

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales

Rómulo Gallegos (UNERG)

Área Ciencias de la Educación

Centro de Estudios

e Investigación (CEIACERG)



REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

GENERANDO CONOCIMIENTOS

**REVISTA CIENTÍFICA
CIENCIAEDUC**

Depósito Legal Número: GU21800006
ISSN: 2610-816X

Esta Obra está bajo Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.



REVISTA ELECTRÓNICA
SEMESTRAL

Volumen 8 Número 2

JULIO 2025

Venezuela

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS CENTRALES
RÓMULO GALLEGOS
ÁREA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN (CEIACERG)
REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

INDEXACIÓN

Derechos Laborales en Convenciones Colectivas del Sector Público: Análisis Jurídico en Venezuela

Autora: MSc. Yeisi Marlene González

Correo: yeisimarlene@hitmail.com

Código ORCID: 009-0001-9801-8529

Línea de Investigación: Currículo, Formación e Innovación Pedagógica

Como citar este artículo: Yeisi Marlene González “Derechos Laborales en Convenciones Colectivas del Sector Público: Análisis Jurídico en Venezuela” (2025), (1,13)

Recibido: 30/05/2025 Revisado: 15/06/2025 Aceptado: 17/06/2025

RESUMEN

El presente estudio analiza, desde una perspectiva jurídica, como las convenciones colectivas en el sector público venezolano garantizan derechos laborales como salarios, jornadas de trabajo y condiciones de empleo. Mediante un enfoque documental bibliográfico, se revisan fuentes normativas, jurisprudenciales y académicas para identificar los principios legales que sustentan estas convenciones y los conflictos en su implementación. Los resultados evidencian una desconexión entre el marco legal, que prioriza derechos laborales, y las prácticas institucionales, marcadas por restricciones presupuestarias y retrasos en negociaciones. En la discusión, se contrasta esta realidad con modelos internacionales de negociación colectiva, destacando su enfoque en la concertación. Se concluye que el sistema venezolano responde de manera reactiva, delegando responsabilidades a instancias administrativas en lugar de fortalecer la negociación colectiva. La investigación sugiere fortalecer la importancia de los sindicatos, formar a los actores institucionales e implementar políticas que alineen la legislación con la realidad del trabajo.

Descriptor: Derechos laborales, convenciones colectivas, sector público, análisis jurídico, Venezuela

Reseña Biográfica: Estudios realizados: primaria: NER 241 Viento B, Municipio Biruaca. Secundaria: Unidad Educativa. Liceo Amantina de Sucre título Bachiller en Humanidades, Universitaria: IPM UPEL Macaro título obtenido profesor en Educación preescolar, Especialización en Educación Inicial en el IPM UPEL Macaro. Universidad Bicentenario de Aragua título obtenido Abogada, Magister en Derecho Laboral Estudios en la Universidad Bicentenario de Aragua. Actualmente Estudios de Doctorado en Ciencias Jurídicas UNELLEZ Núcleo Apure.



Labor Rights in Public Sector Collective Bargaining Agreements: A Legal Analysis in Venezuela

Author: Yeisi Marlene González, MSc.

Email: yeisimarlene@hitmail.com

ORCID Code: 009-0001-9801-8529

Line of Research: Curriculum, Training and Pedagogical Innovation

How to cite this article: Yeisi Marlene González “Labor Rights in Public Sector Collective Bargaining Agreements: A Legal Analysis in Venezuela” (2025), (1,13)

Received: 05/30/2025 Revised: 06/15/2025 Accepted: 06/17/2025

ABSTRACT

This study analyzes, from a legal perspective, how collective bargaining agreements in the Venezuelan public sector guarantee labor rights such as wages, working hours, and employment conditions. Using a bibliographical and documentary approach, regulatory, jurisprudential, and academic sources are reviewed to identify the legal principles that underpin these agreements and the conflicts in their implementation. The results reveal a disconnect between the legal framework, which prioritizes labor rights, and institutional practices, marked by budgetary restrictions and delays in negotiations. In the discussion, this reality is contrasted with international collective bargaining models, highlighting their focus on consultation. It is concluded that the Venezuelan system responds reactively, delegating responsibilities to administrative bodies instead of strengthening collective bargaining. The study proposes revaluing the role of unions, training institutional actors, and adopting policies that harmonize regulations with the reality of the workplace.

