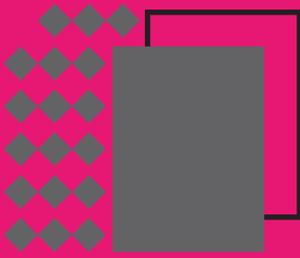


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CIELDA

Vol. 22

2/2016





La inspección del trabajo como uno de los mecanismos que propicia el diálogo social de los actores laborales en Venezuela

Nuvia Pernia Hoyo

Magister en Derecho del Trabajo UC. Docente de Pre y Postgrado de la Universidad de Carabobo. Doctoranda en Ciencias Sociales, Universidad de Carabobo. Email: nuviaph@gmail.com

Resumen

En la presente investigación se plantea la inspección del trabajo como uno de los mecanismos que propicia el diálogo social de los actores laborales en Venezuela, y para ello se realiza una breve descripción de lo que es la función de inspección del trabajo, así como las formas de participación de los actores laborales en la misma; el diálogo social de los actores laborales; las condiciones básicas para que se materialice el diálogo social en la inspección del trabajo y algunas de las limitaciones al mismo. Para lograr los objetivos, se efectuó una revisión bibliográfica de la normativa laboral vigente y un abordaje teórico de la inspección del trabajo y del diálogo social. La investigación es cualitativa, y su nivel descriptivo, recurriéndose al análisis de contenido para el manejo de la información recabada. Puede decirse que el diálogo social no está determinado por la inspección del trabajo, ya que los propios actores de las relaciones de trabajo pueden iniciar el consenso sin que sea necesaria la presencia del Estado. No obstante, la inspección del trabajo como garante de las condiciones de trabajo, debe dar apertura a la participación de los actores laborales como conocedores de su propio entorno y evitar en la medida que sea posible decisiones unilaterales, antes por el contrario, propiciar el intercambio de experiencias prácticas que redunden en el entendimiento de las partes.

Palabras clave: Inspección en el trabajo; participación de los actores laborales; diálogo social.

Recibido: 19-02-2016 Aceptado: 13-06-2016

Labour inspection as one of the mechanisms enabling the social dialogue in Venezuela labour actors

Abstract

In the present investigation labor inspection as one of the mechanisms that fosters social dialogue between labor actors in Venezuela poses and for this a brief description of what is the role of labor inspection, as well as ways is done participation of labor actors therein; social dialogue in labor actors; the basic conditions for social dialogue materializes in labor inspection and some of the limitations to it. To achieve the objectives, a literature review of existing labor regulations and a theoretical approach to labor inspection and social dialogue took place. The research is qualitative and descriptive level, resorting to content analysis for the management of the information gathered. It can be said that social dialogue is not determined by the labor inspectorate, since the actors working relationships can initiate consensus without state presence is necessary. However, labor inspection as a guarantor of working conditions, should give open to the participation of labor actors know their own environment and avoid as much as possible unilateral decisions, on the contrary, encourage the exchange practical experiences that result in the understanding of the parties.

Key words: Inspection at work; participation of labor actors; social dialogue.

Consideraciones iniciales

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 condiciones adecuadas. El ordenamiento jurídico laboral venezolano consagra múltiples derechos para los trabajadores bajo relación de dependencia, eso significa obligaciones legales para sus

empleadores, que siendo situaciones normativas impuestas, muchas veces son objeto de incumplimiento por estos últimos actores de la relación de trabajo, por diversas razones, sean voluntarios esos incumplimientos o no, 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 con la participación de sus protagonistas.

Por su parte, el diálogo social de acuerdo a lo establecido por la OIT

(2013) “es todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social”, por lo que se relaciona ese mecanismo de participación laboral con la inspección del trabajo como prerrogativa del Estado, siendo que quien inspecciona es un ajeno a la realidad de hecho en las entidades de trabajo que visita, mientras que sus propios actores conocen materialmente su lugar de trabajo, pudiendo resultar del diálogo social sugerencias provechosas para esas condiciones de trabajo dignas que se supone deben garantizar corresponsablemente sus protagonistas.

La labor de los órganos encargados de la inspección del trabajo debe propiciar la participación efectiva de los protagonistas de las relaciones de trabajo en el cumplimiento de las obligaciones laborales, tanto de los patronos en sus entidades de trabajo, como de los propios trabajadores y sus representantes (delegados de prevención, sindicato, consejo de trabajadores, entre otros), ya que la orientación del funcionario de inspección del trabajo favorece y consolida las relaciones laborales; y los actores conocen sus condiciones de trabajo y por su experiencia pueden contribuir con el funcionario actuante, para que las modificaciones o los cambios en las condiciones de trabajo que éstos planteen, sean más parecidos a su realidad laboral, a fin de obtener mejores condiciones de trabajo, ya que el espíritu, propósito y razón de esa institución, no es solo verificar el simple cumplimiento de

la normativa laboral, sino orientar, asistir, a los actores de las relaciones de trabajo, como corresponsables de la garantía de las condiciones de trabajo.

La inspección del trabajo puede lograr 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. El cumplimiento de la normativa laboral vigente, es una función social en la que 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.

1. La inspección del trabajo

La inspección del trabajo es una función de la Administración del Trabajo, su papel principal es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus labores, así como facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales, siendo así las cosas, debe quedar claro que los funcionarios de inspección conforman un equipo técnico según lo dispone el artículo 3, literal b del Convenio 81 de la OIT y

representan a la autoridad competente, según Mendoza (2009:89),

“La actividad de supervisión debe ir más allá, llevando el asesoramiento técnico a los empleadores y a los representantes de los trabajadores con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo y cumplir con la normativa, utilizando para ello el equipo multidisciplinario conformado para tal fin (artículo 232 RLOT)”.

