

**El Decreto Ley  
Orgánica del Trabajo,  
de los Trabajadores y  
Trabajadoras:  
Implicaciones para  
las organizaciones  
sindicales**

**Jacqueline Richter**

**Julio de 2013**

# **El Decreto Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras: Implicaciones para las organizaciones sindicales**

**Jacqueline Richter**

**Caracas, Julio de 2013**

Los análisis y conclusiones contenidos en el presente documento, son de la exclusiva responsabilidad de la autora y en nada comprometen al Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS), como organización que coordinó su elaboración y promovió su debate público.

Instituto Latinoamericano de  
Investigaciones Sociales (ILDIS)  
Oficina en Venezuela de la  
Fundación Friedrich Ebert

Av. San Juan Bosco, cruce  
con 2da Transversal de  
Altamira, Edif. San Juan, Piso 4,  
Oficina 4-B.  
Caracas, Venezuela.  
Teléf.: (0212)2632044 / 2634080  
[www.ildis.org.ve](http://www.ildis.org.ve)  
[www.desafiandolascrisis.org](http://www.desafiandolascrisis.org)

Director del ILDIS y  
Representante de la  
Fundación Friedrich Ebert en Venezuela:  
Heinrich Sassenfeld.

Coordinador institucional del documento:  
Flavio Carucci T.  
Director de Proyectos del ILDIS

Asistente:  
Eskeila Guerra  
Asistente de Dirección  
Asistente de Proyectos del ILDIS

Autora: Jacqueline Richter

La impresión y reproducción total o parcial de este documento es permitida, siempre y cuando se mencione el nombre de su autora, así como el de la institución que asumió su coordinación.

## ÍNDICE

Presentación	1
La libertad sindical es un derecho humano de rango constitucional	2
La intervención estatal en la vida de las organizaciones sindicales	2
Estrategias nacionales e internacionales para hacer valer la libertad sindical	9
Anexo: Modelo de queja ante el Comité de Libertad Sindical	11

## Presentación

El 7 de mayo de 2012, el fallecido presidente Hugo Chávez decretó una nueva ley del trabajo que limita considerablemente el ejercicio de la libertad sindical<sup>1</sup>, en particular el derecho de huelga. El Decreto Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (DLOTTT) impone funciones a las organizaciones sindicales que desvirtúan su condición de organización de la sociedad civil, en este caso de los trabajadores, destinada a la defensa de los intereses de sus afiliados. El DLOTTT asigna a las organizaciones sindicales tareas estatales casi incompatibles con el ejercicio del derecho de huelga. A ello se le suma la reforma del Código Penal de 2005 que tipifica, en varios delitos, muchas conductas y acciones comunes en una huelga. También influye en el ejercicio del derecho a huelga, la Ley Orgánica de Seguridad de la Nación de 2002 que penaliza las protestas públicas, en zonas definidas como de seguridad, con penas privativas de libertad de hasta 10 años<sup>2</sup>. Otras leyes que limitan el ejercicio del derecho a huelga son la Ley para la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios de 2010 y la Ley Especial de Defensa Popular contra el Acaparamiento, el Boicot y cualquier otra conducta que afecte el consumo de los alimentos o productos sometidos al control de precios de 2007.

Las nuevas funciones sindicales, conjuntamente con las leyes penales que castigan la huelga, fueron promocionadas como medidas destinadas a proteger los intereses del pueblo, buscando así justificar la represión con base en argumentos de defensa de derechos humanos básicos de la población.

En el presente documento se analizan las nuevas funciones de las organizaciones sindicales (que como consecuencia del DLOTTT, se convierten casi en apéndices del Estado), los límites a la negociación colectiva (en particular el que le impone como objetivo garantizar los fines esenciales del Estado) y las fuertes restricciones al ejercicio al derecho de huelga, que hacen casi imposible lograr que una huelga sea legal.

