



Libertad sindical: Negociación colectiva y diálogo social

Nancy Perelló Gómez

Profesora de Derecho del Trabajo. Investigadora.
Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
E-mail: nanver48@cantv.net

Resumen

Este trabajo presenta una visión teórica general sobre los aspectos definitorios del derecho a la negociación colectiva en Venezuela, así como de la acepción diálogo social tripartito, para interrelacionarlos y precisar cómo la afectación del mencionado derecho, como uno de los contenidos esenciales del derecho a la libertad sindical, conlleva indefectiblemente la violación de este derecho humano fundamental. Asimismo, se analiza cómo se ha desarrollado en Venezuela la “posible institucionalización” del diálogo social, sustentada en el respeto de los interlocutores sociales a negociar colectivamente y en consecuencia, el respeto al derecho a la libertad sindical, para concluirse que lejos de evolucionarse se ha involucionado.

Palabras clave: Libertad sindical, diálogo social, negociación colectiva, tripartitismo, OIT.

Labour Union Freedom: Collective Bargaining and Social Dialogue

Abstract

This paper presents a general theoretical vision of the definitive aspects of the right to collective bargaining in Venezuela, as well as the meaning of

Recibido: 15-02-05 . Aceptado: 18-05-05

three-party social dialogue, in order to inter-relate them and determine how they affect these rights, as one of the essential contents of labour union liberty. This leads without doubt to a violation of this fundamental human right. Also, the possible institutionalization of social dialogue as it has developed in Venezuela is analyzed, based on the respect for social arbiters to negotiate collectively, and in consequence the respect for the right to form labour unions. The conclusion is that instead of the evolution of the right to collective labour unions, this right has digressed.

Key words: Freedom to form unions, social dialogue, collective bargaining, three party-ism, International Labor Organization.

Introducción

Los modos de instrumentación de las reformas laborales en la última década han sufrido cambios. Es una realidad que la regulación laboral dentro de los sistemas jurídicos va en progresivo aumento, pero en general esta intervención estatal no ha comportado a su vez una disminución de la regulación heterónoma, al contrario ésta ha ido incrementándose paralelamente con el consiguiente enriquecimiento del ordenamiento laboral. Se ha producido más bien, una mutación en los rasgos definitorios de las normas laborales. Así, la flexibilidad como necesidad pragmática se ha impuesto por el imperioso requerimiento de tutelar jurídicamente todas aquellas circunstancias económicas y sociales que se producen como consecuencia de los vertiginosos avances tecnológicos y

económicos que indefectiblemente afectan las relaciones laborales.

Sin embargo, las nuevas técnicas de legislación laboral no se proyectan solamente como un conjunto de intervenciones casuísticas sujetas en cierta forma a la lógica “del mercado económico” bajo el esquema del pensamiento liberal, sino que también conforman un ejemplo notorio que la función “soberana” del Estado está en una etapa de transición buscando dar paso *al “moderno” principio jurídico y político de la “gubernamentalidad” del Estado*¹.

Venezuela avanzó en este sentido con la reforma laboral del año 1997. Luego de un largo período de discusiones y consultas imperó *“la necesidad de privilegiar los consensos sobre el deseo de cada interlocutor de verter en la norma proyectada su particular visión e interés respecto de los institutos de la reforma”* (Villasmil y Carballo, 1998). No

1 Disertando más ampliamente al respecto, Foucault. *La gubernamentalidad. Espacios de poder. Colección “Genealogía del Poder”*. Madrid: Ediciones La Piqueta, 1986, pág. 9 y ss. Es oportuno acotar, que el término “gubernamentalidad”, procede del texto original en francés, entendiéndose de la lectura del mismo, que éste guarda asociación con la acepción de la expresión “gubernabilidad” en lengua castellana.

obstante, a partir del año 1998 el desarrollo de la historia política del país ha conllevado numerosos cambios institucionales. El modelo de relaciones laborales venezolano ha sido afectado al catalogarse como “*realidades virtuales*”, por parte del Ejecutivo, a las cúpulas sindicales y a la dirigencia empresarial, que a su vez, se han unido para expresar su descontento frente a los claros signos de deterioro de las relaciones de los actores sociales con el gobierno.

Valorar cómo ha sido afectado en los últimos años el proceso de negociación colectiva, la afectación de sus contenidos esenciales, la institucionalización del diálogo social y en consecuencia el ejercicio del derecho a la libertad sindical, partiendo del marco legal vigente que los regula, será desarrollado en las siguientes páginas. Se presenta una visión teórica general sobre los aspectos definitorios del derecho a la negociación colectiva, así como de la acepción diálogo social tripartito, para finalizar interrelacionándolos y precisando cómo la afectación de algunos de estos contenidos esenciales del derecho a la libertad sindical conlleva la violación de este derecho humano fundamental.

2. Algunos aspectos teóricos sobre negociación colectiva

Características fundamentales del régimen de negociación colectiva dentro del modelo de relaciones laborales venezolano

El ordenamiento legal venezolano posee normas diferenciadas que tanto constitucional como legalmente protegen y regulan el proceso de negociación colectiva, valorándolo como un

instrumento indispensable para regular las condiciones de trabajo, pero no tanto así para facilitar el fluido desarrollo de las relaciones laborales, en tanto que se sostiene el inicio de éste como la expresión de un conflicto (artículos 469 y 475 de la Ley Orgánica del Trabajo, en lo adelante LOT).

Constitucionalmente el Estado venezolano ha favorecido y favorece las relaciones colectivas de trabajo frente a las individuales (artículo 96 Constitución Nacional), por cuanto la asimetría en el poder negocial que de hecho tienen las partes al suscribir el contrato de trabajo tiende a ser equilibrada cuando se traslada al plano colectivo la actuación de los trabajadores en la resolución de sus conflictos (tanto de intereses como de de derechos) y en los procesos de negociación colectiva. Asimismo, en el precitado artículo constitucional se reconoce el derecho a la negociación colectiva de todos los trabajadores en el sector público o privado, quedando el ordenamiento legal con la competencia de establecer los requisitos que regularán dichas interacciones sociales. Sin embargo, legalmente la confusión entre negociación colectiva y conflictos colectivos de trabajo, con la consiguiente concepción estática de las relaciones colectivas de trabajo y la injerencia administrativa en los procesos de negociación origina dilaciones que no favorecen la fluida consecución de logros que con la misma pretenden alcanzarse.

