



UNIVERSIDAD FERMIN TORO
VICE RECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO

PROGRAMA INSTRUCCIONAL

DATOS BÁSICOS DE LA ASIGNATURA					
Nombre de la asignatura:		Código	Semestre/ Año	H.C.	Pre - Requisito
DERECHO LABORAL COLECTIVO		DLC-423	4º	2/68	DTS-333
Tipo de Asignatura:	OBLIGATORIA	DENSIDAD HORARIA			
		H.T.	H.P/H.L	H.A	THS/SEM
Escuela:	DERECHO	1	0	1	2/68
DATOS BÁSICOS DEPARTAMENTO/S RESPONSABLE/S					
DEPARTAMENTO/S:	FORMACIÓN SOCIAL, ECONÓMICO Y DE INTEGRACIÓN		Profesores/Responsables: ABOG. KENT VALERA C.		
DATOS BÁSICOS DE LA AUTORIZACIÓN					
FECHA DE VIGENCIA	REVISADO POR DECANATO		AUTORIZADO POR VICE RECTORADO ACADÉMICO		
MAYO, 2009	(FIRMA Y SELLO)		(FIRMA Y SELLO)		

FUNDAMENTACION

Derecho Laboral Colectivo es una asignatura que tiene relación inmediata con el ejercicio profesional del abogado, porque al igual que las enseñanzas procesales, serán herramientas de utilidad práctica desde los inicios en la actividad profesional.

La presente asignatura tiene el propósito de presentar y enseñar los conocimientos inmediatamente necesarios para practicar y desarrollarlos estudios sobre la materia colectiva del trabajo, tan relacionada con el ser humano, por tratarse de un derecho social que determina la cotidianidad del trabajador.

Se presenta en una segunda fase de los estudios sobre el derecho laboral en la Universidad Fermín Toro, debido a que su comprensión requiere los conocimientos previos relacionados con el derecho sustantivo del trabajo que se imparten al inicio de la materia laboral en el tercer año de derecho.

El diseño del programa se desarrolló con un enfoque instruccional que presenta una parte introductoria del derecho colectivo laboral, más una visión integradora de los contenidos normativos de la legislación laboral venezolana.

Se busca lograr que el estudiante debe familiarizarse con las actividades, incidencias y términos que encontrará en la legislación y en el ejercicio de la profesión del abogado laborista, más los conocimientos previos que comprenden las actividades judiciales y administrativas, en los aspectos del derecho colectivo del trabajo.

De modo que, el programa se ha distribuido en siete (7) unidades que comprenden, desde los aspectos introductorios, como la historia del derecho colectivo laboral, hasta los procedimientos administrativos en los organismos del trabajo.

Como estrategias de enseñanza prevalece la participación del estudiante y las discusiones guiadas, con una orientación a la pedagogía diferente rumbo a los nuevos paradigmas en los métodos de aprendizaje. La asignatura consta de las siguientes unidades:

- I Unidad: Historia del derecho colectivo del trabajo
- II Unidad: Estabilidad laboral
- III Unidad: Sindicalismo y Sindicatos
- IV Unidad: Convenciones y acuerdos de trabajo
- V Unidad: Reunión normativa laboral
- VI Unidad: Los conflictos colectivos de trabajo
- VII Unidad: Los procedimientos de conciliación

Perfil del Docente:

La asignatura Derecho Colectivo Laboral requiere un docente que tenga conocimientos sobre exposiciones y componentes docentes. Debe poseer por lo menos la especialización en derecho laboral, ciertas experiencias prácticas en el ejercicio del derecho colectivo del trabajo y haber impartido la asignatura relacionada con el derecho sustantivo laboral. Con formación en educación virtual interactiva a distancia.

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA

Preparar al futuro profesional de la abogacía en los conocimientos básicos para el ejercicio del Derecho Laboral Colectivo.

