

Derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos en Venezuela

*Francisco Javier Marín Boscán **

Resumen

Los derechos colectivos han sido reconocidos a los funcionarios públicos, en fecha relativamente reciente. Así existen previsiones en la Ley Orgánica del Trabajo (1990), la Constitución (1999) y la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002). Diferentes criterios se esbozaron en el tiempo orientados a ampliar los derechos de estos sujetos laborales. La normativa que ha regido a los funcionarios públicos, en cuanto a sus derechos colectivos, ha fijado límites para su ejercicio. Considerando en particular a la negociación colectiva son diversos los niveles para ejercitar este derecho. Existe disparidad entre la Constitución y la Ley del Estatuto de la Función Pública, en cuanto al reconocimiento de los derechos colectivos a los funcionarios públicos, lo que se traduce en privilegiar a los funcionarios de carrera y discriminación hacia los funcionarios de libre nombramiento y remoción. En cuanto a éste somos del criterio previsto en la Constitución, en el sentido de garantizar los derechos colectivos a todos los funcionarios públicos, sin distingo de clase de funcionario. El Estado Venezolano como empleador debe asegurar armonía y garantizar la paz laboral. Constituye esta una investigación documental, sustentada en el método analítico.

Palabras clave: Funcionarios públicos, funcionarios de carrera, derechos colectivos, negociación colectiva.

* Docente e Investigador del Departamento de Derecho del Trabajo. Universidad del Zulia, e-mail: fmarinb@yahoo.es

Collective Negotiation Rights for Public Officials in Venezuela

Abstract

Collective rights for public officials have been recognized in Venezuela quite recently... They are mentioned in the Organic Labor Law (1990), in the Constitution (1999), and in the Public Function Law (2002). Over time different criteria as to these rights have been added. The norms regulating public officials in relation to their collective rights, have fixed limits in relation to their implementation. In relation to collective bargaining, there are different levels of implementation. There is a discrepancy between what the Constitution says and what the public servant statutes establish, and this favors career officers and discriminates against political appointees who can be freely removed from their positions. In reference to this, the criteria in the Constitution guarantees collective bargaining rights for all public servants without distinction. The Venezuelan State does not act with sufficient responsibility in order to insure labor harmony and peace. This is documentary research with an analytical approach.

Key words: Public officials, career public servants, collective rights, collective bargaining.

Introducción

Para la fecha en que Caldera escribe su libro (1960), los funcionarios públicos estaban excluidos del Derecho Laboral, esto en aplicación de la Ley del Trabajo de 1936 (Art. 6), y aún no había sido aprobado un instrumento normativo especial para esta clase de sujetos laborales.

La Constitución de 1999 contempló la necesidad de una Ley que estableciera el Estatuto de la Función Pública, con el alcance previsto (Art. 144) y la determinación de ciertas condiciones para el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores del sector público (Arts. 95, 96 y 97).

La Ley del Estatuto de la Función Pública, normativa vigente desde 2002, derogó la Ley de Carrera Administrativa (1970), y rige las relaciones de empleo público entre los funcionarios y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales. Por mandato legal quedan ex-

cluidos de su aplicación los funcionarios públicos al servicio del Poder Legislativo Nacional, del Poder Judicial, del Poder Ciudadano, del Poder Electoral, de la Procuraduría General de la República, del Servicio Nacional Integrado de la Administración Aduanera Tributaria (SENIAT), los funcionarios a que se refiere la Ley del Servicio Exterior, los obreros al servicio de la Administración Pública y los miembros del personal directivo, académico, docente, administrativo y de investigación de las universidades nacionales.

Esta Ley define al funcionario público como “toda persona natural que, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente, se desempeñe en el ejercicio de una función pública remunerada, con carácter permanente” (Art. 3).

En la doctrina patria, Lares Martínez define a los funcionarios públicos como “los individuos que, en razón de nombramiento de autoridad competente o de otro medio de derecho público, participan en el ejercicio de funciones públicas, al servicio de las entidades públicas estatales” (2002: 360).

Las definiciones consideradas sobre funcionario público, de tipo legal y doctrinario, son complementarias.

La Ley sobre Función Pública establece que los funcionarios públicos son de carrera o de libre nombramiento y remoción (Art. 19).

Funcionarios de carrera son “quienes habiendo ganado el concurso público, superado el período de prueba y en virtud de nombramiento, presten servicios remunerados con carácter permanente” (ibidem).

La condición de funcionarios públicos de carrera asegura a éstos derechos exclusivos (Capítulo III, Título III, Arts. 30 al 32), entre los que figuran los derechos colectivos laborales.

Se califican como funcionarios de libre nombramiento y remoción “aquéllos que son nombrados y removidos libremente de sus cargos sin otras limitaciones que las establecidas en la Ley” (ibidem).

Quedan así claramente determinadas las clases de funcionarios públicos en la legislación venezolana.

Considerando que la producción petrolera constituye la principal fuente de ingreso del país, es importante dejar asentado que los empleados de la Industria Petrolera Nacional, concretamente al servicio de Petróleos de Venezuela (PDVSA), a partir de la vigencia del Decreto-Ley Or-

gánica de Hidrocarburos (2001), tienen el carácter de funcionarios públicos, y por cuanto no fueron excluidos del ámbito de aplicación de la Ley del Estatuto de la Función Pública, se rigen por esta Ley. Esta condición no se les reconocía en la Ley Orgánica que Reserva al Estado la Industria y el Comercio de los Hidrocarburos, derogada por el Decreto-Ley, por cuanto aún cuando PDVSA es una Empresa Estatal (todo el capital accionario corresponde a la República), expresamente así se establecía en esta última (Art. 8). En todo caso, sólo los trabajadores de la nómina contractual (empleados no profesionales y los obreros) son beneficiarios de la contratación colectiva petrolera, y los de las nóminas mayor y ejecutiva tan solo cuentan con planes que determinan sus beneficios (Marín Boscán, 1999).

1. Derechos colectivos de los funcionarios públicos y limitaciones para su ejercicio

1.1. Derechos colectivos

Los derechos de sindicación, a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a la huelga son los derechos colectivos básicos o fundamentales de los trabajadores, que con base constitucional (Arts. 95, 96 y 97) su ejercicio se les garantiza. Resulta conveniente destacar que la situación de los funcionarios públicos ha sido diversa, tanto en los textos constitucionales como en el ordenamiento jurídico laboral.

La Constitución de 1961 nada establecía en cuanto a derechos colectivos de los funcionarios públicos, se limitó a establecer la carrera administrativa y los aspectos que debían ser objeto de regulación a través de una Ley (Art. 122).

Parra Aranguren al referirse a esa Constitución escribió: “tiene defectos por su origen humano y por enunciar la ideología predominante en un espacio y en un tiempo dados. Si se considera que ésta ha cambiado, luce lógica la necesidad de reactualizarla para que exprese los nuevos valores” (1999: 49 - 50).