Las restricciones a la libertad sindical no pueden desvincularse de la aparición de otros actores sociales que compartirían la representación de los intereses de los trabajadores no solo frente al empleador, sino también frente al Estado. Ello profundiza el paralelismo sindical, debilitando aún más las organizaciones sindicales.

---

<sup>1</sup> La libertad sindical no se agota en el derecho a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales o en el derecho de abstenerse de inscribirse o fundar un sindicato, sino que abarca el derecho a la negociación colectiva y el derecho a huelga. El Convenio N° 87 sobre libertad sindical y la protección al derecho a la sindicación, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Venezuela en 1982, establece el derecho de las organizaciones sindicales a formular su programa de acción. El Comité de Libertad Sindical expresamente ha señalado que parte de ese programa de acción es el derecho a la negociación colectiva, a la huelga y a participar en las instancias de diálogo social.

<sup>2</sup> Según la organización Control Ciudadano aproximadamente el 30% del territorio del país es considerado zona de seguridad (Uzcátegui, 2012)

## **La libertad sindical es un derecho humano de rango constitucional**

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 contiene disposiciones contradictorias en materia de protección de la libertad sindical. Por un lado, establece el derecho a crear sindicatos sin intervención del Estado, pero de inmediato impone reglas para la elección de los dirigentes sindicales, atribuyéndole al Consejo Nacional Electoral (CNE) la organización de los procesos electorales que deben ser universales, directos y secretos. Asimismo, impone la alternabilidad en los cargos sindicales y obliga a todos los miembros de la junta directiva a presentar declaración jurada de bienes, lo que se ha entendido que ésta debe ser efectuada ante la Contraloría General de la República<sup>3</sup> (Artículos 95 y 293,6).

La Constitución de 1999 garantiza la preeminencia de la protección de los derechos humanos y ordena aplicar los tratados de derechos humanos, incluso por encima de las normas constitucionales, en el caso que prevean regulaciones más favorables que las contenidas en la carta magna (Artículos 2, 19 y 23). Es el caso de la libertad sindical que tiene una regulación más favorable en el Convenio Internacional N° 87, sobre libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado en 1984. El Convenio Internacional N° 98 sobre negociación colectiva, también es de aplicación preferente, pues otorga amplia libertad a los trabajadores y patronos para regular sus relaciones sin interferencia del Estado.

## **La intervención estatal en la vida de las organizaciones sindicales**

El DLOTTT impone nuevas finalidades a las organizaciones sindicales y las obliga a cumplir una serie de requisitos para que puedan representar a sus afiliados, negociar colectivamente y ejercer el derecho de huelga. Algunas de las nuevas funciones amplían el radio de acción de las organizaciones sindicales, lo que les permitiría reforzar su participación en todas las áreas de toma de decisión sobre asuntos públicos. Sin embargo, en la ley se les da cabida a los Consejos de los Trabajadores que fragmentan aún más la ya compartida representación de la clase trabajadora<sup>4</sup>. De igual manera aparecen funciones que desnaturalizan la esencia de la organización sindical: su carácter de organización de la sociedad civil.

### **Las nuevas funciones de las organizaciones sindicales**

Los sindicatos tienen ahora por objeto “el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social del trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, del conjunto del pueblo, de la independencia y soberanía nacional...” (Artículo 365). La protección del pueblo podría utilizarse para exigir la participación sindical en

---

<sup>3</sup> Una interpretación más compatible con la autonomía sindical es que dicha declaración debe ser presentada ante un órgano interno del propio sindicato.

<sup>4</sup> Los delegados sindicales previstos en la LOPCYMAT cumplen algunas funciones que antes eran atribuciones exclusivas del sindicato.

todas las decisiones públicas, pero parte de la idea de que en el pueblo no hay contradicción de intereses, lo que niega la posibilidad de la pluralidad y diversidad entre los diversos grupos sociales que hacen vida en una sociedad. El resto de las funciones son estatales y por tanto alejadas no solo de la función del sindicato como representante de un sector de la sociedad, lo que puede significar conflictos con el Estado, sino también con el tradicional internacionalismo del movimiento sindical, pues una huelga transnacional podría ser considerada que atenta contra el proceso social del trabajo, una de cuyas finalidades es asegurar la integridad territorial.