En cuanto a los posibles temas a ser abordados por la negociación colectiva en Venezuela la nota distintiva es su extensión, por cuanto la carencia de regulación específica en este

sentido abre un amplio espectro temático que permite a los interlocutores sociales moverse libremente en el contenido de las cláusulas a suscribir. Éstas, a su vez, pueden englobar contenidos normativos, destinados a fijar directamente las condiciones de trabajo con afectación de todos los trabajadores de la empresa o rama de actividad, o contenidos obligacionales o contractuales que regirán los términos cómo se manejarán las relaciones entre los sujetos negociadores.

Los niveles básicos de negociación en Venezuela, se concretan en dos: por empresa o por rama de actividad. Es importante resaltar que debido a cómo se han estructurado los movimientos sindicales venezolanos, la primacía del primer nivel sobre el segundo es notable, siendo ostensiblemente superior tanto el número de las primeras como la cantidad de trabajadores amparados por éstas. Es de destacar, que la LOT admite la concurrencia de normas pactadas en ambos instrumentos primando la que más favorezca al trabajador.

Finalmente, característica esencial del proceso de negociación colectiva en el ordenamiento venezolano es la reserva legal que existe en cuanto a los sujetos intervinientes en el mismo para la celebración de convenciones colectivas, quedando destinada exclusivamente a las organizaciones sindicales de trabajadores (artículo 507 LOT), no siendo requisito imperativo éste para la actuación del patrono. Se admite, por otro lado que las coaliciones o grupos de trabajadores negocien colectivamente en aras de regular sus

condiciones de trabajo (ejemplos en los procedimientos de despido masivo artículo 34 LOT o de salario de eficacia atípica artículo 133 parágrafo primero ejusdem), pero el acuerdo alcanzado sólo afectará el aspecto específico negociado careciendo de la naturaleza jurídica de la convención colectiva (efecto normativo).

La Negociación Colectiva como contenido esencial del derecho a la libertad sindical

El artículo 95 de la Constitución Nacional norma lo relativo al derecho a la libertad sindical, pero en el mismo no se menciona diferenciadamente el derecho a la negociación colectiva, quedando configurado éste en el artículo 96 ejusdem, como ya fue explicado en el punto previo. La delimitación precisa de los contenidos esenciales de la libertad sindical, con la expresa inclusión del derecho a la negociación colectiva, queda incorporada en el artículo 144 del RLOT, siendo cuestionable dicha ubicación, ya que, como mínimo dicha precisión debiera ostentar rango legal.

Doctrinal y jurisprudencialmente en el derecho comparado es reconocido que el respeto al derecho a la libertad sindical es consustancial con el ejercicio del sistema democrático, equivale a la libertad de empresa y al derecho al ejercicio de la actividad económica (Bernardoni, 2004). Igualmente, es valorado como un derecho humano fundamental no sólo inherente a titularidades individuales sino, también, a los sujetos colectivos. *Así... la libertad sindical, como tal derecho, es universal, irrenunciable de los demás derechos huma-*

nos fundamentales, interdependiente de todos los demás, que influye en ellos y, a su vez, es influida por el resto (Villasmil, 2001). En este orden de ideas, los contenidos de este derecho, entre ellos las relaciones de negociación, como tuteladores de los intereses colectivos protegidos, gozarán de la misma jerarquía y protección brindada a los derechos humanos fundamentales.

La libertad sindical ha sido objeto de dos importantes Convenios Internacionales adoptados por la OIT, el No. 87 y el No. 98, ambos ratificados por Venezuela. Este último desarrolla el derecho de negociación colectiva (fue ratificado el 22 de Agosto de 1968, Gaceta Oficial No. 28709), ubicándolo como una parte inseparable de un todo, el derecho a la libertad sindical, que se hace reconocible ejerciéndose facultades y derechos varios, que no son otros que sus contenidos esenciales. Éstos, deben ser entendidos como las partes que lo hacen reconocible como derecho ubicado dentro de un tipo específico, y a la vez, permiten materializarlo, concretar la satisfacción de los intereses que se encuentran tutelados al conceder el derecho de donde devienen².

Así, es necesario entender que valorada la libertad sindical como un

derecho humano fundamental, sus contenidos esenciales gozan del mismo manto tutelar. En este orden de ideas, en el modelo de relaciones laborales venezolano, tal como se encuentra estructurado actualmente, la esfera de organización sindical o de actividad sindical (negociación y resolución de conflictos colectivos), no pueden ser trastocada³ sin incurrir en incompatibilidad manifiesta de normas internacionales y constitucionales, que a su vez deviene, en violación de un derecho humano fundamental, socavando gravemente las bases democráticas del modelo de relaciones laborales venezolano.

3. Tripartismo Laboral y Diálogo Social como presupuestos indispensables de un modelo democrático de relaciones laborales

Breve concepto de Tripartismo Laboral. Representatividad de los agentes sociales

En un diseño participativo y cooperativo de relaciones laborales, los agentes sociales tienen la posibilidad de hacer oír su voz y de ejercer presión en la búsqueda de equilibrar intereses contrapuestos. Desde este punto de vista, el proceso político de toma de

2 En este sentido, para el ordenamiento legal venezolano “*la noción de contenido esencial de los derechos humanos fundamentales trae influencia del derecho comparado y, particularmente, del Derecho Constitucional Español. La Constitución democrática española de 1978 sancionó (Artículo 53.1) que al reglamentar los derechos humanos fundamentales, el poder público deberá respetar el contenido esencial de cada uno*”.

3 Como administrativamente ha acontecido, por ejemplo, con la congelación de contratos de trabajadores de la administración pública, siendo advertido por los órganos de control dentro de la OIT.

decisiones es el resultado de la interacción entre grupos, los cuales intercambian “parcelas de poder” limitando parte de su autonomía, en aras de obtener beneficios recíprocos. Dentro de este marco, el tripartismo laboral se configura entonces como una técnica normativa de adopción de reglas de ordenación de las relaciones laborales (Valdés Dal-Ré, 1996), el cual se distingue por la participación activa de tres partes. Tal como lo indica la etimología de la palabra “*tri*” significa tres, por lo que tripartismo implica tres partes. Desde la perspectiva de las relaciones de trabajo *estas partes son sujeto y objeto, a su vez, de derechos y obligaciones en el marco de sus respectivos ámbitos de libertad*⁴. Dentro de esta área de estudio, las tres partes son identificables en una primera instancia sin mayores complicaciones: trabajadores, empresarios y gobierno. Dicho de esta manera, el panorama parece menos complejo de lo que en la práctica acontece.

