra en forma importante.

La confirmación de la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos como normativa laboral no establece algún tipo de cambio favorable al desarrollo de los derechos laborales en Venezuela. En la práctica se seguía sobrellevando una situación de fuerte represión de los movimientos laborales dirigidos al logro de reivindicaciones de los trabajadores, como el caso de la huelga petrolera de 1925 dirigida a lograr un aumento salarial de 2,00 Bs para los trabajadores y el mejoramiento de las condiciones laborales, las cuales eran consideradas como infrahumanas, pero con la consecuencia de la desaparición de uno de sus principales dirigentes<sup>7</sup>.

En ese proceso, es importante destacar las leyes de minas de 1920 y 1925, donde se promovían disposiciones laborales como la disminución de la jornada diaria a 8 horas, la introducción de reforma en

---

<sup>6</sup> *Ibidem*, p. 210.

<sup>7</sup> URQUIJO, José, *op. cit.*

materia de prevención de accidentes y en las condiciones de explotación de las minas. Sin embargo, de estas leyes no se puede afirmar abiertamente que representen un cuerpo estructurado y ampliado relativo a los derechos laborales, en el sentido que su sustrato estuviera orientado hacia la protección y defensa de estos derechos.

Más bien, se puede afirmar que en el marco de estas leyes se establecían disposiciones dirigidas a responder a las exigencias de un movimiento obrero en proceso de crecimiento, el cual se venía conformando en las actividades de minería y de servicios con el propósito de defender la integridad de los trabajadores y el mejoramiento a fondo de las condiciones inadecuadas de trabajo en las cuales se desempeñaba.

Es en 1928, a partir de la incorporación definitiva de Venezuela a la OIT, aun durante el gobierno dictatorial de Juan Vicente Gómez, cuando se produce la promulgación de la Ley del Trabajo, con su correspondiente reglamento. Con relación a esta ley, que deroga a la de talleres y establecimientos públicos, ésta llega a constituir, por una parte una respuesta a las presiones político-laborales de la época<sup>8</sup> y, por otra, a las presiones que en el ámbito internacional se hacían por parte de la OIT<sup>9</sup>.

Como ejemplo de las presiones de índole política y laboral que incidieron en la formulación y promulgación de esta ley, es pertinente destacar la huelga petrolera de 1925, que se produce en un contexto en el cual, aun cuando no contaban los trabajadores con una organización sindical, evidenciaba una entrada creciente de divisas al mercado venezolano, trastocando radicalmente la vieja economía agrícola, produciéndose una expansión definitiva del desarrollo capitalista en el país.

Contradictoriamente a este cambio radical y expansión de la economía, las condiciones de trabajo eran infrahumanas bajo la explotación de los patronos de la empresa petrolífera *Venezuelan Gulf Oil*, y por un bajo salario de 5 bolívares diarios por jornada de 10 horas. Los logros alcanzados a raíz de esta huelga, fueron el aumento del salario mínimo de 4 a 5 bolívares y la disminución de la jornada de trabajo a 9 horas<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> MATA, Celestino, *Historia sindical de Venezuela. 1813-1985*. 1.ª Edición. Urbina & Fuentes. 1985, p. 31.

<sup>9</sup> URQUIJO, José, *op. cit.*

<sup>10</sup> Independencia 2000. *Los obreros reclaman mejoras en el campo de Mene Grande*. [Documento en línea]. Disponible en: <http://www.bicentenario.gob.ve/independencia200/edicion/1925.pdf>. [Consulta: 07-07-2012]. p. 3.

Estos logros, ubicados dentro de la categoría de reivindicaciones laborales y bases para la consolidación de los derechos laborales, se hicieron extensivos a otros ámbitos de trabajo dentro de la misma empresa, formando parte de una serie de acciones orientadas a garantizar condiciones de trabajo adecuadas, jornadas donde se respetara la condición humana del trabajador, un pago más justo, viviendas y servicios médicos, entre otras.

Otra muestra de las presiones políticas y laborales relacionadas con la promulgación de la Ley del Trabajo de 1928, se encuentra expresada en el Movimiento de 1928 representado por estudiantes universitarios exigiendo libertades democráticas. Este movimiento sirvió de detonante para el inicio y desarrollo de protestas de trabajadores en apoyo a los estudiantes, reclamo de libertades y exigencias de orden laboral.

A ese respecto, se deben destacar la paralización de los tranviarios y albañiles, sumándose a numerosos núcleos de trabajadores que se solidarizaron con los estudiantes. Así mismo, los trabajadores bancarios, los artesanos, panaderos, telegrafistas, proletariado urbano no fabril, trabajadores de las medianas industrias y obreros portuarios de La Guaira. Estos movimientos constituyeron la base social del Paro General del 26 y 27 de febrero, mostrando claramente que la oposición a Gómez había superado el carácter «putschista»<sup>11</sup>.

Los movimientos y acciones laborales conjugadas con las protestas estudiantiles y las exigencias de la sociedad en general en materia de libertades políticas, representan la expresión de un proceso de evolución del país en lo que se refiere al nacimiento de nuevas clases sociales (burguesía-proletariado) y a la aparición y expansión de nuevas luchas en el orden social y políticas. Todo ello como consecuencia de un cambio radical de un modo de producción semi-feudal a uno corte capitalista.

Con relación a las presiones generadas desde la OIT como factor asociado a la promulgación de la Ley del Trabajo de 1928, cabe mencionar que Venezuela llegó a suscribir convenios internacionales obligatorios con esta organización en Junio de 1926, de acuerdo con lo estipulado con el Tratado de Versalles y demás tratados de paz. Entre esos convenios se encuentran incluidos tratados en materia laboral, tales como reparación por accidente de trabajo, igualdad de

---

<sup>11</sup> VITALE, Luis, *Notas para una historia del movimiento obrero venezolano*. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Central de Venezuela Caracas, pp. 6-7, 1981.

trato a trabajadores nacionales y extranjeros en accidentes de trabajos, reparación por enfermedad profesional y trabajo nocturno.

Con base a lo señalado, esta ley es considerada como un documento legal de naturaleza técnica dedicado al trabajo subordinado, donde se le ordena al patrono o empleador, por primera vez, a pagar las indemnizaciones en los casos de accidentes y enfermedades profesionales, las cuales se regían por las reglas de las Leyes de Minas y por las disposiciones del Código Civil. Igualmente, en esta ley se establecía el descanso dominical, la jornada laboral de 9 horas y se prohibía el trabajo de menores de 14 años<sup>12</sup>.