Otras atribuciones peligrosas atribuidas a los sindicatos son las de contribuir en la producción y distribución de bienes y servicios y ejercer control y vigilancia sobre los costos y ganancias (Artículos 367, 2 y 3). Nuevamente se le otorgan funciones estatales y además si el sindicato debe ayudar a mantener la distribución y producción de bienes y servicios, una paralización de la producción sería contraria a sus finalidades, ergo, la huelga en esa perspectiva podría ser considerada contraria a las finalidades de la organización sindical.

### **La organización sindical y el proceso social del trabajo**

La función más ajena a la esencia del sindicato es la protección del proceso social de trabajo (Artículo 365), pues las finalidades de éste último diluyen tanto la contradicción de intereses entre patronos y trabajadores como la que existe con el Estado, lo que en el fondo significa vaciar de contenido a la función más importante del sindicato: **redistribuir la riqueza y el poder.**

El DLOTTT declara expresamente que su finalidad es “lograr la mayor eficacia política y calidad de vida revolucionaria en la construcción del socialismo”. Para ello inserta la relación de trabajo en una instancia superior denominada el proceso social del trabajo, cuyo objetivo esencial es superar todas las formas de explotación capitalista (Artículo 25). Cónsono con la idea de superar todas las formas de explotación, una de las funciones del proceso social del trabajo es distribuir la riqueza y no redistribuir, que históricamente ha sido una de las finalidades esenciales del Derecho del Trabajo.

La noción del *proceso social del trabajo* atraviesa toda la legislación, integrando el capital y el trabajo en una supuesta instancia superior que se vincula a los fines del Estado.

Desde esta perspectiva, la organización sindical defiende a los trabajadores en el *proceso social del trabajo* y la libertad sindical es el derecho a organizarse para la defensa de los derechos laborales en el proceso social del trabajo (Artículos 367,5 y 355, 1). A ello se le suma que los fines del *proceso social del trabajo* son estatales; ejemplo de ello, es garantizar la independencia y soberanía nacional, la soberanía económica, la seguridad y soberanía alimentaria, la protección del ambiente y el uso racional de los recursos naturales (Artículos 25, 1, 2, 4 y 5).

## **Las otras organizaciones de los trabajadores: Los Consejos de Trabajadores y las organizaciones propias de ciertas categorías de trabajadores**

Los Consejos de los Trabajadores aparecen por primera vez en la Ley de las Comunas de 2010, como una de las formas de organización popular que participan en la construcción del Estado comunal.

El DLOTTT introduce los Consejos de Trabajadores dejando su regulación a una futura ley, aunque señala que tendrán atribuciones distintas a la de los sindicatos. Sin embargo, se le atribuyen funciones típicas de los sindicatos como son la concertación con el patrono de planes vacacionales (Artículo 189) o la participación en la elaboración de programas de atención de los trabajadores con discapacidad, en los cuales no se da participación expresa a los sindicatos (Artículo 291). Por tanto, se van introduciendo funciones que sin duda restarán poder al sindicato.

El DLOTTT remite la regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, a domicilio, del transporte y rurales a leyes especiales en cuya elaboración participarán las organizaciones sociales de dichos colectivos de trabajadores. Es decir, otra instancia es el llamado al diálogo social y se omite al sindicato.

### **Los requisitos de la inscripción en el registro nacional de organizaciones sindicales**

El 12 de abril de 2012 se publicó en Gaceta Oficial, la resolución que creó el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales. Todas las organizaciones sindicales deben inscribirse, aunque ya estuviesen registradas ante el Ministerio del Trabajo, pues el DLOTTT estableció un plazo hasta el 31 de diciembre de 2013 para adecuar sus estatutos a los nuevos requisitos y funciones establecidos en dicho decreto (Disposición transitoria cuarta).