De tal manera que la inspección del trabajo crea conciencia en los interlocutores sociales de la necesidad de cumplir con la ley en las entidades de trabajo, a través de medidas preventivas, educativas y, cuando resulte necesario, correctivas y/o coercitivas; pues pone en conocimiento a la autoridad competente de las deficiencias o los abusos que suponen violaciones a las disposiciones legales vigentes.

En ese orden de ideas, la OIT en su “Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa” (2008), ha creado un subgrupo denominado, “Convenios de Gobernanza” por su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo, procurando que los estados miembros ratifiquen estos instrumentos legales de talla internacional, como las normas que revistan mayor importancia en relación con el papel del Estado, en ellos el tema de la inspección es uno de los elementos a considerar. En ese sentido, la Oficina Internacional del Trabajo (2010:3) sostiene que,

“Para garantizar una buena gobernanza del mercado laboral, un desarrollo económico equitativo y una aplicación eficaz de las

normas internacionales del trabajo es indispensable contar con sólidos Sistemas de Administración e Inspección del Trabajo”.

Lo que a su vez está regulado mediante: el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), no ratificado por Venezuela, el Protocolo al Convenio 81, propuesto en 1995, aplicable a las actividades del sector de los servicios no comerciales y el Convenio “Sobre la inspección del trabajo (gente de mar)”, 1996 (núm. 178).

Siendo así las cosas, el Estado venezolano dicta leyes y normas que procuran controlar y mejorar las condiciones de trabajo, adecuándolas a las directrices de la normativa internacional. En este sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en lo sucesivo CRBV, en su artículo 87 establece expresamente la obligación del Estado venezolano de “...adoptar medidas y crear instituciones que permitan el control y la promoción” de las condiciones de trabajo, es decir, tiene el deber no solo de establecer los procedimientos y mecanismos apropiados sino crear instituciones que velen por el cumplimiento de las normativas laborales que regulen las condiciones de trabajo.

Por su parte, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, en su 309ª reunión (2010:20), aseguró:

“La inspección del trabajo es una parte esencial del Sistema de Administración del Trabajo, ya que le incumbe la función fundamental de velar por la

aplicación y el cumplimiento efectivos de la legislación laboral. Sus servicios se encargan de asegurar que en el lugar de trabajo reine la equidad, favoreciendo así un crecimiento empresarial y económico sostenible. Cada país organiza su Sistema de Inspección del Trabajo con arreglo a sus propios criterios”.

De esa manera, la inspección del trabajo tiene en su haber la orientación de los actores laborales para que den cumplimiento a las obligaciones legales laborales que corresponda a cada uno. Por consiguiente, los funcionarios de inspección deben asumir una conducta orientadora y de advertencia a los empleadores, señalando expresamente las debilidades normativas encontradas y dando un plazo perentorio a los empleadores para dar cumplimiento a sus ordenamientos, esto siempre y cuando no esté en peligro la vida y la salud de los trabajadores de la entidad de trabajo visitada.

En concordancia con lo antes expuesto, se puede citar lo afirmado en la 102° reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) (2013:55):

“Los funcionarios del trabajo tendrán facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento sancionatorio. Esa libertad de decisión supone para el personal de inspección una facultad de enjuiciamiento que le permite distinguir entre la infracción intencional grave o repetida, la negligencia culposa o la mala voluntad flagrante,

que deben ser sancionadas, y la infracción involuntaria o leve, que puede ser objeto de una simple advertencia”.

La visita para llevar a cabo la inspección del trabajo es una auditoría estatal en el área que sea de competencia del funcionario, una revisión de las condiciones de trabajo, y los representantes patronales como los sujetos obligados a dar cumplimiento a las normas laborales vigentes, han de tener disposición para responder en esa visita, a las directrices y los ordenamientos de los funcionarios actuantes, que darán un plazo para subsanar las debilidades legales encontradas; en caso de no acatar lo ordenado, de cara a una reinspección, pueden ser sancionados, lo que a su vez no exonera al empleador de cumplir sus obligaciones legales. De allí la importancia de que en las diferentes entidades de trabajo se contrate personal calificado que vele por mantener al día esas obligaciones legales; y en la medida que sea necesario haciendo llegar la información a todos los niveles organizacionales.

Debe señalarse, que el marco normativo venezolano, permite múltiples interpretaciones por quienes intentan aplicarlo, de allí que el Estado debe unificar la Política Nacional en el Sistema de Inspección para prevenir la posibilidad de que las leyes y los reglamentos se apliquen de manera diversa, en consecuencia, las orientaciones de los funcionarios del trabajo deben contribuir a esclarecer su espíritu, propósito y razón, y favorecer la armonía de las relaciones de trabajo.

2. Formas de participación de los actores laborales en la inspección del trabajo

El Preámbulo de la CRBV (1999) dispone que el fin supremo de la República es “establecer una sociedad democrática, participativa y protagónica” de allí que se considere necesaria la participación de los actores de las relaciones de trabajo en el acto de inspección laboral, toda vez que son ellos los que conocen a ciencia cierta sus procesos laborales, y pueden contribuir en el desarrollo del mismo. En la parte final del artículo 3 eiusdem, se estatuye: “La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines”, refiriéndose en este caso a los fines del Estado, es decir, se consagra en la Carta Magna al trabajo como “fundamental” y luego en el Capítulo V “De los Derechos Sociales” se desarrollan las garantías constitucionales que establecen la protección del proceso social de trabajo.

En ese sentido, debe destacarse la corresponsabilidad planteada en el artículo 87 constitucional, en el 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, el derecho y el deber del trabajador de 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 a que se ejecute

cumpliendo las disposiciones legales. 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 “Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo” (LOPCYMAT).

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 se pueden alcanzar resultados óptimos en términos de productividad y calidad de la vida laboral.

