

## Inspección del trabajo, nuevo diálogo social y trabajo decente

---

Rafael Hands Díaz  
Universidad de Carabobo, Venezuela  
rafaelhands@gmail.com

### RESUMEN

Esta investigación tiene por objeto analizar los discursos formulados por las instituciones que dan vida y presencia a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), vinculantes con la noción de un nuevo diálogo social y de la inspección del trabajo. Su perspectiva abarca las debilidades históricas del sistema de democracia y participación en la OIT que impiden la cooperación internacional, y la utilidad tanto del diálogo social como de la inspección del trabajo, en el logro de la justicia social y el trabajo decente. Se analiza la interpretación dada por la Corte Permanente de Justicia Internacional con relación a la normativa OIT para seleccionar a las organizaciones sindicales más representativas de trabajadores y empleadores y su influencia en la legislación nacional. Se estudian los criterios de representatividad observando la necesidad de refutarlos y promover transformaciones que arrojen más luz y transparencia. Se examinan los discursos respecto a la inspección del trabajo y sus deficiencias relacionadas con una cultura de incumplimiento de la ley y graves restricciones en determinados sectores. En el estudio se identifica la sinergia entre el diálogo social y la inspección del trabajo y sus debilidades comunes, generando, desde el análisis hermenéutico, una aproximación interpretativa respecto a la participación y democracia en la OIT. Concluimos en que existe, sin lugar a dudas, una interdependencia, complementariedad e importancia para el trabajo decente que tienen ambas instituciones laborales, en contraposición al rezago de una urgente revalorización, con auténtica dimensión social.

**Palabras clave:** Diálogo, Inspección, Trabajo Decente, Cooperación.

## Labor inspection, new social dialogue and decent work

---

Rafael Hands Díaz

Universidad de Carabobo, Venezuela  
rafaelhands@gmail.com

### ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the discourses emitted by the most representative institutions within the Labor International Organization (LIO) which are related to the notions of a new social dialogue and of the labor inspection. Its perspective comprises the historical weaknesses of the democracy and participation system in the LIO which constrain international cooperation and the use of both social dialogue and labor inspection in the achievement of social justice and decent work. The interpretation given by the Permanent Court of International Justice in relation to the LIO norms to select the workers and employees' most representative syndical organizations and its influence on national legislation is analyzed. Representativeness criteria are studied by observing the need to refute them and to promote transformations that produce better results. Discourses regarding labor inspection and its deficiencies in relation to a law braking culture and to severe restrictions in specific sectors are being examined. Through this research, the synergy between social dialogue and labor inspection and its common weaknesses is identified, generating, from the hermeneutic analysis, an interpretative approach with respect to participation and democracy in the LIO. It can be concluded that there exists an interdependency, a complementarity and an importance for decent work that both labor institutions have, in contrast to the delay of an urgent reevaluation, with an authentic social dimension.

**Key words:** Dialogue, Inspection, Decent Work, Cooperation.

## Introducción

Desvincular hoy en día totalmente las instituciones del Derecho del Trabajo y Seguridad Social resulta casi imposible, aunque algunas luzcan muy distantes entre sí. De allí que –como veremos– 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. Ambas instituciones se unen como medios vitales para lograr el cumplimiento de la legislación del trabajo y, en especial, de su fin último: La *justicia social* y el *trabajo decente*. Este último paradigma es, hoy en día, el mayor factor de unión de dichas instituciones (IT y DS)

En cuanto a la Inspección del Trabajo (IT) podemos definirla como el examen, reconocimiento atento y cuidadoso de un asunto de índole laboral. Podemos dividir dicha IT en: (i) Inspección con traslado o de visita, es decir, que ocurre *fuera* de la oficina del Inspector del Trabajo, y la (ii) Inspección sin traslado, vale decir, sin

visita, y que se realiza *dentro* de las oficinas de la Inspectoría del Trabajo. Esta última, entonces, la materializa el Inspector del Trabajo, precisamente, sobre las diferentes etapas del DS de los actores sociales que concurren a la Inspectoría del Trabajo.

Es posible razonablemente convenir que el diálogo social se refuerza con la inspección del trabajo cuando, por ejemplo, el Inspector tiene la necesidad de examinar el cumplimiento de una norma mediante la consulta *in situ* con los trabajadores y empleadores (artículo 590 de la Ley Orgánica del Trabajo –LOT– sobre consulta e inspección); o si se requiere constatar el diálogo social a tenor de la Ley para acordar una acción sindical como pudiera ser la introducción de un pliego conflictivo<sup>1</sup>; o inspeccionar el alcance del diálogo, apreciando la participación de los trabajadores en un referéndum consultivo (inspección del diálogo consultivo)<sup>2</sup>; o en aquellos casos que implican participación democrática o *referéndum sindical* (artículos 191-202 del Reglamento/LOT), situación donde –en todo caso– la inspección del trabajo constata, refuerza y legitima dicho diálogo social consultivo y, por ende, al propio interlocutor sindical que resulta favorecido.