Cabe destacar, sin embargo, que la misma ley presentaba significativas limitaciones en lo que atañe a derechos laborales. A ese respecto, es pertinente referir que le daba a las empresas la autorización de cerrar y despedir a todos o algunos de sus obreros, en los casos que no pudieran llegar a acuerdos con ellos en materia de salarios. Igualmente, delegaba las funciones de arbitraje en los presidentes de estados, quienes, a su vez, las delegaban en los jefes civiles, cuyas decisiones no tenían carácter legal; aun cuando garantizaba el derecho a asociación, prohibía la acción política de los sindicatos<sup>13</sup>.

Estos hechos se suman a la carencia de funcionarios públicos especialmente encargados de garantizar que se cumplieran los beneficios establecidos en la ley para los trabajadores; la no creación de órganos jurisdiccionales que se dedicaran a impartir justicia, ni tampoco la formulación de un procedimiento especial para resolver los diferendos obrero-patronales; así como la no creación de tribunales especiales con competencia en materia laboral.

En ese sentido, con relación a la Ley del Trabajo de 1928 se puede decir que, aun cuando en lo formal consagró algunos derechos laborales, a su vez, estableció normativas que iban en contra de otros derechos como el de Libertad Sindical o el Derecho a Huelga. Por el otro, esta ley se puede calificar como letra muerta, respecto a la cual no se evidenciaba una verdadera intención de que se cumpliera. Ello, en el sentido de que no fueron creados los elementos que permitieran su aplicación en términos reales.

La conformación de una legislación donde se edificarán las bases de los derechos laborales, se puede afirmar que se produce a partir de 1936, cuando se promulga la nueva Ley del Trabajo, hecho que se produce durante el gobierno de Eleazar López Contreras. Se inicia

---

<sup>12</sup> *Ibidem.*

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 28.

un proceso sistemático y coherente dirigido a establecer las normas y reglas de las relaciones laborales que habría de continuar por muchos años hasta el presente<sup>14</sup>.

Esta ley fue aprobada exactamente el 16 de julio de 1936 y modifica de manera radical la Ley del Trabajo de 1928, representando un esfuerzo técnico realizado por la cooperación de la OIT, se inspira en la Ley Federal de República de México y en el Código chileno del 13 de mayo del mismo año, instrumentos legales que, a su vez, se inspiraron en la *National Labor Relations Act*, promulgada por Franklin D. Roosevelt y donde se reconoce el derecho de los trabajadores a asociarse y a negociar colectivamente<sup>15</sup>.

En esta ley se acogen los lineamientos de los diferentes convenios de la OIT. Ello se tradujo en la presencia de una legislación de los derechos del trabajo, donde se destaca el primer reconocimiento de los derechos de Asociación y Contratación Colectiva y de Huelga, que en la ley de 1928 se mantenían al margen.

Igualmente, en esta ley se incorporan una serie de reivindicaciones laborales que coadyuvarán a la evolución de los Derechos Fundamentales del Trabajo. Cabe enfatizar como aspectos notables, las disposiciones relativas al preaviso y la antigüedad, el retiro justificado del trabajador, su transporte, los contratos colectivos, el seguro social obligatorio, las organizaciones sindicales, los conflictos colectivos, los tribunales del trabajo y la creación de la Oficina Nacional del Trabajo<sup>16</sup>.

La importancia de esta ley con relación a la evolución histórica en Venezuela de los derechos laborales, viene dado no solamente por su contenido, sino también por las condiciones históricas que permitieron su promulgación y la creación y desarrollo de las instancias y estructuras que facilitarían la ejecución en la práctica de los aspectos establecidos en ella. Al respecto, su promulgación se da en el marco de una marcada convulsión social y de una gran movilización popular, las cuales estuvieron expresadas a raíz de la muerte de Juan Vicente Gómez<sup>17</sup>.

Esos eventos abarcaron a diferentes sectores sociales; es decir, fueron eventos de carácter pluriclasista, controlados en definitiva por la burguesía y las capas medias que aspiraban fundamentalmen-

<sup>14</sup> URQUIJO, José, *Teoría de las relaciones industriales. De cara al siglo XXI*. 4.<sup>a</sup> Edición. Universidad Católica Andrés Bello. 2005. p. 386

<sup>15</sup> URQUIJO, José, *op. cit.*, 2004, p. 28

<sup>16</sup> URQUIJO, José, *op. cit.*, 2005.

<sup>17</sup> VITALE, José, *Op. cit.*, p. 8.

te a conquistar libertades democráticas y nuevas formas de control y redistribución de la renta petrolera, aun cuando la clase dominante no tenía un partido burgués estructurado, ni orgánica ni programáticamente. Ello, como consecuencia de que en la dictadura de Gómez ni siquiera se había permitido la existencia de un partido burgués tradicional, situación que a raíz de su muerte se expresó en una crisis de dirección política superada transitoriamente por el Ejército, representado en la figura del general Eleazar López Contreras<sup>18</sup>.

Tal situación permitió que la burguesía fuera literalmente desbordada por las combativas movilizaciones de los trabajadores, constituyéndose con ello las bases para la consolidación de lo que se ha denominado movimiento obrero venezolano. Como expresión inequívoca de esta situación, se pueden destacar una serie de acciones que constituyen hechos previos y determinantes a la promulgación de la Ley del Trabajo de 1936.

Entre esas acciones se destaca en primer lugar, la creación en enero de 1935 de la Asociación Nacional de Empleados (ANDE), conjuntamente con la reorganización de los trabajadores gráficos, carpinteros, zapateros, tranviarios, telegrafistas, albañiles, tabaqueros y choferes<sup>19</sup>. Estos eventos vienen a expresar el proceso de construcción de una clase trabajadora con concepciones nacionalistas y antiimperialista y su nueva concepción de clase que fue determinante en la conducción de las huelgas de 1936.

En segundo lugar, se encuentra el fortalecimiento del movimiento estudiantil, a través de la Federación de Estudiantes Venezolanos (FEV) iniciado a mediados de diciembre de 1935 y la reestructuración de la Federación Venezolana de Maestros (FVM). Este movimiento también fue determinante en las acciones sociales, políticas y de reivindicaciones laborales llevadas a cabo en 1936.

En tercer lugar, se debe destacar la legalización del Sindicato de Obreros Petroleros en Cabimas el 27 de febrero de 1936 y los sindicatos de Maracaibo y Mene de Mauroa el 28 de Febrero y posteriormente en marzo el de Lagunillas. En febrero 29 de 1936, igualmente se crea La Oficina Nacional del Trabajo con sus respectivas inspectorías, que dieron origen posteriormente al Ministerio del Trabajo, creando con ello una infraestructura para las relaciones obrero-patronales y gubernamentales, que vinieron a caracterizar las relaciones laborales dentro de la dinámica democrática<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> *Ibidem*

<sup>19</sup> *Ibidem*

<sup>20</sup> URQUIJO, José, *op. cit.*, 2004.

