



# Diálogo social e inspección del trabajo en Venezuela

Nuvia Pernia Hoyo

Magister en Derecho del Trabajo. Docente de pre y postgrado de Legislación Laboral de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo nuviaph@gmail.com

## RESUMEN

---

En el presente trabajo se desarrolla el papel del diálogo social asociado al Sistemas de Inspección del Trabajo en Venezuela, sin embargo debe dejarse claro que el diálogo social no es una actividad exclusiva de la inspección del trabajo, pero los funcionarios con su actuación coadyuvan en su promoción; en el abordaje que se dará a continuación se determina la obligación que tiene el Estado venezolano de propiciar el diálogo social, se describe como se da el diálogo social en el país, como se da en los actores laborales ante la inspección del trabajo, se destaca la importancia de la participación de los actores. El estudio es el resultado de la revisión documental, citando algunas normas. La inspección en el trabajo como función de autoridad puede permitir a los actores laborales mayor participación en el acto de inspección y juntos transformar la realidad laboral regulada por el Estado, he allí la vigencia del diálogo social, su pertinencia real y su legitimidad como institución laboral. Por lo que se considera necesario que el funcionario de inspección considere la participación activa de los actores que componen las relaciones de trabajo.

**Palabras Clave:** Diálogo social, inspección del trabajo, participación, actores laborales.

## Social dialogue and work inspection in Venezuela

## ABSTRACT

---

In this paper the role of social dialogue associated with the systems of Labour Inspection in Venezuela develops, however it must be made clear that social dialogue is not an exclusive activity of labor inspection, but officials with his performance contribute to its promotion; in the approach that will be below the obligation of the Venezuelan government of supporting social dialogue it is determined, described as social dialogue occurs in the country, as given in labor Actors and labor inspection stands the importance of stakeholder participation. The study is the result of the document review, citing some rules. The labor inspection as a function of authority may allow labor actors more involved in the act of inspection and together transform the reality of work regulated by the state, I have there the effect of social dialogue, its real relevance and legitimacy as labor institution. So it is considered necessary that the inspection officer considers the active participation of the actors who make up the working relationship.

**Key words:** social dialogue, labor inspection, participation, labor actors.

## Iniciando

Las organizaciones se desarrollan a partir de las interacciones entre sus actores, entendiendo que toda organización es un constructo social de sus protagonistas, los cuales son relativamente autónomos, con recursos y capacidades específicas que, aún teniendo prismas divergentes cooperan con miras a cumplir un objetivo común.

En ese sentido, la posibilidad de que los actores laborales cimenten junto con el funcionario competente que practica la inspección del trabajo supone que de manera conjunta podrían encontrar y/o construir los cambios que se aspiran, lo que no puede lograrse con la imposición de normas por parte del Estado, antes por el contrario, deben dejarse abiertas las posibilidades para que los procesos participativos se desarrollen a plenitud, evitando la disociación entre la norma y la realidad.

La Oficina Internacional del Trabajo (2009:12) plantea “Los Estados fomentan condiciones del trabajo decentes en comunicación con organizaciones de empleadores y trabajadores y encargan a los servicios de inspección del trabajo que supervisen la adecuada aplicación de las leyes que regulan su cumplimiento”. La inspección del trabajo es una obligación del Estado, a la luz del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), suscrito y ratificado por Venezuela en 1967, en el que se compromete a velar por las condiciones de trabajo, que permitan al individuo laborar en un trabajo decente. La realidad laboral venezolana tiene en su haber múltiples derechos laborales para los empleadores con trabajadores bajo relación de dependencia, eso significa obligaciones legales, muchas veces son objeto de incumplimiento, de allí que se hace necesario que los Estados como garantes de las condiciones de trabajo creen mecanismos que coadyuven al cumplimiento de esos aspectos legales en materia de trabajo.

## Obligaciones del estado venezolano de propiciar el diálogo social

La colaboración del Estado para propiciar la participación de los actores laborales en los sistemas de inspección laboral puede darse además de la visita de inspección que es estudiada en el presente trabajo, a través de conferencias, charlas radiadas, anuncios, folletos, películas, comisiones mixtas u otras formas similares en los que los funcionarios de la inspección del trabajo puedan intercambiar con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre cuestiones referentes a la aplicación de la legislación del trabajo y a la salud y la seguridad en el trabajo, entre otros aspectos que son de interés de los mismos (artículos 6 y 7 Recomendación 81 OIT).