En segundo lugar, podría decirse, a conciencia, que también la inspección del trabajo puede percibir los

beneficios y bondades del diálogo social cuando mediante una de sus formas –la negociación colectiva– se acuerda que las partes recurran a la inspección del trabajo para solventar problemas y dudas en el sitio de trabajo, acogiéndose a los resultado de dicha inspección que realice o bien el Comité de Salud y Seguridad Laboral de la empresa, o bien la inspección de INPSASEL<sup>3</sup>, a fin de arrojar más luz sobre situaciones confusas que le corresponde aclarar a la Administración del Trabajo, asociadas a condiciones de trabajo y solucionables mediante la IT. Todas estas inspecciones, como vemos, se acuerdan en un proceso de diálogo social como lo es la convención colectiva.

La inspección del trabajo y el diálogo social tienen, pues, inminentes razones y justificación para convivir a fin de nutrirse y complementarse. Hay de este modo una sensible interdependencia entre ambas. Por estas razones podemos abordar esa realidad de interdependencia y una auténtica sinergia interdisciplinaria entre ambas instituciones laborales. Hechas estas razonables precisiones vayamos más a fondo en el tema.

### **Una gran contradicción**

No obstante la importancia del diálogo social basada en su multifuncionalidad, es necesario subrayar que, en

cuanto a lo laboral, ha sufrido graves restricciones como producto del trato desigual y discriminatorio, respecto a la no inclusión en dicho diálogo de amplias mayorías muy representativas de trabajadores. En este sentido el numeral 5 del artículo 3 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dispone que participen en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) “las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores”. Pero el único criterio que sigue la Comisión de Verificación de Poderes de la CIT para examinarlas y decidir quién participa y quien no, es sólo cuantitativo, numérico, mayor cantidad de afiliados. Criterio contradictorio con la independencia de la libertad de asociación donde también debe estar implícito el libre derecho de representación. Cabe decir que, desde esta perspectiva, hay libertad sindical amplia, es decir independencia, inclusión y amplitud para asociarse por una parte, y dependencia, exclusión y restricciones para que esa organización (ya constituida) pueda ejercer su propia representación. ¿Esto no promueve los monopolios sindicales? ¿Cómo queda, entonces, el trabajo decente para los amplios sectores excluidos?

Acá es notorio un desequilibrio entre la pervivencia de privilegios y preferencias de algunos sectores en detrimento de otros de similar importancia y/o representatividad. Ello es

evidente cuando en una consulta o evento internacional, se excluye de ese diálogo social a sectores o corrientes con clara representatividad: Un ejemplo típico fue el *impasse* ocurrido en la *Décimosexta Reunión Regional* (Brasilia, 02 al 05 de mayo de 2006) que se concretó en una protesta presentada por FEDECÁMARAS a la Comisión de Verificación de Poderes de la Reunión, con el objeto de impedir la inscripción en el evento de FEDEINDUSTRIAS y que esta Federación empresarial (muy representativa) participara en el debate de los temas tratados en las distintas comisiones. El Gobierno venezolano en la 297ª Reunión del Consejo de Administración en noviembre de ese mismo año, planteó al Consejo de Administración de la OIT el problema de la exclusión que se manifestó cuando, presentada la protesta de FEDECÁMARAS para excluir a FEDINDUSTRIAS, la Comisión de Verificación de Poderes aplicó sólo viejos criterios de representatividad centrados en aspectos únicamente cuantitativos (número de afiliados), impidiendo así que FEDEINDUSTRIA participara en un tema inherente a su sector. La inoperancia y contradicciones que producen la aplicación de este criterio quedó allí reflejada, ya que hubo temas dedicados exclusivamente a las pequeñas y medianas industrias (pymes). Temas que ocuparon días de investigación y estudios previos

de los expertos de la Oficina Internacional del Trabajo para poder prepararlos y llevarlos al debate sectorial de las pymes en la Reunión Regional. Vale decir: Recursos del presupuesto que aportan los Estados Miembros a la OIT. De este modo la experiencia de las pymes venezolanas no pudo ser comparada con sus pares, por cuanto FEDECÁMARAS se arrogó la representación exclusiva y excluyente en el evento (OIT, 2006a)

### **Las organizaciones más representativas**

El término “organizaciones más representativas” lo ha interpretado la OIT de manera ambigua, al punto que países como Suecia en una oportunidad solicitaron por ante la Oficina una interpretación al respecto. La Oficina, basándose en un dictamen del Tribunal Permanente de Justicia Internacional de La Haya, indicó al solicitante que la expresión “organización más representativa” de empleadores y de trabajadores “no significa solamente la organización más numerosa de trabajadores. Si en un país existen dos o más organizaciones de empleadores o de trabajadores que representen una corriente importante de opinión, incluso si una de tales organizaciones puede ser más numerosa que las demás, todas ellas pueden ser consideradas como *las más represen-*

tativas”, todo ello a tenor del numeral 5 del artículo 3 antes citado de la Constitución de la OIT (OIT, 2000: 20-21).

Pero la interpretación y aplicación restrictiva que vienen efectuando (de la 91° a la 97° reunión, lapso observado) algunos órganos de la OIT como la Comisión de Verificación de Poderes -que sesiona durante cada Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)-- únicamente reacciona atendiendo al criterio de presencia de organizaciones sindicales más representativas que existan en el país, pero con una singularización e inclinación preferente hacia la más numerosa, excluyendo a otras corrientes representativas en franca oposición al dictamen de la Corte antes referido (OIT, 2003 al 2008).