La efectividad de los servicios de inspección del trabajo se incrementa cuando reciben el apoyo de empleadores y trabajadores, sus organizaciones y representantes, toda vez que como afirma Villasmil (2006:533) “la Administración del Trabajo y la función de inspección unilateral ha fracasado y es más que nunca necesario revertir la tendencia, si se quiere fortalecer el *interlocutor social*. Es imprescindible incluir a los actores sociales, de tal manera que se dé la retroalimentación y el mejoramiento continuo del acto supervisorio, en función de las necesidades y aportes de todos los involucrados.

Para que estos funcionarios lleven a cabo sus funciones inspectivas es necesaria la participación de los actores que conforman las relaciones de trabajo, en ese sentido, en la 309ª reunión del Consejo de Administración (2010:2) se aseguró:

“Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden hacer aportaciones importantes para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral en el lugar de trabajo, y contribuir al mismo tiempo, en su calidad de interlocutores estratégicos, a definir las prioridades y actividades del servicio de inspección del trabajo en el marco de un diálogo constructivo. La colaboración entre los sistemas de inspección del trabajo y otras autoridades públicas también puede contribuir a mejorar su eficacia, en el entendido de que, en todo momento, se debe actuar con la cautela debida a fin de salvaguardar la función principal de dichos sistemas”.

Resulta claro, para los empleadores y entidades de trabajo, en cabeza de sus representantes, que tienen por ley la plena responsabilidad de garantizar la explotación confiable y segura de la actividad que en ella se ejecute, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 87 de la CRBV, en concordancia con el artículo 56 de la LOPCYMAT. El cumplimiento de la legislación laboral es una condición indispensable y ello a su vez implica múltiples responsabilidades y duras consecuencias en caso de incumplimiento. En ese sentido, debe destacarse que las orientaciones de los funcionarios de inspección permiten a las entidades de trabajo adoptar medidas adecuadas para

garantizar que las prácticas y el ambiente laboral no pongan en peligro la salud y la seguridad de los trabajadores.

Por otra parte, la LOPCYMAT estatuye la participación de los trabajadores, la vigilancia y control de sus condiciones de trabajo (artículo 53, numerales 3 y 8), lo que resulta importante ya que la forma de organizar las labores, se hace de acuerdo a las tareas, alrededor de los oficios, lo que otorga a los trabajadores un considerable margen de autonomía en el desarrollo de su actividad, por ser conocedores pragmáticos de la forma de ejecutar el trabajo, en ese sentido el funcionario de inspección debe concienciarlos de manera que estos cumplan los imperativos legales, y ejecuten sus labores en condiciones dignas y seguras, tanto para su vida como para su salud y la del resto de los trabajadores.

Otra de las formas de participación de los trabajadores en la vigilancia de sus condiciones de trabajo es mediante la figura de los “Delegados o Delegadas de Prevención” (Artículo 41 LOPCYMAT), quienes tienen entre sus atribuciones recibir denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y la de promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa vinculada con la salud y seguridad en el trabajo. El delegado de prevención también puede constatar en los lugares de trabajo el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral, solicitar la información que requiera en esta materia al patrono e inclusive puede requerir al empleador la adopción de las medidas preventivas

necesarias (Artículo 43 de la LOPCYMAT).

El delegado de prevención es el representante de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano de carácter paritario y colegiado de participación.

En lo esencial, los delegados de prevención forman parte del protocolo de inspección, pues se debe informar en forma inmediata, tanto a los empleadores como a los representantes de los trabajadores y a los representantes del sindicato para iniciar el procedimiento, comunicando la finalidad de la visita de inspección para hacerlos partícipes de esta actividad, facultades que le son otorgadas expresamente al primero de ellos en el artículo 43, numeral 1 de la LOPCYMAT; y a los segundos en el artículo 367, numeral 10 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

La inspección del trabajo es una oportunidad para los trabajadores de conocer, verificar y denunciar si su empleador es o no diligente en el cumplimiento de sus obligaciones legales en la materia inspeccionada, lo que pudiera permitirles diagnosticar debilidades u oportunidades de mejoras en el propio sitio de trabajo, y hacerse sugerencias de manera conjunta por sus propios protagonistas, garantizando su participación y el cumplimiento de lo establecido en el artículo 499, numeral 7 de la LOTTT y al artículo 113, literal b.) v.i. del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT).

Efectivamente, los trabajadores o sus representantes pueden

realizar denuncias ante los órganos con competencia en materia de inspección, cuando consideren que su empleador infringe la normativa laboral, para que se activen los procedimientos de la Administración del Trabajo que permitan la ejecución de la inspección, eso garantiza la participación democrática y protagónica de los trabajadores en el proceso social de trabajo. Mientras que en el caso de que el empleador realice prácticas antisindicales, niegue a los trabajadores la posibilidad de hacer valer sus derechos de manera colectiva o cuando los propios trabajadores no se hayan organizado de manera colectiva; ignoren sus derechos laborales, no los ejerzan por miedo o por comodidad; e inclusive conociéndolos, no exijan su cumplimiento, la labor de la inspección del trabajo representa una ventaja, ya que el funcionario actuante velará para que el empleador aplique la normativa laboral correspondiente, evitando que el trabajador arriesgue su puesto de trabajo o tenga fricciones con el empleador por incumplimiento de sus derechos laborales.

Por otra parte, la existencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral en los centros de trabajos, públicos o privadas, es un mecanismo de participación importante, pues deben reunirse periódicamente para dialogar en materia de seguridad y salud laboral (SSL), siendo conformado por los delegados de prevención, por una parte y por el empleador o sus representantes por la otra, en igual número, y además se permite la participación de los miembros del sindicato, los trabajadores con una especial cualificación o información respecto a cuestiones concretas

que se debatan en este órgano en un momento determinado, de igual forma, el personal adscrito al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y profesionales y/o asesores externos, son una importante forma de participación protagónica de los actores sociales.