El registro nacional de organizaciones sindicales tiene su sede principal en la ciudad de Caracas y mantendrá salas de registros en cada uno de los estados (Artículo 1 de la Resolución N° 8248). En la sede principal se inscribirán los sindicatos nacionales, las federaciones, confederaciones y centrales sindicales. Los sindicatos de ámbito local o estatal se inscribirán en las salas de registros ubicadas en la inspectoría del trabajo de cada Estado. Es obligación de las organizaciones sindicales remitir dentro de los tres primeros meses de cada año, un informe detallado de su administración y la nómina de sus afiliados, incluyendo su domicilio. Así mismo, deben remitir los resultados electorales y cualquier modificación que se efectúen en los estatutos (Artículo 388).

La no inscripción en el registro nacional de sindicatos dificulta el ejercicio de la negociación colectiva, pues una de las formas de probar el carácter de organización más representativa es la nómina de afiliados depositada en dicho registro.



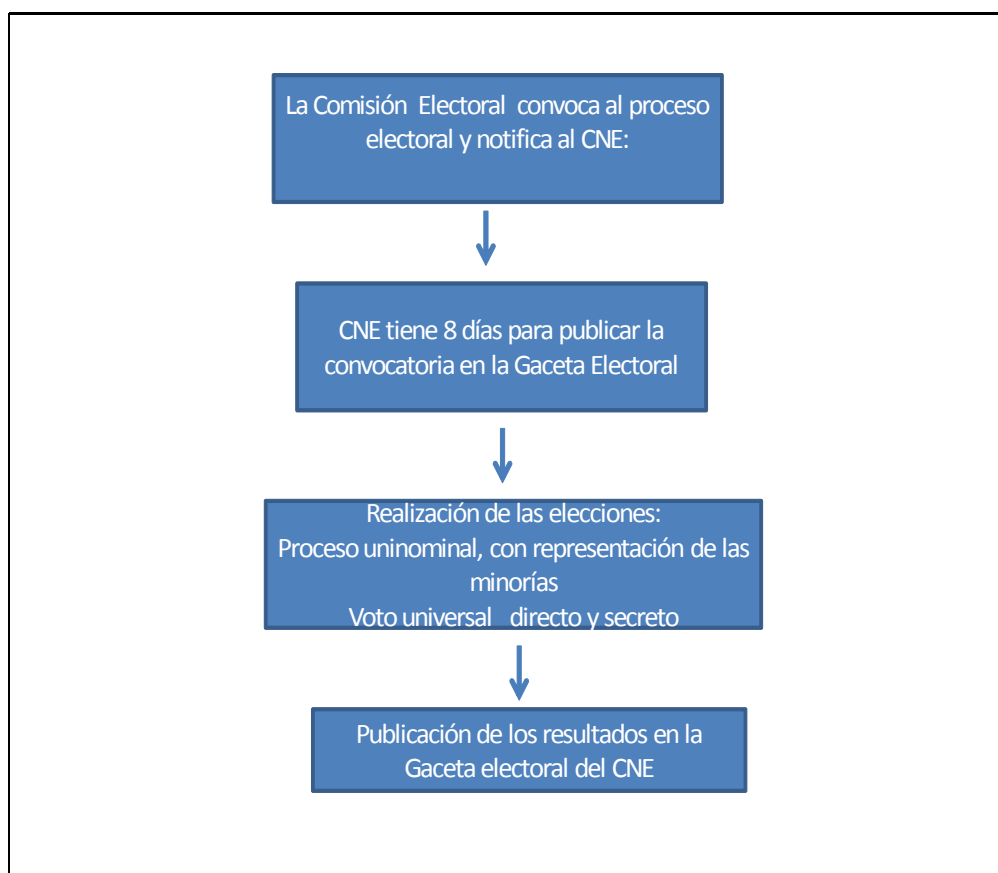
Documentos a consignar en el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales (Artículo 382 del DLOTTT)	
Organización sindical	Federación y Confederación
Copia del acta constitutiva, un ejemplar de sus estatutos y la nómina de las personas que la promueven la organización.	Nómina de sindicatos o federaciones según el caso Copias de las actas de las asambleas de esas organizaciones sindicales autorizando la afiliación.
Toda esta documentación debe ir firmada por todos los integrantes de la junta directiva en prueba de su autenticidad.	