Por su parte la IT también ha sufrido percances que dificultan su desarrollo y consistencia, lo cual ha sido evidente cuando no existen el tiempo, los recursos humanos, materiales, equipamiento y la disposición para fortalecer los órganos e infraestructuras indispensables para hacerla efectiva. Esta no es una afirmación peregrina. Al contrario, existe una cultura notoria de aversión y rechazo a la IT, sobretodo en algunos sectores empresariales. La IT, a pesar de contribuir en gran medida con la *justicia social* y el *trabajo decente*, al igual que el DS, también sufre en cuanto a deficiencias y debilidades históricas.

## Nuevo paradigma de vieja data

Según opinión de Efrén Córdoba desde que el Director de la OIT, Señor Juan Somavía<sup>4</sup>, acuñó la noción de trabajo decente<sup>5</sup> ésta se ha constituido – a escala internacional-- en el paradigma para la búsqueda de tales condiciones de trabajo que materialicen integralmente dicha noción, en cabeza de cada trabajador (Córdoba, 2006). En nuestro criterio el trabajo decente no es un término nuevo. Ya existía desde la fundación de la OIT en 1919 y en el preámbulo de su Constitución cuando se planteaba la erradicación de la “miseria, injusticias y privaciones” de la clase obrera, expresión revalorizada por la Declaración de Filadelfia (OIT, 1944) cuando añade la visión de que “el trabajo no es una mercancía”. El llamado trabajo decente es, en verdad, un relanzamiento de un principio fundacional. Podemos así caracterizar al trabajo decente de la manera siguiente<sup>6</sup>: Un empleo decente provee facilidades para la organización o asociación sindical y la negociación colectiva, la solución pacífica de los conflictos colectivos, derecho de huelga, mejores condiciones de higiene y seguridad industrial, condiciones ergonómicas adecuadas. Facilita el acceso a la salud, educación, tecnología y permite un salario remunerador, evitando el flagelo del trabajo infantil, la discriminación o el trabajo forzoso. En suma, el trabajo decente proporciona un contexto

laboral idóneo para que ese trabajador, incorporado a la vida laboral, se desarrolle libremente de acuerdo a sus capacidades y destrezas, disfrutando, además --en los Estados Sociales de Derecho y mediante la acción sindical-- de una justa distribución de la riqueza para él y su núcleo familiar<sup>7</sup>.

### **Recursos, política gubernamental y cultura**

Para que se puedan obtener trabajo decente de la inspección del trabajo es preciso la existencia de una cultura y una costumbre pacífica de aceptación, vale decir, poder admitir este mecanismo de examen y control legal con la competencia necesaria para proteger al trabajador, aplicar la legislación y normativa correspondiente y controlar la violación mediante sanciones preestablecidas. Sin embargo, el problema que subsiste --casi a escala internacional-- es, justamente, que no existe esa cultura. Por el contrario, hay descuido por parte de los gobiernos que desatienden el presupuesto para los recursos materiales y humanos indispensables, aunado a algunos empresarios inescrupulosos, cuya mayor felicidad sería poder tener en sus manos dicho mecanismo de control. Y la consecuencia es que cada día los sindicatos no sólo han dejado de confiar en la IT, sino que la ausencia de sanciones disuasivas y la

impunidad han quebrado sus expectativas de mejoramiento de las condiciones de trabajo, debilitando aún más su gestión reivindicativa.

Claro, en algunos lugares al no existir el apoyo gubernamental, el personal de inspección se ha convertido prácticamente en *asalariado* de estos empresarios inescrupulosos, quienes de manera deliberada, han distorsionado la esencia de la IT como auténtico mecanismo de control de las condiciones de trabajo, del diálogo social y, en consecuencia, del trabajo decente (Baker, 2005).

La IT está, pues, en gran medida creada para proteger a los sindicatos, preservando las condiciones para que puedan realizar el diálogo social<sup>8</sup>. Hay controles de inspección sobre sus diversas formas y manifestaciones. Incluso en el depósito que hacen las partes o interlocutores de la convención colectiva y velando, en este acto, por el cumplimiento de las elementales normas de orden público<sup>9</sup>, o presidiendo la junta de conciliación<sup>10</sup>. En todos estos ejemplos la IT recae sobre el DS, sea este último de consulta, negociación o simple intercambio. La IT, en todo caso, va *catando*, evaluando la calidad de ese DS, y legitimando al sindicato, dándole mayor fuerza<sup>11</sup>. El anterior razonamiento es otra prueba de la ya citada interdependencia y de que la IT y el DS potencian la posibilidad de fortalecimiento

de los sindicatos y, en consecuencia, que estas organizaciones o asociaciones logren mejores y decentes condiciones de trabajo.