La inspección de trabajo si pretende profundidad en su alcance debe tener presente la experiencia consensuada, ya que los cambios en el mundo plantean retos a sus actores, el mercado laboral evoluciona constantemente, lo que trae consigo nuevas necesidades y exigencias, la Administración del Trabajo no escapa a esas innovaciones sociales, por lo tanto debe ajustarse a ello, para no perder su vigencia. Los actores de las relaciones de trabajo por su parte, deben desplegar estrategias racionales enmarcadas en el orden público que permitan una mejora en la inspección de trabajo, haciendo uso de los recursos disponibles, de tal manera que puedan adaptarse satisfactoriamente a los imperativos de ley y a la vez obtener reconocimiento de su cuota de poder por parte de los otros actores.

La importancia en la visita de los funcionarios de inspección, es que como árbitro interesado en que las relaciones de trabajo funcionen como lo establece la normativa laboral vigente, propicia un encuentro de prismas y esfuerzos, que con su guía y consejo podrían lograr concienciación de las partes, comprensión de aspectos medulares, oportunidades de mejora en situaciones laborales fundamentales tanto para los trabajadores como para el propio empleador, de tal manera que se refuercen sus capacidades, pero

considerando sus sugerencias y estableciendo mecanismos de participación que permitan a los representantes sindicales, los delegados de prevención y los representantes del patrono estimular acciones consensuadas que aumenten la confianza y la credibilidad en la labor de la inspección del trabajo.

3. Diálogo social de los actores laborales en la inspección del trabajo

Uno de los aspectos positivos del diálogo social es la promoción de la cooperación y el entendimiento entre las partes, el fomento de la armonía en las relaciones laborales, no obstante, para que se dé la participación los actores en el diálogo social deben tener legitimidad, es decir, que “representen realmente los intereses colectivos de sus miembros y no responden a intereses particulares” (Oberto, 2015:9). En ese mismo sentido, la participación debe darse sin coacción; es necesario el reconocimiento mutuo (Ermida Uriarte 2001, OIT 2013), para que se inicie el proceso y se establezcan las reglas de la negociación y en consecuencia los acuerdos. Se cree necesario también que los actores deben tener una preparación técnica en los aspectos que van a someter a diálogo, así como la capacidad de poder negociar, es decir, una vez que adquiera el compromiso, pueda cumplirlo.

Por lo tanto, se considera que el diálogo social no es determinado de manera vinculante por el Estado ni por sus representantes, ni tampoco

mediante heteronomía de ley. Al respecto, se piensa que la participación de los actores laborales en el Sistema de Inspección, que en Venezuela es llamado “Sistema Integrado de Inspección Laboral y de la Seguridad Social”, es prioritaria para que a pesar de que los interlocutores tengan diferencias conceptuales, ideológicas, políticas, el Estado, mediante el funcionario, en su rol de garante de las relaciones laborales, propicie el encuentro de distintos puntos de vista, y la persuasión para el logro de esos posibles acuerdos, considerando que esa interacción puede lograr condiciones de trabajo más parecidas a la realidad de cada organización, ya que 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 al entorno donde serán aplicados.

En ese sentido, Vioria (2008:111) asegura que se deben

“Establecer los mecanismos de diálogo entre el sector privado y el Gobierno, de tal manera que se eviten los enfrentamientos y disminuya la incertidumbre política, que no incentivan la inversión privada ni la generación de empleos en el sector formal”.

El funcionario debe actuar tratando de propiciar el entendimiento entre las partes, debe mejorar su capacidad para mantener alianzas fructíferas con los actores y para seguir funcionando como el principal canal y promotor gubernamental del diálogo social. Al respecto Hands (2009:85) sostiene:

“Hoy podemos decir que es factible relacionar al diálogo social (DS) con

la inspección del trabajo (IT). Al primero por su fuerte arraigo en el mundo del trabajo y su función de consulta, concertación, intercambio o negociación para la concepción de los beneficios y prerrogativas legales o convencionales, e incluso para la concertación en la solución de los conflictos laborales. Y al segundo como recurso para su cumplimiento, la aplicación de los Convenios internacionales del trabajo y la normativa nacional”.

Los organismos de Administración del Trabajo deben incorporar el diálogo social como instrumento indispensable para el fortalecimiento de la inspección, a la luz de lo establecido en el artículo 499, numeral 17 de la LOTTT, para ello es necesario instaurar mecanismos de consulta a los actores laborales, se debe fomentar su participación para que estos expongan la problemática dentro de las empresas, así como en la identificación de sus causas y en el establecimiento de objetivos, metas y estrategias de acción, fijándoles responsabilidades, y los funcionarios de inspección puedan intervenir para corregir desviaciones, así como para evaluar el alcance de los objetivos y metas logrados.

La OIT (2012:1) por su parte asevera:

“Es importante la cooperación entre gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores para fomentar el progreso social y económico. El diálogo entre el Gobierno y los dos interlocutores sociales. El diálogo social puede significar negociación, consulta o simplemente un intercambio de información y opiniones entre representantes de gobiernos,

empleadores y trabajadores”.

De acuerdo a lo planteado por la OIT el diálogo social desempeña un papel decisivo en promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. La definición de diálogo social de la OIT incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común.

En ese orden de ideas la OIT (2012:1) adiciona que:

“El diálogo social, es un mecanismo de incalculable valor para reducir las tensiones sociales en tiempos de crisis y diseñar políticas adaptadas a las prioridades nacionales. Es una base sólida para suscitar la adhesión de los empleadores y de los trabajadores a una acción conjunta con los gobiernos para superar la crisis y sustentar la recuperación. La administración e inspección del trabajo son elementos importantes de la acción a este respecto”.