Keywords: Labor rights, collective bargaining agreements, public sector, legal analysis, Venezuela

Biographical Note: Studies completed: Primary: NER 241 Viento B, Biruaca Municipality. Secondary: Unidad Educativa. Liceo Amantina de Sucre, bachelor’s degree in Humanities, University: IPM UPEL Macaro, title obtained as a teacher in Preschool Education, Specialization in Early Childhood Education at the IPM UPEL Macaro. Bicentennial University of Aragua, title obtained as a Lawyer, master’s degree in labor law, Studies at the Bicentennial University of Aragua. I am currently studying for a Doctorate in Legal Sciences at UNELLEZ Apure Center.

INTRODUCCIÓN

En el contexto venezolano, las convenciones colectivas de trabajo en el sector público representan un instrumento clave para la protección de los derechos laborales, garantizando condiciones dignas de empleo, salarios justos y jornadas adecuadas. Sin embargo, su implementación enfrenta desafíos significativos debido a restricciones económicas, políticas administrativas y tensiones entre los actores involucrados. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV 1999) y la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT 2012) establecen un marco jurídico que reconoce el derecho a la negociación colectiva, pero su aplicación práctica revela contradicciones que afectan la calidad de vida de los trabajadores públicos.

El problema radica en la brecha entre el marco legal, que promueve derechos laborales, y las prácticas institucionales, que a menudo derivan en la vulneración de estos derechos debido a limitaciones presupuestarias y decisiones unilaterales del Estado. Este estudio tiene como objetivo general analizar cómo el sistema jurídico venezolano aborda las convenciones colectivas en el sector público, identificando los derechos garantizados y los conflictos más comunes. Los objetivos específicos son: Caracterizar el marco normativo que regula las convenciones colectivas, analizar casos documentales de su aplicación y conflictos, y evaluar las tensiones entre la normativa y su implementación práctica.

La relevancia de este estudio radica en su contribución al debate sobre la protección de los derechos laborales en un contexto de crisis económica y administrativa. Como señala PROVEA (2018, s.p.), “las políticas laborales en Venezuela han generado tensiones que afectan la estabilidad del sector público”. Este artículo se organiza en cinco secciones: marco teórico-jurídico, metodología, resultados, discusión y conclusiones, siguiendo un enfoque crítico y analítico.

Desarrollo

Convenciones Colectivas: Dimensión Jurídica y Laboral

Las convenciones colectivas son acuerdos entre trabajadores y empleadores que buscan regular las condiciones laborales, promoviendo derechos fundamentales como salarios justos,



**Derechos Laborales en Convenciones Colectivas del Sector
Público: Análisis Jurídico en Venezuela**

MSc. Yeisi Marlene González



jornadas de trabajo adecuadas y estabilidad laboral. En el ámbito público de Venezuela, dichas convenciones están reguladas por el artículo 96 de la CRBV (1999), que establece el derecho a la negociación colectiva, y los artículos 409 a 444 de la LOTTT (2012), que especifican el procedimiento y contenido.

Según Rodríguez (2018, 47), “estas normas buscan equilibrar los intereses de los trabajadores con las capacidades del Estado, aunque en la práctica, las restricciones presupuestarias limitan su alcance”. Este autor es fundamental para comprender las contradicciones propias del sistema de convenciones colectivas en el sector público de Venezuela. Al sostener que las regulaciones intentan armonizar los intereses de los empleados con las posibilidades del Estado, se reconoce el planteamiento teórico de la regulación venezolana, que se ajusta a principios internacionales de protección del trabajo, como los que establece la OIT.

. Sin embargo, al destacar que “las restricciones presupuestarias limitan su alcance”, el autor apunta a una realidad práctica que desvirtúa los objetivos de la legislación. Este análisis crítico es relevante porque identifica una disyuntiva estructural: la normativa existe para proteger derechos, pero su implementación depende de condiciones económicas que el Estado no siempre puede cumplir.