Así, los trabajadores actúan representados por sus dirigentes sindicales agrupados en sindicatos, federaciones y confederaciones (artículo 400 LOT). Históricamente, en el específico caso

venezolano, ha recaído esta responsabilidad esencialmente en la Confederación de Trabajadores de Venezuela (en adelante CTV). Sin embargo, ello no es óbice⁵ para impedir que otros organismos sindicales, en concretas materias donde ostenten **una mayoría representativa verificable**, puedan acudir a dialogar y/o concertar como interlocutores válidos los sindicatos de base, propulsándose así un modelo de concertación social vertical de abajo hacia arriba. Por otra parte, la patronal ha ejercido su rol de interlocutor social mediante la Federación de Cámaras de Comercio y Producción (FEDECÁMARAS), que durante varias décadas ha agrupado el mayor índice de representatividad del citado sector⁶.

La precitada actuación es amparada normativamente por el artículo 407 LOT, que contempla los fines genéricos de los sindicatos, entre los que incluye el “... *desarrollo y protección de los intereses profesionales o generales de los trabajadores y de la producción, según se trate de sindicatos de trabajadores o de patronos, y el mejoramiento social, económico y moral y la defensa de los derechos individuales de sus asociados*”.

- 4 Morgado Valenzuela. Reflexiones en torno al Tripartismo. En *El Tripartismo y las Normas Internacionales del Trabajo*. 1ª edición. Santiago de Chile. p. 103-104 citado por H. Villasmil Prieto. *Estudios de Derecho del Trabajo*. 1ª edición. Caracas: Ediciones de la Universidad Católica Andrés Bello, 2001. *loc. cit.* p. 492.
- 5 El presupuesto jurídico de fondo que condiciona el ejercicio del tripartismo laboral es el libre ejercicio del derecho a la libertad sindical.
- 6 Un amplio sector de la doctrina cuestiona la legitimidad la representación de estas dirigencias, en tanto que la misma les viene dada en un alto porcentaje por *el reconocimiento que los partidos políticos le conceden* a la misma, adoleciendo de *importantes carencias de representatividad social* (Hernández, 1998: 437).

Finalmente, el sector gubernamental ha fluctuado, estando representado por las instancias que políticamente han sido designadas “coyunturalmente” por el Ejecutivo Nacional para sentarse en la mesa de diálogo y/o negociaciones. Sin embargo, el papel desempeñado por el Estado en el caso venezolano es especialmente significativo, ya que al ser el primer empleador del país actúa en muchas ocasiones con un doble rol difícil de desligar. Asimismo, salvo en el año 1988 que fue designado un Comisionado para la Concertación Social, con mecanismos propios y líneas de actuación bien definidas, en Venezuela el sector oficial no se ha esforzado por mantener instituciones vivas de diálogo y concertación social.

Leyes paccionadas

En sus caracteres primigenios, la legislación paccionada parece sencilla, pero *su* realidad es mucho más compleja, en tanto puede ser abordada desde la óptica de diversas disciplinas científicas. Sin embargo, desborda el ámbito de esta explicación analizar el intrincado mundo que comprende esta técnica legislativa, esbozándose *a grosso modo* las características jurídicas esenciales que interesan para la mejor comprensión del presente papel de trabajo.

En primer término, destaca el hecho que la legislación negociada ha empezado a abrirse paso en las últimas dos décadas dentro de aquellos Estados que progresivamente han avanzado en sus modelos de relaciones laborales. El ordenamiento normativo positivo tradicional nace con

base en el ejercicio de la soberanía política, mientras que las reglas producto de la discusión y concertación donde participan los agentes sociales tienen la distintiva nota de los actos que nacen de la autonomía privada. Las diferencias entre unas y otras van más allá de la técnica jurídica, ya que mientras aquéllas conllevan la sujeción absoluta de sus contenidos por parte de la comunidad a la autonomía soberana del Estado, las últimas presuponen indefectiblemente un previo acuerdo social en el que han convergido tanto la autonomía estatal como la autonomía privada de los actores sociales participantes.

La concertación de voluntades para alcanzar **un acuerdo social** es el elemento diferencial y necesario de las legislaciones paccionadas. Sucintamente interesa rescatar de la precedente afirmación dos notas resaltantes.

Así, en primer lugar, la figura de la ley concertada en su morfología y eficacia jurídica no reviste ninguna diferencia con el ordenamiento positivo clásico. Su identidad le deviene por los contenidos que regula, en tanto que incorpora *un corpus de reglas acordadas bien entre el poder público y las organizaciones de representación de defensa de intereses de trabajadores y empresarios bien entre estas últimas en el marco de un proceso de negociación colectiva que cuenta con el compromiso del poder público de transferir su resultado a una norma estatal*⁷ (resaltado es personal).

En segundo lugar, **el acuerdo previo** producto de un proceso de concertación y negociación, sustentado tan-

to en la autonomía de la voluntad de las partes como en la buena fe negociada, es condición *sine qua non* para que una norma forme parte de la categoría de legislación negociada. Este pacto puede haberse alcanzado solamente con el consenso de voluntades de las representaciones sindicales y patronales más representativas, recibiendo la anuencia del sector gubernamental pero sin su participación directa, o bien con la intervención activa de este último (tripartismo), finalizando en cualquiera de las dos circunstancias con la transferencia de lo acordado a la norma estatal mediante los respectivos cauces parlamentarios (Valdés Del-Ré, 1997: 30).

Diálogo Social sustentado en el principio de buena fe negociada

La buena fe abstraída de cualquier otra consideración representa una mera declaración formal sobre la manera cómo se debe actuar. Sin embargo, jurídicamente el principio de buena fe negociada constituye un dogma general de derecho dotado de valor jurídico. Así, este principio general, *obli-*

*ga a todos, a observar una determinada actitud de respeto y lealtad, de honradez en el tráfico jurídico, y esto, tanto cuando nos encontremos ejerciendo un derecho, como cumpliendo un deber*⁸.

La concepción ética de la buena fe conlleva la creencia que la asunción de una determinada actitud no sólo no daña a otro sino que va a producir un equilibrio de intereses y un bien común. En este sentido, pueden distinguirse *dos cometidos de la buena fe: como reguladora del ejercicio de derechos y del cumplimiento de los deberes; y la buena fe como presupuesto de la atribución de derechos que sin su concurso, quedan excluidos* (Escudero, J. Frigola y T. Corbella, 1996: 32)⁹.