De esa manera se quiere propiciar la adhesión de los empleadores y trabajadores a una acción conjunta con los gobiernos con el fin de establecer una sólida base para el diálogo social, como instrumento fundamental para inspirar confianza y respeto entre las partes. Debe acentuarse el diálogo directo con los protagonistas de las relaciones de trabajo, para que juntos construyan soluciones a sus problemas, con conocimiento propio de la realidad de cada organización, y de la mano

del Estado, solo en caso de que sea necesario.

La efectividad de los servicios de inspección del trabajo se incrementa cuando reciben el apoyo de empleadores y trabajadores, sus organizaciones y representantes. Se hace necesaria la retroalimentación a través del diálogo social, lo que contribuye con el mejoramiento continuo del acto supervisorio, en función de las necesidades y aportes de los actores involucrados.

De acuerdo a lo sostenido en el Programa Regional para la Promoción del Diálogo Social y la Cohesión Social en América Latina (2012), el diálogo social, entre el Gobierno y los “interlocutores sociales” promueve los consensos y la participación democrática de los actores clave del mundo del trabajo. Empero, se considera que los actores laborales de hoy día en Venezuela, están distanciados, sin importar siquiera si son trabajadores o empleadores, pues en la práctica las relaciones laborales en Venezuela están resquebrajadas por temas políticos e ideológicos. Se cree que no es posible ese clásico diálogo tripartito, pudiendo darse algún incipiente acercamiento entre actores de algunos de los sectores socio laborales, pero que en definitiva tales situaciones no son el común denominador de los actores laborales, y peor aún no son determinantes en las riendas del país en lo atinente a lo laboral.

Todos los actores laborales, sean los clásicos, los nuevos o emergentes deben incorporarse de manera corresponsable al diálogo social como herramienta de participación para el encuentro de prismas socio laborales que permitan el alcance de

condiciones de trabajo dignas.

Por su parte, los actores emergentes (los consejos de trabajadores, los consejos comunales, las contralorías sociales, las milicias obreras, entre otros), están llamados a participar en el diálogo social, sin embargo, se hace necesario determinar legalmente sus funciones, formar a quienes los componen, dejar claras las competencias de todos los trabajadores en los centros de trabajo, especialmente a quienes se subrogan representatividad, eso supone mejora en los canales de comunicación, y por ende mejores condiciones para que se dé el diálogo social laboral.

En el Convenio 144 de la OIT sobre la “Consulta Tripartita” -ratificado por Venezuela en el 13 de abril de 1983- se establece el significado de “organizaciones representativas” tanto de trabajadores como de empleadores, además estatuye que los Estados que lo ratifiquen deben poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, criterios estos que no son acogidos enteramente por el Estado venezolano.

De allí que la participación de los actores laborales clásicos se dé, pero con matices autóctonos, y no uniformes, pudiendo variar de una organización a otra. Por lo tanto, puede decirse que el Modelo Democrático Participativo de las relaciones laborales se fundamenta entonces en la participación directa de los interlocutores sociales. Visto de esa forma, se cree que en el caso específico de la participación de las comunidades para que accedan al

empleo o para que se fomente la responsabilidad social empresarial, podría ser que los órganos de inspección del trabajo inviten a esos actores emergentes para que sean coparticipes de la inspección del trabajo, lo que sería provechoso, para detectar necesidades tanto de la empresa como de las comunidades, del entorno.

Los supuestos normativos que establecen el diálogo social de los actores laborales ante la inspección del trabajo en el país, no son suficientes para el fomento del consenso y la discusión de los sujetos organizados con ánimo de resolver sus necesidades comunes, antes por el contrario debe darse el lenguaje común de los interlocutores sociales con parámetros afines aceptados por los actores de ese proceso, que se presente como oportunidad de participación, de acceso a la libertad de expresión, libres de coacciones legales, que permitan juntos construir escenarios comunes (aceptados por todos) que den legitimidad a los acuerdos.

4. Condiciones básicas para que se materialice el diálogo social en la inspección del trabajo

Dentro de las condiciones básicas para que se materialice el diálogo social de acuerdo con Habermas (1987:25), “Han de estar claras las normas o reglas obligatorias de acción que definen las formas recíprocas de conducta de los actores que deben ser reconocidas intersubjetivamente, en consecuencia, la verdad se produce mediante el consenso”, en

el caso específico de la inspección del trabajo de acuerdo al protocolo de inspección deben participar los actores de la relación laboral; es decir los actores laborales deben interesarse por sus condiciones de trabajo, en ese sentido, los trabajadores de manera individual, los sindicalistas, los delegados de prevención, y obviamente, el empleador deben acompañar al funcionario a las diferentes áreas para guiarlo en situaciones diversas, a la luz de lo que establece el Convenio 81 de la OIT, en concordancia con la LOPCYMAT, eso garantiza a los actores laborales la transparencia de la actuación funcional, y además los actores, por su experiencia en el puesto de trabajo pueden sugerir posibles mejoras, específicamente para el empleador es un deber en la gestión cumplir con la normativa laboral vigente; deben trabajar juntos, mancomunadamente para lograr la satisfacción de sus necesidades de manera consensual y el cumplimiento de los ordenamientos del funcionario de inspección.

Para ello, deben reconocerse mutuamente, en ese sentido participan y sugieren mejoras en sus áreas de trabajo, en caso de ser necesarias, o exigen el cumplimiento de tal o cual deber de la otra parte, manteniendo un trato cordial y respetuoso entre ellos; con autonomía colectiva y la autotutela de los intereses colectivos (OIT, 2013). La inspección del trabajo contribuye al reconocimiento mutuo de la representación que se subrogan tanto los representantes de los trabajadores como de los empleadores de cara a los inminentes ordenamientos y/o acuerdos que

puedan darse.