La Constitución vigente (1999), dispone expresamente que todos los trabajadores del sector público y del privado “tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley” (Art. 96) y tienen

derecho a la huelga (Art. 97). En cuanto al derecho de sindicación, es reconocido a todos los trabajadores “sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa” (Art. 95). En la Exposición de Motivos de esta Constitución no se indica sobre las razones para reconocer tales derechos a los trabajadores del sector público, se limita a señalar en forma general: “En el campo laboral se reconocen los derechos individuales al trabajo, a la estabilidad y a las vacaciones, así como los derechos colectivos de sindicalización, contratación colectiva y derecho a la huelga por parte de los trabajadores y de las trabajadoras”.

Autores como Brewer-Carías (2000) consideran que debió establecerse una distinción a los efectos de los derechos a la contratación colectiva y a la huelga, entre el sector público y el sector privado, criterio que consideramos razonable, dada la circunstancia del sector público en nuestro país.

La Ley de Carrera Administrativa, con vigencia desde 1970 hasta 2002, cuando fue derogada por la Ley del Estatuto de la Función Pública, reconoció a los funcionarios públicos el derecho a organizarse sindicalmente (Art. 23), y en ese sentido fue dictada una reglamentación (Reglamento sobre Sindicatos de Funcionarios Públicos, 1971). En doctrina existía acuerdo en que tal reconocimiento no implicaba de algún modo que pudiesen los funcionarios públicos declararse en huelga, ni celebrar en principio contratos colectivos de trabajo con su empleador, la Administración Pública (Hernández, 1985).

La Ley del Trabajo de 1936 excluía de su ámbito de aplicación a los funcionarios públicos (Art. 6), como se indicó a inicios, pero la Ley Orgánica del Trabajo, vigente desde 1991, reconoció a los funcionarios públicos de carrera el derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a la huelga conforme a esa Ley “en cuanto sea compatible con la índole de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública” (Segunda Parte Art. 8).

Las restricciones en cuanto al ejercicio de los derechos colectivos por parte de los funcionarios públicos respondían al criterio de su incompatibilidad con los principios de jerarquía, lealtad, fijación unilateral de las condiciones de empleo y continuidad de los servicios que informan la función pública. Pero en los últimos años en algunos países, entre los que figura el nuestro, se han producido cambios profundos en las relaciones laborales en la función pública, cediendo paso a un régimen más

liberal y flexible, con tendencia a aproximarse al establecido para los trabajadores del sector privado. Esta situación no debía persistir, por cuanto la ausencia de instrumentos de acción colectiva con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo, aunado a otros factores de tipo económico, dio lugar en los últimos años a un estancamiento o degradación relativa en las condiciones de trabajo del funcionario público, quedando éste un tanto rezagado (Córdova, 1980).

La mayoría de los autores, entre los que destaca Marín Quijada (1990), coincidían en afirmar como situación antes de la vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo la existencia de dos regímenes de trabajo subordinado en nuestro país: el de la Ley del Trabajo y el de la función pública, comprendido a su vez en diversas leyes y ordenanzas. En el segundo caso, se presentaba en el cuadro normativo dos variantes significativas en la Administración Pública: los obreros, a quienes se les incluye en el ámbito de aplicación de la legislación del trabajo (Art. 6 Ley del Trabajo y Art. 8 Ley Orgánica del Trabajo), pero excluidos de la regulación de la Ley de Carrera Administrativa (Art. 5, Num. 6) y de la Ley del Estatuto de la Función Pública (Art. 1, Parágrafo Único, Numeral 6); y la de ciertos funcionarios, que por mandato de sus propias leyes habían sido referidos a la LT, como es el caso de los funcionarios regidos por la Ley Orgánica de Educación y los que trabajaban en el Instituto Postal Telegráfico.

La legislación contempló de distinta manera lo atinente a los trabajadores al servicio del Estado, así Caballero Ortiz (1991) refiere a distintas etapas, a saber: 1) Aplicación sectorial de la legislación laboral a los funcionarios públicos bajo la vigencia de la Ley del Trabajo de 1936; 2) La exclusión de los funcionarios públicos de la legislación laboral en la Ley del Trabajo de 1945; y 3) El surgimiento de la Ley de Carrera Administrativa en 1970, constituyéndose en el estatuto que regulaba la relación jurídico administrativa de los funcionarios públicos, y como se expuso, consagró el derecho de sindicación (Art. 23), regulado por vía reglamentaria. Posteriormente, a partir de 1991, la Ley Orgánica del Trabajo (Art. 8) dispuso sobre la aplicación supletoria de la legislación laboral, en cuanto a este régimen de los funcionarios administrativos (Rondón, 1991).

Esta incorporación de los funcionarios públicos al régimen protectorio de la legislación del trabajo es considerada por algunos “como la más trascendental innovación incorporada a la Ley Orgánica del Trabajo” (Villasmil B., 1993: 54); otros refieren que esta vigencia de la Ley, res-

pecto de los funcionarios públicos, “no es más que expresión de la tendencia a la laboralización de la función pública, frente a la recreación de tesis estatutarias” (Villasmil P., 1992: 237).

Del análisis de esta norma (Art. 8 Ley Orgánica del Trabajo), se observa que atendiendo al nivel administrativo (Nacional, Estatal o Municipal) en el cual laboran los funcionarios públicos tienen aplicación las normas (leyes nacionales y estatales u ordenanzas) sobre carrera administrativa correspondientes, en aspectos o materias expresamente determinados, tales como: el ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistema de remuneración, estabilidad y régimen jurisdiccional; y se agrega que en lo no previsto, gozarán de los beneficios acordados por la Ley Orgánica del Trabajo, régimen supletorio que refiere Rondón (1991).

Debemos destacar que con la vigencia de la Ley del Estatuto de la Función Pública, ésta rige las relaciones de empleo público entre los funcionarios y las administraciones públicas nacionales, estatales y municipales, por lo que las normas estatales y municipales, han quedado derogadas en cuanto coliden con aquélla (Disposición Derogatoria Única).

1.2. Limitaciones para su ejercicio

La disposición de la Ley Orgánica del Trabajo objeto de nuestra consideración amplía en beneficio de los funcionarios públicos la gama de derechos colectivos, sumando al derecho de sindicación ya reconocido (Art. 23 Ley de Carrera Administrativa), el derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y la huelga de conformidad con esa Ley, “en cuanto sea compatible con la índole de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública” (Segunda Parte Art. 8). Tal limitación la recoge en los mismos términos la nueva Ley (Ley del Estatuto de la Función Pública) en su artículo 32.