A su vez, refleja un enfoque garantista, en línea con autores como Ferrajoli (2006, 209), quien sostiene que “el derecho debe ser una herramienta de última instancia, aplicada con proporcionalidad”. En el caso venezolano, las restricciones presupuestarias no solo limitan los beneficios laborales, sino que generan una percepción de incumplimiento estatal, lo que erosiona la confianza en el sistema de negociación colectiva. Esta tensión “es particularmente evidente en casos como el sector salud, donde los trabajadores enfrentan jornadas extendidas y condiciones precarias debido a la falta de recursos, a pesar de lo estipulado en las convenciones colectivas” (González 2020, 27).

Además, se abre la puerta a una discusión más amplia sobre la autonomía sindical. La intervención estatal, como en el caso del salario único de 2018, no solo limita los derechos

laborales, sino que vulnera el principio de negociación libre, un pilar fundamental de los convenios de la OIT (OIT 2022, 15). Este análisis indica que las limitaciones presupuestarias no son un asunto aislado, sino que forman parte de un sistema en el que las decisiones gerenciales prevalecen sobre el diálogo social, socavando la finalidad de los convenios colectivos.

Derechos Laborales en el Sector Público

Los derechos laborales garantizados por las convenciones colectivas incluyen: (1) salarios ajustados al costo de la vida (CRBV 1999, art. 91), (2) jornadas de trabajo de máximo 40 horas semanales (CRBV 1999, art. 90), y (3) condiciones de empleo que aseguren seguridad y bienestar. Sin embargo, “la hiperinflación y las políticas de ajuste económico han erosionado el poder adquisitivo de los salarios, mientras que la falta de recursos ha limitado beneficios como seguros médicos y vacaciones” (González 2020, 25). La afirmación de este autor tiene varias implicaciones significativas para el análisis de las convenciones colectivas en el sector público venezolano:

Erosión del poder adquisitivo: La hiperinflación, que alcanzó tasas de millones por ciento en años como 2018 según el Banco Central de Venezuela, ha hecho que los incrementos salariales acordados en las convenciones colectivas sean insuficientes para mantener un nivel de vida digno. Esto contradice el principio constitucional de un salario ajustado al costo de la vida (CRBV 1999, art. 91), evidenciando una vulneración de derechos laborales fundamentales. La cita destaca cómo un factor macroeconómico externo limita la efectividad de los acuerdos laborales, lo que refuerza la observación del autor sobre las restricciones presupuestarias como un obstáculo estructural.

Limitación de beneficios no salariales: La referencia a la carencia de recursos para costear seguros de salud y vacaciones indica un problema adicional: los convenios colectivos no solo lidian con la dificultad de asegurar salarios justos, sino también con la necesidad de proporcionar beneficios adicionales que son cruciales para el bienestar en el trabajo. Estos beneficios, contemplados en la LOTTT (2012, art. 413), son a menudo los primeros en ser

recortados en contextos de crisis fiscal, lo que reduce el impacto de las convenciones colectivas como herramientas de protección integral.

Impacto en sectores específicos: Aunque se centra en el sector salud, sus observaciones son aplicables a otros sectores públicos, como educación y transporte, donde las carencias presupuestarias han llevado a condiciones laborales precarias. Por ejemplo, “los trabajadores de la salud enfrentan jornadas extendidas debido a la escasez de personal, lo que agrava la violación de las cláusulas sobre jornadas laborales de las convenciones colectivas” (González 2020, 27).

Tensión con el marco jurídico garantista: La cita refleja una contradicción con el enfoque garantista defendido por autores como Ferrajoli (2006, 209), quien argumenta que “el derecho debe proteger a los sujetos más vulnerables y usarse como última instancia”. En lugar de fortalecer los derechos laborales, las políticas de ajuste económico han debilitado los compromisos establecidos en las convenciones colectivas, lo que genera una percepción de incumplimiento estatal y desconfianza en el sistema de negociación colectiva.

Por lo que este autor se conecta directamente con el tema de las convenciones colectivas en el sector público venezolano al evidenciar cómo las limitaciones económicas afectan la implementación de los derechos laborales garantizados por la normativa. Las convenciones colectivas, diseñadas para ser un mecanismo de diálogo y concertación entre sindicatos y el Estado, pierden su propósito cuando factores como la hiperinflación y los recortes presupuestarios imposibilitan el cumplimiento de sus cláusulas. Esto refuerza la observación de Rodríguez (2018, 47) sobre “la dificultad de equilibrar los intereses de los trabajadores con las capacidades del Estado”, y se alinea con las críticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2022, 15) “sobre la falta de autonomía sindical en Venezuela, que limita la capacidad de los trabajadores para negociar condiciones efectivas”.