Procedimiento para el registro Artículo 386 del DLOTTT
<p>Los interesados e interesadas en el registro de una organización sindical presentarán los documentos indicados ante el Registro Nacional de Organizaciones Sindicales de acuerdo al ámbito territorial de la organización sindical que se proyecta.</p> <p>Si la documentación presenta deficiencias u omisiones en lo que se refiere a lo establecido en los artículos precedentes, el funcionario o funcionaria de registro lo comunicará a los y las solicitantes dentro de los treinta días siguientes a la solicitud, orientándolos en la forma de subsanar las deficiencias, siendo ésta la única oportunidad de hacer observaciones sobre deficiencias u omisiones. Los y las solicitantes tienen un lapso de treinta días para corregir las deficiencias indicadas.</p> <p>Si la documentación no tiene deficiencias o éstas son subsanadas correctamente dentro del lapso establecido, se procederá al registro de la organización sindical dentro de los treinta días siguientes y se entregará a los y las solicitantes la boleta donde consta el registro.</p>

### **Las elecciones sindicales: el rol del Consejo Nacional Electoral y la mora sindical**

El DLOTTT reduce la participación del Consejo Nacional Electoral (CNE) en los procesos electorales. De la función de organizar, prevista en la Constitución de 1999, se pasa a velar por el normal desarrollo de las elecciones y sólo a solicitud de los trabajadores puede intervenir junto con la Comisión Electoral para solventar situaciones que pudieran afectar el proceso (Artículo 407). En teoría, el CNE está obligado a publicar la convocatoria y los resultados en Gaceta Electoral y sólo puede participar si se lo solicitan los interesados.

## Proceso electoral



En los hechos, el CNE sigue aplicando su reglamento interno y no acepta que los procesos electorales se realicen sin su organización y supervisión. Para dicho organismo sigue vigente su reglamento interno que regula la realización de los procesos electorales sindicales.

Las consecuencias de la intervención del CNE en los procesos electorales ha sido que muchas juntas directivas tengan el período vencido. En términos sindicales, se le conoce como la mora sindical, cuyos efectos para los dirigentes con el período vencido son:

- No pueden ser parte de la junta directiva de otro sindicato, pues se prohíbe registrar una nueva organización sindical, si su junta directiva tiene personas en mora sindical (Artículo 387,8)
- No pueden presentar pliegos conciliatorios ni conflictivos (Artículo 402)
- Sólo pueden realizar actos de simple administración, es decir, no pueden negociar colectivamente o vender o comprar bienes para el sindicato.
- El patrono puede oponer la excepción de período vencido, aunque sea la organización mayoritaria (Artículo 437).

## Las potestades del Ministerio del Trabajo en la negociación colectiva y la huelga

El DLOTTT atribuye al inspector del trabajo la facultad de admitir los pliegos conciliatorios y conflictivos. Ello abre un espacio para la discrecionalidad que puede afectar tanto el derecho a la negociación colectiva como el ejercicio del derecho a huelga.

En la LOT de 1990, presentado un proyecto de convención colectiva, el inspector del trabajo lo transcribía al patrono para fijar la fecha del inicio de las negociaciones y si consideraba que debía formular observaciones al pliego de peticiones se lo hacía saber al sindicato, pero debía tramitarlo (Artículo 517 de la LOT).