Villasmil Prieto (2001) considera que esa limitación se traduce en una amplia potestad reglamentaria para la Administración, y es así como en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo se establece sobre la obligación de prestación de servicios mínimos indispensables en caso de huelgas (Art. 209), y se determina como tales, los siguientes: salud, sanidad e higiene pública, producción y distribución de agua potable, energía eléctrica, hidrocarburos y sus derivados, gas y otros combustibles, administración de justicia, seguridad social y educación, entre otros

(Art. 210). Esta obligación, sobre servicios mínimos indispensables, está prevista en la Ley mencionada (Art. 498).

Con relación al derecho individual a la prestación de antigüedad, éste en la Ley de Carrera Administrativa solamente era reconocido a los funcionarios de carrera (Art. 26), pero con la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en 1997 se estableció “los funcionarios o empleados públicos nacionales, estatales o municipales, se regirán por lo dispuesto en este artículo” (Parágrafo Sexto Art. 108). Ese es el artículo que regula sobre tal derecho, y como se observa no hace distinción alguna sobre clase de funcionario, por lo que corresponde tanto a los funcionarios de carrera como a los de libre nombramiento y remoción.

Es importante establecer que Rondón (1991) y De Pedro (1991) plantearon el criterio según el cual lo relativo a la sindicación de los funcionarios públicos pasaba a regirse de manera absoluta por las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo, quedando derogada la normativa en la materia de la Ley de Carrera Administrativa y de su Reglamento Especial (Reglamento sobre los Sindicatos de Funcionarios Públicos).

Esto no resultó así, por cuanto la Ley del Estatuto de la Función Pública de 2002 derogó el indicado Reglamento Especial, por lo que mantuvo vigencia hasta ese año.

De esta manera se evidencia que la Ley Orgánica del Trabajo generó un impacto en las relaciones laborales del Sector Público, planteando una combinación del Derecho Administrativo y del Derecho Laboral para conformar el nuevo régimen de los funcionarios, dependiendo también de la función judicial que el sistema resulte armonioso (Pérez y otro, 1993).

2. Negociación colectiva: alcance, niveles y articulación o coordinación entre niveles

2.1. Alcance

Alonso García refiere a la negociación colectiva como “sistema de sustanciación de conflictos colectivos de trabajo”, y la define como “el procedimiento utilizado para llegar a un convenio colectivo que ponga fin al conflicto o satisfaga la pretensión deducida por una de las partes interesadas cuando aquél o ésta se dan” (1980: 653).

De esta forma estamos en presencia de las negociaciones y conflictos colectivos que surgen entre los sujetos laborales, para modificar las condiciones de trabajo, como establece la legislación laboral venezolana (Art. 469 Ley Orgánica del Trabajo).

La negociación colectiva representa un instrumento de canalización que opera en las relaciones laborales entre las dos fuerzas, empresa-trabajo, percibiéndose a través de ésta una demostración de la necesidad de equilibrar lo económico con lo social y jurídico dentro de la empresa contemporánea (Rojas, 1991).

En nuestra legislación del trabajo hay la tendencia a confundir el procedimiento de negociación con los conflictos colectivos, y autores como Villasmil Prieto señalan la necesidad de diferenciar ambos institutos, precisando que tal confusión responde a un criterio funcional, por la tendencia limitativa de la huelga, y que el conflicto “es un momento secuencial y necesariamente terminal de la negociación lo que explica el procesalismo del sistema de negociación colectiva que la Ley consagra” (1995:11).

Siguiendo a este mismo autor, cabe destacar que en la legislación vigente se consagra la sindicalización del conflicto y de la negociación (Art. 469 Ley Orgánica del Trabajo), haciendo aparecer al sindicato como “un actor privilegiado y exclusivo frente a dos procesos vitales para la caracterización de un sistema de relaciones laborales” (1993: 279). Esto resulta claramente inconstitucional, por cuanto la Constitución de 1961 (Art. 92) reconocía el derecho de huelga a las coaliciones o grupos de trabajadores, con las mismas facultades de los sindicatos en este aspecto, y la Constitución de 1999 reconoce a “todos los trabajadores” el derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo (Art. 96), y el derecho a la huelga (Art. 97).

Villasmil Prieto (1995) también expone sobre el ámbito de la negociación colectiva, determinando su vigencia en atención a tres criterios: subjetivo o personal, que define a los trabajadores amparados por la convención colectiva; objetivo o espacial, referido a la vigencia territorial de la convención, rigiéndose según el caso por empresa (negociación descentralizada) o por toda una rama de actividad (negociación centralizada); y temporal, que define la duración de la convención.

De lo indicado se desprende, que atendiendo a la vigencia espacial de la convención colectiva, la Ley Orgánica del Trabajo reúne los dos mo-

delos de negociación que tradicionalmente han existido entre nosotros: Negociación Descentralizada o a nivel de la Empresa (Capítulos III y IV del Título VII) y Negociación Centralizada o de Rama de Actividad (Capítulo V del mismo Título).

2.2. Niveles

Bronstein define como nivel de la negociación colectiva “la unidad personal, funcional o territorial en que el proceso de negociación colectiva tiene lugar” (1986: 180). La determinación de este nivel en el derecho y la práctica comparados, puede obedecer a factores de orden jurídico o meta-jurídicos.

El autor refiere que, en la mayoría de los casos, la determinación del nivel de negociación no depende en realidad de razones jurídicas, sino de situaciones de hecho.

Los principales niveles en que se lleva a cabo la negociación colectiva son la empresa y la industria o rama de actividad profesional, conforme el mismo Bronstein, quien reconoce que con frecuencia las partes también negocian a otros niveles; y pueden existir unidades de negociación más reducidas a nivel inferior al de la empresa. A nivel superior al de la empresa, la negociación comprende por lo general grupos de empresas, ramas de industria o de actividad profesional, o la totalidad de una o varias industrias.

La negociación colectiva por rama de industria o sector (en nuestra legislación se le nombra como negociación por rama de actividad), puede cubrir diversos ámbitos geográficos.

A los niveles tradicionales de negociación, el mismo autor indica que se deben agregar las negociaciones nacionales centrales o interprofesionales y la negociación colectiva multinacional, esta última poco frecuente.

En todo caso, aún cuando son cuatro los niveles de negociación conocidos en el derecho comparado, nuestra atención estará centrada en los principales o tradicionales, que son los reconocidos por nuestra legislación, estableciendo sus ventajas y desventajas.

2.2.1. Negociación a nivel de la empresa

Algunos la refieren como “el proceso de negociación del contrato colectivo ordinario” (Arria, 1987: 201), en contraposición al “proceso de

la negociación del contrato colectivo por rama de actividad económica” (Ibid: 231).

Bronstein expone que en países como Canadá, Estados Unidos y Japón (excepto algunos sectores), además de la mayor parte de los países de América Latina, el Caribe, Asia y algunos países africanos de habla inglesa, la empresa es prácticamente el único nivel de negociación; y en un número importante de países de Europa Occidental la negociación de este nivel coexiste frecuentemente con la negociación por rama de industria, como en la práctica llega a suceder en nuestro país.