### **Inspección del Trabajo y Diálogo Social: “Cojean de la misma pierna”**

El tema de esta interdependencia y la importancia de ambas instituciones obliga a investigar si la IT y el DS padecen de similares debilidades, deficiencias, o corren igual o distinta suerte dentro del mundo del trabajo, para observar, de existir deficiencias, si es posible corregirlas ya que lo que está en juego es la consecución del trabajo decente. Por ello es importante destacar la importancia del Convenio 81 sobre la Inspección del Trabajo<sup>12</sup> que, para esta fecha, cuenta con 133 ratificaciones<sup>13</sup>. Sin embargo el citado instrumento internacional centra la atención de la IT únicamente en los establecimientos industriales (art. 1) y en los establecimientos comerciales (art. 23). La IT según el Convenio 81 no se lleva a cabo en los establecimientos no comerciales. Con ello quedan excluidas y sin control de la IT centenares de millones de personas del sector no comercial, que no se benefician de la IT y, en consecuencia, de la posibilidad de lograr un trabajo decente<sup>14</sup>.

Por esta razón --a raíz de la sugerencia de la Comisión de Expertos en

Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT--, la Oficina formuló un estudio general publicado en 1985. Y en el 258° Consejo de Administración en 1993 se decidió incluir -en el orden del día de la 82° CIT de junio de 1995- el tema de la ampliación del Convenio 81 sobre la IT a las actividades del sector de los “servicios no comerciales”. En consecuencia, esa 82° CIT decide adoptar, el denominado *Protocolo de 1995* relativo al Convenio sobre la Inspección del Trabajo 1947, mediante la ampliación del sistema de inspección al sector de los servicios no comerciales, como respuesta al amplio abanico de actividades que debían incluirse en dicho Convenio y hasta la fecha deficitarias en cuanto a IT (OIT. 2006d). Este Protocolo, por cierto, ha tenido muy baja aceptación con relación a su ratificación por parte de los Miembros de la OIT, y, hasta la fecha, de 181 Miembros sólo 10 lo han ratificado<sup>15</sup>.

La pregunta obligatoria es la siguiente: ¿Qué ocurre entonces de momento en la Administración Pública con la IT y en el sector no comercial del sector privado? ¿Qué ocurre en el sector de la enseñanza; de la salud: laboratorios de bioanálisis, oncológicos, salas de rayos x, farmacias; en puertos y aeropuertos; fuerzas armadas, policía; servicios de recolección de desechos y basura, cementerios; centros penitenciarios?.



Podemos en este sentido concluir que, además de no existir una cultura para facilitar la IT, esta no existe con la adecuada amplitud para proteger y controlar un sinnúmero de actividades que desempeñan millones de personas en condiciones inadecuadas y peligrosas<sup>16</sup>. Si a la anterior conclusión le añadimos el hecho de que el diálogo social, como ya lo expusimos, no cuenta con la apertura e inclusión suficiente, al contrario, se centra en los monopolios sindicales al fundamentarse --según la OIT-- en un criterio sólo numérico, ya que considera únicamente a las organizaciones sindicales que afilian mayor cantidad de trabajadores o empresas, debemos forzosamente concluir que ese diálogo no es lo suficientemente democrático, participativo, no cuenta con buenos métodos de trabajo para su desarrollo, luego no es lo suficientemente transparente. Es, más bien, un DS exclusivo, excluyente y discriminatorio que, incluso, ha impactado a la legislación nacional.<sup>17</sup> Además, refiriéndonos a la legislación laboral nacional, la LOT en el literal “b” de su artículo 430 establece que: “Los sindicatos están obligados a: Remitir anualmente al Inspector del Trabajo informe detallado de su administración y nómina completa de sus miembros”. Queda claro que esta norma existe para que el Ministerio del Trabajo, inspeccionando el número de afiliados, pueda observar

cuáles organizaciones son más representativas. Pero esta norma, debido al pugilato y la confrontación política por arrogarse la hegemonía sindical, no es acatada por los sindicatos y las centrales sindicales en su mayoría, de tal manera que ya la vía cuantitativa no es la idónea para conocer cuáles centrales o sindicatos son los más numerosos o representativos según el criterio de la OIT.

Carro Zuñiga y Van Der Laet (1997) en su obra “Constitución, Personificación y Representatividad del Sindicato” concluyen --como resultado de una investigación documental sobre los instrumentos jurídicos que dieron vida a la OIT,-- comentando diversos criterios en cuanto a representatividad y señalan que el criterio único y numérico en cuanto a mayor número de afiliados, es muy importante por su objetividad, “pero debe ejecutarse con mucha transparencia, precisión y rapidez, es decir, sin lugar a dudas”. De allí que estos Autores coinciden en que el mejor método para que tal certeza sea aplicable --en el orden práctico--, es que los sindicatos informen periódicamente al Ministerio del Trabajo sobre el número de afiliados, a fin de poder disponer --mediante la inspección del trabajo--, de una información actualizada que le sirva de base en su determinación. Pero también concluyen en que si no es posible aplicar este método, deben

considerarse tres elementos claves: (i) “Que el sindicato es en sí representativo, (ii) que la representatividad es relativa y (iii) que hay, por lo tanto, que revalorizar la representatividad con otros métodos que puedan funcionar objetivamente”. (Carro y Van Der Laet, 1997: 209-210)

### **En Venezuela se reafianza la exclusión**

En Venezuela años no se había modificado en cuanto a amplitud y participación la forma de diálogo social. En efecto, entre 1974 y 1979 se creó la llamada *Comisión de Alto Nivel* integrada sólo por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y FEDECÁMARAS. Posteriormente, a pesar de la revuelta urbana y desobediencia civil acontecida el 27 y 28 de febrero de 1989 como efecto de las condiciones impuestas a la Nación por el Fondo Monetario Internacional, el Gobierno de turno<sup>18</sup>, en lugar de convocar a un amplio diálogo social con todas las organizaciones de trabajadores representativas, firmó el denominado *Acuerdo Nacional para la Concertación* sólo con la participación de la CTV y las organizaciones empresariales (FEDECÁMARAS, FEDEINDUSTRIA, FEDEAGRO, FEDENAGA, CONSECOMERCIO Y CONINDUSTRIA).