Con la promulgación de la Ley del Trabajo, se le da estatus legal y social no solo a las organizaciones sindicales de la industria petrolera, sino a casi todos los sectores laborales del país. En virtud de estos logros y los ya señalados, se puede sostener que en esta ley por primera vez se afirman en forma sólida y profunda los derechos laborales en Venezuela, considerándose como una de las leyes más avanzadas en América Latina.

#### IV. TERCER PERÍODO 1936-LA ACTUALIDAD

Aun cuando la Ley del Trabajo de 1936 viene a representar la expresión legislativa del reconocimiento de los derechos laborales en Venezuela, en la práctica la confirmación de estos derechos debió pasar por muchas situaciones y vicisitudes para alcanzar el cumplimiento efectivo de lo establecido en el papel. A ese respecto, se debe mencionar que después de su aprobación en julio de 1936, se produjeron varios eventos que marcan la lucha por el reconocimiento de los derechos de los trabajadores por los patronos. Entre esos eventos, se pueden destacar los siguientes:

- Huelga petrolera en diciembre de 1936, la cual fue coordinada desde la clandestinidad por la Unión de Sindicatos Petroleros, la Unión de Trabajadores del Zulia, Bloque nacional Democrático, el Partido Comunista, el Partido Revolucionario Progresista (PRP) y la FEV.

Entre las razones de esta huelga, se encontraba el mejoramiento de las condiciones de trabajo, el rechazo a los contratos individuales y el uso del inglés en las directivas y la solicitud de aumento salarial. Después de 47 años, esta huelga fue terminada ejecutivamente con el otorgamiento de unas mínimas reivindicaciones (aumento del Bs 1,00 en el salario, suministro de agua potable a los obreros) y con una violenta represión policial y militar.

No obstante, la dimensión y trascendencia de la huelga obligó a las compañías petroleras a ir introduciendo una serie de mejoras sucesivas en las condiciones de vida de los trabajadores, que habían participado en el pliego de reivindicaciones de los trabajadores petroleros. Cabe señalar como otro hecho significativo en ese momento, la instalación en ese mismo mes y año del Primer Congreso de Trabajadores de Venezuela, donde se planteó como uno de los objetivos principales la creación de la Confederación Venezolana

del Trabajo (CVT) y se constituyó como punto central la discusión y análisis de la huelga petrolera.

Es importante destacar que la ley mantuvo una vigencia de 55 años, con las reformas sucesivas de 1945, 1947, 1966, 1974, 1975 y 1983, hasta su definitiva derogación el primero de mayo de 1991 cuando se pone en total vigencia la Ley Orgánica del Trabajo del 20 de diciembre de 1990. Cada uno de esos momentos responde a movimientos y acciones dirigidas a mantener la vigencia de los derechos laborales y reivindicaciones establecidas en la Ley del Trabajo de 1936 y las sucesivas convenciones colectivas celebradas.

En este nuevo instrumento se concentran en 665 artículos casi toda la legislación dispersa sobre la materia dictada desde 1936, incorporando disposiciones de la Constitución Nacional. Es importante, sin embargo, destacar algunos avances logrados previos y posteriores a la aprobación de esta ley y que vienen a representar elementos descriptivos y explicativos de la evolución en materia de derechos del trabajo. A continuación se resaltan dichos avances<sup>21</sup>:

- En 1958 se inicia un proceso notable de legislación laboral que aportan elementos de base para la evolución de los derechos laborales, destacándose el Decreto Ley N.º 440 del 21 de noviembre, donde se autorizan los contratos colectivos por ramos de industria.
- Durante el gobierno de Rómulo Betancourt se crean tres resoluciones dirigidas a restituir y determinar bienes sindicales, concretamente a la Federación Campesina de Venezuela, la Organización de Obreros y Empleados Petroleros de Maracaibo, al Sindicato de Transporte del estado Bolívar, al Sindicato Independiente de Choferes del Distrito Maracaibo, al Sindicato de la Construcción del estado Mérida y al Sindicato de Trabajadores Petroleros.
- En 1973 se elabora el Reglamento de la Ley del Trabajo, cuya vigencia se produce a partir del primero de febrero de 1974. En este reglamento se intenta la integración y sistematización de los textos dispersos de algunos decretos-leyes, reglamento y resoluciones dictados desde 1945. Igualmente, se equiparan las condiciones de los trabajadores rurales a los urbanos de acuerdo a: jornadas, vacaciones, antigüedad, cesantía etc.

---

<sup>21</sup> URQUIJO, José, *op. cit.*, p. 388.

- En 1997 se promulgó una reforma parcial de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 y en 1999 se promulgó el reglamento correspondiente a dicha reforma.

Cabe señalar, con relación a la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, su importancia como estructura integradora. A ese respecto Bernardoni ha afirmado que representó:

Un esfuerzo de sistematización de la legislación laboral en Venezuela, reuniendo en un solo texto normas reglamentarias y contenidas en algunas leyes y decretos especiales que se habían dictado en el transcurso del tiempo, además de que contribuyó a resolver problemas de interpretación de la legislación anterior, cumpliendo una función integradora de la jurisprudencia y de la doctrina laboral venezolanas<sup>22</sup>

En el marco de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, la relación de trabajo se hace presente en los términos de un componente del sistema legal, aun cuando mantiene una relación con la figura del contrato individual del trabajo, a los fines de poder entender el origen y desarrollo del nexo entre el patrono y su trabajador. En su contenido se incluyen relaciones especiales de trabajo, entre las cuales se destacan las relativas al transporte aéreo, lacustre, fluvial y marítimo, la de los trabajadores motorizados, minusválidos, de la mujer y de la familia.

En esta ley también se dispone un nominalismo legal en cuanto a los cambios que se aplican a los términos propios de las relaciones colectivas de trabajo, como por ejemplo, el cambio del término Contrato Colectivo por Convenciones Colectivas de Trabajo y de Convención Obrero-Patronal por el de Reuniones Normativas Laborales. Esta Ley también autoriza a los sindicatos nacionales y regionales a actuar en todo el territorio del país y en jurisdicción de varios estados.

Desde el punto de vista de los derechos laborales, a través de esta ley se facilitan los mecanismos para la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, aun cuando se destacan como algunas de sus críticas más importantes que goza de vicios de forma y fondo que opacan los resultados. Los vicios de forma se reflejan en el desapego a las reglas metodológicas referidas a la estructuración de la ley, mientras que los errores de fondo, se hacen manifiestos en

---

<sup>22</sup> BERNARDONI, María, «El Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. Consideraciones generales sobre la LOT a 20 años de su promulgación. El contexto social, económico y político de la reforma» en *Gaceta Laboral*. [Revista en línea]. Disponible en: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-85972011000100005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-85972011000100005&script=sci_arttext). [Consulta: 04-05-2012]. 2011, p. 100.

la inobservancia de convenios internacionales de la OIT suscritos por el país.