Con respecto a este nivel de negociación, diversas son las ventajas que ofrece, resultando el convenio colectivo de empresa más casuista que el de industria o rama de actividad, lo que se aprecia muy particularmente cuando se discuten reivindicaciones salariales o cuestiones de otra naturaleza, atendiendo a factores como la situación económica de la empresa. Así la negociación de un convenio colectivo de empresa tiene un desarrollo más participativo que el de uno de industria o rama de actividad, gozando de la preferencia de los trabajadores y sindicatos, mejor organizados a dicho nivel.

Y sobre las desventajas de este nivel de negociación, se indica que consisten en la debilidad posible de los sindicatos, las rivalidades inter-sindicales y los problemas consiguientes del reconocimiento del sindicato a los efectos de la negociación (Bronstein, 1986).

2.2.2. Negociación a nivel de la industria o rama de actividad

En nuestra legislación, en este nivel de negociación se implementa la Reunión Normativa Laboral como instrumento o procedimiento para negociar y celebrar una convención colectiva por rama de actividad. Siendo un poco más específicos al efecto, la Reunión Normativa Laboral puede ser definida como “un instrumento de negociación centralizada previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, para celebrar convenciones colectivas con el objeto de uniformar las condiciones de trabajo en una rama de actividad, y el propósito de favorecer relaciones colectivas de trabajo armónicas, en beneficio del trabajador, de su familia y la Nación misma” (Marín Boscán, 1996: 40-41).

Este nivel de negociación goza de las mayores preferencias en Europa Occidental, por razones diversas, algunas que reflejan ciertas tradi-

ciones históricas, y por la propia estructura de las organizaciones de trabajadores.

En nuestro país durante largos años sólo se conoció la negociación a nivel de la empresa, pero con la promulgación del Decreto 440 de 1958, comenzó a ser posible la negociación por rama de industria o actividad, prevista a partir de 1990 en la Ley Orgánica del Trabajo.

Varias son las ventajas que presenta la negociación colectiva en este nivel, destacándose entre éstas su cobertura, que sin duda es mucho más amplia que la negociación colectiva a nivel de la empresa, lo que facilita la posibilidad de establecer regulaciones uniformes, que supondría, desde el punto de vista de los trabajadores, reducir las disparidades que puedan existir atendiendo a la magnitud o condiciones de la empresa, y en relación a las empresas, significaría tener costos sociales uniformes.

Finalmente se expresa también que la negociación a nivel de la industria o rama de actividad es más “profesional” y menos “pasional” que la de la empresa, con lo que se contribuye a destraumatizar las relaciones de trabajo.

Y en cuanto a las desventajas, se refiere que el convenio colectivo que resulte sería un instrumento más general y menos pormenorizado que un convenio colectivo de empresa, y que los salarios y las condiciones de trabajo no se fijarían teniendo en cuenta a la empresa que pueda ofrecer mejores condiciones, sino con base a un perfil o promedio de la actividad, entre otras.

En este nivel de negociación son mayores las posibilidades prácticas de que las autoridades públicas la controlen, de ahí que en períodos de dificultades económicas, estas autoridades procuran fomentar la negociación a este nivel de industria o de rama de actividad, apreciación que ha sido válida en nuestro país como veremos.

2.3. Articulación o coordinación entre niveles

En este sentido la Recomendación No. 163 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre Fomento de la Negociación Colectiva (1981), preconiza que “cuando se negocia a diferentes niveles las partes en la negociación colectiva deberían velar porque exista entre los mismos una adecuada coordinación”. Villasmil Prieto indica que esta Recomendación sugiere que las partes prevean soluciones para los casos de

conurrencia de convenios, con lo que “además de estimular la articulación, hace lo propio a favor de la autonomía colectiva, como método preferible para la solución de los casos de sobreposición o concurrencia de convenciones de diverso nivel y ámbito” (1995: 210).

Es entonces el caso de coexistencia de dos o más convenciones colectivas, cuyo ámbito de validez y eficacia coincide total o parcialmente.

El propósito es articular la negociación centralizada con la descentralizada, mediante la técnica de la remisión, o en su caso, del reenvío, lo que no estimula la Ley Orgánica del Trabajo, pero tampoco prohíbe. El autor referido señala que la articulación de la negociación colectiva se serviría de disposiciones de esa Ley, como la del artículo 532, sobre convocatoria a una Reunión Normativa Laboral con la finalidad de uniformar las condiciones de trabajo, ubicando a los patronos convocados en diversos grupos atendiendo a determinados factores; y la del artículo 552, que establece el carácter normativo de las convenciones por rama de actividad “sin perjuicio de que se establezcan condiciones de trabajo específicas para cada oficio o profesión o para determinadas empresas”. Finalmente, Bronstein precisa que la propia dinámica de las relaciones de trabajo, ha tendido a establecer los mecanismos de coordinación.

En la Administración Pública Nacional se ha observado la coordinación o articulación de las Convenciones Normativas Laborales de sus trabajadores (producto de negociación centralizada) y las convenciones vigentes en cada una de las instituciones (negociación centralizada), particularmente cuando aquéllas ratifican las condiciones de trabajo contenidas en éstas e incorporan beneficios socio-económicos.

3. Negociación colectiva en la administración pública: Evolución y ámbitos

3.1. Evolución

En el análisis realizado sobre los derechos colectivos de esta clase de trabajadores (funcionarios públicos), ante la vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo (1990), destacamos cómo en la segunda parte del artículo 8 se les garantiza el derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a la huelga, aunado al derecho de sindicación, reconocido por la derogada Ley de Carrera Administrativa (1970) y ratifica-

da la amplitud de los derechos en la Constitución de 1999 y la Ley del Estatuto de la Función Pública de 2002.

Refiriéndonos en particular al derecho de negociación colectiva, y más precisamente a la convención colectiva como una de sus consecuencias o resultado, debemos destacar conforme lo hace Caballero Ortiz (1991) la existencia de antecedentes doctrinales en cuanto a la nueva regulación (Ley Orgánica del Trabajo, Constitución y Ley del Estatuto de la Función Pública) e igualmente disposiciones legales que representaron un paso de avance en ese sentido.

En cuanto a los antecedentes doctrinales, se planteaban tres posiciones al efecto:

Posición de rechazo, con base a razones como: la identificación de los intereses de la función pública con el interés general, siendo la Administración el instrumento de ese interés general, que goza de prioridad; el carácter estatutario y no contractual de la situación del funcionario; razones de orden constitucional, etc.

Posición que admitía la contratación colectiva bajo ciertos condicionamientos, considerándose solo su posibilidad en los institutos autónomos cuya ley en forma expresa lo autorizase, pero dejando a salvo ciertas imposibilidades técnicas, financieras y económicas; criterio sostenido por el hoy extinto Tribunal de Carrera Administrativa en sentencia de fecha 19-02-73 (citada por Caballero).