Competencia:		Habilidades para comprender el derecho colectivo del trabajo.			
UNIDAD I				OBJETIVO TERMINAL	
HISTORIA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO				ANALIZAR LA IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.	
Duración	6 Semanas	Ponderación	15%		
Objetivos Específicos de aprendizaje		Contenidos		Estrategias Instruccionales	
Conceptuales:					
1. Definir derecho colectivo del trabajo. 2. Exponer los orígenes del derecho colectivo del trabajo. 3. Describir las etapas del derecho colectivo del trabajo. 4. Señalar las influencias políticas de las confederaciones de trabajos en Venezuela. 5. Conceptuar la OIT y su origen.		• Definición de derecho colectivo del trabajo. • Rasgos históricos del derecho colectivo del trabajo. • Las luchas obreras. • Cronología del desarrollo del derecho colectivo del trabajo. • Luchas obreras en los campos petroleros venezolanos. • Orígenes e influencias políticas de las federaciones y confederaciones de trabajadores en Venezuela.		Presenciales • Exposición del docente. • Lecturas programadas. • Lluvia de ideas.	
				Virtual • Interacción en los EVA. • Lluvia de ideas. Foro Virtual. • Exposición del docente a través de Video publicado en el EVA. • Lectura comentada. Según recursos publicados en el EVA.	
Procedimentales:					
6. Determinar mediante un análisis conceptual e institucional del derecho colectivo del trabajo. 7. Analizar las etapas sociopolíticas del derecho colectivo del trabajo.		• Concepto, origen, estructura y fines de la OIT. • Participación de la OIT en el desarrollo del derecho colectivo del trabajo.		Presenciales • Mapa cronológico. • Cuadro comparativo.	
				Virtual • Cuadro comparativo. A través de las TIC's. • Investigación WEB. • Mapa cronológico. A través de las TIC's.	

Actitudinales:		
8. Apreciar la importancia del derecho colectivo del trabajo en las conquistas laborales.	El derecho colectivo del trabajo en los distintos sistemas de gobierno.	Presenciales Cuadros comparativos.
		Virtual Cuadro comparativo. A través de las TIC's.
Estrategias de Evaluación:	Evidencias de Desempeño.	
- Se realizarán dinámicas en el aula con la participación voluntaria. - Se organizarán participaciones grupales para presentar análisis.	Conocimiento:	Investigación documental.
	Producto:	Informe escrito.
	Actitud:	Desarrollo de la capacidad de razonamiento a través de los instrumentos que contiene la disciplina.

Competencia:		Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas relacionados con la estabilidad laboral.			
UNIDAD II				OBJETIVO TERMINAL	
ESTABILIDAD LABORAL				ANALIZAR LA IMPORTANCIA DE LOS DIFERENTES TIPOS DE ESTABILIDAD LABORAL.	
Duración	5 Semanas	Ponderación	15%		
Objetivos Específicos de aprendizaje		Contenidos		Estrategias Instruccionales	
Conceptuales:					
- Definir la importancia de la estabilidad laboral. - Conceptuar las diferentes formas de estabilidad laboral. - Analizar la estabilidad laboral en el sector público.		- La estabilidad laboral en el sector público y en el sector privado. - Tipos de estabilidad laboral. - La estabilidad laboral y los diferentes fueros.		Presenciales - Exposiciones del profesor. - Lecturas comentadas. - Discusiones guiadas.	
				Virtual - Interacción en los EVA. - Lluvia de ideas. Foro Virtual. - Exposición del docente a través de Video publicado en el EVA. - Investigación WEB. - Lectura con discusión comentada. Según recursos publicados en el EVA.	
Procedimentales:					
- Identificar las limitaciones de la estabilidad laboral. - Realizar comparaciones entre estabilidad relativa, absoluta e inamovilidad.		- Limitaciones de la estabilidad laboral. - Estabilidad relativa. - Estabilidad absoluta. - Estabilidad laboral en el sector público venezolano.		Presenciales - Revisión de fuentes legales. - Trabajo investigativo. - Estudio de casos.	

		Virtual • Interacción en los EVA. • Lluvia de ideas. Foro Virtual. • Exposición del docente a través de Video publicado en el EVA. • Investigación WEB. • Lectura comentada. Según recursos publicados en el EVA.
Actitudinales:		
6. Comprender los conceptos de estabilidad laboral. 7. Diferenciar los tipos e importancia de las situaciones de estabilidad laboral.	• Proyección de los diferentes tipos de estabilidad laboral en el desarrollo de puestos de trabajo.	Presenciales • Discusión dirigida. • Cuadro comparativo. • Revisión de fuentes legales y jurisprudenciales.
		Virtual • Interacción en los EVA. • Lluvia de ideas. Foro Virtual. • Exposición del docente a través de Video publicado en el EVA. • Investigación WEB. • Cuadro comparativo comentada en subida de archivo Según recursos publicados en el EVA.
Estrategias de Evaluación:	Evidencias de Desempeño.	
• Realización de interrogatorios individuales. • A través de dinámicas de grupo en el aula, con discusiones dirigidas y lecturas programadas, elaborar cuadros comparativos con relación a la estabilidad laboral.	Conocimiento:	• Prueba diagnóstica.
	Producto:	• Cuadro comparativo.
	Actitud:	• Revisión de fuentes legales y jurisprudenciales. • Actitud asumida en el análisis de los diferentes tipos de estabilidad laboral.