Bernardoni afirma, por su parte, que en la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, se expresan los rasgos propios del derecho del trabajo venezolano, cuyas características se orientan hacia el proteccionismo, garantía de los derechos individuales del trabajador, aunque restrictivo de los derechos colectivos de negociación colectiva autónoma, autocomposición de los conflictos y participación colectiva, además de que parcialmente mantuvo la superposición del todopoderoso Estado a la voluntad y libertad de contratación de los individuos<sup>23</sup>.

La reforma de la ley realizada en 1997 introduce algunos cambios iniciados a partir de la creación de la llamada Comisión Tripartita. Entre los aspectos de esta ley, estuvo la limitación de la antigüedad del trabajador en servicio, redujo la causa del salario sobre las prestaciones sociales, insertó los beneficios de orden laboral en una ley de seguridad social integral, contiene también deficiencias de fondo y forma.

Como hecho de importancia vinculado a esta reforma, es importante destacar el Reglamento General de la Ley Orgánica del Trabajo que entró en vigencia el 25 de enero de 1999, con 267 artículos destinado a sustituir parcialmente al reglamento de 1973. En este reglamento de derogan 8 normativas entre ellas, la referida a la reglamentación para negociar los convenios colectivos de trabajo de los funcionarios o empleados del servicio de la administración pública nacional; la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa; cuidado integral de los hijos de los trabajadores; y la remuneración, entre otros.

En lo que se refiere a los avances relacionados con el derecho del trabajo, presentes en este reglamento, Bernardoni señala los siguientes<sup>24</sup>:

- Desarrollo de las normas protectoras contra la discriminación y de los recursos contra los actos discriminatorios en el empleo.
- Definición de la Libertad Sindical y de sus contenidos esenciales.

---

<sup>23</sup> *Ibidem*.

<sup>24</sup> *Ibidem*, p. 102.

- Reconocimiento de las coaliciones o grupos de trabajadores como sujetos colectivos titulares de la libertad sindical.
- Regulación de los acuerdos colectivos de condiciones de trabajo.
- Regulación de la negociación colectiva en el sector público.
- Clasificación de los conflictos colectivos de trabajo tramitables por ante las autoridades administrativas del trabajo, según su objeto.
- Consagración de la autonomía del sujeto presentante de un pliego de peticiones acerca de su calificación como conciliatorio o conflictivo.
- Creación del Servicio Nacional de Arbitraje y Mediación (SE-NAMED), con el objeto de propiciar la autocomposición de los conflictos colectivos de trabajo.
- Definición de la huelga, su titularidad y contenidos esenciales.
- Creación de la Comisión Nacional de Mediación (CONAMED) para el conocimiento de los conflictos colectivos de trabajo que afecten al sector público y a los servicios públicos esenciales.
- Institucionalización del Referéndum Sindical para la constatación de la representatividad de las organizaciones sindicales de trabajadores en caso de negociación de convenciones colectivas de trabajo o de conflictos colectivos de trabajo.

Respecto a los aspectos señalados con relación a la evolución de los derechos del trabajo, es pertinente hacer la observación de que dichos cambios obedecen a una dinámica que no se limita a la naturaleza en sí de los aspectos técnicos y de contenido de la ley, sino también a una realidad histórica en continua evolución caracterizada, al momento de la promulgación de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento, por un desarrollo socio-político, económico y laboral que coadyuvó a la incorporación de los planteamientos presentes en la ley y los mecanismos para su aplicación.

La naturaleza de los cambios sociales y políticos ha influido de manera significativa en la forma como se ha producido la evolución de los derechos laborales en Venezuela y muestra de ello se hace presente con la promulgación de la Reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo en 2006.

Aunque en el mencionado reglamento se incorporan una serie de beneficios para los trabajadores, existen planteamientos como el de Bernardoni, donde se afirma que en dicha forma se involuciona en materia de derechos laborales, concretamente en lo que respecta al Principio de Libertad Sindical. En ese sentido, la autora afirma que la Reforma del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, 2006:

Da nuevamente un paso atrás en materia de autonomía sindical, cuando prohíbe a las juntas directivas de organizaciones sindicales de período vencido, la realización de actos jurídicos que excedan de la simple administración, tales como negociación de convenciones colectivas de trabajo y solución de conflictos laborales, más grave si se toma en cuenta que de conformidad con la Constitución Nacional, la organización de las elecciones de los sindicatos corresponde a uno de los Poderes Públicos, el Poder Electoral, con lo cual abiertamente se transgreden las normas que garantizan la Libertad Sindical en los Convenios Internacionales Nos. 87 y 98, y que establecen el derecho de estas organizaciones de elegir libremente a sus representantes<sup>25</sup>

De acuerdo con lo que se señala en la cita anterior, en el marco de la Reforma de 2006 se establecen mecanismos dirigidos a limitar a las organizaciones sindicales a prácticas meramente administrativas y por lo tanto, a cercenar el derecho a la organización sindical de utilizar sus principales instrumentos de acción como son las negociaciones colectivas para establecer mejores condiciones de trabajo y el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo novatorios o defensivos, en beneficio de sus afiliados, convirtiéndola en un ente burocrático que sólo puede ejercer funciones administrativas.

La sujeción de estas organizaciones a elegir a sus representantes por vía del Poder Electoral, tiene una doble implicación: Por un lado, una clara limitación de la autonomía y libertad sindical, que se expresa en el derecho que tienen los sindicatos y federaciones a elegir de forma libre a sus directivas; por el otro una intromisión del Estado en los aspectos relacionados con la vida laboral y concretamente lo relacionado con la vida sindical, situación que podría ser la antesala a la progresiva eliminación del movimiento sindical.

Es importante señalar que por disposición constitucional, el poder electoral tiene como una de sus funciones la organización de las elecciones sindicales, aspecto que se encuentra establecido en el artículo 293 de la Constitución. Tal disposición representa una contradicción respecto a lo señalado en el artículo 95, donde se es-

---

<sup>25</sup> *Ibidem*, p. 103.

tablece el derecho que tienen los trabajadores, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, de constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses<sup>26</sup>.

Los aspectos mostrados y analizados, permiten afirmar que la evolución en materia de derechos del trabajo, no tiene sólo como factor causal los cambios producidos en las leyes, sino también otros factores, tales como las características del desarrollo económico nacional, la existencia de un movimiento obrero sólido que promoviera de manera firme el reconocimiento y ejecución de estos derechos en la práctica; la existencia de regímenes de mayor apertura para la incorporación de las normas, prácticas y procedimientos dirigidos a coadyuvar en la evolución sostenida de los derechos laborales.