El Estado Venezolano ha ratificado el 13 de abril de 1983, según Gaceta Oficial 32.704, el Convenio 144 de la OIT sobre la “Consulta Tripartita” en el cual se establece el significado de “organizaciones representativas” tanto de trabajadores como de empleadores, además estatuye que los Estados que lo ratifiquen pongan en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores. Criterios estos que como ya se ha dicho no son acogidos enteramente por el Venezuela, de allí que la participación de los actores laborales clásicos se dé, pero con matices autóctonos, y no uniformes, puede variar de una organización a otra.

Puede decirse que la importancia de la participación activa de los trabajadores y los empleadores es el logro de relaciones de trabajo armónicas, de acuerdo a lo que dispone el artículo 5, numeral 8.2 Recomendación 158 OIT, pues “los organismos competentes dentro del sistema de administración del trabajo deberían promover el pleno desarrollo y

utilización de los procedimientos de negociación voluntaria”, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 9 de la misma Recomendación 158 OIT fomentar “la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.” de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5, literal “b” del Convenio 81 de la OIT.

Los funcionarios de inspección deben hacer consultas a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, sin perder de vista su rol en representación del Estado, sobre los asuntos relacionados con las actividades laborales, en virtud de lo estatuido en el Convenio N° 144 de la OIT, artículo 2, numeral 1. Se debe propiciar la negociación directa de las partes, al diálogo social, a la participación y al intercambio, es decir los funcionarios de inspección deben poner sus servicios a disposición de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones respectivas, de tal manera que puedan darse las consultas y cooperación efectiva entre las autoridades y organismos públicos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre estas últimas solamente; y brindar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores y a sus organizaciones, como lo establece el artículo 6, numeral 2, literales “c” y “d” del Convenio 150 de la OIT en concordancia con el artículo 16, numeral 12 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (RPLOPCYMAT).

La Carta Fundamental instituye que la participación es pilar fundamental de la democracia y así lo establece su artículo 6, 62 y 70, y debe estar comprometida con el desarrollo humano procurando calidad de vida digna; y desde el plano laboral y las organizaciones sociales que la componen, todos tienen el deber y el derecho de propiciar condiciones mínimas de igualdad de oportunidades. La participación de los trabajadores y empleadores debe darse

con corresponsabilidad, todo ello a la luz del artículo 87 de la Carta Magna, en concordancia con los deberes y derechos de cada uno de los actores laborales especificados taxativamente en las leyes especiales, tales como LOTTT, LOPCYMAT, entre otras. En la presente investigación resulta importante que cada uno de los actores laborales reconozca la representatividad que se subroga el otro, para que las sugerencias y soluciones que se den en el acto de inspección fluyan, y lograr juntos un trabajo productivo y decente, en condiciones de libertad, seguridad y dignidad, como lo plantea la OIT.

### El diálogo social en Venezuela

En Venezuela, existe un sustancioso marco jurídico para el desarrollo del Sistema Integrado de Inspección Laboral y de la Seguridad Social, de acuerdo a los parámetros nacionales e internacionales establecidos y ratificados, los cuales plantean la participación de los actores laborales sobre la base de un discurso estándar de diálogo social que funciona en otros países, pero debe considerarse que en el país la realidad laboral es sui generis, pues existen múltiples actores laborales que forman parte de ese contexto tales como: cooperativas, empresas de producción social, empresas cogestionarias, consejo de trabajadores, trabajadores no dependientes, entre otros. Hoy día esos nuevos actores son visibles y tienen la oportunidad de participar en la toma de decisiones en las relaciones de trabajo, lo que implica retos al sistema clásico de diálogo social, y reconocimiento por parte de los otros actores, para ello, las funciones y/o competencias de esos nuevos actores deben estar claramente establecidos. Chirinos L. y Villasmil J. (2010) sostienen:

El diálogo social laboral requiere respeto y reconocimiento por parte de cada interlocutor, ya que de la marcha del diálogo social laboral dependen las decisiones que en un momento histórico determinado pueden cambiar el mundo

de las relaciones laborales y, las relaciones laborales inciden consecuentemente, en el comportamiento de la economía y la sociedad ya que, el trabajo es un hecho social. (p. 56)

El diálogo social está desdibujado en Venezuela. El Estado venezolano a pesar de ser Miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde el año 1919, no promueve ni implementa políticas nacionales para garantizar el ejercicio pleno de esos derechos, a pesar de que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) contempla la preeminencia de los derechos humanos, al establecer en su artículo 23 que “los tratados, pactos y convenios relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno...y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público”, lo antes descrito es ratificado en el artículo 132 de la Carta Magna dispone “que toda persona debe promover y defender los derechos humanos como fundamento de la “convivencia democrática y de la paz social”, en concordancia con el artículo 15 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT):

En la aplicación de la presente Ley tendrán carácter obligatorio, conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los tratados, pactos y convenciones suscritos y ratificados por la República, siempre que sean más favorables que la legislación laboral nacional.

