

CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE VENEZUELA



**Observaciones Escritas**

**SOLICITUD DE OPINIÓN CONSULTIVA PRESENTADA POR COMISION  
INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS**

**Suscrita por: Confederación de Trabajadores de Venezuela**

13 de abril de 2020

## Observaciones de la Confederación de Trabajadores de Venezuela

### Solicitud de Opinión Consultiva presentada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

#### I. INTRODUCCION

1. El pasado 31 de julio de 2019 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (*en adelante "CIDH" o "la Comisión"*) presentó en la Secretaría de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (*en adelante "Corte IDH" o "la Corte"*) una solicitud de opinión consultiva a fin de que el Tribunal interprete el "Alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el Sistema Interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género", de conformidad con el artículo 64.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

#### II. PRESENTACION DE LA ORGANIZACIÓN

2. La Confederación de Trabajadores de Venezuela es la organización sindical más antigua del país. Fue fundada en 1936 y afilia a sindicatos nacionales, federaciones sectoriales y 23 federaciones regionales.

3. La Confederación tiene presencia en todas las ramas de actividad económica y las principales organizaciones sindicales de los trabajadores de la educación, salud, construcción y de la industria están afiliadas a nuestra organización.

#### III. FACULTAD PARA PRESENTAR OBSERVACIONES

4. La presentación de estas observaciones escritas a la solicitud de opinión consultiva realizada por la Comisión el pasado 31 de julio de 2019, se hace en virtud de lo dispuesto en el artículo 73 del Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

#### IV. LA CONSULTA

5. La CIDH considera que para que los Estados puedan enfrentar los desafíos respecto de la realización de la libertad sindical en el contexto regional, y en particular en relación a sus efectos sobre las condiciones laborales, la igualdad de género y el uso de nuevas tecnologías en este ámbito, es oportuno que se desarrollen y especifiquen los

estándares y acciones que deben cumplir bajo las normas interamericanas de derechos humanos. Eso se torna más importante aún si se sostiene que el ejercicio de la libertad sindical es un derecho que dinamiza y coadyuva a garantizar condiciones justas y equitativas de trabajo. De allí que también se entienda que asegurar la participación activa de las mujeres en este proceso resulta central para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo. En ese marco, se formula las siguientes preguntas:

- a. Teniendo en cuenta que el artículo 45 incisos c y g de la Carta de la OEA y los principios y derechos fundamentales en el trabajo reconocen la libertad sindical y los derechos a la negociación colectiva y huelga como parte los derechos de los trabajadores para lograr un orden social justo, desarrollo económico y verdadera paz ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías en los procesos de formación de sindicatos y en sus procedimientos de elección y gobierno interno, por un lado, y en los procesos de negociación colectiva y huelga, por el otro, a la luz de los artículos 15, 16, 25 y 26 de la Convención Americana, 8 del Protocolo de San Salvador y XXI y XXII de la Declaración Americana? Y ¿Qué acciones deben tomar los Estados para verificar la realización de dichos derechos en cumplimiento de sus obligaciones de progresividad? Bajo este marco normativo ¿Qué procedimientos deben adoptar los Estados para identificar y eliminar los principales riesgos que impiden su realización en la región teniendo en cuenta la naturaleza y condición del órgano empleador: a) la administración pública, b) empresas públicas, c) empresas privadas, d) organismos internacionales y e) organizaciones sin fines de lucro?
  
- b. A la luz de los artículos 16 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, XXII de la Declaración Americana y 8.1 del Protocolo de San Salvador ¿cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, la negociación colectiva y la libertad de asociación? ¿Se desprende alguna consecuencia jurídica de esta relación sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas a la luz de los artículos 26 de la Convención Americana, XIV de la Declaración Americana, 6 y 7 del Protocolo de San Salvador y los principios y derechos fundamentales en el trabajo? ¿es posible permitir de manera general que

las protecciones establecidas por la legislación puedan ser derogadas “in peius” por medio de la negociación colectiva?