La construcción de una estructura legal sustentadora de los derechos laborales, se produce precisamente en 1936 cuando ha finalizado la férrea dictadura de Gómez y se da paso a un régimen político de mayor apertura y tolerancia representado en la figura de Eleazar López Contreras.

Aunado a ello, se ha producido una mayor evolución del proceso industrial venezolano que favoreció el desarrollo de un movimiento obrero más sólido y preparado para implementar acciones más eficaces en materia de derechos laborales. Igualmente, se debe destacar la existencia de una normativa internacional sistematizada bajo la figura de un organismo como la OIT, como otro de los factores favorecedores del proceso evolutivo del derecho del trabajo en Venezuela.

Así mismo, se debe resaltar que la evolución de los derechos laborales en lo que se denominaría el período democrático iniciado a partir de 1958, evidencia una significativa profundización en la normalización de los mismos, con sus consecuentes mecanismos dirigidos a garantizar su aplicación, situación que responde, por una parte a la presencia de un espacio político que, con todas sus fallas y desequilibrios, favoreció la consolidación de principios como la libertad y autonomía sindical, negociación colectiva y la no discriminación, entre otros.

No obstante, las tendencias de intromisión del Estado en los aspectos relativos a los derechos y principios laborales, rasgo caracterizador del modelo de relaciones laborales venezolano, lejos

---

<sup>26</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, *Op. cit.*

de superarse en los últimos años, se han incrementado de manera significativa, aspecto que pudiera atribuirse a una involución expresada en la disminución de los espacios políticos para la discusión y el disenso y a una propuesta política donde el movimiento laboral y los derechos laborales no parecen tener una importancia significativa.

## LA CONSTITUCIONALIZACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

En el marco de los procesos relacionados con la evolución histórica de los Derechos Fundamentales laborales en Venezuela, merece una mención y desarrollo especial todo lo relacionado con lo que representa la constitucionalización de estos derechos en el contexto de la realidad histórica nacional. Es pertinente recordar que la constitucionalización de los Derechos Fundamentales del Trabajo representa la configuración de su carácter inescindible, en el sentido de su garantía, protección y defensa tanto en los ámbitos de la vida ciudadana como de la vida laboral.

Villasmil Prieto habla de cuatro rasgos que en la constitucionalización de los derechos laborales en Venezuela: «i) constitucionalización tardía; ii) constitucionalización *per saltum*; iii) constitucionalización selectiva o discriminada; iv) constitucionalización abierta»<sup>27</sup>.

Estos cuatro rasgos representan elementos claves para la comprensión del proceso evolutivo de los derechos fundamentales en el trabajo y para precisar la forma como el constitucionalismo como base de sustentación ético-jurídica de estos derechos, llega a arraigarse en ellos hasta la actualidad.

Con relación al hecho de una constitucionalización tardía de los derechos laborales en Venezuela, el autor remite a las características concretas de la historia venezolana, donde se desatacan como aspectos determinantes la tardía industrialización, el demorado nacimiento del movimiento sindical, la larga tradición autocrática y la violencia que caracterizó y marcó todo el siglo XIX<sup>28</sup>.

En ese sentido, el carácter tardío de la constitucionalización de los derechos fundamentales en el trabajo, se encuentra relacionado con un desarrollo económico igualmente tardío, característico de la mayoría de los países latinoamericanos. Situación que indudablemente repercutió en el surgimiento tardío de los movimientos de

---

<sup>27</sup> VILLASMIL PRIETO, Humberto, *op. cit.*, p. 251

<sup>28</sup> *Ibidem*

organizaciones laborales y sindicales en Venezuela, en comparación con otros países y, por lo tanto, un significativo retardo en la consolidación del basamento constitucional en el cual se debían sustentar estos derechos.

Con relación al rezago del movimiento sindical en Venezuela, con relación a otros movimientos en América Latina, Villasmil Prieto se permite hacer las siguientes referencias que dan para una comparación:

Comparativamente téngase en cuenta que la Federación Obrera Argentina se fundó en 1909 y al año siguiente la Unión Nacional de Trabajadores. En 1906, lo fue la Confederación Obrera Brasileña de tendencia anarquista. En 1909, la Federación Obrera de Chile y en el México de la revolución, la Casa del Obrero Mundial (COM).

Del mismo modo, la huelga de Cananea en el México de 1906, la huelga de Salitre en Iquique (Chile) de 1907, o la semana trágica de Buenos Aires, en 1919, difícilmente podían haber tenido un paralelismo entre nosotros, al menos, en los albores del siglo pasado<sup>29</sup>.

En comparación con los países señalados por el autor, los movimientos dirigidos a la defensa y protección de los derechos laborales en Venezuela, presentan un significativo atraso que indudablemente va incidir en la consolidación temprana de un basamento constitucional que le diera mayor solidez, sustancia y defensa a estos derechos.

A ese respecto, es importante destacar que mientras los acontecimientos señalados por Villasmil se daban por parte de los movimientos laborales organizados en los países señalados, en Venezuela apenas se asomaban algunos atisbos de lo que pudiera calificarse de un movimiento laboral activo y con claras orientaciones de lucha.

En ese sentido, se deben subrayar hechos como la huelga de los cigarreros, los trabajadores portuarios y los jornaleros de los campos del estado Aragua en 1907, como eventos del movimiento laboral a resaltar. Igualmente, las publicaciones relacionadas con el movimiento obrero como *La Unión Obrera* en 1909, de clara tendencia pro-gobierno (su presidente honorario era Juan Vicente Gómez); *El Obrero de Caracas*, en 1919, donde se recogen las informaciones

---

<sup>29</sup> VILLASMIL PRIETO, Humberto, *Fundamentos de derecho sindical venezolano*. 3.<sup>a</sup> Edición. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. 2007, pág.66.

sobre las huelgas de los tipógrafos caraqueños y los caleteros del puerto de La Guaira<sup>30</sup>.

Con relación a estos hechos, tiene pertinencia considerar los señalamientos realizados por Urquijo cuando afirma que a finales del siglo XIX prevalece en el movimiento laboral venezolano, una tendencia denominada Obrerismo en la cual convergen diferentes propuestas ideológicas laborales, como el cristianismo, el socialismo y el nacionalismo, que dieron origen a diferentes publicaciones relacionadas con las aspiraciones laborales<sup>31</sup>.

Este movimiento representa lo que se podría denominar un germen del nacimiento tardío del movimiento laboral en Venezuela y en modo alguno, una base real y sólida para la construcción de las bases de una verdadera estructura legal y mucho menos constitucional que le diera sustento a los derechos de los trabajadores.