Antes por el contrario, el Gobierno venezolano insiste en la necesidad de dialogar, pero impone a los otros actores decisiones que unilateralmente diseña. Hernández O. y Romero M. (2008:418) sostienen “el diálogo Estado, Sindicatos y Empleadores, quedó silenciado. Por lo tanto, el tema laboral, se define y se asume de manera unilateral desde el Ejecutivo Nacional.” No ha habido una discusión previa del Estado venezolano con los otros actores

sociales, en aspectos elementales como: la fijación del salario mínimo, la prórroga incesante de la inamovilidad laboral desde el año 2002, el incremento del bono de alimentación para los trabajadores, tanto en días, como en monto; e inclusive en la elaboración, discusión y entrada en vigencia de la propia Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).

Se critica la violación al derecho a la negociación colectiva y en consecuencia al diálogo social. Al respecto puede citarse a Saldivia E. (2010):

(...) el diálogo social es un instrumento, a la vez que una base fundamental del desarrollo del Estado moderno, tanto por su papel catalizador de conflictos de diferente magnitud, como por ser un mecanismo esencial para desarrollar las libertades y derechos fundamentales que son base de la democracia. Se trata, en fin, de un elemento indispensable de progreso social sin el cual al Estado le resultaría más difícil cumplir sus fines a cabalidad. La situación de conflicto, latente en ocasiones y patente con más frecuencia, hace indispensable articular mecanismos o espacios de diálogo que faciliten el encuentro de los intereses en conflicto, fortaleciendo los intercambios de opinión y propiciando las bases mínimas para el consenso. Asimismo, considerando la debilidad de los Estados, el diálogo social será un instrumento esencial para fortalecer las bases que lo sustentan y, por ende, de la propia democracia. (p. 117)

Se impone por deber y necesidad el diálogo, corresponde comenzar de manera imprescindible y urgente debido al grado de imposición estatal existente, es evidente que el logro de acuerdos no puede ser resultado de acciones unilaterales del Estado. Se hace indispensable involucrar la participación de los diferentes interlocutores sociales, para estimular el diálogo social, la interacción de los actores que puedan intercambiar información o puntos

de vista. Al respecto Hands R. (2012:13) sostiene que debe darse "...la construcción de nuevos espacios dialógicos impregnados de un diálogo más amplio y participativo y, en general, con unas relaciones colectivas participativas." Para el afianzamiento de la democracia, debe profundizarse la corresponsabilidad de los actores. Cada actor tiene su valor y su importancia, todos son ineludibles. En otras palabras, el diálogo social permitirá la evolución de la dinámica que sostiene las relaciones laborales, coadyuvando a la concreción de esos espacios dialógicos indeterminados hoy día en Venezuela. Si se quiere lograr la soberanía y el desarrollo de relaciones laborales patrias, para ello es fundamental que se produzcan fundamentos teóricos de orden jurídico y político propios a partir de la realidad nacional, sin dejar de lado a los propios actores, fomentando en ellos interés en ese intercambio, que a su vez propicie la regeneración del pensamiento y que ellos mismos se encarguen de la solución de sus problemas o la satisfacción de sus necesidades.

### **El diálogo social de los actores laborales ante la inspección del trabajo en Venezuela**

La participación de los trabajadores y el empleador en el acto de inspección laboral es fundamental porque son los que conocen sus condiciones de trabajo, el funcionario es un externo que desconoce la realidad laboral existente al momento de su llegada. El funcionario de inspección puede prestar asesoría correspondiente ya que tienen el conocimiento técnico para brindar apoyo, los trabajadores bien conocen los riesgos a que están expuestos, y pueden sugerir las soluciones, las posibles mejoras que pueden implementarse. El cumplimiento de los ordenamientos hechos en la inspección del centro de trabajo es un engranaje: trabajador-empresa-producción, si uno de esos aspectos está bien, todos los demás

lo estarán. Todo es un sistema, y debe funcionar de manera armoniosa.