- c. A la luz de los artículos 13, 15 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, IV y XXI de la Declaración Americana y 8.1 del Protocolo de San Salvador ¿cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, libertad de expresión, el derecho a huelga y el derecho a reunión? ¿Se desprende alguna consecuencia jurídica de esta relación sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas a la luz de los artículos 26 de la Convención Americana, XIV de la Declaración Americana, 6 y 7 del Protocolo de San ¿Qué especificidades se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos?
- d. ¿De qué manera aplica el derecho de las mujeres a ser libre de toda forma de discriminación y violencia de acuerdo a los artículos 4.f y 6.a de la Convención Belem do Pará, 1.1 y 24 de la Convención Americana, 3 del Protocolo de San Salvador y II de la Declaración Americana en la interpretación del contenido jurídico de la libertad sindical y los derechos a la negociación colectiva y huelga? En ese marco ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden a la luz de los artículos 1.1, 2 y 26 de la Convención Americana y los artículos 2.b, 3 y 5 de la Convención Belém do Pará ante prácticas de discriminación o violencia en el trabajo basadas en el género que obstaculizan el ejercicio de dichos derechos por parte de las mujeres?
- e. ¿Cuál es el rol de los Estados para proteger la libertad de funcionamiento y autonomía de los sindicatos en el marco de los artículos 26 de la Convención Americana, XXII de la Declaración Americana y 8.1.a del Protocolo de San Salvador y garantizar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y lideresas sindicales en cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación? ¿Qué aspectos tiene la división de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres en estos contextos?

- f.* ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden de los artículos 34.g y 44 incisos b. c. y g. de la Carta de la OEA, 1.1, 2 y 26 de la Convención Americana y XIV y XXII de la Declaración Americana para la participación efectiva de los trabajadores y trabajadoras por medio del ejercicio de la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, en los procesos de diseño, construcción y evaluación de normas y políticas públicas relacionadas al trabajo en contextos de cambios en el mercado de trabajo mediante el uso de nuevas tecnologías?

#### V. OBSERVACIONES SOBRE EL BLOQUE DE PREGUNTAS A

- a.* Teniendo en cuenta que el artículo 45 incisos c y g de la Carta de la OEA y los principios y derechos fundamentales en el trabajo reconocen la libertad sindical y los derechos a la negociación colectiva y huelga como parte los derechos de los trabajadores para lograr un orden social justo, desarrollo económico y verdadera paz ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías en los procesos de formación de sindicatos y en sus procedimientos de elección y gobierno interno, por un lado, y en los procesos de negociación colectiva y huelga, por el otro, a la luz de los artículos 15, 16, 25 y 26 de la Convención Americana, 8 del Protocolo de San Salvador y XXI y XXII de la Declaración Americana?

6. La Organización Internacional de Trabajo (OIT) es la única agencia de Naciones Unidas de carácter tripartito que reúne a representantes de gobiernos, trabajadores y empleadores de 187 Estados con el mandato de promulgar normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. Por tanto, todas las medidas que se tomen para promover la libertad sindical deben apoyarse en los principios que sus órganos de control han desarrollado para la aplicación de sus convenios, recomendaciones y protocolos. De allí la importancia de tomar los insumos que se desprenden de la OIT como órgano especializado, en la elaboración de los estándares del sistema interamericano en esta materia y de esta manera facilitar su justiciabilidad.

7. La OIT ha reiterado en múltiples decisiones el carácter inescindible e irrenunciables de los derechos fundamentales del trabajo. En particular, ha puesto de manifestó la estrecha vinculación entre libertades cívicas y libertad sindical. Plena vigencia del estado de derecho y garantías para el ejercicio de las libertades cívicas son requisitos para la existencia de la libertad sindical.

8. Los órganos de control en la aplicación de normas internacionales de trabajo de OIT han señalado de manera reiterada que “Cuando un Estado decide ser Miembro de la Organización acepta los principios fundamentales definidos en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia, incluidos los relativos a la libertad sindical” (Ver La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006. Pag 9.) Esa obligación existe, aunque no se haya ratificado el CI N° 87, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación y el Convenio N° 98 sobre derecho a la sindicación y de negociación colectiva.

9. La principal obligación de un Estado es ratificar los convenios fundamentales del trabajo, entre ellos el CI. N° 87 y el C.I. N° 98.

10. Los Estados deben garantizar que dichos convenios sean de aplicación preferente, incluso frente a sus normas constitucionales, si establecen condiciones más favorables para el ejercicio de la libertad sindical, siendo de gran importancia que el Sistema Interamericano contribuya con este principio y brinde una herramienta para su justiciabilidad.

11. Los Estados tienen la obligación de facilitar a los trabajadores y trabajadoras no solo la creación de organizaciones sindicales sino también la posibilidad de afiliarse a las existentes. Por ello, los requisitos legales para registrar un sindicato deben ser pocos, claros y su única finalidad es contar con un registro público con información confiable y de fácil acceso sobre la cantidad de organizaciones sindicales.