No cabe duda que el principio de buena fe dentro del marco de un proceso concertación social comporta un elemento flexibilizador que es lo suficientemente maleable para adaptarse a circunstancias variables y a la vez limita el ejercicio de derechos, en el sentido que cualquier comportamiento contrario a éste puede esgrimirse como de antijurídico, en tanto

- 7 Para más abundancia, Valdés Del-Ré. La legislación laboral negociada entre la concertación y el diálogo sociales. En Valdés Dal-Ré, Fernando. *La reforma Pactada de las Legislaciones Laboral y de Seguridad Social*. 1ª edición. Valladolid: Editorial Lex Nova, 1997. p. 29 y ss.
- 8 Para mayor y muy completa ampliación remito a F. Escudero, J. Frigola y T. Corbella. *El Principio de Buena Fe en el Contrato de Trabajo*. 1ª edición. Barcelona: BOSCH, Casa Editorial, 1996. p. 27.
- 9 Los mencionados autores refieren que si la buena fe actúa como regente en el cumplimiento de deberes o en la exigencia de obligaciones, realiza una acción moderada de la actuación de los interesados. Asimismo si actúa como presupuesto que atribuye derechos entonces produce directamente un efecto jurídico que como tal no sería reconocido sin su anuencia.

que atenta contra un principio general que forma parte del ordenamiento jurídico. Asimismo, vinculándose con valores metajurídicos (esencialmente consideraciones éticas vigentes en un momento determinado en la sociedad) y con circunstancias socioeconómicas que condicionan cada caso en concreto, permite perfilar tanto las vías procedimentales a seguir como las conductas exigibles para dar cumplimiento a la finalidad perseguida: un acuerdo producto de la concertación de voluntades.

Entendidos de esta forma los presupuestos esenciales de las legislaciones paccionadas es oportuno adentrarse en las distintas formas que ha transitado el proceso de concertación y/o diálogo social en el sistema venezolano de relaciones laborales.

4. Concertación y diálogo social en el modelo de relaciones laborales venezolanas

Resumen histórico del proceso concertacionista venezolano

Sea oportuno indicar que el esquema guía para desarrollar el proceso de concertación social en Venezuela así como el seguimiento de las valoraciones que se han hecho del mismo, ha sido tomado esencialmente de los autores que sin duda más concienzudamente han escrito sobre dicho tema, los profesores Oscar Hernández y Héctor Lucena. La doctrina nacional inclusive ha adoptado el nombre con que ellos designaron las dos etapas fundamentales en este proceso **“Concertación Explícita”** que se da en el año 1958 y se prolonga hasta media-

dos del gobierno del presidente Leoni; y luego la “Concertación Implícita”, que se lleva a cabo posteriormente (Hernández, 1996: 243) hasta el año 1998. En la situación actual de crisis política e institucional que enfrenta Venezuela, no parece adecuado “a priori” denominar de alguna manera la etapa que se está desarrollando, puede afirmarse que el criterio más acertado se sustenta en dejar que el tiempo sirva de catalizador para poder calibrar la profundidad de los cambios que se van a suceder.

El Pacto de Punto Fijo y el Avenimiento Obrero-Patronal, año 1958

El Pacto de Punto Fijo fue un acuerdo de índole política que marcando el inicio de la vida democrática en Venezuela, delimitó las premisas básicas de convivencia entre los diferentes sectores de la sociedad. Como instrumento ordenador del incipiente régimen político se instituyó como la conjunción de una serie de principios programáticos con un norte bien definido: salvaguardar la democracia. No conllevó la asunción de grandes compromisos, involucrando sólo a los partidos políticos firmantes (excluyéndose el partido comunista). En el aspecto laboral, el respeto a la libertad sindical se erige como una de sus banderas rectoras, existiendo el consenso que éste era pilar fundamental para sustentar al régimen democrático.

Previamente a esta acuerdo político, había sido firmado el Avenimiento Obrero-Patronal, documento de contenido muy general esencialmente de índole bipartita (por los trabajadores lo suscribieron el Comité Social Unifi-

cado y por los empresarios la Federación Venezolana de Cámaras, FEDE-CÁMARAS) aunque el gobierno asistió como espectador al proceso de discusión y acuerdo del mismo.

En su texto se mantiene la idea de respeto sin restricciones por parte de la patronal al principio de libertad sindical; enfatizando además en el deber de cumplimiento de las leyes laborales y los contratos colectivos de trabajo, buscando una mayor estabilidad en el empleo, la atenuación de las acciones conflictivas y el estímulo en la celebración de convenciones colectivas por rama económica o de sector.

Era notorio que las relaciones laborales durante la dictadura habían sido socavadas, llegando inclusive a salir Venezuela de la OIT en el año 1957 (retornó en 1958). Con base en la idea de lograr estabilizar políticamente al país, era necesaria también *la legalización de las organizaciones sindicales libres y el regreso de líderes obreros en el exilio*. En aras de superar la difícil transición política y afrontando la necesidad imperante por sobre cualquier otro interés de sustentar el régimen democrático, la firma de este acuerdo sentó las premisas para empezar a recorrer los interlocutores sociales un camino común de pacífica y armónica convivencia.

Se desarrolla en Venezuela a partir de esa fecha una etapa de relaciones laborales con muy baja conflictividad empezando la etapa denominada por Oscar Hernández de *“Concertación Implícita”*. Ésta se caracteriza por no mantener una práctica constante de celebración de pactos formales de concertación política y social,

sin embargo los sectores más representativos de trabajadores y patronos mantuvieron *con altos y bajos, políticas de soluciones concertadas que durante años favorecieron un índice relativamente pequeño de conflictividad... Este proceso... contribuyó a la formación de un modelo de relaciones de trabajo... que funcionó en forma relativamente adecuada... pero pierde eficacia cuando la economía nacional, a partir de 1979, comienza a vivir una situación de crisis...* Así, **en Venezuela la concertación resultó relativamente fácil cuando su objetivo fue el reparto de los beneficios de la bonanza económica, pero encuentra grandes obstáculos cuando se trata de compartir las dificultades y responsabilidades para superar la crisis** (el destacado es personal) (Hernández, 1998: 434).

Concertación Social entre los años 1983 y 1988

A partir de 1979 la economía venezolana comienza a adolecer de algunos problemas que habían permanecido alejados de ella, o al menos no habían hecho sentir su impacto sobre la misma. Una constante presión inflacionaria, aumento incontrolado de la deuda externa, creciente desempleo y la devaluación de la moneda (después de haber mantenido por dos décadas un mismo tipo de cambio) desencadenaron una grave crisis en todos los sectores de la vida del país. Así, **“los conformes”** acuerdos bipartidistas de índole política y las concertadas soluciones entre los actores sociales, que favorecieron la relativa escasez de conflictos laborales, sufren un abrupto resquebrajamiento,

volviéndose insuficientes de frente a las nuevas realidades.