Se distingue a la inspección del trabajo como uno de los mecanismo que puede propiciar el diálogo social de los actores en las relaciones de trabajo a la luz del artículo 5, literal b del Convenio 81, en concordancia con el artículo 2, numeral 1 del Convenio 144 y el artículo 6, numeral 2, literal c y d del Convenio 150, así como el artículo 20 del Convenio 155 todos de la OIT; sin embargo, queda claro que no lo determina necesariamente la presencia del Estado, antes por el contrario, precisamente en virtud de la autonomía de la voluntad de las partes, estas pueden darse su propio escenario para lograr el consenso.

Se considera que la inspección del trabajo puede funcionar como un instrumento que propicie el diálogo social, teniendo presente que los actores sociales son interdependientes, respetando la libertad de asociación, promoviendo el intercambio de experiencias en relación a sus propias prácticas, apoyando el acceso a las diversas tecnologías disponibles para que se den esos intercambios, con la coexistencia de actores sociales fuertes, representativos e independientes (Ermida Uriarte, 2001; Ishikawa, 2004; OIT, 2013), cohesionados, comprometidos, conocedores no solo de las realidades sociales de su sector, sino de los aspectos teórico legales que lo componen, que piensen no solo en su posición como actor, sino en la factibilidad que tienen los otros actores involucrados de materializar los escenarios exigidos y en consecuencia puedan concretarse, sin demagogia o utopías.

Hoy día en el país y en la

mayoría de los sectores laborales existe un liderazgo exiguo de esos representantes laborales (empleadores y trabajadores) frente al aparato autoritario del Estado. Por una parte, algunas veces se observa que los representantes de los trabajadores asumen posiciones dúctiles, al no dar respuestas a los intereses de sus representados, por lo que pudiera considerarse que se ha descuidado el espíritu, propósito y razón de su existencia como institución. Mientras que la excesiva imposición de obligaciones legales a los empleadores los mantiene ocupados y preocupados, amén de los aspectos socioeconómicos que contiene en sí mismo el mantenimiento de la entidad de trabajo. El panorama futuro de los actores laborales debe ser de recuperación de espacios pero, no espacios políticos sino de credibilidad frente a sus propios miembros, de procurar 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.

Para la concreción del diálogo social en la inspección del trabajo desde el punto de vista de Ishikawa (2004) y considerando los aspectos legales de la libertad sindical (artículo 95 de la CRBV, Título VII, Capítulo I de la LOTT, Título III del RLOT); fundamentos democráticos (Preámbulo, artículo 3, 6, 62 y 70 de la CRBV), el diálogo social tripartito (Convenio 144 de la OIT, ratificado por Venezuela, artículo 61 del RLOT); el Estado venezolano debe reconocer la legitimidad y representatividad de las organizaciones de trabajadores y

empleadores clásicos; así como su competencia técnica; para que no merme la voluntad y el compromiso de las partes que pudieran componer ese diálogo social, resultando imposible la unión de esfuerzos y en consecuencia el logro del consenso.

Los supuestos normativos que establecen el diálogo social de los actores laborales ante la inspección del trabajo en el país, no son suficientes para el fomento del consenso y la discusión de los sujetos organizados con ánimo de resolver sus necesidades comunes, antes por el contrario debe darse el lenguaje común de los interlocutores sociales con parámetros afines aceptados por los actores de ese proceso, que se presente como oportunidad de participación, de acceso a la libertad de expresión, libres de coacciones, que les permitan construir escenarios comunes (aceptados por todos) que den legitimidad a los acuerdos.

5. Limitaciones del diálogo social en la inspección del trabajo

La principal limitación al diálogo social en la inspección del trabajo es que los actores laborales actúan como si fuesen enemigos irreconciliables, especialmente el Estado, al respecto Villasmil y Chirinos (2010:12) sostienen que “La actitud del Estado hacia el sindicalismo -diría hacia los actores laborales en general- ha sido de constante hostigamiento y acorralamiento, no existen formas sinceras de diálogo social laboral (...)”.

Antes que nada los actores

laborales deben reconocerse y respetarse mutuamente, procurar de manera conjunta propiciar puntos de encuentro que coadyuven a la convivencia armónica de las relaciones de trabajo. El Estado por su parte, debe respetar la autonomía de la voluntad de las partes y asumir un papel más concienciador de los actores laborales, menos punitivo.

En algunos casos, los actores dialogan por temor a los mecanismos de sanción de la Administración del Trabajo, como por ejemplo: las reuniones periódicas del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), que de no darse, puede ser considerada falta muy grave (artículo 120, numeral 10 LOPCYMAT), y a la vez el empleador puede ser objeto de una multa que oscila entre las 76 y 100 Unidades Tributarias (UT) por cada trabajador expuesto, lo que constriñe al empleador a procurar el cumplimiento de la norma; amén, de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias a que haya lugar. Sin embargo, debe admitirse que el elemento punitivo algunas veces contribuye al diálogo social, en especial en lo que respecta a condiciones de trabajo.

Los funcionarios de inspección deben velar por el cumplimiento de las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo, en ese sentido el funcionario actuante debe tener conocimiento de las leyes, una gran integridad y una cierta rigidez en la aplicación de las sanciones que correspondan, pues, ante todo, es un fiscalizador y un elemento clave en la aplicación de las normas laborales, y por ello debe estar en constante actualización, y manejar información interinstitucional de

manera coordinada y/o uniforme.

Por otra parte, debe señalarse que el número de funcionarios dedicados a la inspección del trabajo, de acuerdo a los criterios de la OIT no está expresamente establecido, sin embargo sugiere esta organización internacional que debe ser suficiente para garantizar el desempeño efectivo de sus funciones, debe considerarse la naturaleza, la importancia y el número de establecimientos sujetos a inspección, el número de trabajadores, la complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velar el Estado. La cantidad de funcionarios dedicados a esta área sugiere la OIT, descrito por Aranguren (2011:157) “un supervisor por cada 20.000 trabajadores en economías en transición, (...) mínimo 613 supervisores –en Venezuela–” ese número supone la reducción de la siniestralidad laboral, el equilibrio del sistema, pues se cree que a mayor número de funcionarios serán más y mejor atendidas las demandas sociales.