Competencia:		Capacidad para procesar y analizar la información procedente de diversas fuentes del sindicalismo.			
UNIDAD III				OBJETIVO TERMINAL	
SINDICALISMO Y SINDICATOS.				DISTINGUIR LAS DIVERSAS INSTITUCIONES RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD SINDICAL.	
Duración	5 Semanas	Ponderación	15%		
Objetivos Específicos de aprendizaje		Contenidos		Estrategias Instruccionales	
Conceptuales:					
1. Definir la libertad sindical. 2. Definir sindicalismo y sindicatos. 3. Enunciar las instituciones relacionadas con el desarrollo de la libertad sindical.		- Definir: Sindicalismo, sindicato y libertad sindical. - Definir: Fuero sindical y otros fueros. - Explicar fondos sindicales.		Presenciales - Exposición del profesor. - Lecturas comentadas. - Discusiones guiadas. - Lluvia de ideas.	
				Virtual - Interacción en los EVA. - Lluvia de ideas. Foro Virtual. - Exposición del docente a través de Video publicado en el EVA. - Investigación WEB. - Lectura comentada. Según recursos publicados en el EVA.	
Procedimentales:					
4. Precisar las limitaciones al ejercicio de la libertad sindical. 5. realizar comparaciones del sindicalismo entre los diferentes regímenes políticos.		- Formación de un sindicato. - Registro y personalidad jurídica del sindicato. - Actas y estatutos. - Disolución de los sindicatos, según la legislación venezolana.		Presenciales - Estudio de casos. - Discusiones guiadas. - Mapa conceptual, sobre las clases de sindicatos.	
				Virtual - Mapa conceptual. sobre las clases de sindicatos A través de las TIC's. - Investigación WEB. - Lectura comentada. Según recursos publicados en el EVA. - Mapa mental. A través de las TIC's.	

Actitudinales:		
6. Diferenciar los diversos tipos de sindicatos. 7. Comprender la importancia de las formalidades relacionadas con los sindicatos en Venezuela.	- Diferenciar sindicatos, federaciones y confederaciones. - Importancia y desarrollo de la democracia y el sindicalismo.	Presenciales - Discusiones guiadas. - Revisión de fuentes constitucionales y legales. - Ensayar el registro de un sindicato.
		Virtual - Interacción en los EVA. - Lluvia de ideas. Foro Virtual. - Cuadro sinóptico de fuentes legales y constitucionales A través de las TIC's. - Investigación WEB. - Registro de un sindicato por subida de archivos. Según recursos publicados en el EVA.
Estrategias de Evaluación:	Evidencias de Desempeño.	
Mediante lecturas, explicaciones y discusiones guiadas, conocer las fuentes y la formación de los sindicatos. Elaborar cuadros comparativos que reflejen la capacidad de análisis de los alumnos.	Conocimiento:	El contenido de mapas comparativos y conceptuales.
	Producto:	Informe de resultados.
	Actitud:	La responsabilidad grupal e individual manifestada sobre la temática tratada.