En el año 1983, el candidato presidencial que resultó electo, Jaime Lusinchi, retomó la idea de la participación social, proponiendo la figura de un “pacto social” como la vía para lograr la superación de la crisis. En los inicios de su gobierno contó con el apoyo de los sectores sociales para medidas puntuales que, si bien enmarcadas dentro del plan de gobierno, constituyeron más bien “concesiones gratuitas” tendentes a satisfacer las cúpulas tanto de empresarios como de trabajadores para obtener aprobación a las políticas gubernamentales implementadas. Sin embargo, ante la poca relevancia que se le dio al tema, desde mediados hasta el final de este período presidencial pierde interés el “Pacto Social” como instrumento de obtener consenso para mantener “la gobernabilidad”, pasando a ser un mero mecanismo de consultas que incluso terminó desapareciendo del discurso de los actores sociales.

En el año 1988, Carlos Andrés Pérez es elegido presidente de la República, quien nuevamente sustentó su campaña en políticas de concertación social, promoviendo para la realización de éstas mecanismos propios de actuación. En esa línea de actuación, designó un Comisionado para la Concertación Social redactándose un acuerdo con amplio piso político, pero ésta vez las diferencias más encontradas surgieron de parte del sector sindical, que a pesar de estar “controlado” por el partido de gobierno, se opuso decididamente a las propuestas neoliberales que se les plantearon. Si bien, se firma el Acuer-

do de Concertación Social, éste adolecía de base y legitimidad social. Dicha situación, por lo demás, de frente a la crisis política que sufrió el gobierno (durante este período hubo dos fallidos golpes militares, encabezado el primero por el actual presidente Hugo Chávez Frías) y a la carencia de credibilidad popular en las instituciones gubernamentales, hicieron imposible efectivos acuerdos concertacionistas. El gobierno provisional que sustituye Carlos Andrés Pérez, quien fue removido de su cargo por sentencia de la Corte Suprema de Justicia, tuvo esencialmente un carácter “apaciguador” frente al cúmulo de intereses encontrados, por lo que sus políticas concertacionistas carecieron de relevancia.

Pacto Anti-inflacionario, año 1995

El presidente Rafael Caldera, asume la presidencia en febrero de 1994, abriéndose nuevas perspectivas para el proceso de diálogo social. En este período, desde el punto de vista económico, la crisis superó las previsiones que incluso el propio gobierno se había hecho, el sector financiero colapsó con el consiguiente cierre de muchas instituciones bancarias, las políticas cambiarias fueron una sucesión de fracasos, contribuyendo todo a ello al fracaso inicial del proceso de concertación.

En este sentido, el primer acuerdo que se firmó fue el llamado Pacto Anti-inflacionario. Los sectores más representativos de los trabajadores (CTV) y de la patronal (FEDECÁMARAS), así como los principales partidos políticos y sectores representativos de la sociedad civil con relativamente pocas divergencias lo suscri-

bieron. Su contenido estaba enfocado en el establecimiento de políticas claras a seguir por todos los sectores firmantes buscando coordinar mecanismos en aras de controlar la inflación y a la vez desarrollar mecanismos organizados de asesoría al gobierno en materia económica. El mismo, quedó como una carta de buena voluntad, no llegándose *a posteriori* a acuerdos concretos en casi ninguno de los aspectos abordados.

Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI), año 1997

Si bien, el primer intento de concertación del gobierno del presidente Caldera fracasó, se continuó en esa línea de acción con el tema más recurrente en este sentido dentro del contexto socio-político venezolano, el relativo a las prestaciones sociales. Habían sido varios los esfuerzos por modificar este régimen (en tanto el mismo recibía críticas de todos los actores sociales), pero las iniciativas puestas en práctica tropezaban con muros infranqueables. Por un lado eran burlados los intereses de los trabajadores de manera alevosa, acudiendo a la progresiva desalarización de la remuneración percibida por éstos, utilizando la perniciosa política de bonificación del salario. Sin embargo, por otro lado, los trabajadores se negaban a ceder terreno en este

tema, por cuanto el llamado “recálculo” de las prestaciones sociales¹⁰ lo consideraban uno de los logros más importantes dentro de sus condiciones de trabajo.

Luego de infructuosos intentos, se sentaron en la mesa de discusiones sectores representativos de los diferentes interlocutores sociales, contándose además con el apoyo y participación irrestricta por parte del gobierno. Éste participó como promotor del acuerdo y garante del bien colectivo durante la discusión, pero a la vez actuó en su carácter de principal empleador en el país. Los trabajadores estuvieron representados por la Confederación de Trabajadores de Venezuela como organización sindical más representativa, así como la Confederación Sindical de Sindicatos Autónomos y la Central General de Trabajadores. Finalmente, la patronal estuvo representada por su cúpula dirigencial agrupada en la Federación de Cámaras de Industria y Comercio (FEDECÁMARAS), así como por la dirigencia representativa de las PYME y de los agricultores (Fedeagro).

Excede del presente trabajo destacar los cambios legales en el régimen de prestaciones sociales y salario¹¹, así como los relacionados con la seguridad social o relaciones institucionales con la OIT, pero sí interesa destacar dos importantes méritos del ATS-

10 No era más que con base en el último salario recalcular el monto correspondiente a las prestaciones sociales, arrastrando el tiempo de servicios prestado.

11 Fue aceptado el cambio del recálculo de las prestaciones a cambio de la recomposición del salario, con la consiguiente recuperación del valor real de éste.

SI: por primera vez se logró un conjunto de propuestas que se plasmaron en un texto legal (afectando 13 artículos de la LOT), resolviéndose un conflicto de muy arraigadas raíces por la vía del diálogo y consenso de las todas las fuerzas vivas de la sociedad; y se institucionalizó (con la anuencia de todos los sectores firmantes), el diálogo social con carácter permanente y no coyuntural.