Obsérvese que --pese a las medidas económicas y la pobreza extrema

detonantes de este desbordamiento social y a la gravedad de lo acontecido--, en esta última oportunidad de diálogo social una vez más se excluyó al resto de las organizaciones sindicales de trabajadores CGT, CODESA y CUTV (Sepúlveda y Vega, 2000)

### **La inspección y el diálogo van estrechando más sus vínculos**

Hemos visto, sin lugar a dudas, como en Venezuela la IT se vuelca sobre el DS. Los Inspectores del Trabajo en ese sentido han estado avocados a controlarlo, aún cuando la Recomendación 81 complementaria del Convenio 81 y útil para su cabal aplicación, recomienda que la conciliación y la mediación no sean responsabilidad del Inspector del Trabajo<sup>19</sup>. Entendemos que la Conferencia Internacional del Trabajo al adoptar la Recomendación 81 observó la necesidad de que el Inspector se dedicase más a la inspección de traslado, de visita, es decir, *fuera* de la inspección, dejando la inspección sin traslado (*dentro* de la oficina) en cabeza de otros organismos independientes y especializados en conciliación, mediación y arbitraje del trabajo. Ello se desprende de lo afirmado en el Estudio general sobre Inspección del Trabajo de la 95 Reunión de la CIT: “La atribución de la función de conciliación o de mediación en conflictos

laborales colectivos a una institución o a funcionarios especializados permite a los inspectores del trabajo ejercer con mayor coherencia su función de control” (OIT, 2006d: 26).

### **El diálogo en manos especializadas: Reglamento Caldera/1999**

En el Reglamento de la LOT de 1999 (Reglamento Caldera), el reglamentista incorporó en su texto dos organismos para la mediación y el arbitraje, que debían crearse, adjuntos, dependientes del Ministerio del Trabajo: El SENAMED (Servicio Nacional de Arbitraje y Mediación), con la participación de Universidades, expertos en Derecho del Trabajo, ex jueces, dirigentes sindicales y empresariales<sup>20</sup>, con el objeto de contar con un registro de árbitros y mediadores. Y el CONAMED<sup>21</sup> (Comisión Nacional de Mediación). El Ministro del Trabajo podía someter a solicitud de parte o de oficio, los conflictos colectivos a esta Comisión, compuesta por (i) el SENAMED, (ii) la organización sindical de trabajadores más representativa y (iii) la organización más representativa de empleadores, así como por (iv) la Procuraduría General de la República y (v) las Oficinas Centrales de Coordinación y Planificación (CORDIPLAN) y (vi) Personal (OCP) de la Presidencia de la República, en aquellos casos que el

conflicto involucrare a la administración pública nacional.<sup>22</sup>

### **Se amplía la representatividad: Reglamento Chávez/2006**

La conformación de ambos organismos (SENAMED y CONAMED) fue reiterada por el nuevo Reglamento de la LOT de marzo de 2006, incluso en su artículo 188 modifica e incorpora en la participación en el CONAMED a “las organizaciones sindicales de empleadores y trabajadores más representativas” en los términos del art. 62 ejusdem. Es decir que el Ejecutivo, lejos de derogar expresamente la normativa sobre órganos especializados en conciliación, mediación y arbitraje —como sí lo hace en otros casos--<sup>23</sup>, más bien ratificó su existencia dándoles un mayor talante democrático, pluralista y de amplitud con “las organizaciones sindicales más representativas” en lugar de “la organización sindical más representativa”. Con todo, estos organismos aún no comienzan a funcionar y hay en su arranque un rezago manifiesto. No se atiende la sugerencia de la Recomendación 81 (OIT, 1947b). Ello, hasta cierto punto, no permite que el Inspector del Trabajo pueda dedicar un mayor esfuerzo a la IT de traslado, o fuera de su oficina. En Venezuela esa labor la realizan los Supervisores del Trabajo, adscritos a las Inspectorías<sup>24</sup>.

## **La Mesa Nacional de Diálogo Social: Una tarea pendiente**

En igual sentido debemos decir que el Ejecutivo no ha convocado aún (ni en enero de 2007, ni en enero de 2008) a la Mesa de Diálogo Social de carácter Nacional para fijar salarios mínimos y aunque este es uno de los más altos de América Latina, se sigue fijando por decreto presidencial (artículo 172 LOT), sin que haya podido constatare mediante la IT ese DS interactivo amplio de los interlocutores sociales, tras la búsqueda de un consenso en cuanto a salario mínimo, o ese intercambio de propuestas y opiniones que, evidentemente, transmite la verdadera esencia y significado de lo que es diálogo social. Diálogo que bien podría expandirse a otras áreas del mundo del trabajo, la economía, honrando sus virtudes y capacidad para un enriquecedor intercambio o haciendo posible la concertación social.