En Venezuela, el Sistema Integrado de Inspección Laboral y de la Seguridad Social está centralizado, su planificación a nivel nacional es llevada a cabo por el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, con sede en Caracas, cuyos lineamientos son estándares para todos los centros de trabajo, sin tomar en cuenta las particularidades de cada empresa. Además, no existen mecanismos para considerar los planteamientos de los actores laborales que puedan contribuir a mejorar las condiciones de trabajo por actividades económicas, áreas geográficas, entre otros aspectos que harían más eficiente la inspección

del área de trabajo y el diálogo social como temas de interés.

Puede afirmarse que la política nacional en materia de inspección del trabajo está dividida y/o atomizada, al respecto Pernía y Gasparini (2014:132) sostienen “entre las críticas que puede hacerse al sistema de inspección laboral es la falta de coordinación interinstitucional, que a su vez hace que este luzca como desorganizado y poco funcional, perdiendo sentido el objetivo fundamental de la inspección”. Además puede decirse, que se malgastan los recursos del Estado, ya que la inspección del trabajo en Venezuela se lleva a cabo por funcionarios del trabajo desarticulados entre sí, ese fraccionamiento puede hacer que se presenten criterios entre los funcionarios que no están unificados interinstitucionalmente, ni normativamente, ya que cada institución tiene su propio asidero jurídico que además les concede poder sancionatorio, punitivo, lo que pone en evidencia el incumplimiento por parte del Estado venezolano del artículo 4 del Convenio 150 de la OIT, que supone un sistema de Administración del Trabajo organizado, funcional y coordinado, en concordancia con el artículo 5 del Convenio 81 de la OIT.

Del mismo modo, entre las limitaciones al diálogo social se encuentran los instrumentos normativos internacionales, porque imponen a los países miembros unos supuestos legales estándares, que conceptualmente e interpretativamente pueden no ser ajustados para ser desarrollados en la realidad laboral de cada uno de esos Estados miembros que lo hayan

ratificado.

Consideraciones finales

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 como ya se dijo, existen múltiples actores laborales que forman parte de ese contexto (cooperativas, empresas de producción social, empresas cogestionarias, consejos 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.

Por otro lado, el logro de acuerdos no puede ser resultado de acciones unilaterales del Estado, se hace indispensable involucrar a los diferentes interlocutores sociales, para estimular el diálogo social, la interacción de los actores que puedan intercambiar información o puntos de vista. Para el afianzamiento de la democracia, debe profundizarse la

corresponsabilidad de los actores. Cada actor tiene su valor y su importancia, todos son ineludibles. Lo antes descrito permitirá la evolución de la dinámica que sostiene las relaciones laborales, coadyuvando a la concreción de esos espacios dialógicos, los cuales hoy día en Venezuela están en crisis. De tal manera que si se quiere lograr la soberanía y el desarrollo de relaciones laborales patrias, es fundamental que se produzcan basamentos 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.

Se considera necesario estimular en las instituciones encargadas de la inspección del trabajo, tales como la División de Supervisión de las Inspectorías del Trabajo; el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL); el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS); el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES); el Consejo Nacional para personas con Discapacidad (CONAPDIS), entre otras; el fomento del diálogo social respetando los criterios para que se dé el mismo, tales como: la legitimidad de los actores, el reconocimiento mutuo, la libertad de actuación, reglas claras para el consenso, interés en resolver la situación, actores interdependientes, con disposición de intercambiar sus experiencias prácticas. El acto de inspección debe darse de manera

sistematizada, mancomunada o conjunta, de forma tal que los diferentes organismos manejen información interinstitucional de manera coordinada y/o uniforme, ya que el Estado como institución es indivisible.

Adicionalmente en Venezuela deben darse entre los actores sociales debates, consultas, negociaciones y las actuaciones comunes de las organizaciones representativas de esos interlocutores sociales, incluyendo no sólo a los actores laborales tradicionales, sino también a los actores emergentes, para lo cual es imprescindible el redimensionamiento de la inspección del trabajo.

Por lo antes expuesto, se debe propiciar la participación de todos los actores del mundo laboral, para consolidar el diálogo social. El cumplimiento de las indicaciones que realicen los funcionarios de inspección sobre lo que se debe corregir o mejorar, formulados 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.

La inspección del trabajo es parte fundamental del Sistema de Administración del Trabajo, puesto que se ocupa de la función esencial de velar por la aplicación y el cumplimiento efectivo de la legislación laboral, sus servicios se encargan de asegurar la equidad en el lugar de trabajo y favorecen el desarrollo económico, que a su vez es un derecho de los actores laborales para lograr el trabajo decente, redundando en relaciones de

trabajo participativas, que suponen condiciones de trabajo consensuadas, y 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. 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.

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 actuaciones no generen instrucciones o directrices por parte de los funcionarios de inspección sobre lo que se debe corregir o mejorar de manera unilateral. Fortalecer las instancias de diálogo social nacionales y por sector económico. Es necesario desarrollar conceptos más interrelacionados, más autóctonos, 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.

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 experiencias 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.

Para que haya uniformidad en la Política Nacional y se lleve a cabo un Sistema de Inspección realmente integrado, debe haber voluntad interinstitucional, que permita uniformar criterios. Adicionalmente se sugiere el cruce de cronogramas de visitas, para que las inspecciones y reinspecciones sean hechas por unos o por otros, sin coincidencia de lugares inspeccionados, ni colisión de ordenamientos; por lo que se exhorta a su revisión, todo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 9 del Convenio 81 OIT.