Este acuerdo, tal como su nombre lo indica fue tripartito, ello implicó la anuencia de los tres sectores sociales que participaron en su discusión, conllevando ello un cambio significativo y totalmente innovador dentro de los roles hasta ahora desempeñados por cada uno de los actores sociales. Fue un hecho que mientras la crisis no atacó a la economía venezolana, el Estado mediante la injerencia y politización de la cúpula representativa de los trabajadores y las prebendas al sector empresarial, mantuvo relaciones de trabajo “equilibradas”. Sin embargo, junto con el colapso económico, colapsaron también las políticas gubernamentales de diálogo y la mal llamada “concertación” instituida por los diferentes partidos que se sucedían en el gobierno. El ATSSI significó la ruptura de una cadena de fracasos y “desacertadas componendas”, constituyendo un proceso de concertación social abierto a la participación y sustentado en un verdadero diálogo social y acuerdo sincero de voluntades. Conllevó realizar concesiones por parte de todos los participantes, cediendo terrenos de poder con base en el principio de buena fe negocial, en aras de obtener el mejor resultado para todos los

firmantes. De su seno surgieron dos proyectos de leyes paccionadas aprobadas por las cámaras legislativas: La Ley Orgánica de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo y la Ley Orgánica Marco de Seguridad Social Integral, plasmándose por primera vez en una norma estatal el contenido de un documento consensuado con base en la voluntad de los actores sociales.

La segunda nota que es necesario destacar del ATSSI es la revalorización e institucionalización del diálogo social. Estableció este acuerdo que *para la construcción de un sistema de relaciones laborales basado en el respeto y la creatividad* (Bernardoni, 1999), el Ministerio del Trabajo debía crear una instancia permanente de actuación. La III parte del mismo esboza los lineamientos que los firmantes establecieron como rectores para el nuevo modelo de relaciones de trabajo a instaurarse en Venezuela. Éste conllevaba una mayor participación de los actores sociales en el nivel político y en el nivel de la empresa, propendiendo escenarios de mayor colaboración y menor conflictividad, así como la necesidad de abordar mediante el diálogo tripartito el tema de las relaciones colectivas.

Sin embargo, como en anteriores ocasiones, quedaron en papel y tinta, la gran mayoría de las políticas que se plasmaron de manera programática. No tuvo tiempo el gobierno del presidente Caldera para poder concretar mayores acciones dentro de su línea “concertacionista”, aunque el hecho es que quizá demoró demasiado (más de 3 años) para materializar

este acuerdo. Independientemente de cualquier otra circunstancia, la experiencia del ATSSI, desde mi punto de vista, fue exitosa y reconfortante. Logró no sólo la primera ley laboral pactada dentro del ámbito legislativo venezolano, sino que introdujo en el texto legal la vía del acuerdo o el diálogo tripartito para la revisión y modificación de los salarios mínimos (artículos 167 y 172 LOT respectivamente¹²), cumpliéndose, al menos en una ocasión (1998) con este proceso concertacionista.

En Julio de 1997, las mismas partes firmantes del ATSSI, suscribieron el Acuerdo Tripartito sobre Estabilidad en el empleo y salarios (ATES), enfatizando la necesidad de desarrollar políticas coordinadas y concertadas de creación de empleo y formación para el trabajo y en el acatamiento por parte de los patronos de los ajustes salariales. Parecía posible encauzar por nuevos rumbos el anquilosado modelo de relaciones de trabajo venezolanas. Puede afirmarse que no ha habido nuevos acuerdos tripartitos de esta índole.

Situación actual

La situación que se ha planteado en Venezuela, esencialmente a partir del año 2002 y que se mantiene, tanto en lo que respecta a la crisis política como económica y social, es sin duda la más grave de toda su historia contemporánea, afectando en consecuencia todas las instituciones (incluyendo al propio sistema democrático).

El tono del gobierno, carente de conciliación, dio la pauta para que la oposición asumiera una postura igualmente radical. Asimismo, el desconocimiento que se ha realizado de la Confederación de Trabajadores de Venezuela como organismo que aglutina la mayor representatividad sindical, afectando con ello a la principal industria del país (PDVSA) desencadenó una oleada de despidos masivos que materializó la finalización de la relación de trabajo para casi 19.000 trabajadores de esa industria. Las figuras laborales usadas para esos despidos fueron ambiguas, igualmente lo es la manera como judicialmente se llevan las miles de causas incoadas. Hay y han habido hechos públicos y

- 12 *Artículo 167 LOT: "Una comisión Tripartita Nacional revisará los salarios mínimos, por lo menos una vez al año... La Comisión tendrá un plazo de treinta (30) días ... para adoptar una recomendación. Corresponderá al Ejecutivo Nacional a partir de dicha recomendación y sin perjuicio de las atribuciones que le confiere el artículo 172 de esta Ley, fijar el monto de los salarios mínimos."*
Artículo 172 LOT: "Sin perjuicio de lo previsto en los artículos precedentes, el Ejecutivo Nacional, en caso de aumentos desproporcionados del costo de la vida, oyendo previamente a los organismos más representativos de los patronos y de los trabajadores, al Consejo de Economía y al Banco Central de Venezuela, podrá fijar los salarios mínimos obligatorios de alcance general".

notorios de la falta de voluntad por parte del sector oficial para concertar salidas **legales** (ésta es la palabra clave) de índole laboral a este conflicto en específico, que por otra parte es punto medular a dilucidar dentro de la actual crisis institucional.

Si a esto se le suma que el gremio médico, de los maestros y una gran parte del sector universitario se mantienen en permanente situación de conflicto por cuanto no son cumplidas ni renegociadas sus convenciones colectivas (pero auto-restringiéndose en cuanto al ejercicio de los derechos colectivos de cara al precedente de la industria petrolera) debido al incumplimiento de la patronal (el Estado Venezolano) de innumerables obligaciones salariales, un porcentaje más que significativo de la fuerza laboral venezolana está en crisis, sin mencionar que el desempleo asciende casi al 12% (Instituto Nacional de Estadística) y que en el sector informal “sobrevive” poco más del 52% de la población económicamente activa.

La sociedad venezolana está profundamente fracturada, siendo evidente la disociación y enfrentamiento entre el gobierno, con apoyo del estamento militar e importantes y mayoritarios sectores populares y “la oposición”, conformada ésta por partidos políticos, medios de comunicación, parte de la sociedad civil organizada esencialmente a nivel de la clase media, CTV (y la mayoría las federaciones de trabajadores organizadas) y FEDECÁMARAS. El tono acusador predomina de parte y parte; la buena fe tan necesaria para lograr consen-

sos, indudablemente, en la realidad política actual venezolana “brilla por su ausencia”, hoy como nunca nos desenvolvemos en un “diálogo de sordos”.