Así mismo, el autor destaca que previo al nacimiento del movimiento sindical venezolano en 1936, ya se estaban constituyendo en Venezuela organizaciones laborales provenientes del sector terciario y manufacturero, entre las cuales se cuentan el Sindicato de Trabajadores de la Caña en 1904; Asociación de Obreros y Artesanos del Distrito Federal en 1909; la existencia activa en 1912 de las corporaciones obreras del Gran Ferrocarril de Venezuela (Caracas-Valencia), del Ferrocarril Central (Caracas-Ocumare del Tuy) y del Ferrocarril Caracas-La Guaira; y el Gremio de Profesionales de las Artes Gráficas en 1920.

Aunado a ello, se deben considerar los factores políticos representados en una estructura autoritaria, totalmente distante y contraria a los esquemas democráticos y, por lo tanto, obstaculizadora de toda forma de desarrollo y manifestación de los derechos de los trabajadores. Igualmente, es la existencia de factores de orden social, expresados en un país con permanentes enfrentamientos entre diferentes estamentos y clases.

Con relación al régimen autoritario prevaleciente, como factor de coerción en la consolidación de los derechos laborales, Urquijo señala lo siguiente:

Existe un amplio consenso en señalar que, con el desarrollo de la industria petrolera surge en Venezuela el *primer proletariado obre-*

---

<sup>30</sup> BARRETO, Morella, *Un siglo de prensa laboral Venezolana. Hemerografía obrero-artesanal, 1846-1937*. 1.ª Edición. Monte Ávila Editores. 1986, p. 16.

<sup>31</sup> URQUIJO, José, *El movimiento obrero de Venezuela*. Organización Internacional del Trabajo, Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. 2004, p. 11.

ro, poderoso y consistente, un cuando su capacidad organizativa se hallaba casi paralizada por la falta de libertades políticas y sociales del régimen, cuando no resultó ahogada por la represión como lo testimonian las famosas huelgas petroleras de 1925 en Mene Grande y de 1936, en todo Maracaibo<sup>32</sup>

La formación de un movimiento laboral fuerte en Venezuela tiene su punto de partida en el proceso desarrollado a partir de la aparición del auge de la industria petrolera en la década de los 20 durante el gobierno de Juan Vicente Gómez. La existencia de ese movimiento, sin embargo, se vio claramente mediatizada por la existencia de un régimen autoritario y dictatorial que de manera significativa restó fuerza a un mayor accionar de este movimiento, que se viera expresado en un arraigo más temprano de los derechos laborales, en términos de su constitucionalización.

Este argumento es refrendado con el señalamiento de Betancourt cuando establece la siguiente calificación del régimen gomecista: «En Venezuela existe la tiranía de la clase terrateniente, industrial, mercantil –capitalista en un palabra– ejercida, sobre las grandes masas productoras de la nación, con la colaboración de Gómez y su taifa de compinches y familiares»<sup>33</sup>.

Con base a esta realidad, en la cual se hace presente la situación de un movimiento laboral que lucha por sus reivindicaciones y un régimen dictatorial que representa los intereses de los grupos económicos nacionales y transnacionales, surge una legislación relacionada con el ámbito laboral en la cual se trata de dar salidas a la fuerte presión que desde diversos ámbitos laborales se intensifica en los inicios del siglo XX y que llega a expresarse con mayor fuerza con los movimientos obreros que nacen con el surgimiento de la industria petrolera.

Aun cuando durante el régimen gomecista se había producido una ley del trabajo (Ley del Trabajo de 1928), y en el postgomecismo una segunda ley donde se reconocen los derechos colectivos del trabajo (Ley del Trabajo de 1936), en ellas se hacía prescindencia de un basamento constitucional, el cual viene a darse en forma muy posterior, concretamente en la Constitución de 1947.

Esta situación peculiar del reconocimiento legislativo primero y de los derechos laborales y su posterior constitucionalización, viene a configurar el segundo rasgo caracterizador de dicha constitucionalización señalado por Villasmil Prieto, que es la Consti-

---

<sup>32</sup> *Ibidem*, p. 13.

<sup>33</sup> Citado en VILLASMIL PRIETO, Humberto, *op. cit.*, p. 66.

tucionalización *per saltum*, sobre lo cual dice que «esto determinó que los derechos colectivos del trabajo y la libertad sindical luego, se entendiesen antes (y casi siempre) en clave legislativa antes que constitucional»<sup>34</sup>.

Lo expuesto, representa un aspecto peculiar y distintivo de los derechos laborales con relación a su constitucionalización en Venezuela, puesto que la lectura de estos derechos se hace primero desde una perspectiva legal y luego desde una de carácter constitucional, lo que se podría denominar un «movimiento inverso» con relación a la dinámica histórica de los derechos laborales en otros países.

Este rasgo de la constitucionalización de los derechos laborales, tiene las siguientes implicaciones y características: en primer lugar, señala que la fundamentación inicial de los derechos laborales en Venezuela se encuentra localizada en los componentes legislativos y no en un basamento doctrinario por vía constitucional, evidenciándose con ello una tendencia a colocar estos derechos en un segundo plano.

En segundo lugar, la existencia de una base legislativa no constitucional, que deriva de un nacimiento tardío y endeble de los movimientos laborales y de la existencia de un régimen político altamente autoritario y represivo como el gomecismo, que prevaleció aún después de la muerte de su figura principal (Juan Vicente Gómez).

En tercer lugar, una estructura constitucional aún anclada a contextos socioeconómicos de corte semi-feudal, donde las relaciones de producción propias del capitalismo y mucho menos los derechos laborales no tenían espacios. Ello incidió en el hecho de que es en el texto constitucional de 1961 y en el de 1999, cuando se puede hablar de una definitiva constitucionalización de los derechos laborales.

Con relación al tercer rasgo de la constitucionalización de los derechos laborales, éste se encuentra expresado en la Constitución de la República de Venezuela de 1961, concretamente se visualiza a través de los artículos 90, 91 y 92. A continuación se señala cada uno de dichos artículos:

En el artículo 90, se señala que la ley estará dirigida a favorecer el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo y establecerá el ordenamiento adecuado para las negociaciones colectivas y para la solución pacífica de los conflictos. Así mismo, se refiere que la convención colectiva será amparada, estableciéndose la cláusula sindical, dentro de las condiciones que legalmente se pauten<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> VILLASMIL PRIETO, Humberto, *op. cit.*, p. 252.