Podemos nuevamente concluir que tanto el DS como la IT –a pesar de tener altísima relevancia-- tienen algo en común: Han estado relegados a un segundo plano de importancia como instrumentos de participación, democratización y recurso de control para el cabal cumplimiento de la legislación y la normativa laboral.

## **Hay que iniciar un proceso de revalorización**

Con el lanzamiento de la noción *trabajo decente* la OIT reactivó un viejo proyecto para continuar la guerra contra la miseria, las privaciones y las injusticias que señala el preámbulo de su Constitución. Ya el Director General, Sr. Juan Somavía, pensamos, estaba consciente de la deuda social que se acumulaba, vistas la exclusión y la pobreza que --en propias cifras de la OIT-- era urgente atender con planes contundentes que, de alguna manera, “movieran el piso”. Había (y hay) una especie de proceso de “oxidación” de algunas herramientas y medios necesarios para la erradicación del déficit de trabajo decente. Y en esa condición, precisamente, estaban (y están) el DS y IT.

## **La exclusión e intervención del Sistema Multilateral de Naciones Unidas**

Desde noviembre del año 2001, cuando el Consejo de Administración de la OIT instala la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, ya existía la preocupación de ampliar y democratizar el DS, aspecto que ratificó el informe de la Comisión (OIT, 2004). Esta apremiante amplitud también había sido manifestada en la 90ª Reunión de la CIT del año 2002 mediante una Reso-

lución sobre *Tripartismo* y *Diálogo Social* aprobada por la Conferencia, que alentaba en cuanto a lo siguiente: (i) Al estudio profundo de la legislación internacional del trabajo y a efectuar las modificaciones y reformas laborales que fuesen necesarios, abarcando, incluso, los convenios fundamentales y otros textos legislativos relacionados con el trabajo. (ii) A la democratización y desarrollo participativo. Y (iii) al estudio profundo del diálogo social a fin de poner a prueba la capacidad de las administraciones del trabajo y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar en ese diálogo social (OIT, 2002). Además, otros organismos de Naciones Unidas como el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)<sup>25</sup> y el Instituto de Investigación de Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD)<sup>26</sup> ya venían alertando sobre la necesidad de ampliar la participación si se quiere luchar realmente contra la exclusión y la pobreza, lo cual incluye a lo laboral—en pocas palabras—ampliar la participación, democratizando el DS en el mundo del trabajo.

### **Normativa y criterios de representatividad: Una reflexión teórica**

La OIT es una agencia especializada en asuntos del trabajo y ha con-

tribuido en la elaboración de una normativa del trabajo aceptada a escala internacional. De alguna forma—desde su creación—sus Fundadores emprendieron y concentraron esfuerzos hacia la elaboración de una superestructura internacional que pudiese ser garante de la paz del mundo: Apelaron a una suerte de “control social” (Recasens, 1965: 225).

Se crea, pues, una sociedad “fuertemente conservadora en la que existe un cuerpo muy numeroso de costumbres, criterios, convencionalismos, que rigen muy pesadamente la conducta de los individuos” (Recasens, 1965: 244-245). Un símil ocurre con los mandantes tripartitos y los criterios de representatividad y participación que se manejan en la OIT. Este control produce grandes contradicciones y una rigidez excesiva en su sistema social, deteniendo, en consecuencia, su natural evolución.

### **Legitimidad de la normativa y criterios a seguir**

Aplicando la óptica y razonamiento de la Teoría de la Sociedad y de la legitimidad del derecho en cuanto a estas normas jurídicas de la OIT, nos centramos ahora en la factibilidad y validez actual de esta normativa jurídica y los criterios OIT ya expuestos para la escogencia de delegaciones tripartitas en los eventos.

Para ello observamos en la obra de Juan Antonio García Amado la tensión que señala Jürgen Habermas entre factibilidad y validez de la ley. Habermas (2005) concluye que, para la validez de la norma jurídica, debe observarse si la norma cumple o no con su función integradora social a través del derecho.

En este caso la norma además de ser factible y contar con una sanción establecida para quien incumpla, debe también ser legítima, es decir, “depende de la forma en que la norma es creada, vale decir, siguiendo el procedimiento democrático sin distorsiones, cuestión que rebasa la pura imposición coactiva y posibilita la mínima aceptación necesaria para su seguimiento” (García, 2006: 18-19). Si pensamos conscientemente en esta afirmación de Habermas no es posible imprimirle legitimidad a una normativa internacional sólo discutida y adoptada por un monopolio de corrientes sindicales empresariales y de trabajadores, selectivamente escogidos y excluyendo a una gran cantidad y diversidad de organizaciones sindicales, donde no llega el discurso del trabajo decente. Este planteamiento de Habermas es perfectamente vinculante con el nuevo diálogo social que proponemos, más democrático, amplio, oportuno e integrador, vale decir, *decente*, que sería muy pertinente en la OIT., planteamiento también aplicable a la inspección del trabajo.