Posición que la admitía con prescindencia de la prohibición establecida en el artículo 124 de la Constitución de 1961, razonándose que esta disposición, así como la prevista en el numeral 1 del artículo 29 de la derogada Ley de Carrera Administrativa, “no pueden ser interpretadas como restrictivas del derecho a la contratación colectiva por parte de los funcionarios públicos” (Caballero, 1991: 67). Tales disposiciones prohibían, salvo excepciones legales, que los funcionarios públicos por sí, ni a través de otros en su representación, contratasen con entes de derecho público.

En este sentido De Pedro (1993) expone que en nuestro país lo relativo a la negociación colectiva de esta clase de trabajadores, era clasificado en tres categorías o áreas, a saber:

Área de aceptación: con fundamento en el artículo 6 de la Ley de Trabajo anterior (1936), comprendía al sector de los obreros al servicio del Estado, no existiendo dudas en cuanto al campo de las empresas del Estado.

Área de tolerancia: comprendida por el sector de los entes institucionales, de los institutos autónomos, en los que se toleraba la contratación colectiva, con base a la remisión que a la legislación laboral hacía la propia normativa de constitución de estos entes.

Al efecto, Caballero nombra disposiciones legales que determinaron un paso de avance en la contratación colectiva, ante el silencio de la Ley de Carrera Administrativa en cuanto a reconocimiento de este derecho, y señala: la Ley que crea el Instituto Postal Telegráfico de Venezuela del 27-01-78 (Art. 37), la Ley General de Aumento de Sueldos, Salarios, Salario Mínimo, Jubilaciones y Pensiones de Vejez, Invalidez y Muerte del 2-12-79, la ley Orgánica de Educación del 26-07-80 (Art. 86), la Ley del Instituto Autónomo de Ferrocarriles del Estado del 27-08-81 (Art. 11, numeral 14) y la Ley del Ejercicio de la Medicina del 19-08-82.

Área de Prohibición: abarcando el sector de la Administración Pública Central (Ministerios y Oficinas Centrales de la Presidencia de la República) que en principio se le excluía de la contratación colectiva. Eran múltiples los argumentos señalados para no admitir la contratación colectiva en la Función Pública, tales como: el carácter institucional de la organización administrativa, el menoscabo del ejercicio de la potestad administrativa, el carácter estatutario de la relación de servicio existente en la Función Pública, la continuidad administrativa, razones presupuestarias, etc.

Vemos así que bajo distintos enfoques no contradictorios, De Pedro y Caballero señalan, que ante la vigencia del artículo 8 de la Ley Orgánica del Trabajo, resulta histórico “el esfuerzo de una institución laboral que nunca debió ser cuestionada por lograr su interpretación jurídica” (De Pedro, 1993: 134).

Por otra parte, debemos destacar la existencia del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que además es Ley de la República (Ley aprobatoria de fecha 22-08-68), en el cual se ordena estimular y fomentar procedimientos de negociación colectiva para reglamentar las condiciones de trabajo, mandato que según escribe Marín Quijada se extiende a la Función Pública (en opinión de la Comisión de Expertos de la Oficina Internacional del Trabajo, sólo algunos funcionarios estarían excluidos de la aplicación del convenio, aquéllos “cuyas actividades son propias de la administración del Estado”), y que si bien “no da origen, directa o indirecta-

mente, a derechos subjetivos en cabeza de los trabajadores ni de sus asociaciones, compromete al comportamiento del Estado, el cual detenta la doble condición de legislador y patrono” (1977: 339).

El mismo autor precisa que en relación a la idea de la negociación colectiva en la Función Pública se creó una cierta “*opinio juris et necessitatis*”, ante la práctica de varios años en importantes dependencias de la Administración, conforme el amplio mandato de la Constitución (se refiere a la de 1961), del citado convenio y la libertad sindical. Compartimos plenamente el criterio del autor, quien enfatizaba que la negociación colectiva era compatible con la condición jurídica del funcionario y vale la pena “salvaguardarla y fomentarla, por ser un eficaz recurso de participación de los agentes públicos y un no menos eficaz instrumento de administración de personal” (Ibid: 340).

También es importante destacar la existencia del Decreto Presidencial No. 18 del 26-03-69, por el cual fueron creadas Comisiones para revisar y discutir los contratos colectivos de la Administración Pública, con el que el Estado reconocía la vigencia de la contratación colectiva en este sector. Así mismo el Instructivo Presidencial No. 11 (02-06-75), sobre la forma de negociar los contratos colectivos de trabajo que celebren el Ejecutivo Nacional, los institutos autónomos, las empresas nacionales de servicios de producción y las compañías en las cuales las personas de derecho público sean titulares de la mitad o más de sus acciones. Este instructivo fue modificado parcialmente por el Instructivo Presidencial No. 6 (20-03-86). El propósito de este instrumento era el de “centralizar la discusión y celebración de esos contratos colectivos de trabajo en la Procuraduría General de la República, como un medio de uniformar la estrategia de la negociación y de controlar los costos de la contratación” (Alfonso, 1994: 454).

3.2. Ámbitos

Es conveniente resaltar que la Ley Orgánica del Trabajo (Art. 8) reconoció los derechos colectivos a los funcionarios públicos de carrera. Caballero Ortiz (1991) lo plantea y es compartido por el suscrito, que se trata de una evidente desigualdad, considerando el elevado número de funcionarios de carrera que pasan a ocupar cargos de confianza sin nivel jerárquico, así como aquéllos que desde su ingreso ocupan cargos de esa naturaleza, no siendo funcionarios de carrera.

Con base a lo indicado, el mismo autor precisa que sólo debieron quedar excluidos del ámbito subjetivo de la negociación colectiva los funcionarios que desempeñasen cargos de alto nivel en la jerarquía administrativa, como lo consagra el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su Informe complementario. Este criterio es razonable y justo, porque de lo contrario los sujetos no tendrían motivación para asumir cargos de esa clase; no debemos obviar el bajo nivel de las remuneraciones en la Administración Pública, que en muchos casos se complementan con los beneficios convencionales.

Con relación al ámbito objetivo o material de la convención colectiva de estos trabajadores, debe considerarse que por Ley se registró todo lo relativo a “ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad y régimen jurisdiccional; y gozarán de los beneficios acordados por esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos” (Primera Parte Art. 8 Ley Orgánica del Trabajo). Siendo así otras materias podrían ser susceptibles de ser negociadas colectivamente y en este sentido señala Caballero Ortiz (1991) las siguientes: aumentos de sueldo; régimen de vacaciones; bonificación de fin de año; bonos por trabajo nocturno, transporte o vacaciones; primas por hogar, residencia y estudio; intereses sobre prestaciones; horarios; fueros sindical; condiciones de los centros de trabajo; asistencia médica, etc. Rondón (1991) considera además entre tales materias, las siguientes: permisos y licencias, seguridad social, la propia negociación colectiva, la conciliación, el arbitraje y la huelga, higiene y seguridad, y regímenes especiales.