12. Los Estados tienen la obligación de eliminar todas las normas que limiten o restringen a los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de organizar sindicatos o afiliarse a los sindicatos existentes. No deben imponer requisitos que obliguen a los sindicatos a optar por alguna preferencia política o a cumplir fines estatales.

13. Las normas legales que regulan los procesos electorales y de gobierno interno deben promover la autorregulación, es decir, que sean los estatutos de cada organización los que determinen cómo se eligen las juntas directivas y qué requisitos deben cumplirse para el autogobierno.

14. La negociación colectiva debe ser libre y voluntaria. El Estado debe generar procedimientos que garanticen a las partes su autonomía a la hora de negociar de buena fe. La legislación debe promover la negociación de buena fe y garantizar que se pueda exigir al empleador el cumplimiento de la obligación de negociar con la organización sindical más representativa.

15. El Estado debe garantizar que los trabajadores puedan ejercer el derecho a huelga sin penalización por parte del empleador o del mismo Estado. El Estado debe eliminar todas las normas penales que pueden ser usadas para convertir en delito el ejercicio de derecho de huelga.

16. El Estado debe establecer la lista de actividades esenciales no susceptible de suspensión de manera concertada con las organizaciones sindicales de trabajadores y de empleadores.

17. Los Estados tienen la obligación de establecer la lista de actividades esenciales no susceptible de suspensión, acorde con los criterios establecidos por los órganos de control de la OIT a fin de evitar que la legislación interna y las practicas administrativa extiendan las restricciones al ejercicio de derecho a huelga hacia actividades no esenciales.

Y ¿Qué acciones deben tomar los Estados para verificar la realización de dichos derechos en cumplimiento de sus obligaciones de progresividad? Bajo este marco normativo ¿Qué procedimientos deben adoptar los Estados para identificar y eliminar los principales riesgos que impiden su realización en la región teniendo en cuenta la naturaleza y condición del órgano empleador: a) la administración pública, b) empresas públicas, c) empresas privadas, d) organismos internacionales y e) organizaciones sin fines de lucro?

18. El principal procedimiento que deben adoptar los Estados es que cualquier medida de regulación de la libertad sindical debe ser producto de la concertación con las organizaciones sindicales de trabajadores y con la de los empleadores.

19. El Estado debe generar procedimientos que garanticen que los órganos que solucionen los conflictos por el ejercicio de la libertad sindical sean independientes e imparciales. Para ello, debe garantizar que los funcionarios encargados de solucionar esos conflictos sean designados por procedimientos públicos y abiertos y que gocen de estabilidad en el ejercicio del cargo, no sometido a vaivenes políticos.

20. El Estado debe generar espacios y mecanismos adecuados para que la autotutela sindical pueda desarrollarse a plenitud.

21. Los Estados deben garantizar que su legislación interna no establezca requisitos diferentes para el ejercicio de la libertad sindical, dependiendo si se trata de empresas públicas o privadas o servidores públicos o empresas transnacionales u organizaciones internacionales.

22. Los Estados deben establecer claramente que los conflictos derivados del ejercicio de la libertad sindical son competencias de órganos judiciales, evitando su radicación en sede administrativa.

## VI. OBSERVACIONES SOBRE EL BLOQUE DE PREGUNTAS B

*b.* A la luz de los artículos 16 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, XXII de la Declaración Americana y 8.1 del Protocolo de San Salvador ¿cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, la negociación colectiva y la libertad de asociación?

23. Los derechos humanos son inescindibles y por ello es imposible disfrutar uno en ausencia de otro. Sin libertad de asociación, los trabajadores y trabajadoras no pueden ejercer el derecho a crear o afiliarse a la organización sindical de su preferencia. Y sin libertad de asociación no puede haber tampoco negociación colectiva libre y voluntaria.

24. Los órganos de control de la OIT han reiterado los derechos sindicales carecen totalmente de sentido cuando no hay libertades civiles.



¿Se desprende alguna consecuencia jurídica de esta relación sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas a la luz de los artículos 26 de la Convención Americana, XIV de la Declaración Americana, 6 y 7 del Protocolo de San Salvador y los principios y derechos fundamentales en el trabajo?

25. La principal consecuencia jurídica para los Estados es que deben garantizar el derecho al trabajo con base en los parámetros del programa de la OIT sobre trabajo decente. Ello significa que deben legislar y establecer prácticas administrativas que promuevan y garanticen la negociación colectiva libre y voluntaria, prohíban el trabajo infantil y todas las formas de trabajo forzoso y garanticen la igualdad de oportunidades y trato en el empleo.