<sup>35</sup> Constitución de la República de Venezuela. 1961, p. 17

En el artículo 91, se establece la protección de los sindicatos, sus promotores y miembros directivos durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para asegurar la libertad sindical; mientras, que el artículo 92 se garantiza el derecho de huelga de los trabajadores dentro de las condiciones que establezca la ley<sup>36</sup>.

Cabe señalar que este tercer rasgo ya se encontraba expresado en la Constitución de 1947, específicamente en los artículos 61, 62 y 63. En el 61 se establece que el trabajo es a la vez un derecho y un deber, cuando se señala que toda persona debe contribuir al progreso de la sociedad mediante el trabajo y se determina que el Estado tiene la responsabilidad de procurar que toda persona apta pueda obtener medios de subsistencia por el trabajo e impedirá que por causa de éste se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la dignidad o la libertad de las personas<sup>37</sup>.

En el artículo 62 se establece que la Ley dispondrá lo necesario para la mayor eficacia, responsabilidad y estímulo del trabajo, así como su adecuada regulación y el establecimiento de la protección a los trabajadores en cuanto a su estabilidad en el trabajo y el mejoramiento de sus condiciones materiales, morales e intelectuales<sup>38</sup>.

En el 63 se consagran los siguientes derechos y preceptos aplicables al trabajo en sus modalidades manual e intelectual o técnico: La jornada máxima de ocho horas en el día y de siete en la noche; salario igual para trabajo igual, sin distinción de sexo, nacionalidad o raza; salario mínimo y vital, suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador; vacaciones anuales remuneradas, sin distinción entre obreros y empleados; responsabilidad por riesgos profesionales; preaviso e indemnización en caso de término o ruptura del contrato de trabajo; prima de antigüedad, y jubilación después del tiempo de servicio de acuerdo con las condiciones establecidas en la ley; estabilidad en el trabajo para los miembros de las directivas de los sindicatos de trabajadores, entre otros y contrato colectivo de trabajo, en el cual podrá incluirse la cláusula sindical, entre otros<sup>39</sup>.

La constitucionalización discriminada claramente expresada en la Constitución de 1961 y ya previamente esbozada en la Constitución de 1947, también responde a una serie de implicaciones que se plantean a continuación:

---

<sup>36</sup> *Ibidem.*

<sup>37</sup> Constitución de los Estados Unidos de Venezuela, 1947.

<sup>38</sup> *Ibidem.*

<sup>39</sup> *Ibidem.*

En primer lugar, la persistencia en la separación entre los derechos laborales y los derechos de la persona humana en cuanto tal, lo que hace que la constitucionalización alcance solo lo relativo a la condición del trabajador como separada de su condición de ciudadano.

En segundo lugar, es el resultado de un proceso ascendente en la constitucionalización de estos derechos, producto de las luchas que históricamente tuvo que librar la clase trabajadora por sus derechos laborales frente a las imposiciones, por un lado de los propietarios nacionales y transnacionales de los medios de producción; y por el otro, frente a la represión y mediatización de parte del Estado y sus diferentes órganos.

Los rasgos antes expuestos con relación a la constitucionalización de los derechos laborales (tardía, *per saltum* y selectiva o discriminada), responden a una situación que se ha hecho presente históricamente en cuanto a su constitucionalización, aspecto claramente explicado por Ugarte cuando establece como una de sus explicaciones, la siguiente:

La distinción entre derecho público y privado, tan importante para la ciencia jurídica de inicios del siglo XX, y la ubicación del contrato de trabajo en esta última área, va a mantener lejos del horizonte conceptual de la regulación de las relaciones laborales, entendida como un vínculo entre privados, sujetas a principios propios de un negocio contractual, las figuras derivadas de la normativa pública constitucional, incluida una de sus más potentes construcciones: las garantías constitucionales o derechos subjetivos públicos<sup>40</sup>

La constitucionalización en las distintas ramas del derecho, entre las cuales se incluye el Derecho Laboral, tiende al contrario de las tendencias tradicionales, a borrar la distinción entre derecho público y derecho privado. El logro de ese cometido en lo que se refiere concretamente al derecho laboral, no se llega a consolidar de manera inmediata y ello es el producto de la persistencia de los obstáculos representados en los prototipos ideológicos del trabajador industrializado, suscrito al contrato de trabajo y el burgués liberal remitido a los derechos fundamentales, prototipos que constituyen la base de la *summa divissio* entre derecho privado y público<sup>41</sup>.

En ese sentido, en el caso concreto de la constitucionalización del derecho laboral en Venezuela, los rasgos que la caracterizan,

---

<sup>40</sup> UGARTE, José, *op. cit.*, p. 250

<sup>41</sup> *Ibidem*

responden a esta situación en la cual el acercamiento entre el mundo de las relaciones laborales y su regulación jurídica y el mundo de los derechos fundamentales y su sustento constitucional, debe pasar por un proceso de desmontaje ideológico, conjuntamente con un cambio sostenido y profundo en lo que se refiere a la empresa y las relaciones dentro de ella como parte y expresión del entramado social y la condición de empresarios y trabajadores como personas con derechos fundamentales a respetar.

El rasgo referido a la constitucionalización abierta de los derechos laborales en Venezuela, se encuentra ya en el artículo 50 de la Constitución de 1961, en el cual se establece lo siguiente:

La enunciación de los derechos y garantías contenidas en esta Constitución no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona humana, no figuren expresamente en ella. La falta de ley reglamentaria de estos derechos no menoscaba el ejercicio de los mismos<sup>42</sup>.

Con lo planteado en este artículo se dan los prolegómenos de una apertura de la constitucionalización de los derechos laborales, como Derechos Fundamentales, en el sentido de que su formulación no obsta la presencia de otros derechos inherentes a la persona humana, sino que, por el contrario los impulsa y los promueve.

Igualmente, en este artículo se aprecia la conexión entre la Libertad Sindical y los derechos que constituyen su contenido esencial con otros derechos relacionados y con otras libertades públicas, lo que le da la Libertad Sindical el rasgo de inescindibilidad propio de los Derechos Fundamentales, en el sentido de que un movimiento sindical se puede calificar de libre e independiente en la medida que se desenvuelva en un ambiente donde se respeten los Derechos Humanos Fundamentales y dicho ambiente no se limita sólo al contexto del sitio de trabajo, sino también a todo el ámbito social.

La definitiva expresión de este rasgo de la constitucionalización se evidencia en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, donde ésta se convierte en la base de carácter dogmático, en función de la cual el derecho se hace exigible, estableciendo que el Estado debe participar activamente no sólo en la protección de los derechos laborales, sino también en su promoción<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA, *op. cit.*, p. 10

<sup>43</sup> ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Prólogo a Fundamentos de derecho sindical venezolano*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. 2007.