El DLOTTT cambia radicalmente la situación, pues el inspector del trabajo ahora **admite** el pliego y sólo cuando lo haya admitido fija la primera reunión para iniciar la negociación<sup>5</sup>. Con ello, la posibilidad de discutir un convenio colectivo depende de la decisión discrecional del inspector del trabajo.

El inspector del trabajo preside las reuniones, fija la fecha de la primera reunión y tiene facultades para decidir las controversias entre el sindicato y patrono que se presenten en el marco de la discusión del pliego de peticiones.

El DLOTTT faculta al inspector del trabajo a negarse a la homologación si considera que hay cláusulas que violentan el orden público. Si las partes insisten en depositar, la homologación es parcial, pues no se incluyen las cláusulas que cuestiona el inspector del trabajo (Artículos 450 y 451).

La negociación colectiva del sector público se inicia después que el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de planificación y finanzas emita el informe preceptivo (Artículo 444). Este requisito sin duda va a alargar el inicio del proceso y por tanto la duración de la negociación.

En la negociación colectiva por rama de actividad y en el sector público, las potestades del inspector del trabajo se acrecientan pues preside la mesa de negociación. Cabe recordar que la negociación por normativa laboral puede terminar con arbitraje, que puede ser decretado de oficio, es decir, por decisión unilateral del inspector del trabajo.

Las potestades del inspector del trabajo y del Ministro pueden hacer muy difícil el ejercicio del **derecho de huelga**.

La presentación del pliego conflictivo y el transcurso de las 120 horas no autorizan a iniciar la huelga, pues las 120 horas comienzan a correr después de la admisión del pliego. En la LOT de 1990, el inspector del trabajo era un mero tramitador de las peticiones ante el empleador. Ahora tiene la facultad de admitir, es decir, debe aceptar las peticiones.

---

<sup>5</sup> El DLOTTT, en su Artículo 448, establece “**Admitido** el proyecto de convención colectiva de trabajo, el inspector o inspectora **fijará** la primera reunión” (negrillas de la autora)

Los servicios mínimos esenciales pueden ser fijados unilateralmente por el Ministro, si las partes no se ponen de acuerdo. En cambio, siempre fija los servicios públicos esenciales, aunque éstos sean privados y haya acuerdos entre sindicato y empresa.

Artículo 485	Artículo 487	Artículo 500
En caso de conflicto colectivo del trabajo el Ministro o la Ministra del Poder Popular con competencia en materia del trabajo y seguridad social, dentro de las ciento veinte horas a <b>la admisión</b> del pliego de peticiones, emitirá resolución motivada indicando las áreas o actividades que durante el ejercicio del derecho a huelga no pueden ser paralizadas por afectar la producción de bienes y servicios.	Para que los trabajadores y trabajadoras <b>inicien</b> la huelga se requiere: a) Que hayan sido fijados los servicios mínimos indispensables y los <b>servicios públicos esenciales</b> que no serán afectados por la paralización de labores (negrillas de la autora).	El ministro o ministra del poder popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social tendrá las siguientes atribuciones: 1. Fijar, por resolución, los servicios mínimos indispensables, <b>en caso de controversia</b> , y los servicios públicos esenciales, para el ejercicio de los trabajadores y trabajadores del derecho a huelga (negrillas de la autora)

## La criminalización de la huelga

La reforma del Código Penal de 2005 tuvo como finalidad incrementar las penas en delitos que castigan intenciones y no hechos cometidos.

Los tipos penales que están siendo usados para perseguir a dirigentes sindicales son: el delito de instigar a delinquir<sup>6</sup>, agavillamiento<sup>7</sup> y la restricción a la libertad de trabajo<sup>8</sup>.

Estos delitos fueron usados en el caso de Rubén González, quien estuvo un año preso por acatar la decisión de sus bases sindicales de ir a huelga.