En esta perspectiva, el artículo 87 constitucional establece corresponsabilidad de los actores de las relaciones de trabajo en cuanto a las condiciones de trabajo, por lo que queda claro que tanto el Estado es garante de las condiciones de trabajo, como sus propios protagonistas; por una parte el empleador como ofertante de los puestos de trabajo, quien debe garantizar condiciones adecuadas; por la otra, naturalmente se considera el derecho y el deber del trabajador a ejecutar la labor para la que fue contratado, todos están desde sus ángulos comprometidos con el trabajo como hecho social, y ese mecanismo de interacción debe ser practicado ordinariamente, ya que todos de manera conjunta deben coadyuvar en que se ejecute en condiciones adecuadas. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden contribuir en la mejora del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, a la luz de lo que establece el artículo 5 de la LOPCYMAT (2005):

Los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y empleadoras, y sus organizaciones, tienen el derecho a ser consultados y el deber de participar en la formulación, puesta en práctica y evaluación de la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, estatal, municipal y local y por rama de actividad y a vigilar la acción de los organismos públicos a cargo de esta materia.

La inspección del trabajo puede lograr ese objetivo a través de la promoción y sensibilización de los miembros de las entidades de trabajo visitadas, en el marco de una cooperación mutua, por lo que se cree que coadyuvarían a la obtención de mejores resultados y se presume que favorecería la adopción de medidas mejor orientadas y de enfoques más innovadores en todas las estrategias que se pongan en práctica para

asegurar el cumplimiento de las normativas. En ese sentido, todos los actores tienen la misma responsabilidad y sólo compartiéndola correctamente se pueden alcanzar resultados óptimos en términos de productividad y calidad de la vida laboral.

Las continuas interacciones entre el Estado, representado por los funcionarios de inspección del trabajo; con los actores de las relaciones de trabajo, construyen en conjunto la convivencia pacífica y dentro del cumplimiento del marco legal laboral, la satisfacción de las necesidades colectivas, mediante el diálogo social como instrumento que coadyuva a su concreción. Inevitablemente la inspección del trabajo se desarrolla en interacciones constantes con los miembros del grupo social, dando así una característica dinamizadora a esas interrelaciones.

Por su parte, Aranguren W. (2011:154), puede decirse que en la actividad de inspección del trabajo “se establecen limitados procedimientos para garantizar la consulta, la cooperación y negociación entre las organizaciones de los trabajadores y empleadores, así como el fomento de la cooperación con otros organismos que ejercen actividades similares (INPSASEL, INCES, IVSS, entre otros).” La inspección del trabajo no puede mantenerse aislada, los funcionarios deben asumir los intercambios de experiencias como una oportunidad para optimizar el funcionamiento de las estructuras gubernamentales en la materia (cooperación e intercambio de información y lineamientos institucionales) y servir en forma efectiva a los intereses colectivos encomendados. Sujetos que se tejen en su propio contexto, y su entorno es el resultado de múltiples interacciones, necesarias para su sobrevivencia y contribuir a la preservación del sistema democrático.

La inspección del trabajo es factor social porque modifica la realidad inspeccionada, sobre la base de las normas que la regulan (Derecho del Trabajo) y a su vez se puede considerar como

producto social, porque en el desempeño de esas funciones de autoridad competente puede ser modificado por esa realidad social que pretende regular, he allí la vigencia del diálogo social, su pertinencia real y su legitimidad como institución laboral. Entre los planteamientos que pueden hacerse se encuentra la posibilidad de permitir a los actores laborales mayor participación en el modo de gobernar, pero teniendo claras las funciones y/o competencias de cada uno. De tal manera que juntos tomen decisiones relativas al empleo, resuelvan sus necesidades comunes. Independientemente de la polarización política que divide a los venezolanos que condiciona sus vidas en general, debe enraizarse la convicción de que los problemas de la democracia venezolana pueden resolverse con la participación y el esfuerzo de todos.

Las dificultades que experimentan los actores sociales en Venezuela para participar en un eficiente proceso de diálogo social no se limitan a su representatividad y autonomía de acción. El éxito del diálogo social requiere no solo de la presencia de los clásicos actores laborales: trabajadores-entidades de trabajo y Estado; antes por el contrario debe darse una revisión del papel que han venido desempeñando. Debe darse una apertura para incorporar a los nuevos actores. La solución a los problemas que presenta la sociedad venezolana, más concretamente en materia de trabajo requiere un esfuerzo conjunto, para lograr la satisfacción de las necesidades comunes, entonces, bien vale la pena el esfuerzo en la construcción de esos nuevos espacios de encuentro.