Por su parte Niklas Luhmann, citado por García (2006) al analizar los sistemas sociales se refiere principalmente a su excesiva complejidad. Este sistema social creado por la OIT es “Cerrado” en cuanto que selecciona del *Umwelt* los datos para él relevantes y, además, selecciona los criterios rectores de esa selección, es decir, selecciona su propia selectividad. Su sistema jurídico selecciona los comportamientos como legales/ilegales también establece los criterios de tal atribución de legalidad/ilegalidad. Los sistemas sociales, según Luhmann, deben estar abiertos a las excitaciones provenientes del medio o del exterior, de allí que sean sistemas “Abiertos”. En los discursos de la OIT se percibe una perfecta “circularidad del sistema y su desconexión con el medio”, característica propia de los sistemas “Cerrados”. Por ello no se da un proceso de selección abierta de los criterios selectivos y los discursos se oyen como meras tautologías: “por ejemplo, jurídico es lo jurídico: sin más indicación ni conexión” (García, 2006: 140-144).

Debe existir la capacidad del sistema social de poder condicionar lo legal y lo ilegal de algún dato externo del sistema, y este dato –que es una programación-- debe ser eficiente en todo momento o época para que esa legalidad o ilegalidad del sistema puedan dar respuestas de integración

social: por ejemplo, es admitida y con legalidad para dialogar una organización sindical que afilie el mayor número de trabajadores. El dato de fuera es que debe tenerse un informe de afiliados llevados por alguna institución, --en este caso sería el Ministerio del Trabajo-- para poder decir que tal organizaciones es admitida y con legalidad. Como en realidad este dato ya no se obtiene ya que las centrales no lo suministran, el sistema social OIT tiene que seguir haciendo conexiones con el medio para lograr un dato externo que pueda sustituir eficazmente, en esta época, lo que ya no es localizable y convalidar esa legalidad o ilegalidad.

Si no es posible ya este dato, es necesario cambiar el criterio y sustituirlo por otro que permita condicionar externamente lo legal e ilegal. Un ejemplo pudiera ser validar la representatividad de trabajadores y empresarios por el hecho de pertenecer a un sector o corriente importante de opinión, como la pequeña y mediana industria, trabajadores del sector de la construcción, trabajadores de la economía popular, sector del plástico, petróleo o el calzado. Ya no es el hecho cuantitativo del número de trabajadores sino que ya los sindicatos del sector cualitativamente son representativos, tal como lo indica la Corte de La Haya en el referido dictamen, ya que son una corriente importante de opinión.

### **Las organizaciones y el medio externo**

Si el sistema social, según Luhmann, se detiene en sus conexiones con el medio externo su obsolescencia y desaparición serán inevitables, ya que todo es mutable, contingente. Lo que es bueno para hoy no lo será para mañana. En este sentido podemos decir que la OIT se ha detenido en el tiempo por cuanto ha habido una evolución socio económica y política del mundo del trabajo, nuevas complejidades, actores e intereses, la pobreza y la exclusión aumentan. De allí que sea más complejo o difícil alcanzar la justicia social. Luego si es más difícil o complejo no puedo atacar el problema con las mismas herramientas de 1919, con los mismos criterios. Es un control social imposible de sostener.

Lo dijo también Jorge Alberto Difrieri otro investigador de la OIT sobre temas de participación: “El agotamiento histórico trae como consecuencia el estancamiento del sistema y, en última instancia, hasta su desaparición” (Difrieri, 1987: 3)

Además, John Rawl señala en su obra “Teoría de la Justicia” que “aquellos que sostienen diferentes concepciones de la justicia pueden entonces estar de acuerdo en que las instituciones son justas cuando no se hacen distinciones arbitrarias entre las personas al asignarles derechos y

deberes básicos y cuando las reglas determinan un equilibrio debido” (Rawl, 2004: 19)

Pero -como vemos- no es esto lo que ocurre en la OIT donde sólo participan unos pocos “representativos” y se excluye a muchos que ahora claman por participar. En este punto podemos decir que otro de los ejemplos vivos de exclusión y desigualdad lo constituye el contenido del numeral 2 del artículo 7 de su Constitución que establece en cuanto a la conformación del Consejo de Administración, la permanencia e inamovilidad de los diez países de mayor importancia industrial. Los restantes países que aspiren a esta membresía deberán postularse con tiempo suficiente y esperar las elecciones del Consejo que se realizan cada tres años, única vía para pertenecer a dicho órgano ejecutivo.

### **La vieja normativa afianza la brecha: Más contradicciones**

Debido a estas incongruencias surgen profundas contradicciones como por ejemplo: Que un grupo de trabajadores --por miedo a no estar representados-- se afilie a un sindicato muy numeroso y no al de su preferencia. Allí no hay libertad sindical... También ocurre cuando la OIT patrocina un evento para las PyMES y estas no pueden participar porque otros sindicatos de empleadores se lo

impiden, ya que estos últimos afilián más cámaras patronales que los sindicatos de las PyMES (la exclusión comentada de FEDEINDUSTRIAS).