26. Los Estados no pueden limitar los temas de la negociación colectiva o poner techos máximos a los acuerdos salariales libremente concertados entre los trabajadores y empleadores.

¿Es posible permitir de manera general que las protecciones establecidas por la legislación puedan ser derogadas “in peius” por medio de la negociación colectiva?

27. Los Estados deben garantizar que las negociaciones colectivas “in peius” sean efectuadas por organizaciones sindicales mayoritarias y que las modificaciones a la baja no afecten condiciones fundamentales de trabajo.

28. Los Estados deben generar mecanismos administrativos que vigilen que las negociaciones “in peius” establezcan medidas que permitan compensar la desventaja o disminución de un derecho con mejoras significativas en el disfrute de otro derecho.

¿Qué especificidades se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos?

29. Los Estados deben garantizar que la negociación colectiva incluya medidas de igualdad de oportunidad y trato en el empleo.

30. Los Estados deben promover que la legislación incluya cuotas de mujeres en las planchas electorales para competir por la dirección de los sindicatos.

## VII. OBSERVACIONES SOBRE EL BLOQUE DE PREGUNTAS C

c. A la luz de los artículos 13, 15 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, IV y XXI de la Declaración Americana y 8.1 del Protocolo de San Salvador ¿cómo se manifiesta la relación entre la libertad sindical, libertad de expresión, el derecho a huelga y el derecho a reunión?

31. El derecho a reunión es imprescindible para poder asociarse y para tomar la decisión colectiva de suspender las actividades productivas del empleador. Si no es posible reunirse con libertad y sin restricciones no es posible concertar las medidas de acción colectiva como es la decisión de organizarse, de presentar peticiones al empleador o de declarar una huelga.

¿Se desprende alguna consecuencia jurídica de esta relación sobre los contenidos del derecho al trabajo y a sus condiciones justas y equitativas a la luz de los artículos 26 de la Convención Americana, XIV de la Declaración Americana, 6 y 7 del Protocolo de San Salvador y los principios y derechos fundamentales en el trabajo?

32. La consecuencia jurídica es que las regulaciones que los Estados generen para el ejercicio del derecho a reunión no pueden hacer nugatorio ese derecho o afectar la posibilidad de tomar de manera libre e independiente decisiones en el marco de una asamblea sindical.

¿Qué especificidades se deben tener en cuenta cuando son mujeres quienes ejercen estos derechos?

33. Los Estados deben promover que las organizaciones ejerzan el derecho a la reunión dentro de la jornada de trabajo con autorización del empleador a fin de garantizar la participación de las mujeres.

## VIII. OBSERVACIONES SOBRE EL BLOQUE DE PREGUNTAS D

d. ¿De qué manera aplica el derecho de las mujeres a ser libre de toda forma de discriminación y violencia de acuerdo a los artículos 4.f y 6.a de la Convención Belem do Pará, 1.1 y 24 de la Convención Americana, 3 del Protocolo de San Salvador y II de la Declaración Americana en la interpretación del contenido jurídico de la libertad sindical y los derechos a la negociación colectiva y huelga?

34. Los Estados deben garantizar que la legislación interna y las prácticas administrativas establezcan políticas a fin de promover la erradicación de todas las manifestaciones de acoso sexual en el trabajo.

35. La legislación y los órganos administrativos deben establecer procedimientos sencillos y ágiles para erradicar prácticas de acoso sexual en el trabajo.

36. Los Estados deben garantizar que las oficinas encargadas de luchar contra el acoso laboral establezcan mecanismos y procedimientos para detectar manifestaciones de acoso laboral, basadas en el sexo del trabajador.

En ese marco ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden a la luz de los artículos 1.1, 2 y 26 de la Convención Americana y los artículos 2.b, 3 y 5 de la Convención Belém do Pará ante prácticas de discriminación o violencia en el trabajo basadas en el género que obstaculizan el ejercicio de dichos derechos por parte de las mujeres?

37. Los Estados deben ratificar el Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneraciones, el Convenio N° 111 sobre discriminación en el empleo. Son convenios fundamentales del trabajo. En todo caso, los estándares interamericanos podrían desarrollar los principios de estos convenios en nuestra región, para de esta manera reforzar la obligación de los Estados de respetarlos, no violarlos y de no repetir alguna violación (garantía de no repetición).