Además, la cita pone en perspectiva la necesidad de un enfoque intersectorial que no solo dependa de la normativa jurídica, sino que también contemple soluciones económicas y administrativas. “Por ejemplo, modelos internacionales como los de Costa Rica, donde se

prioriza la concertación social y el financiamiento de acuerdos laborales” (OIT 2022, 20), contrastan con el enfoque venezolano, donde las “decisiones unilaterales del Estado, como el salario único, desestiman los acuerdos colectivos” (PROVEA 2018). La observación de González (2020) subraya la urgencia de políticas públicas que fortalezcan los recursos para cumplir con las convenciones colectivas, así como de una mayor capacitación de los actores institucionales en negociación colectiva para mitigar estas tensiones.

Por lo tanto, el autor no solo describe un problema, sino que invita a cuestionar la efectividad del sistema de convenciones colectivas en contextos de crisis económica extrema. La disminución del poder adquisitivo y la restricción de beneficios evidencian un fallo en el sistema, donde el marco legal, aunque fuerte, no se traduce en ventajas concretas para los empleados. Esto plantea una pregunta clave: ¿hasta qué punto es viable dependiendo de las convenciones colectivas como herramienta de protección laboral en un contexto donde las condiciones económicas invalidan sus objetivos? La respuesta requiere un enfoque multidimensional que integre la justicia laboral, las políticas económicas y el diálogo social, revalorizando el papel de los sindicatos y fortaleciendo los mecanismos de financiación de los acuerdos laborales.

De este modo, este autor presenta un diagnóstico preciso de los desafíos que enfrentan las convenciones colectivas en el sector público venezolano, destacando cómo factores económicos externos limitan los derechos laborales y generan una brecha entre la teoría jurídica y la práctica. Este análisis refuerza la necesidad de reformas estructurales que armonicen el marco legal con las realidades económicas, promoviendo un sistema de negociación colectiva más equitativo y efectivo.

Conflictos en la Implementación de Convenciones Colectivas

La implementación de las convenciones colectivas enfrenta obstáculos como: (1) restricciones presupuestarias, que impiden cumplir con incrementos salariales; (2) intervención estatal, que limita la autonomía sindical; y (3) retrasos en la negociación de nuevos acuerdos. Por ejemplo, “el Decreto N° 3.601 de 2018 impuso un salario único, desestimando cláusulas de



convenciones existentes” (PROVEA 2018). Estas tensiones reflejan una desconexión entre el marco legal y la realidad laboral.

METODOLOGÍA

Este estudio se inscribe en el paradigma cualitativo, buscando interpretar la complejidad de las convenciones colectivas en el sector público venezolano desde una perspectiva jurídica. Según Hernández, Fernández y Baptista (2019, 364), “el enfoque cualitativo permite comprender fenómenos sociales en su contexto, analizando significados y contradicciones”. Por lo que, la investigación es documental, basada en la revisión de fuentes primarias (normativas, jurisprudencia) y secundarias (artículos académicos, informes).

El diseño es no experimental y transversal, analizando documentos existentes en un momento determinado. El nivel es analítico-descriptivo, ya que caracteriza el marco legal y evalúa sus tensiones con la práctica. Como indica Sampieri et al. (2019, 135), “este nivel permite describir fenómenos y analizar sus relaciones estructurales”. Se empleó la técnica de análisis de contenido, identificando patrones en tres categorías: (1) marco normativo, (2) derechos laborales garantizados, y (3) conflictos en la implementación. Las fuentes incluyeron la CRBV (1999), la LOTTT (2012), sentencias del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y artículos de bases como PROVEA. Los documentos se seleccionaron por su relevancia, rigor académico y aplicabilidad al contexto venezolano (1999-2025).