Es importante referir sobre el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo para Negociar las Convenciones Colectivas de Trabajo de los Funcionarios o Empleados Públicos al Servicio de la Administración Pública Nacional (1991), el cual mantuvo vigencia conjuntamente con el Instructivo Presidencial No. 6 antes nombrado, y ambos fueron derogados en 1999 por el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

En el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo está prevista una sección sobre Negociación Colectiva en el Sector Público (Arts. 182 al 192), donde se contempla sobre criterios financieros y técnicos para la negociación, lo relativo a presentación del proyecto de convención colectiva, su tramitación y celebración, disponiendo a su vez sobre responsabilidad de los representantes del ente empleador, ante el incumpli-

miento de las instrucciones técnicas y financieras establecidas por el Ejecutivo Nacional, así como de las normas en cuestión.

Por otra parte, para el momento ha quedado con vigencia el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo sobre el Pago de los Pasivos Laborales en el Sector Público (1998), en el que se establece sobre la constitución de una cuenta de fideicomiso individual a cada trabajador (sic) (Art. 3), para acreditar pagos mediante instrumentos financieros, lo que no ha sido cumplido de manera efectiva para la fecha, salvo los pagos realizados desde el pasado año al personal de las universidades nacionales, mediante títulos negociables identificados como “vebonos”.

Bajo el marco normativo del Reglamento Parcial para Negociar las Convenciones Colectivas (1991) antes considerado, en fecha 10 de julio de 1992 fue suscrito el Primer Convenio Colectivo de los Empleados Públicos, entre los representantes de la Administración Pública Nacional, encabezados por el Presidente de la República, la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y la Federación Unitaria Nacional de Empleados Públicos (FEDE-UNEP).

Este Convenio contemplaba beneficios que debían ser incorporados a las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos que desempeñaban cargos de carrera en la Administración Pública Nacional, en el lapso 1992-1994, y contenía “logros mínimos destinados a ser superados en negociaciones sectoriales, según las opiniones divergentes del gobierno y de los sindicatos” (Marín Quijada, 1993: 102), por lo que se le llamó Acuerdo Marco.

Ante el vencimiento de esta Convención y de numerosas convenciones colectivas de funcionarios al servicio de la Administración Pública Nacional, fue implementado el mecanismo de la Reunión Normativa Laboral, para negociar en forma centralizada y suscribir una convención normativa laboral, con el propósito de uniformar las condiciones de trabajo en este sector de trabajadores. Este mecanismo no resultó efectivo, por cuanto de alguna manera atentaba contra los intereses de los representantes de los trabajadores de las Instituciones Públicas, quienes vieron disminuidas sus facultades y privilegios, al sentarse a negociar en una misma mesa con otros representantes de la misma rama de actividad en el sector público. Por otra parte, no dejó de faltar en este caso el incumplimiento por parte del Ejecutivo Nacional (Marín Boscán, 1996).

Todo lo descrito, representa antecedentes sobre la negociación colectiva por parte de los funcionarios públicos, y se constata que cuando la Ley Orgánica del Trabajo les reconoció este derecho el “terreno se encontraba bastante abonado para la adopción de la contratación colectiva en la Función Pública” (Caballero, 1991: 90). A su vez, debemos agregar que la jurisprudencia también la aceptaba por su parte, como un régimen supletorio, o sea, en áreas no reguladas por la Ley de Carrera Administrativa (Sentencia de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo de fecha 25-10-84, citada por Caballero).

Sobre el alcance de las convenciones colectivas de trabajo celebradas por organismos del sector público, la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo ratificó, mediante decisión (20-12-2000), que estas “vienen a complementar las regulaciones constitucionales, legales y reglamentarias que rigen la relación de empleo público” (Ramírez & Garay: 2000, 170). En ese sentido, el mismo órgano jurisdiccional venía señalando, a raíz de la vigencia del artículo 8 de la Ley Orgánica del Trabajo, que las cláusulas de estas convenciones colectivas tendrían aplicación “en tanto en cuanto resulten compatibles con los deberes y derechos consagrados en la Ley de Carrera Administrativa, es decir, mientras no contraríen o desnaturalicen esos derechos, sino más bien que los complementen” (Mille: 1993, 192). Este criterio fue aplicado en materias como estabilidad y suspensión de los funcionarios públicos, las cuales según el alcance del nombrado artículo de la Ley Sustantiva Laboral, se rigen por las normas sobre carrera administrativa (hoy denominada función pública).

Si consideramos la situación actual, desde el punto de vista normativo, debemos resaltar la aplicación de la Constitución de 1999, la Ley del Estatuto de la Función Pública y la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento; estos dos últimos instrumentos ya han sido ampliamente considerados.

Es conveniente observar que la Constitución reconoce el derecho a la negociación colectiva voluntaria, a celebrar convenciones colectivas de trabajo y a la huelga (Arts. 96 y 97) a “todos los trabajadores del sector público”. En cuanto al derecho de sindicación, no se hace especificación en este sentido, pero debemos afirmar que antes de la vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo (Art. 8), éste era reconocido en la ley de carrera administrativa (Art. 23).

En este sentido la Ley del Estatuto de la Función Pública establece tales derechos colectivos como “derechos exclusivos de los funciona-

rios públicos de carrera” (Art. 32), de lo que se evidencia la falta de concordancia con la nombrada norma constitucional, y que se traduce en privilegiar a estos funcionarios y una discriminación hacia los funcionarios de libre nombramiento y remoción, por cuanto el constituyente no hizo distinción alguna en relación a la clase de funcionarios. La norma en comento ratifica también la necesidad de que sean “compatible con la índole de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública”.

Somos del criterio previsto en la Constitución, en el sentido de garantizar los derechos colectivos a todos los funcionarios públicos, sin distingo de clase de funcionario, pero siempre atendiendo a la compatibilidad necesaria y a las exigencias de la Administración, y observando entonces, en el caso de la huelga, las previsiones legales (Arts. 498 y 504 Ley Orgánica del Trabajo) y reglamentarias sobre los servicios públicos esenciales (Arts. 209 al 215 Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo).

En fecha 27 de agosto de 2003, fue depositada por ante la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Público del Ministerio del Trabajo la Convención Colectiva Marco de la Administración Pública Nacional 2003-2005, por parte de representantes de la Administración Pública Nacional y de la Federación Nacional de Trabajadores del Sector Público (FENTRASEP). Esta representa la IV Convención Colectiva de Trabajo en la Administración Pública (Contrato Marco), aparece como negociadora una Federación “oficialista” y se mejoran de manera significativa las condiciones de trabajo en este importante sector, queda entonces evaluar en el tiempo la administración efectiva de la convención, en aras de la armonía y paz laboral necesaria.