Competencia:		Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.			
UNIDAD IV				OBJETIVO TERMINAL	
CONVENCIÓNES Y ACUERDOS DE TRABAJO.				ANALIZAR LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS CONVENCIÓNES Y DE LOS ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO.	
Duración	5 Semanas	Ponderación	20%		
Objetivos Específicos de aprendizaje		Contenidos		Estrategias Instruccionales	
Conceptuales:					
1. Enunciar los orígenes de la convención colectiva y los acuerdos colectivos de trabajo. 2. Definir convención colectiva de trabajo y acuerdos colectivos de trabajo. 3. Distinguir acuerdos colectivos de trabajo y contrato individual de trabajo sujetos involucrados. 4. Describir las diferencias entre las convenciones colectivas de trabajo en el sector público y en el sector privado.		• Naturaleza de las convenciones y de los acuerdos colectivos de trabajo. • Proyecto de convención colectiva de trabajo. • Inamovilidad de los trabajadores ante la discusión colectiva de trabajo.		Presenciales • Exposición del docente. • Lecturas guiadas. • Revisión de leyes.	
				Virtual • Exposición del docente a través de Video publicado en el EVA. • Investigación WEB de leyes aplicables • Lectura comentada. Según recursos publicados en el EVA. Mapa mental. A través de las TIC's.	
Procedimentales:					
5. Examinar las diferencias fundamentales entre convención colectiva de trabajo y acuerdo colectivo de trabajo. 6. Identificar las formalidades necesarias para la convención y para los acuerdos colectivos de trabajo.		• Formalidades para concretar la convención colectiva de trabajo. • Normas relacionadas con la convención colectiva y con los acuerdos colectivos de trabajo. • Trámites indispensables. La novación. La ejecución y la prevención defensiva.		Presenciales • Convención colectiva del trabajo.	
				Virtual • Investigación WEB. de convención colectiva del trabajo	
Actitudinales:					
7. Diferenciar los elementos esenciales de la convención colectiva y de los acuerdos colectivos de trabajo.		• Diferenciar los efectos prácticos entre la convención colectiva y los acuerdos colectivos de trabajo. • Analizar los efectos de la		Presenciales • Elaborar una convención colectiva y un acuerdo colectivo de trabajo.	

	convención colectiva de trabajo en el sector público.	Virtual • Interacción en los EVA. • Elaborar una convención colectiva de trabajo por subida de archivos. Según recursos publicados en el EVA.
Estrategias de Evaluación:	Evidencias de Desempeño.	
• Mediante cuadros comparativos relacionar las diferencias legales y prácticas entre las convenciones y los acuerdos colectivos de trabajo. • Realizar una dinámica de participación grupal.	Conocimiento:	• Investigación documental. • Mapa mental
	Producto:	• Informe escrito. • Convención colectiva de trabajo redactada y presentada.
	Actitud:	• Desarrollo de la capacidad de razonamiento jurídico. • Comprensión de la importancia del tema.

Competencia:		Capacidad para aplicar los conocimientos relacionados con las convenciones centralizadas.			
UNIDAD V				OBJETIVO TERMINAL	
REUNIÓN NORMATIVA LABORAL				VALORAR LA CENTRALIZACIÓN DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO PRODUCTO DE UNA REUNIÓN NORMATIVA LABORAL.	
Duración	4 Semanas	Ponderación	5%		
Objetivos Específicos de aprendizaje		Contenidos		Estrategias Instruccionales	
Conceptuales:					
1. Conceptuar la reunión normativa laboral. 2. Subrayar la participación del Decreto 440 de fecha 21/11/1958. 3. Exponer la connotación de la extensión obligatoria de la convención colectiva de trabajo producto de una reunión normativa laboral.		- La reunión normativa laboral: su naturaleza. - Fuentes legales de la reunión normativa laboral. - La reunión normativa laboral ante la huelga y el arbitraje.		Presenciales - Exposición del docente. - Lecturas comentadas. - Lluvia de ideas.	
				Virtual - Interacción en los EVA. - Lluvia de ideas. Foro Virtual. - Exposición del docente a través de Video publicado en el EVA. - Lectura comentada. Según recursos publicados en el EVA.	
Procedimentales:					
4. Precisar los elementos de los procedimientos para constituir la reunión normativa laboral. 5. Explicar las diferencias de participación por parte del ministerio del trabajo en la formación de las convenciones colectivas, producto de una reunión normativa laboral y producto de un sindicato particular.		- Convocatoria y constitución de la reunión normativa laboral. - Requisitos legales de la reunión normativa laboral.		Presenciales - revisión de fuentes legales. - Mapa conceptual.	
				Virtual - Mapa conceptual. A través de las TIC's. - Investigación WEB. de fuentes legales aplicables	

Actitudinales:		
6. Exponer el desarrollo de la reunión normativa laboral. 7. Diferenciar la convocatoria voluntaria y la convocatoria obligatoria a una reunión normativa laboral.	• Resolución para instalar la reunión normativa laboral. • Las resoluciones de parte de las resoluciones de oficio por parte del ministerio del ramo.	• Discusiones guiadas. • Estudio de convenciones colectivas de trabajo, producto de una reunión normativa laboral.
Estrategias de Evaluación:	Evidencias de Desempeño.	
• Mediante la realización de lecturas con preguntas y respuestas entre participantes, conocer los aspectos más significativos de la institución en estudio.	Conocimiento:	• Mapas comparativos y conceptuales.
	Producto:	• Informe de resultados.
	Actitud:	• Participación y creatividad en la realización de las actividades.