La Ley Orgánica de Seguridad de la Nación del 2002 define como zonas de seguridad sitios de trabajo<sup>9</sup>, penalizando con penas de hasta 10 años de privación

<sup>6</sup> Artículo 283 del Código Penal: Cualquiera que públicamente o por cualquier medio instigare a otro u otros a ejecutar actos en contravención a las leyes, por el **solo hecho** de la instigación será castigado (negrillas de la autora).

<sup>7</sup> Artículo 286 del Código Penal: Cuando dos o más personas se asocien con **el fin** de cometer delitos, cada una de ellas será penada, por el **solo hecho** de la asociación, con prisión de dos a cinco años. (negrillas de la autora).

<sup>8</sup> Artículo 192 del Código Penal: Todo el que valiéndose de violencias ocasione o haga que continúe una cesación o suspensión de trabajo, con el objeto de imponer a los obreros, patrones o empresarios alguna disminución o aumento de salarios o también convenios diferentes de los pactados, será castigado con arresto de uno a diez meses. Este delito es claramente inconstitucional, pues la huelga es una manifestación del uso de la fuerza (es decir de violencia) pero reglado.

de libertad, las actividades que afecten o perturben a las empresas ubicadas en esas zonas<sup>10</sup>.

Dos leyes dictadas para la protección de las personas en el acceso a bienes y servicios también contienen normas que atentan contra el ejercicio del derecho de huelga. La Ley para la Defensa de las Personas en el Acceso a los Bienes y Servicios de 2010 establece penas de prisión de hasta 10 años para quienes con acciones u omisiones impidan la producción, fabricación, importación, acopio, transporte, distribución y comercialización de bienes (Artículo 140). Similar disposición se encuentra en la Ley especial de defensa popular contra el acaparamiento, la especulación, el boicot y cualquier otra conducta que afecte el consumo de los alimentos o productos sometidos a control de precios de 2007. En ésta se penalizan las mismas conductas que en la anterior ley, pero en bienes sometidos a control de precios<sup>11</sup>. Obviamente una huelga impide la producción y comercialización y por tanto se asume como una acción delictiva en todos los supuestos previstos en esas leyes.

Este marco penal, hoy se ve reforzado con normas del DLOTTT que hacen muy difícil que una huelga sea legal, por las potestades del Ministerio del Trabajo tanto para admitir el pliego como para fijar los servicios públicos esenciales.

## **Estrategias nacionales e internacionales para hacer valer la libertad sindical**

Las limitaciones al ejercicio de la libertad sindical pudiesen atacarse con una serie de recursos ante los tribunales nacionales. El DLOTTT prevé varias posibilidades de defensa contra las prácticas antisindicales. Sin embargo, la experiencia ha mostrado que es muy difícil conseguir justicia en el país. Todos los recursos intentados son desechados o simplemente ni siquiera admitidos. Por esa razón, la estrategia sindical tiene que intensificar la presentación de quejas ante instancias internacionales, en particular el Comité de Libertad Sindical de la OIT. La utilización de este mecanismo internacional **no requiere** agotar las vías jurisdiccionales nacionales.

---

<sup>9</sup> El artículo 48 señala que son zonas de seguridad, aquellas que circundan las instalaciones militares y públicas, las industrias básicas, estratégicas y los servicios esenciales. También el espacio aéreo sobre las instalaciones militares, las industrias básicas, estratégicas y los servicios y cualquiera que se considere necesaria para la seguridad de la Nación. Como se puede observar los supuestos permiten convertir a casi todo territorio en una gran zona de seguridad.

<sup>10</sup> Artículo 56. Cualquiera que organice, sostenga o instigue a la realización de actividades dentro de las zonas de seguridad, que estén dirigidas a perturbar o afectar la organización y funcionamiento de las instalaciones militares, de los servicios públicos, industrias y empresas básicas, o la vida económico social del país, será penado con prisión de cinco (5) a diez (10) años.