En todo caso, el panorama laboral nacional ha estado enrarecido en el tiempo, puesto que factores políticos e ideológicos, aunados a la crisis económica nacional y mundial, han incidido sobre las relaciones laborales, particularmente en el sector público, donde las organizaciones de trabajadores no asumen posiciones unitarias y el Estado sigue destacando como el gran empleador.

Conclusiones

El reconocimiento de los derechos colectivos en el trabajo, para los Funcionarios Públicos, en Venezuela ha constituido un gran logro. En

este sentido ha sido importante la previsión de la Ley de Carrera Administrativa (Art. 23) junto con otras disposiciones legales de la Ley Orgánica del Trabajo (Art. 8) y su Reglamento, de la Constitución de 1999 (Arts. 96 y 97) y de la Ley del Estatuto de la Función Pública (Art. 32), pero esta última no está acorde con la Constitución, cuando sólo reconoce tales derechos como exclusivos de los funcionarios de carrera, privilegiando a éstos y discriminando así a los funcionarios de libre nombramiento y remoción.

En cuanto a esto último, somos del criterio previsto en la Constitución, en el sentido de garantizar los derechos colectivos a todos los funcionarios públicos, sin distingo de clase de funcionario, pero siempre atendiendo a la compatibilidad necesaria y a las exigencias de la Administración, y observando entonces, en el caso de la huelga, las previsiones legales y reglamentarias sobre los servicios públicos esenciales.

Las limitaciones al ejercicio de los derechos colectivos por parte de los funcionarios públicos previstas en la Ley del Estatuto de la Función Pública, con base a la directriz constitucional, no son distintas a las contempladas en la Ley Orgánica del Trabajo, y están referidas a la compatibilidad con la índole de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública. Y es así como la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento regulan sobre la obligación de prestación de los servicios mínimos esenciales, los cuales determinan.

Siendo Venezuela un Estado Petrolero, debemos destacar que los empleados de PDVSA son considerados funcionarios públicos a partir de la vigencia del Decreto-Ley Orgánica de Hidrocarburos, tienen derecho a la negociación colectiva en condición de tales, pero hasta el momento la Convención Colectiva Petrolera sólo beneficia a los trabajadores de la nómina contractual (empleados no profesionales y obreros), los empleados de las nóminas mayor y ejecutiva cuentan con planes que determinan sus beneficios.

El Estado Venezolano cuando actúa como empleador debe asegurar la armonía necesaria en las relaciones laborales del sector en cuestión y garantizar la paz.

Referencias Bibliográficas

- ALFONSO GUZMÁN, Rafael (2000). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**. Décimo primera. Edición, Caracas, Editorial Melvin.
- ALONSO GARCÍA, Manuel (1980). **Curso de Derecho del Trabajo**. Sexta Edición, Barcelona, Editorial Ariel.
- ARRIA SALAS, Alberto (1987). **Contratación Colectiva**, Vol. I, Parte General, Caracas, Celta Editores.
- Asamblea Nacional Constituyente: (1999) **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial No. 36.860 del 30-12-1999
- Asamblea Nacional Constituyente: (2000) **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial Nº 5.453 Extraordinario del 24-03-2000.
- Asamblea Nacional (2002). **Ley del Estatuto de la Función Pública**. Gaceta Oficial Nº 37.482 del 11-07-2002.
- BERNARDONI DE GOVEA, María (1993). **Derecho de los Conflictos Colectivos de Trabajo**. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas Nº 89, Caracas, Universidad Central de Venezuela.
- BREWER-CARÍAS, Allan R. (2000). **La Constitución de 1999 Comentada**. Caracas, Editorial Arte.
- BRONSTEIN, Arturo (1986). **El Nivel de la Negociación Colectiva en el Derecho Comparado**. Estudios Laborales, Tomo I, Ensayos sobre Derecho del Trabajo y Disciplinas Afines en homenaje al profesor Rafael Alfonso Guzmán, Caracas, Universidad Central de Venezuela.
- CABALLERO ORTIZ, Jesús (1991). **Incidencia del Artículo 8 de la Ley Orgánica del Trabajo en el Régimen Jurídico del Funcionario Público**. Caracas, Editorial Jurídica Venezolana.
- CALDERA, Rafael (1960). **Derecho del Trabajo**, Segunda Edición, Buenos Aires, Editorial El Ateneo.
- CARBALLO MENA, César A. (2000). **Derecho Laboral Venezolano Ensayos**. Caracas, Universidad Católica Andrés Bello.
- Congreso de la República (1961). **Constitución de Venezuela**. Gaceta Oficial Nº 662 Extraordinario del 23-01-1961 . Caracas.
- Congreso de la República (1975). **Ley de Carrera Administrativa**. Gaceta Oficial Nº 1.745 Extraordinario del 23 -05-1975.
- Congreso de la República (1975). **Ley Orgánica que Reserva al Estado la Industria y el Comercio de los Hidrocarburos**. Gaceta Oficial Nº 1.769 Extraordinario de fecha 29-08-1975.
- Congreso de la República (1997). **Ley Orgánica del Trabajo**. Gaceta Oficial Nº 5.152 Extraordinario del 19-06-1997.