Competencia:		Demostrar la capacidad para la negociación colectiva del trabajo.			
UNIDAD VI				OBJETIVO TERMINAL	
LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.				ANALIZAR LA IMPORTANCIA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LOS PLIEGOS DE PETICIONES.	
Duración	4 Semanas	Ponderación	15%		
Objetivos Específicos de aprendizaje		Contenidos		Estrategias Instruccionales	
Conceptuales:					
1. Distinguir entre negociación y conflictos colectivos de trabajo. 2. Definir huelga y su naturaleza. 3. Reseñar los orígenes y evolución de la huelga en Venezuela. 4. Clasificar las huelgas. 5. Explicar los hechos sobrevenidos al pliego de peticiones.		• Pliego de peticiones. Registro del pliego. Atribuciones del inspector del trabajo. Subsanación de errores u omisiones, la transcripción al patrono del pliego de peticiones y sus efectos. • Sujetos autorizados a proponer un pliego de peticiones. • La huelga reseñar los orígenes y evolución de las huelgas en Venezuela.		Presenciales	
				• Exposición del docente. • Lecturas comentadas. • Discusiones guiadas.	
				Virtual	
				• Interacción en los EVA. • Lluvia de ideas. Foro Virtual. • Exposición del docente a través de Video publicado en el EVA. • Lectura comentada. Según recursos publicados en el EVA.	
Procedimentales:					
6. Determinar los procedimientos previos al pliego de peticiones. 7. Clasificar las iniciativas legales del pliego de peticiones. 8. Precisar los sujetos con cualidades para proponer el pliego de peticiones.		• Enunciar los procedimientos legales o convencionales previos a la presentación del pliego de peticiones, improcedencia de las excepciones.		Presenciales	
				• Investigaciones individuales y/o grupales. • Elaborar mapas conceptuales y esquemas.	
				Virtual	
				• Mapa conceptual y esquemas. A través de las TIC's. • Investigación WEB.	

Actitudinales:			
9. Apreciar el rol del conflicto colectivo de trabajo en el modelo de relaciones laborales que surge de la constitución de la República Bolivariana de Venezuela y de la Ley Orgánica del Trabajo.	• Calificación de los pliegos como conciliatorios o conflictivos. • Iniciativas novatorias, de ejecución y defensivas del pliego de peticiones. • La conciliación ante las posibilidades de huelga.	Presenciales • Elaborar informe de conclusiones. • Estudio de casos.	
		Virtual • Informe de conclusiones A través de las TIC's. • Investigación WEB. • Estudio de casos comentados Según recursos publicados en el EVA.	
Estrategias de Evaluación:		Evidencias de Desempeño.	
• A través de trabajos prácticos, actividades grupales e individuales evaluar de forma continua y de proceso la importancia de los conflictos colectivos de trabajo.	Conocimiento:	• Prueba diagnóstica.	
	Producto:	• Informe escrito. • Trabajo practico.	
	Actitud:	• Compromiso asumido dentro del aula y responsabilidad de efectuar tareas designadas.	