Puede decirse que el diálogo social es una institución a la que no se ha dado la importancia que merece y que la inspección del trabajo es una oportunidad para propiciar su apertura, en consecuencia tanto los empleadores como los trabajadores deben trabajar juntos para lograr la satisfacción de sus necesidades de manera consensual. La participación de los protagonistas de las relaciones de trabajo en la

inspección del trabajo, coadyuva a la armonía y paz laboral, y a la efectividad de la inspección, dada la información particular que pueden aportar al funcionario. Así mismo, en la inspección se da una interacción con la que pueden lograrse condiciones de trabajo más parecidas a la realidad de cada organización, es decir los actores de las relaciones de trabajo conocen sus condiciones de trabajo y por su experiencia pueden contribuir con el funcionario actuante, para que los ordenamientos sean más parecidos a su entorno laboral.

### **Importancia de la participación de los actores de las relaciones de trabajo**

La inspección del trabajo podría tener mejores resultados si se incrementaran la participación de los diversos actores de las relaciones laborales y se tiene presente que ellos son interdependientes, respetando la libertad de asociación; promoviendo el intercambio de experiencia en relación sus propias prácticas, apoyando el acceso a las diversas tecnologías disponibles para que se den esos intercambios.

La participación de los trabajadores, así como la del empleador, da garantía de la transparencia del acto por parte del funcionario de inspección. Además, que es un momento propicio para que los trabajadores, a través de sus representantes, puedan ser informados por parte del funcionario sobre sus derechos, hacer aclaratorias. La importancia de la participación de los empleadores es de suma importancia porque el acto de inspección está dirigido hacia ellos, como primeros sujetos obligados a cumplir con la normativa laboral.

La cooperación de los actores laborales es importante porque dado que conocen la empresa “por dentro” los mismos pueden aportar al funcionario información valiosa para lograr una

mejor calidad de inspección. Gran parte de la información en la inspección puede estar “oculta” o rebaza las posibilidades del funcionario de la revisión documental o la observación.

De manera que la entrevista a los actores, puede aportar elementos nuevos y valiosos para convalidar los ordenamientos que se formulan en la inspección. Y puede destacarse particularmente que los trabajadores son quienes padecen las consecuencias de las violaciones o incumplimientos a la normativa laboral, de manera que sus aportes son fundamentales para establecer los ordenamientos y contribuir de esta manera a crear un clima de paz laboral dentro de la empresa.

Se reflexiona que el diálogo social es un derecho de los actores laborales para lograr el trabajo decente, lo que a su vez redundaría en relaciones de trabajo participativas, que suponen condiciones de trabajo consensuadas, y a su vez se cree que favorecen la calidad de vida de los actores laborales y su entorno, en especial al progreso del país. Sin participación de los actores sociales no hay democracia, debe darse apertura a un diálogo consistente. Las fuerzas vivas del país deben coadyuvar a encontrar como consolidar el diálogo social, el cual es fundamental, ineludible. Los actores sociales deben ir tejiendo acuerdos de lo menos a lo más.

### **Conclusiones**

Se debe redefinir en el país las reglas de juego para el fomento del diálogo social participativo, inclusivo y tolerante, que propicie los mecanismos para la negociación y la solución de conflictos en Venezuela, y se den los espacios para desarrollar una agenda multilateral que permitan la negociación y/o la participación activa de los actores laborales, de tal manera que se pueda articular un sistema de

relaciones laborales para el desarrollo y la implementación de políticas mancomunadas de generación de empleos dignos y construir así una sociedad, en donde, los trabajadores, empleadores y el Estado coloquen los cimientos para propiciar el franco diálogo social que permita la articulación de los actores sociales, canalizar sus expectativas y posterior satisfacción de las necesidades de cada uno.

Se considera que el diálogo social podría tener mejores resultados si se incrementaran las sinergias entre los diversos actores de las relaciones laborales y se tiene presente que ellos son independientes, respetando la libertad de asociación; promoviendo el intercambio de experiencia en relación a sus propias prácticas, apoyando el acceso a las diversas tecnologías disponibles para que se den esos intercambios, entre otros. Debe favorecerse el diálogo social como fórmula adecuada para el establecimiento de las condiciones de trabajo, fundamentalmente en las pequeñas y medianas empresas.

La Constitución Nacional plantea la democracia “participativa” y no representativa, en consecuencia deben los actores laborales aprovechar tal prerrogativa, para fortalecer la democracia laboral, sin restar protagonismo de unos actores sobre otros. Se recomienda el fortalecimiento de las capacidades de interlocución de los funcionarios del trabajo que llevan a cabo la inspección del trabajo, de tal manera que las recomendaciones, no sean unilaterales.