Adicionalmente, la Administración del Trabajo debería poner en funcionamiento un sistema con tecnología online para brindar información a los trabajadores y/o empleadores que quieran saber el estado actual de las causas, como en el caso de los órganos jurisdiccionales que tienen una página y pueden verse en ella actualizaciones inmediatas de actos, sentencias entre otros aspectos; ese mecanismo podría usarse para formalizar y sistematizar los planteamientos de los actores laborales que podrían contribuir a mejorar las condiciones de trabajo por actividades económicas, áreas geográficas, entre otros aspectos que harían más eficiente la inspección del área de trabajo. Todo ello por la

necesidad constante de adaptarse con rapidez a los avances tecnológicos y científicos y a un mundo del trabajo en permanente evolución.

Se deben 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 permita 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.

En cuanto a los supuestos normativos que establecen el diálogo social de los actores laborales en la inspección del trabajo en Venezuela, debe propiciarse la realización de los cambios por los propios actores, 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 imponerse de manera unilateral, en la medida que la situación permita soluciones consensuadas.

Referencias Bibliográficas

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela". Gaceta Oficial No. 5.453, Extraordinario. Caracas, 24 de marzo de 2000.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo". Gaceta Oficial No. 38.236. Caracas, 26 de julio de 2005.

ARANGUREN, W. (2010). "La inspección del trabajo en Venezuela: Un análisis desde los servicios de inspección del trabajo". En: **Revista Gaceta Laboral**. Maracaibo. Universidad del Zulia. Volumen 16. No. 2. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-5972010000200003&script=sci_arttext. Fecha de Consulta: 24-11-2015.

ERMIDA URIARTE, O. (2001). "Diálogo social: teoría y práctica". En: **Revista de Derecho Laboral**. Montevideo. AMF. Tomo XLIV. N° 209.

HABERMAS, J. (1987). **Teoría de la Acción Comunicativa**. Madrid. Editorial Taurus.

HANDS DIAZ, R. (2009). "Inspección del trabajo, nuevo diálogo social y trabajo decente". En: **Observatorio Laboral Revista Venezolana**. Valencia. Universidad de Carabobo. Vol. 2. Núm. 3, enero-junio.

ISHIKAWA, J. (2004.) "Aspectos Clave del Diálogo Social Nacional: un documento de referencia sobre el diálogo social". Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: <http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/>

coleccion_tem/dial_social/aspectos_clave_ds%5BJI%5D.pdf.
Fecha de Consulta: 01-01-2016.

JANSEN RAMIREZ, V. (2008). "Control Social y Medios Alternos para solución de conflictos". En: **Anuario**. Valencia. Universidad de Carabobo. Volumen 34.

MEDOZA, L. (2009). **La LOPCYMAT un enfoque práctico**. Caracas. Vadell Hermanos.

OBERTO, T. (2015). "El diálogo social como herramienta para el ejercicio de una democracia participativa y protagónica". Ponencia presentada en el **I Congreso de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo**. Bárbula, 1 al 3 de julio de 2015.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1947). "Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (Núm. 81)". Gaceta Oficial No. 28.332. Caracas, 17 de Mayo 1967.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1976). "Convenio sobre la consulta tripartita, 1976 (Núm. 144)". Gaceta Oficial No. 32.704. Caracas, 13 de Abril de 1983.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1978). "Convenio sobre la Administración del Trabajo, 1978 (Núm. 150)". Gaceta Oficial No. 3.312, Extraordinario. Caracas, 10 de Enero de 1984.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1978). "Recomendación sobre la Administración del Trabajo, 1978 (Núm. 158)". Disponible en: <http://www.oit.cl/pdf/cumbre.pdf>. Fecha de Consulta: 20-11-2012.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1981). "Convenio

Sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (Núm. 155). Gaceta Oficial No. 3.309, Extraordinario. Caracas, 03 de Enero de 1984.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2010). "Administración e inspección del trabajo: Desafíos y perspectivas". Ginebra. 309ª reunión. Consejo de Administración. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---elconf/documents/meetingdocument/wcms_155392.pdf. Fecha de Consulta: 15-09-2015.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012). "Tripartismo y Diálogo Social". Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang-es/index.htm>. Fecha de Consulta: 16-02-2016.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012). "Pacto Mundial para el Empleo. Medidas Políticas". Disponible: <http://http://www.ilo.org/jobspact/policy/lang-es/index.htm>. Fecha de Consulta: 04-01-2016.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012). Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina. Disponible: http://www.ilo.org/americas/programas-y-proyectos/WCMS_175967/lang-es/index.htm. Fecha de Consulta: 21-12-2015.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2013). "Diálogo Social. Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa". Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: <http://www.ilo.org>

org/wcmstp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_211063.pdf. Fecha de Consulta: 22-08-2015.

PERNIA H., N. y GASPARINI C., V. (2014). "Atomización de la inspección en el trabajo, caso Venezuela". En: **Visión Gerencial**. Mérida. Universidad de los Andes. Año 13. No. 1. Enero-Junio. Disponible en: <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/visiongerencial/article/view/5394>. Fecha de Consulta: 01-11-2015.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. "Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo". Gaceta Oficial No. 38.426. Caracas, 28 de Abril de 2006.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. "Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras". Gaceta Oficial No. 6.076, Extraordinario. Caracas, 07 de mayo de 2012.

VILLASMIL PRIETO, H. (2006). **Estudios de Derecho del Trabajo**. Segunda Edición. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

VILORIA BORJAS, M. (2008). "El despido de los trabajadores en el marco de la inamovilidad laboral decretada por el Ejecutivo Nacional en el periodo 2001-2006". Trabajo de Grado no publicado. Valencia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



GACETA
LABORAL

Vol. 22 N° 2

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en agosto de 2016, por el **Fondo Editorial Serbiluz**, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
produccioncientifica.luz.edu.ve