38. Los Estados deben derogar todas las disposiciones legales y prácticas administrativas que limiten el acceso de las mujeres a ciertos trabajos o empleos o dificulten su posibilidad de ejercer el trabajo nocturno.

39. Los Estados deben promover oficinas independientes con personal capacitado que gocen de estabilidad en el empleo para verificar el cumplimiento de la igualdad de oportunidades y trato en el empleo.

40. Los Estados deben promover que las organizaciones de trabajadores y de los empleadores generen instancias internas con mecanismos y procedimientos para detectar el acoso laboral y sexual de las mujeres en sus sitios de trabajo.

#### IX. OBSERVACIONES SOBRE EL BLOQUE DE PREGUNTAS E

e. ¿Cuál es el rol de los Estados para proteger la libertad de funcionamiento y autonomía de los sindicatos en el marco de los artículos 26 de la Convención Americana, XXII de la Declaración Americana y 8.1.a del Protocolo de San Salvador y garantizar la participación efectiva de las mujeres como integrantes y lideresas sindicales en cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación?

41. Los Estados deben promover que la legislación interna establezca cuotas mínimas de mujeres en las planchas sindicales y que por lo menos uno de los tres primeros puestos sea ocupado por mujeres.

42. Los Estados deben generar políticas de información sobre las oficinas gubernamentales y de organizaciones de derechos humanos que se dedican a la defensa de los derechos de las mujeres.

43. Los Estados deben asegurarse de que las medidas de protección a los trabajadores con responsabilidades familiares se distribuyan equitativamente entre los sexos. Por ejemplo, que el permiso post natal pueda ser compartido entre el padre y la madre.

¿Qué aspectos tiene la división de responsabilidades familiares entre hombres y mujeres en estos contextos?

44. Las mujeres son las responsables del cuidado y gestión de todos los aspectos de la vida familiar. Por tanto, los Estados deben tomar medidas para repartir más equitativamente esas responsabilidades.

45. Los Estados deben promover servicios locales de cuidado y atención de la familia, con especial referencia a mejorar los horarios de atención de las oficinas públicas.

#### X. OBSERVACIONES SOBRE EL BLOQUE DE PREGUNTAS F

f. ¿Cuál es el alcance de las obligaciones de los Estados sobre las garantías específicas que se desprenden de los artículos 34.g y 44 incisos b. c. y g. de la Carta de la OEA, 1.1, 2 y 26 de la Convención Americana y XIV y XXII de la Declaración Americana para la participación efectiva de los trabajadores y trabajadoras por medio del ejercicio de la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, en los procesos de diseño, construcción y evaluación de normas y políticas públicas relacionadas al trabajo en contextos de cambios en el mercado de trabajo mediante el uso de nuevas tecnologías?

46. Los Estados deben generar equipos multidisciplinarios con presencia de representantes de las organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores y de los empleadores a fin de evaluar las transformaciones en el mercado de trabajo.

47. Los Estados deben garantizar el ejercicio de la libertad sindical en todas las plataformas electrónicas de trabajo y en todas las formas de teletrabajo.

#### XI. CONCLUSIONES

48. Las medidas para promover la libertad sindical solo serán efectivas en un marco de estado de derecho y de vigencia de la democracia. Sin democracia no hay libertad sindical.

49. El acceso a la justicia es un componente esencial de la libertad sindical. Tribunales laborales independientes, capacitados y accesibles son indispensables para el ejercicio de la libertad sindical. Por tanto, es indispensable garantizar en los hechos un sistema de ingreso, ascenso, formación y estabilidad para los jueces del trabajo y funcionarios administrativos del trabajo.

50. Los Estados deben castigar las prácticas antisindicales de los empleadores, limitando el acceso a créditos o a fondos estatales o a licitaciones públicas de empresas con reconocidas prácticas antisindicales.

51. Reforzar los estándares y principios del Sistema Interamericano con base los criterios reiterados de los órganos de control de la OIT tiene la ventaja que los Estados recibirán las mismas recomendaciones y observaciones desde diferentes agencias de las Naciones Unidas, evitando que sus argumentos se centren en la no ratificación de los convenios fundamentales del trabajo.

52. Garantizar la Justiciabilidad de los derechos sindicales dentro del Sistema Interamericano, representaría un verdadero avance y progresividad, en aras de lograr un orden social justo.

53. Solo con el respeto de la libertad sindical se puede avanzar en conseguir una mejor redistribución de la riqueza y el poder en nuestra región. La democracia debe expresarse también en los sitios de trabajo.