- Córdova, Efrén (1980). **Relaciones Laborales en la Función Pública de América Latina**. Revista Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Volumen 99, Nº. 3, Ginebra, Julio-Septiembre.
- DE PEDRO FERNÁNDEZ, Antonio (1982). **Realidad y Perspectiva de la Función Pública Venezolana**, Colección Estudios Jurídicos Nº 15, Caracas, Editorial Jurídica Venezolana.
- DE PEDRO FERNÁNDEZ, Antonio (1991). **Los Funcionarios Públicos en la Ley Orgánica del Trabajo**. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas Nº 42, Caracas, Universidad Católica Andrés Bello.
- DE PEDRO FERNÁNDEZ, Antonio (1993). **Ley de Carrera Administrativa. Doctrina. Legislación. Jurisprudencia**, Caracas, Paredes Editores.
- DE PEDRO FERNÁNDEZ, Antonio (2003). **Comentarios a la Ley del Estatuto de la Función Pública**, Caracas, Vadell Hermanos Editores.
- GGERNIGÓN, Bernard; ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio (2000). **Principios de la OIT sobre la Negociación Colectiva**. Revista Internacional del Trabajo, Volumen 119, Nº 1, Ginebra.
- HANDS D., Rafael (1999). **La Nueva Contratación Colectiva**, Caracas, Vadell Hermanos Editores.
- HERNÁNDEZ IBARRA, Ricardo (1985). **El Estatuto del Funcionario Público en la Ley de Carrera Administrativa**, Estudios Jurídicos, Tomo I, Libro Homenaje a Nectario Andrade Labarca, Maracaibo, La Universidad del Zulia.
- Junta de Gobierno de la República de Venezuela (1958). **Ley sobre Contratos Colectivos por Rama de Industria (Decreto Nº 440)**, de fecha 21-11-1958.
- LARES MARTÍNEZ, Eloy (2002). **Manual de Derecho Administrativo**, Décima Segunda Edición, Caracas, Universidad Central de Venezuela.
- MARÍN BOSCÁN, Francisco J. (1996). **La Reunión Normativa Laboral como Instrumento para Armonizar las Relaciones Laborales en el Sector Público Venezolano**, Trabajo Especial de Grado, Maestría en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, Maracaibo, La Universidad del Zulia.
- MARÍN BOSCÁN, Francisco J. (1999). **Estudio de la Evolución y Perspectiva de la Contratación Colectiva en la Industria Petrolera Nacional**, Tesis Doctoral en Derecho, Maracaibo, Universidad del Zulia.
- MARÍN QUIJADA, Enrique (1977). **El Régimen de Trabajo de los Funcionarios Públicos**. En Estudios sobre Derecho del Trabajo en homenaje a Rafael Caldera, Tomo I, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Editorial Sucre.
- MARÍN QUIJADA, Enrique (1986). **Negociación Colectiva con Referencia Especial a la Función Pública Venezolana**. Revista de la Facultad de Derecho Nº 65, La Universidad del Zulia, Maracaibo, Enero-Junio.

- MARÍN QUIJADA, Enrique (1995). **Consolidación y Erosión del Régimen de Trabajo en la Función Pública**, La Reforma Laboral en América Latina, Publicación coordinada por Oscar Hernández Álvarez, Barquisimeto, Editado por Instituto de Estudios Jurídicos del Estado e Instituto Venezolano de Derecho Social.
- MILLE MILLE, Gerardo (1993). **Comentarios sobre Jurisprudencia Laboral y Carrera Administrativa**, Temas Laborales Volumen VII, Caracas, Paredes Editores.
- MILLE MILLE, Gerardo (1996). **Comentarios sobre Jurisprudencia Laboral y Relación de Empleo Público**, Temas Laborales Volumen X, Caracas, Paredes Editores.
- MILLE MILLE, Gerardo (2003). **Doctrina y Jurisprudencia Laboral –Funcionarios Públicos–**, Temas Laborales Volumen XVI, Caracas, Paredes Editores.
- Ministerio del Trabajo (2003). **Convención Colectiva Marco de la Administración Pública Nacional 2003-2005**, disponible en [http:// www.mintra.gov.ve](http://www.mintra.gov.ve).
- Oficina Internacional del Trabajo (1994). **Libertad Sindical y Negociación Colectiva**, Estudio General de las Memorias, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 81ª Reunión, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (1985). **Convenio 98 relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949)**, en Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo 1919-1984 adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (1981). **Recomendación 163 sobre El Fomento de la Negociación Colectiva (1981)**, en Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo 1919-1984 adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- PARRA ARANGUREN, Fernando (1999). **La Constituyente y las Normas Laborales**, en Reflexiones y Propuestas en torno a la Nueva Constitución Normativa Laboral y Seguridad Social, Caracas, Fondo Editorial Nacional José Agustín Catalá Editor.
- PÉREZ CASADIEGO, Reyna y LÓPEZ BOSCH, Juan (1993). **El Impacto de la Ley Orgánica del Trabajo en las Relaciones Laborales del Sector Público**, II Congreso Venezolano de Relaciones de Trabajo, Maracaibo, La Universidad del Zulia.
- Presidencia de la República (1971). **Reglamento sobre Sindicatos de Funcionarios Públicos**. Gaceta Oficial Nº 29.497 del 30-04-1971 .
- Presidencia de la República (1975). **Decreto Nº 1.123 (Creación de PDVSA)**, Gaceta Oficial Nº 1.770 Extraordinario de fecha 30-08-1975.
- Presidencia de la República (1986). **Instructivo Presidencial Nº 6**. Gaceta Oficial Nº 33.434 de fecha 20-03-1986.
- Presidencia de la República (1991). **Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo para Negociar las Convenciones Colectivas de Trabajo de los Funciona-**

- rios o Empleados al Servicio de la Administración Pública Nacional.** Gaceta Oficial Nº 34.743 del 26-06-1991.
- Presidencia de la República (1998). **Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo sobre el Pago de los Pasivos Laborales del Sector Público.** Gaceta Oficial Nº 36.607 Extraordinario del 21-12-1998.
- Presidencia de la República (1999). **Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.** Gaceta Oficial Nº 5.292 Extraordinario del 25-01-1999.
- Presidencia de la República (2001). **Decreto-Ley Orgánica de Hidrocarburos.** Gaceta Oficial Nº 37.323 del 13-11-2001.
- ROJAS LUGO, Osvaldino (1991). **La Negociación Colectiva desde el punto de vista Social, Económico y Político,** Ponencia en II Congreso Venezolano de Derecho Social, Maracaibo.
- ROJAS LUGO, Osvaldino (1997). **El Desarrollo del Derecho Laboral en Puerto Rico e Iberoamérica y su Interrelación con el Desarrollo Político,** Puerto Rico, Talleres de Artes Gráficas de Ramallo Bros. Printing Inc.
- RAMÍREZ y GARAY (2000). **Jurisprudencia Venezolana,** Tomo CLXXI, Caracas, Talleres Ramírez & Garay S.A.
- RONDÓN DE SANSÓ, Hildegard (1991). **El Funcionario Público y la Ley Orgánica del Trabajo,** Caracas, Editorial Jurídica Venezolana.
- RONDÓN DE SANSÓ, Hildegard (2001). **Análisis de la Constitución Venezolana de 1999,** Caracas, Editorial Ex Libris.
- Vicepresidencia Ejecutiva de la República (2003). **Resolución (Comisión Negociadora IV Convención Colectiva de Trabajo Empleados Públicos).** Gaceta Oficial Nº 37.601 del 02-01-2003 .
- VILLASMIL BRICEÑO, Fernando (1993). **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo,** Vol. I (Artículos 1 al 246), Caracas, Paredes Editores.
- VILLASMIL PRIETO, Humberto (1985). **Apuntamientos de Derecho Colectivo del Trabajo: De las Negociaciones y Conflictos,** Caracas, Paredes Editores.
- VILLASMIL PRIETO, Humberto (1992). **Los Funcionarios Públicos y la Ley Orgánica del Trabajo. El Galimatías del Artículo 8,** Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas Nº 85, Caracas, Universidad Central de Venezuela.
- VILLASMIL PRIETO, Humberto (2001): **Estudios de Derecho del Trabajo,** Caracas, Universidad Católica Andrés Bello.