RESULTADOS

El análisis de documentos muestra una falta de conexión entre la normativa y su aplicación. La CRBV (1999) y la LOTTT (2012) proporcionan un marco sólido para las convenciones colectivas, pero las prácticas institucionales evidencian restricciones. “Por ejemplo, el artículo 410 de la LOTTT (2012) establece la obligación de negociar con sindicatos, sin embargo, el Decreto N° 3.601 de 2018 estableció un salario único, lo que

contradecía acuerdos anteriores” (PROVEA 2018).

Por su parte, las convenciones colectivas garantizan derechos como salarios justos, jornadas de 40 horas semanales y beneficios sociales. Sin embargo, “la hiperinflación ha reducido el impacto de los ajustes salariales, y la escasez de recursos ha limitado beneficios como seguros médicos” (González 2020, 27). En sectores como la salud, se reportan jornadas extendidas debido a la falta de personal. Los conflictos más comunes incluyen: “(1) restricciones presupuestarias, reflejadas en sentencias del TSJ que priorizan la estabilidad fiscal (TSJ 2018, sentencia N^o 789)”; (2) intervención estatal, que limita la autonomía sindical, contraviniendo el Convenio 87 de la OIT (OIT 2022, 15); y (3) “retrasos en negociaciones, con instituciones públicas postergando acuerdos desde 2019” (Inaesin 2023).

La tendencia general es una respuesta reactiva, con instituciones públicas delegando responsabilidades a instancias administrativas en lugar de fortalecer la negociación colectiva. Esto genera una brecha entre la normativa y la realidad laboral, afectando los derechos de los trabajadores.

DISCUSIÓN

Los resultados evidencian una paradoja: aunque el marco jurídico venezolano promueve derechos laborales, las prácticas institucionales priorizan restricciones económicas sobre los compromisos de las convenciones colectivas. Como señala Ferrajoli (2006, 209), “el derecho debe ser una herramienta de última instancia, pero en Venezuela, las decisiones administrativas a menudo anulan los acuerdos colectivos, vulnerando derechos fundamentales”.

En contraste, países como Costa Rica y España han implementado modelos de negociación colectiva que priorizan la concertación y la participación sindical, logrando mayor estabilidad laboral (OIT 2022, 20). En Venezuela, la intervención estatal y la falta de recursos limitan estas posibilidades, cronificando conflictos laborales.

La falta de formación de los actores institucionales en negociación colectiva y la debilidad de los sindicatos refuerzan una lógica de imposición estatal. Esto contrasta con el

principio de autonomía colectiva defendido por la OIT. “La discusión sugiere que la escuela, como espacio formador, podría inspirar un enfoque más dialogante, similar a los modelos restaurativos en contextos educativos” (Touriñán López 2011, 23).

De esta forma, el autor aboga por enfoques restaurativos que prioricen el diálogo y la resolución de conflictos en entornos educativos. En el contexto del artículo sobre convenciones colectivas, esta cita se utiliza de manera análoga para proponer que las instituciones públicas, como acuerdos, podrían adoptar un enfoque más dialogante en la negociación colectiva, inspirado en modelos restaurativos que fomentan la concertación y la participación activa de los actores involucrados. La referencia anterior al principio de autonomía colectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece un contraste significativo: mientras la OIT impulsa la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos esenciales (OIT 2022, 15), las prácticas en el sector público venezolano son generalmente impositivas, restringiendo la autonomía de los sindicatos.

Por lo tanto, el autor sugiere que espacios formativos, como las escuelas, pueden ser modelos para enfoques dialogantes, lo que se traslada al contexto laboral como una invitación a revalorizar el diálogo social en las negociaciones colectivas. En Venezuela, “donde las restricciones presupuestarias y la intervención estatal han debilitado las convenciones colectivas” (PROVEA 2018), esta perspectiva ofrece una alternativa para superar la lógica reactiva y autoritaria que caracteriza muchas decisiones administrativas.