<sup>11</sup> Artículo 24. Quienes conjunta o separadamente lleven a cabo acciones que impidan, de manera directa o indirecta, la producción, fabricación, importación, acopio, transporte, distribución y comercialización de alimentos o productos sometidos al control de precios, serán sancionados con prisión de dos (2) a seis (6) años, y con multa de ciento treinta (130UT) a veinte mil unidades tributarias (20.000UT).

Artículo 25. Serán aumentadas en el doble, las penas establecidas para las conductas tipificadas en el presente Capítulo, cuando éstas tengan por objeto afectar la seguridad integral de la Nación, desestabilizar las instituciones democráticas o generar alarma que amenace la paz social.

El Comité de Libertad Sindical es un órgano del Consejo de Administración y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores.

Frente a una queja, el Comité tiene dos opciones: rechazarla o aceptarla. Si acepta el caso, se pone en contacto con el gobierno acusado para que presente su versión de los hechos. Y si decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría solucionarse la situación. Posteriormente, se solicita a los gobiernos que informen sobre la aplicación de sus recomendaciones.

El Comité también puede optar por proponer una misión de "contactos directos" al gobierno contra el cual se ha presentado la queja, a objeto de abordar el problema directamente con los funcionarios del gobierno y los interlocutores sociales.

El procedimiento de queja es muy sencillo y puede ser presentado en cualquier mes de año, aunque el Comité de Libertad Sindical se reúne tres veces al año: en marzo, en mayo-junio y en noviembre.

El Comité de Libertad Sindical también recibe quejas por asuntos vinculados al ejercicio de **libertades civiles**, como son las acciones u omisiones del Estado que afecten la libertad de expresión, el derecho de información, el libre tránsito, la inviolabilidad del hogar, el derecho a la intimidad, las escuchas ilegales o intervención de teléfonos o correos electrónicos. Todas las violaciones o interferencias en los derechos individuales de los dirigentes sindicales afectan el ejercicio de la libertad sindical.

Los gobiernos deben responder por las acciones y omisiones de otros poderes del Estado. No basta alegar la división de poderes o que tal asunto es competencia de otro poder del Estado. Los gobiernos están obligados a realizar todas las diligencias ante los otros poderes públicos para que se respeten los convenios internacionales.

Por tanto, se pueden presentar quejas por acciones y omisiones del Ministerio Público, del Poder Judicial, del Legislativo, ya sea nacional, estatal o local, de las gobernaciones, de las alcaldías o cualquier otra dependencia estatal. El gobierno, que está representado en la OIT por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, no solo debe responder la queja, sino tomar medidas para garantizar el respeto de la libertad sindical, sin que ello signifique que está interfiriendo en las atribuciones de otros poderes del Estado.

Las quejas se pueden presentar ante la sede central de la OIT, ubicada en la ciudad Ginebra en Suiza o la oficina regional que se encuentra en Lima.

## Anexo: Modelo de queja ante el Comité de Libertad Sindical

Datos de la autoridad de la OIT Señor Director General Oficina Internacional del Trabajo Route Desmorillons 4 Ch 1211 Ginebra, Suiza
Asunto: Violación de la libertad sindical
Datos del querellante: Nombre de la organización sindical Nombre del Secretario General Dirección Teléfono Correo electrónico
Descripción de los hechos: Fecha y relato de cada situación Nombres de los afectados
Fundamento de derecho Ratificación del Convenio Internacional N° 87 y N° 98 y normas que se han vulnerado Normas constitucionales que garantizan la libertad sindical Normas del DLOTTT
Documentos Probatorios Describir cada una de las pruebas que se anexan a la solicitud
Resumen de la solicitud Solicitud al Director General que envíe la comunicación al CLS para que se avoque a conocer la queja
Fecha y lugar Firma de la solicitud