Competencia:		Capacidad para comprender las diferencias interpersonales en materia colectiva del trabajo.			
UNIDAD VII				OBJETIVO TERMINAL	
LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN				VALORAR LA IMPORTANCIA DEL PROCEDIMIENTO DE LA CONCILIACIÓN COMO MEDIO DE RESOLUCIÓN PACÍFICA LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO.	
Duración	5 Semanas	Ponderación	15%		
Objetivos Específicos de aprendizaje		Contenidos		Estrategias Instruccionales	
Conceptuales:					
1. Enunciar los modos de autocomposición y de heterocomposición como solución de los conflictos laborales. 2. Explicar las diferencias e importancias entre conciliación y mediación.		- La autonomía colectiva y el derecho de las partes en la solución pacífica de los conflictos laborales. - Los modos de autocomposición y de heterocomposición establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo y en el reglamento de esa ley. - La conciliación y el arbitraje en materia colectiva del trabajo. - La huelga como solución extrema de los conflictos colectivos del trabajo.		Presenciales - Exposición del docente. - Lecturas comentadas. - Discusiones guiadas. - Lluvia de ideas.	
				Virtual - Interacción en los EVA. - Lluvia de ideas. Foro Virtual. - Exposición del docente a través de Video publicado en el EVA. - Lectura comentada. Según recursos publicados en el EVA.	
Procedimentales:					
3. Señalar los procedimientos para constituir la junta de conciliación. 4. Señalar los procedimientos para constituir una junta de arbitraje, en materia colectiva de trabajo.		- Procedimientos relacionados con la formación de las juntas de conciliación y de arbitraje. - Duración y maneras de terminar la conciliación en materia colectiva del trabajo. - Duración y maneras de terminar el arbitraje en materia colectiva del trabajo.		Presenciales - Revisión de fuentes legales. - Mapas conceptuales. - Esquemas.	
				Virtual - Mapa conceptual. A través de las TIC's. - Investigación WEB de fuentes legales aplicables - Elaboración de esquemas. Según recursos publicados en el EVA.	

Actitudinales:		
5. Diferenciar entre los modos de resolución de conflictos establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo y en su reglamento. 6. Argumentar las ventajas y las desventajas de la negociación colectiva del trabajo.	• Ventajas de la negociación colectiva del trabajo. • Distinguir entre mediación y conciliación. • Distinguir la utilidad de la conciliación ante el arbitraje.	Presenciales • Discusiones dirigidas. • Análisis de casos.
		Virtual • Interacción en los EVA. • Lluvia de ideas. Foro Virtual. • Lectura y discusión dirigida comentada. Según recursos publicados en el EVA.
Estrategias de Evaluación:	Evidencias de Desempeño.	
• Mediante actividades individuales y grupales y utilizando dinámicas de grupo, elaborar mapas conceptuales sobre los procedimientos de la conciliación.	Conocimiento:	• Prueba escrita.
	Producto:	• Informe con mapas conceptuales.
	Actitud:	• Conducta asumida, disposición a la elaboración de informes, mapas y cuadros comparativos.

BIBLIOGRAFÍA

- Arteaga C. **Fuero Sindical en Venezuela**. Facultad de Derecho de la Universidad de Carabobo. 1972.
- Caldera R. **Derecho del Trabajo**. Editorial librería El Ateneo. Buenos Aires. Argentina. 1991.
- Carballo Mena C. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Editorial Vadell Hermanos. Caracas. 2004.
- Congreso Venezolano de Relaciones de Trabajo. **La nueva legislación laboral venezolana**. Instituto de Estudios Jurídicos de Lara. Barquisimeto. 1998.
- Henríquez La Roche R. **Legislación del Derecho a la Huelga en Venezuela**. Universidad Santa María. Caracas. 2005.
- Ley del Estatuto de la Función Pública**. Gaceta Oficial Nº 37.522. Caracas. Septiembre 2002.
- Mata C. **Historia sindical en Venezuela, 1813-1985**. Editorial Urbina y Fuentes Asociados. 1985.
- Ojeda A. **Derecho Sindical**. Editorial Tecnos. Madrid. 1995.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo**. Gaceta Oficial Nº 34.737. Caracas. 28/04/2006.
- Rodríguez H. **Nociones sobre el Derecho del Trabajo**. Editorial Horizonte. Barquisimeto. 2008.
- Torres I. **Negociaciones y Conflictos Colectivos**. Litografía Caracas. 1993.
- Samuels H. **Derecho de los Sindicatos**. Ediciones Universidad de Navarra. Madrid. 1970.
- UCAB. **Consideraciones sobre la cláusula sindical**. Libro homenaje a Rafael Caldera. Caracas. 1979.
- UCV y Asociación Venezolana de Abogados Laborales. **Normativa Internacional del Trabajo**. 2da edición. Editorial Melvin. Caracas. 2006.
- Villasmil P. Humberto. **Estudios del Derecho del Trabajo**. Editorial Texto, C.A. 2001.

<http://www.lottt.gob.ve/ley-del-trabajo/>