Asimismo, se debe fortalecer las instancias de diálogo social nacionales y por sector económico. Es necesario desarrollar conceptos más interrelacionados, más ajustados a la realidad nacional que vive el país, pues se estima que el aparato conceptual clásico se ha desgastado o se ha hecho insuficiente. Se requiere la existencia de normas legales y reglamentarias sobre el proceso de diálogo

creadas por los propios actores, comprometidos en darle cumplimiento.

En cuanto a los supuestos normativos que establecen el diálogo social de los actores laborales ante la inspección del trabajo en Venezuela debe propiciarse la posibilidad de protagonizar los cambios de la mano de los actores que la componen, debe dejarse abierta la posibilidad para que los procesos participativos se desarrollen a plenitud, evitando la disociación entre la norma y la realidad. Los funcionarios con competencias inspectivas deben estar al servicio de los ciudadanos y el Estado debe tratar de no imponer soluciones unilaterales en la medida que la situación permita soluciones consensuadas.

Por su parte, los sindicatos tienen el reto de reconquistar el ejercicio de las funciones sindicales, así como la autonomía sindical frente al Estado, de tal suerte que no se limiten sus actuaciones. El futuro del movimiento sindical es incierto, por múltiples factores entre los que pueden destacarse, la politización de las filas sindicales por tradición, el clima político desfavorable para la institución, la situación económica del país, la crisis de los partidos políticos y el irrespeto a los postulados de libertad sindical por parte del Estado venezolano a pesar de estar suscrito su compromiso por la ratificación de Venezuela de los Convenios 87 de la OIT (en Gaceta Oficial N° 3.011, Extraordinaria, del 03/09/1982) y el Convenio 98 (en Gaceta Oficial N° 28.709, Extraordinaria, del 22/08/1968). Dicho de otro modo, la libertad sindical es parte fundamental del diálogo social.

En general, los actores laborales, deben recuperar sus espacios de credibilidad frente a sus propios miembros, retomar su rol protagónico en las instituciones laborales/previsionales que es su sentido, naturaleza y razón de ser, sin dejarse arropar por coyunturas que tienen más corte político que laboral.



**Referencias Bibliográficas**

- Aranguren, W. (2011). La inspección del trabajo en Venezuela. Universidad de Carabobo. Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico.
- Chirinos, L. y Villasmil, J. (2010). El diálogo social y la concertación como práctica política en la Venezuela contemporánea. *Revista de Ciencias Sociales*, 16 (4), Maracaibo, Venezuela. Diciembre 2010.
- Constitución de la República Bolivariana De Venezuela (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* 36.860. Diciembre 30, 1999. Corrección y reimpresión en *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, Extraordinaria 5.453, Marzo 24, 2000.
- Convenio 144 “sobre la consulta tripartita”. Organización Internacional del Trabajo. (1976). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 32.704, Abril 13, 1983.
- Convenio 150 “sobre la Administración del Trabajo”. Organización Internacional del Trabajo. (1978). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 3.312, Enero 10, 1984.
- Convenio 81 “sobre la inspección del trabajo”. Organización Internacional del Trabajo. (1947). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 28.332, Mayo 17, 1967.
- Convenio 81 “sobre la inspección del trabajo”. Organización Internacional del Trabajo. (1947). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 28.332, Mayo 17, 1967.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, (Extraordinaria), 6.076, Mayo 07, 2012.
- Hands Díaz, R. (2012). Representatividad, Inspección del trabajo y Nuevo Diálogo Social. Editorial Académica Española.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 38.236, Julio 26, 2005.
- Oficina Internacional del Trabajo (2009) Las reglas de juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo. [Documento en línea] Disponible: [http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_108409/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_108409/lang-es/index.htm) [Consulta: 2014, Agosto, 30]
- Recomendación 158: “sobre la Administración del Trabajo” Organización Internacional del Trabajo. (1978). [Documento en línea] Disponible: <http://www.oit.cl/pdf/cumbre.pdf>. [Consulta: 2012, Noviembre, 20]
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica De Prevención, Condiciones y Medio Ambiente De Trabajo. (2007) (Decreto 5.078). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 38.596. Diciembre 22, 2006.
- Saldivia Alarcon, E. (2010) La Libertad Sindical y las vías de solución alternativa de conflictos. Especial referencia al Diálogo Social. Trabajo de ascenso no publicado. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.