No hace falta mucha agudeza para observar que el momento socio-político ni a corto ni a mediano plazo se presenta como favorable al diálogo entre los actores sociales y el gobierno. Destaca el hecho que en la historia contemporánea del país, con excepción de los acuerdos políticos de “El Pacto de Punto Fijo” y “El Avenimiento Obrero-Patronal” (referidos previamente como indispensables para el afianzamiento de la entonces naciente democracia), el sector empresarial y los grupos sindicales más representativos explícitamente y sin discrepar no se habían unido para concertar una propuesta de acuerdo democrático, aún cuando situaciones de crisis políticas y económicas previas lo hubieran ameritado. Sin embargo, el día 5 de marzo de 2002, los actores sociales mencionados, la iglesia y diversas organizaciones no gubernamentales, suscribieron el Pacto de La Esmeralda o Bases para un Acuerdo Nacional (Diario El Nacional, 05/04/2002, Pp. 1) el cual aborda diez aspectos que consideran básicos para sostener la democracia y la gobernabilidad, tocando de manera directa en los apartados dos, ocho y diez, puntos relativos al diálogo social. Así, hace referencia a un plan inclusivo de unidad nacional, conviniendo un acuerdo de solidaridad productiva; el respeto a la libertad sindical y a la solución concertada de las controversias y retoma la necesidad de un liderazgo moral que

predique con el ejemplo y con hechos. No obstante, solamente constituyó una propuesta programática de gobernabilidad, frente a los claros signos de “*poca gobernabilidad*” que existían (y que pareciera persisten) en Venezuela, sin que hasta la fecha se hayan materializado realidades contrastables de cambio en los aspectos allí reseñados.

5. A modo de cierre: retomando el diálogo social sustentado en el respeto a la libertad sindical

Analizar los obstáculos que ha enfrentado el proceso de concertación social en Venezuela, conlleva adentrarse en dificultades de la más variada índole. Pareciera, como ya fue referido, que las relaciones laborales lograron mantenerse en armonía mientras la época de bonanza económica permanecía en el país. Así, mientras en general las economías de los países latinoamericanos a principios de los años 70 sufrían una severa depresión económica, Venezuela con base en la renta petrolera, mantenía una “sostenida prosperidad” que supuestamente “permitía excesos” y concesiones que “solucionaban” los conflictos que iban surgiendo.

A partir de esta política de concesiones, se desarrollaron vicios tan arraigados, que “deslastrarse” de ellos requiere de por sí, de un proceso previo de limpieza interna de los propios interlocutores sociales. Tres, según mi criterio¹³, son los escollos fundamen-

tales que frenaron en Venezuela la realización y mantenimiento de políticas concertacionistas: clientelismo sindical, clientelismo empresarial y debilidad y “comodidad” gubernamental.

Así, hasta el año 1998, mediante la concesión de “beneficios” a los líderes de ambas cúpulas dirigenciales y solucionando problemas estructurales de la economía con “planes coyunturales” soportables sólo por la bonanza económica, se creó una oligarquía que, en sus más altos niveles, no distinguía entre los representantes de los trabajadores, los representantes de la patronal y el partido político de turno. Esta fusión era “cómoda” para todos los actores que participaban de la misma, pero poco a poco socavó su credibilidad, les restó legitimidad de cara a sus representados (que en conjunto era toda la sociedad venezolana) y desencadenó la situación de crisis generalizada que enfrentamos actualmente. No fueron creíbles muchos intentos concertacionistas porque se traslucía que detrás de éstos no había (como efectivamente ocurría) una verdadera intención política de materializarlos en acciones concretas, en textos normativos de obligatorio cumplimiento.

Los acuerdos concertacionistas obtenidos durante el año 1998, vislumbraban un posible viraje favorable en el sentido de las relaciones laborales en Venezuela. El ATSSI significó un proceso real de unificación de volun-

13 Coincido con el desglose que realizan de estos factores los Prof. O. Hernández. Concertación Social: teoría general y experiencia latinoamericana. Op. cit. P. 32 y ss.,

tades, de “buena fe negociadora”, de consenso de intereses para lograr un fin común satisfactorio a todos, **de respeto al ejercicio del derecho a la negociación colectiva** no sólo para suscribir acuerdos de empresa, sectoriales o industriales sino como pactos en la cumbre. Sin embargo, estas características, sólo afectaron a la concreta parte referida a la modificación integral del régimen de prestaciones sociales, recomposición del salario y de fijación tripartita del salario mínimo en 1998. Tristemente, lo referido a la temática de seguridad social, fortalecimiento de las relaciones colectivas de trabajo y de las relaciones con la OIT e institucionalización del diálogo social quedó, como en otras ocasiones, solamente en un manual de “buena voluntad”.

Cuando en el año 1999 llega Hugo Chávez Frías a la presidencia no sólo rompió con las políticas bipartidistas que habían guiado hasta entonces la vida democrática venezolana sino que reformó totalmente la Constitución, la organización de los poderes públicos e instituyó políticas de participación popular, que reiteradamente sólo son ponderadas cuando han favorecido al sector oficial (en otro sentido son desestimadas e invariablemente se les considera manipuladas). En este

escenario, lejos de prosperar los mecanismos institucionales de diálogo social, se han presentado nuevas limitaciones para su desarrollo. Sustentándose en lo que el sector oficial denomina la ilegitimidad de hecho (no así de derecho, ya que no existe pronunciamiento judicial alguno que la cuestione) de los organismos más representativos de trabajadores y empresarios, desde el comienzo de su gestión ha desconocido a estos sectores, rechazando cualquier posibilidad de diálogo con los mismos, a quienes ha “advertido” que iba a terminar definitivamente con el clientelismo complaciente que disfrutaban. En esta línea, innumerables han sido las ocasiones que el presidente, o los ministros del trabajo de turno han manifestado que las mesas de diálogo las establecen con los sindicatos de base, pues la CTV, a pesar de aglutinar la mayor cantidad de trabajadores afiliados, no tiene legitimidad alguna para “representar a sus representados”. No es menos cierto que, a su vez, estos sectores se han enfrentado al gobierno, desconociendo al inicio de su periodo su capacidad de gobernar para todos los venezolanos, manteniendo posturas, en ocasiones poco conciliadoras frente a problemas sociales cruciales abordados por el gobierno.

así como F. Iturraspe. El diálogo social en Venezuela: evaluación y perspectivas. En *Commemoración de los 60 años de la creación de la Oficina Nacional del Trabajo y de la promulgación de la Ley del Trabajo de 1936*. 1ª edición. Caracas: Ediciones del Ministerio del Trabajo, 1998. p. 451. Sin embargo, de cara a los recientes hechos ocurridos en Venezuela, me limito a expresar lo que han sido los muros reales más grandes que han impedido el desarrollo de una práctica de concertación social sostenida en el país.