Es necesario señalar que el rasgo de constitucionalización abierta de los derechos laborales como Derechos Fundamentales, responde al hecho de que un derecho clave, como lo es la Libertad Sindical se constituye en un instrumento en virtud del cual se tutela la democracia en las relaciones laborales, de tal forma que las garantías relativas a condiciones laborales adecuadas a la dignidad humana del trabajador, no dependerán de las decisiones unilaterales del patrono, sino de las decisiones tomadas por el colectivo de los trabajadores en forma autónoma.

Cabe hacer referencia al artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela con relación a la libertad sindical como derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley<sup>44</sup>.

Allí se pauta la existencia de un ambiente de libertad y de democracia en el cual se permita la existencia de estas organizaciones, estableciendo que las mismas no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa y los trabajadores que formen parte de ellas deberán estar protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho, mientras que sus promotores/as o miembros de sus directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones<sup>45</sup>.

Igualmente, se encuentra expresado el rasgo de constitucionalización abierta y la inescindibilidad de los derechos laborales como Derechos Fundamentales, en lo relativo al ejercicio de la democracia en el marco de la libertad sindical, cuando en el artículo ya citado de la Constitución se establece que para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales deben implementar la alternabilidad de sus integrantes en las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto<sup>46</sup>.

Finalmente, con relación a la Libertad Sindical como Derecho Fundamental, se establece en el artículo 95 que los/as integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados o sancionadas de conformidad con la ley. Igual-

---

<sup>44</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.

<sup>45</sup> *Ibidem*

<sup>46</sup> *Ibidem*

mente, se señala en este artículo que los/as integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados u obligadas a hacer declaración jurada de bienes<sup>47</sup>.

Cabe señalar que la Libertad Sindical como un derecho fundamental abiertamente constitucionalizado es inherente de manera sustancial al ejercicio del sistema democrático, conjuntamente con la libertad de empresa y el derecho al ejercicio de la actividad económica. Igualmente, constituye un derecho humano no sólo inseparable de los individuos, sino también vinculado de manera esencial a los sujetos colectivos.

En ese sentido, representa un derecho que no es escindible de otros derechos fundamentales y se relaciona en términos de interdependencia con los demás derechos, influyendo en ellos y, a su vez, siendo influido por el resto<sup>48</sup>, por lo que los contenidos de este derecho, tendrán el mismo nivel y gozarán de la misma protección brindada a los Derechos Humanos Fundamentales.

Otra expresión del rasgo de la constitucionalización abierta de los derechos laborales en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se encuentra representado en el derecho a la negociación colectiva, que, tal como lo señala Perelló Gómez, es un contenido esencial de la Libertad Sindical<sup>49</sup>.

El Derecho a la Negociación Colectiva se encuentra claramente señalado en el artículo 96 de la Constitución y establece que todos los trabajadores que se desempeñan en el sector público y privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley y el Estado será responsable por garantizar su desarrollo, estableciendo lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Así mismo, señala que las convenciones colectivas amparan a todos los trabajadores activos al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad<sup>50</sup>.

---

<sup>47</sup> *Ibidem*

<sup>48</sup> VILLASMIL PRIETO, Humberto, *Estudios de Derecho del Trabajo*. Universidad Católica Andrés Bello. 3.<sup>a</sup> edición. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. 2006, p. 97.

<sup>49</sup> PERELLÓ GÓMEZ, Nancy, «Libertad sindical, negociación colectiva y diálogo social» en *Gaceta Laboral Vol. 11 N.º 3* [Revista en línea]. Disponible en: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-85972005000300004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-85972005000300004&script=sci_arttext). [Consulta: 11-09-2012], p. 359.

<sup>50</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.

Como expresión de la constitucionalización abierta, el derecho a la negociación colectiva representa un derecho fundamental, cuyo cumplimiento representa una de las bases para la edificación de la estructura social de todo país. Así mismo, su reconocimiento como derecho humano fundamental se deriva del reconocimiento de la Libertad Sindical, por lo que disfruta del mismo manto tutelar<sup>51</sup>.

Otro de los derechos que le da profundidad y contenido a la Libertad Sindical, es el Derecho a Huelga, consagrado en el artículo 97 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela como un derecho de los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado, dentro de las condiciones que establezca la ley<sup>52</sup>.

La forma como se encuentra configurado el modelo de las relaciones laborales en Venezuela, está alineado con la norma constitucional y las normas internacionales, por lo que la incompatibilidad de la práctica con relación a dicho modelo, deviene en violación de un derecho humano fundamental y, a la vez, una práctica que contribuye a socavar las bases democráticas que le dan sustentación a este modelo de relaciones laborales venezolano.

Este modelo se amplía y enriquece en el marco de una constitucionalización abierta, que se hace presente de manera marcada y profunda en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. A ese respecto, se debe destacar el derecho a la no discriminación claramente señalado en el artículo 89, numeral 5; la libertad de expresión expuesta en el artículo 57 y la protección a la intimidad, establecido en el artículo 60, conjuntamente con la protección al honor, vida privada, propia imagen, confidencialidad y reputación y la aplicación de la ley para limitar el uso de la informática.

Igualmente, los derechos propiamente laborales referidos a jornada de trabajo establecido en el artículo 90 y el salario mínimo del artículo 91, atribuidos al trabajador como contratante débil, se expresan claramente en la Constitución, conformando una estructura de derechos relacionados con el trabajador como tal y como persona miembro de una sociedad democrática.

Los derechos laborales como derechos fundamentales en Venezuela, alcanzan su estatuto como tal en una constitucionalización abierta, la cual es producto de un proceso histórico largo, accidentado y pleno de obstáculos que parte de una tardía industrialización y

---

<sup>51</sup> PERELLÓ GÓMEZ, Nancy, *op. cit.*, p. 362.

<sup>52</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.

la preeminencia de regímenes políticos con alto sentido autoritario y a favor de los intereses del gran capital en detrimento del trabajador.

En la actual Constitución, los derechos laborales se encuentran consagrados en tres planos:

- El primer plano, referido a los derechos propiamente laborales relacionados con el trabajador como débil en la relación de contrato, se encuentra expresado en la jornada de trabajo y el salario mínimo;
- El segundo abarca los derechos fundamentales específicos, concretamente la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y el Derecho a Huelga, atribuidos al trabajador como integrante de una organización de representaciones y que le han permitido al derecho al trabajo ubicar a la dirección económica de las empresas en un marco de carácter democrático;
- El tercero comprende los derechos fundamentales inespecíficos, representados en el derecho a la no discriminación, intimidad y libertad de expresión, se refiere a los derechos del trabajador como ciudadano y que le garantizan en la empresa un trato digno, ajustado a tal condición.