CONCLUSIONES

El estudio demuestra que las convenciones colectivas en el sector público venezolano tienen un marco jurídico sólido, pero su implementación es limitada por restricciones presupuestarias, intervención estatal y retrasos en negociaciones. Los derechos laborales, aunque garantizados en la normativa, se ven erosionados por la realidad económica y administrativa. Para superar las limitaciones identificadas en la implementación de las convenciones colectivas en el sector público venezolano, se plantea revalorizar el papel de los sindicatos como actores

fundamentales en la defensa de los derechos laborales. De este modo, “la autonomía sindical, consagrada en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo” (OIT 2022, 15), ha sido debilitada “por intervenciones estatales, como la designación de autoridades que restringen la libertad de negociación” (Inaesin 2023). Fortalecer los sindicatos requiere garantizar su independencia, promover la participación activa de los trabajadores y establecer mecanismos que protejan su representatividad frente a decisiones unilaterales, “como el Decreto N° 3.601 de 2018, que impuso un salario único” (PROVEA 2018).

Asimismo, es crucial capacitar a los actores institucionales, incluyendo funcionarios públicos y representantes sindicales, en técnicas de negociación colectiva. Esta formación, “inspirada en enfoques dialogantes como los modelos restaurativos propuestos por Touriñán López (2011, 23) para contextos educativos, podría fomentar un diálogo más equitativo y reducir los conflictos laborales”. La formación debe incluir habilidades en mediación, resolución de conflictos y comprensión del marco legal, como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV 1999) y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT 2012), para armonizar las prácticas con los principios jurídicos.

Adoptar políticas que armonicen la normativa con la práctica implica superar la brecha entre el discurso jurídico garantista y las restricciones económicas. Por ejemplo, “la hiperinflación ha erosionado los ajustes salariales pactados en las convenciones colectivas, limitando su impacto” (González 2020, 25). Por ello, políticas públicas que priorizan el financiamiento de los acuerdos laborales y establecen cronogramas claros para las negociaciones podrían mitigar estas tensiones.

Modelos internacionales de concertación, como los implementados en Costa Rica y España, donde el diálogo social asegura acuerdos sostenibles (OIT 2022, 20), podrían adaptarse al contexto venezolano con voluntad política. Estos modelos demuestran que la participación activa de los sindicatos y el compromiso estatal pueden equilibrar los derechos laborales con las limitaciones fiscales. En Venezuela, esto requeriría una reforma



**Derechos Laborales en Convenciones Colectivas del Sector
Público: Análisis Jurídico en Venezuela**

MSc. Yeisi Marlene González



institucional que fomente la concertación y reduzca la intervención estatal, alineándose con el enfoque garantista de Ferrajoli (2006, 209), quien defiende un uso proporcional del poder estatal.

Este análisis subraya la necesidad de un enfoque intersectorial que integre la justicia laboral, el diálogo social y las políticas públicas. La justicia laboral debe garantizar el cumplimiento de los derechos consagrados en las convenciones colectivas, mientras que el diálogo social debe involucrar a sindicatos, instituciones públicas y la sociedad civil. Las políticas públicas, por su parte, deben abordar las causas estructurales de los conflictos, como la crisis económica y la debilidad institucional, para asegurar condiciones laborales dignas. Este enfoque holístico no solo protegería los derechos de los trabajadores públicos, sino que también contribuiría a la estabilidad social y económica del país.

REFERENCIAS

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)*. 1999. Caracas: Gaceta Oficial.
- Ferrajoli, Luigi. 2006. *Derecho y razón: teoría del garantismo penal*. Madrid: Trotta.
- González, Mario. 2020. *Condiciones laborales en el sector salud público en Venezuela*. Boletín de Estudios Sociales 15 (3): 22–35.
- Inesina. 2023. *Las convenciones colectivas en la Venezuela actual*. Informe Laboral https://www.inaesin.com/articulos/las_convenciones_colectivas_en_la_venezuela_actual/
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2022. *Informe sobre la libertad sindical en América Latina*. Ginebra: OIT.
- PROVEA. 2018. *Asamblea Nacional aprobado acuerdo en defensa del salario y las convenciones colectivas*. Informe Anual. <https://provea.org/actualidad/asamblea-nacional-aprobo-acuerdo-en-defensa-del-salario-y-las-convenciones-colectivas/>.
- Rodríguez, Juan. 2018. *La negociación colectiva en el sector público venezolano: Retos y perspectivas*. Revista de Derecho Laboral 12 (2): 45–60.
- Touriñán López, José Manuel. 2011. *Convivencia escolar y prevención de la violencia*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago.