Anteriormente los intereses preestablecidos de los líderes sindicales y patronales, apoyados por gobiernos débiles y carentes de políticas económicas y gubernamentales estructurales sostenibles, cercenaban casi desde un inicio la posibilidad de lograr acuerdos que se plasmaran en textos legales, cuyo cumplimiento fuera así obligatorio más allá de la imposición “ética y moral”. En la actualidad, la buena fe, presupuesto indispensable para la concertación, se halla ausente en un continuo diálogo entre sordos (Iturraspe, 1998).

Quizá el presente drama de Venezuela es la falta de delimitación de metas realizables. En materia laboral han sido casi inexistentes las políticas de creación de empleo, de diálogo con la CTV, de estímulo a la negociación colectiva e incluso hasta la fecha no hay estadísticas contrastables que demuestren la eficiencia de los “hiper” renombrados programas del gobierno del presidente Chávez, de estímulo a los microempresarios o de cooperativismo. A la larga, el discurso de los hechos es el único que consolida instituciones y genera la confianza de la sociedad. Estos hechos, el ATSSI y el ATEs, fueron los que nos vislumbraron un nuevo espectro de posibilidades en el año 1997. Sin embargo, nuevamente se quedaron en “meras posibilidades”.

Contrariamente al acertado criterio del profesor Francisco Iturraspe que *“la crisis hace del diálogo social algo imprescindible”* (Iturraspe, 1998: 449), en las actuales condiciones, el camino que se ha tomado está muy lejos de aproximarse a esa vía. *El Estado no*

debe ser un fenómeno de fuerza, sino protagonista y un lazo de solidaridad social. Su fin, es expresar e identificar dicha solidaridad. Su función, no es dominar a los hombres, sino suscitar los medios que requiera su interdependencia (Escudero, Frigola y Corbella, 1996: 13). Pareciera que también se hallara lejos el actual gobierno venezolano de aproximarse a estas afirmaciones. En la medida que se sigan afectando los contenidos esenciales de este derecho, limitando los procesos de negociación colectiva y la institucionalización del diálogo social más lejos se hallara el modelo venezolano de relaciones laborales de afrontar el tan necesario cambio de la cultura negocial de los actores sociales, de renovarse en la preparación intelectual y académica de éstos, de ampliar sus objetivos visualizando logros sostenibles a mediano y largo plazo, de crear un clima estable no sólo social y políticamente que realmente favorezca procesos de concertación y el respeto del ejercicio del derecho a la libertad sindical.

Sin embargo, retomando la vía de la concertación y el diálogo social tripartito como la que considero conlleva mayores beneficios para todos los sectores de la sociedad, y partiendo que dentro de la democracia las posibilidades de accionar cambios se multiplican de manera infinita y están al alcance de todos, cierro con una idea del profesor Romagnoli, *“...ahora los límites del blanco y negro son menos netos y precisos, domina el gris. Sin que ello, de otro lado, reste nada a la diferencia entre el blanco y el negro. A fin de cuentas, también la duración del crepúsculo varía con el variar de*

las estaciones y de las latitudes, sin embargo, los comunes mortales no han perdido jamás por ello sólo la noción del día y de la noche, ..." (Romagnoli, 1996: 256).

Bibliografía

- BERNARDONI DE GOVEA, María. "Conflicto Colectivo de Trabajo. Globalización y Regionalización". En: **Congreso Internacional sobre las relaciones de trabajo y Seguridad Social. Trabajo y Seguridad Social, Relaciones**. 1ª edición. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, p. 28-47. 1999.
- BERNARDONI DE GOVEA, María. **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Temas y tendencias en el Siglo XXI**. 1ª edición. Caracas: Editorial La Semana Jurídica, C.A. 2004.
- CARBALLO MENA, César Augusto y VILLASMIL PRIETO, Humberto. **Tripartismo y Derecho del Trabajo. La Reforma Laboral de 1997**. 1ª edición. Caracas: Publicaciones Universidad Católica Andrés Bello. 1998.
- ESCUADERO, F FRIGOLA, J. y CORBELLA, T. **El Principio de Buena Fe en el Contrato de Trabajo**. 1ª edición. Barcelona: BOSCH, Casa Editorial, p. 27. 1996.
- FOUCAULT. M. **La gubernamentalidad. Espacios de poder**. Colección "Genealogía del Poder". Madrid: Ediciones La Piqueta. 1986.
- HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar. "Concertación Social: Teoría general y experiencia latinoamericana." En: **Gaceta Laboral**. Vol. 1, No. 2, p. 21-37. 1995.
- HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar. "La Concertación Social: Antecedentes y Perspectivas en el Proceso Histórico Venezolano". En: **Gaceta Laboral**. 1996, Vol. 2, No. 2, p. 241-252. 1996.
- HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar. "Concertación Social". En: **Jornadas Internacionales "Diálogo Social y Desarrollo"**. 1ª edición. Caracas: Ediciones del Ministerio del Trabajo, p. 431-445. 1998.
- ITURRASPE, Francisco. "El diálogo social en Venezuela: evaluación y perspectivas". En: **Jornadas Internacionales "Diálogo Social y Desarrollo"**. 1ª edición. Caracas: Ediciones del Ministerio del Trabajo, p. 446-453. 1998.
- ITURRASPE, Francisco. "Actores y diálogo social en Venezuela". En: **Gaceta Laboral**. Vol. 3, No. 1, p. 61-72. 1999.
- LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. Gaceta Oficial No. 5152 Extraordinaria del 19 de Junio de 1997.
- LUCENA, Héctor. "Las relaciones de trabajo en 60 años de Historia del Ministerio del Trabajo". En: **Jornadas Internacionales "Diálogo Social y Desarrollo"**. 1ª edición. Caracas: Ediciones del Ministerio del Trabajo, p. 3-24. 1998.
- ROMAGNOLI, Umberto. "Tras el crepúsculo un nuevo día". En: **La Ley**. Tomo I, p. 261-277. 1996.
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. "La legislación laboral negociada entre la concertación y el diálogo sociales". En: VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. **La reforma pactada de las legislaciones laboral y de seguridad so-**

cial. 1ª edición. Valladolid: Editorial Lex Nova, p. 23-44. 1997.

VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. **Relaciones Laborales, Negociación Colectiva y Pluralismo Social.** 1ª edición. Madrid: Ministerio del Trabajo y de Asuntos Sociales. 1996.

VILLASMIL PRIETO, Humberto. **Estudios de Derecho del Trabajo.** 1ª edición. Caracas: Ediciones de la Universidad Católica Andrés Bello. 2001.