Y en Ginebra cuando se presentan las protestas no existe una norma que solvente esta exclusión. Por el contrario, la normativa existente, la consolida. Por este motivo no puede hablarse de una adecuada integración, o pertinente asistencia o cooperación técnica de un organismo internacional que no cuenta con los elementos más sencillos para evitar el mal mayor: La exclusión. Esa ausencia de cooperación de algún modo se asocia a las cifras que para el año 2008 presentó la CEPAL, cuando advirtió que la pobreza y la indigencia aumentarán de no emplearse medidas urgentes para aminorar los efectos: “si se eleva en 15% el precio de los alimentos, sube también la incidencia de la miseria en casi tres puntos, es decir, de 12.7% a 15.9%, lo que se traduce en 15.7 millones más de latinoamericanos que caerán en la indigencia” (Machinea, 2008)

### **La normativa internacional OIT y sus efectos en la legislación nacional**

Esta legislación internacional que germinó y continua con debilidades y limitaciones en cuanto a participación y democracia, una vez adoptada



por la Conferencia en la OIT, incidió de manera directa en las legislaciones nacionales, al ratificarse los convenios. Existen sobradas evidencias que permiten aseverar que el debate tripartito que se ha llevado a cabo en el seno de la OIT no ha reflejado el concierto de los interlocutores sociales representativos, las especificidades nacionales, el pluralismo y la diversidad necesarios para que los convenios y recomendaciones alcancen su fin, logrando el trabajo decente. Al contrario la gran mayoría de ellos, hoy, se alejan de los valores fundacionales de la Organización respecto al bien común y la justicia social y, con ello, del trabajo decente. De allí que ese protocolo de 1995 al cual nos referimos respecto a la ampliación del Convenio 81 sobre Inspección del Trabajo, que sólo han ratificado diez países, no es legítimo ni funcional para su rápida ratificación, ni podrán aprobarlo los países donde existen los más graves problemas por ausencia de inspección del Trabajo.

Por ello deben los países primero ampliar voluntaria e internamente la IT en todos los sectores, ya que los 270 millones de accidentes anuales constatados por la OIT no incluyen los sectores donde no llega la IT, luego esa cifra, con seguridad, es pavorosamente mayor.

En segundo lugar la OIT debe revalorizar los criterios selectivos y

modificar la normativa correspondiente, para que las delegaciones tripartitas puedan optar al diálogo social, democratizando sus criterios y procedimientos. Igual consideración modificatoria debe plantearse en la legislación nacional de los países Miembros de la OIT, debido al influjo de la normativa internacional que define los criterios de representatividad sindical y participación en el diálogo social nacional (artículos 138 y 168 LOT).

### **Algunas reflexiones finales**

La inspección del trabajo (IT) y el diálogo social (DS) están íntimamente ligadas y deberían en la praxis estrechar más sus vínculos, ya que se auxilian entre sí y, por lo tanto, son interdependientes, se complementan y coexisten para darse fuerza recíproca. Sin ellas es imposible la concertación y el control del trabajo decente. Son, pues, sus ejes o pilares fundamentales. No obstante, han estado relegados a un segundo plano de importancia.

Además de no estar presente una cultura para facilitar la IT, esta no existe con la adecuada amplitud para proteger y controlar un sinnúmero de actividades que desempeñan millones de personas en condiciones inadecuadas y peligrosas para su salud y seguridad.

La Mesa de Diálogo Social de carácter nacional establecida en el artículo 61 y siguientes del Reglamento/LOT, 2006 introduce gran expectativa en cuanto a talante democrático, pluralismo y amplitud dialógica. En nuestro criterio debe elevarse a nivel legislativo e incluirse en el Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. Y en el día a día de los centros de trabajo la realidad impone una amplitud en cuanto al DS. Ya, desde hace algún tiempo, veníamos también advirtiendo los necesarios cambios cualitativos en la convención colectiva: Actores emergentes, nuevas preferencias, continuidad y transformaciones conceptuales manejables mediante el DS y controlables por la IT. (Hands, 1999).

Existe una profunda ausencia de sustento jurídico de la normativa atinente a los criterios para seleccionar a los interlocutores sociales más representativos que asisten a la Conferencia Internacional del Trabajo y, por ende, en su producto, es decir la propia normativa internacional sancionada por dicha Conferencia a lo largo de los años (convenios y recomendaciones). Se prevé, pues, la necesidad de modificar tanto la normativa internacional como la nacional, esta última impactada por la primera al ratificarse los convenios.

La Comisión de Verificación de Poderes y nuestra propia legislación, desatienden el dictamen de la Corte

de La Haya (1922) en cuanto a su criterio de lo que significan las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores más representativas (OIT, 2006c). Y la aplicación constante (como ocurre) de estos criterios de representatividad sindical profundizan cada vez más la exclusión social, pudiendo estar, además asociada a algunos índices de pobreza.

Si de acuerdo a lo razonado<sup>27</sup>, los pilares o ejes del trabajo decente son el DS y la IT, ambos tienen que ser también decentes por simple deducción, es decir tienen que ser: amplios, aceptados, oportunos y transparentes. Esta es una condición indispensable a fin de poder consolidar el trabajo decente para todos. De allí que advertimos -de no tomarse las medidas indicadas- que los esfuerzos de la OIT en el *Programa para la promoción del trabajo decente*, queden, efectivamente diluidos, transformándose en una falsa expectativa. Lo recordaremos, ojalá que no, como el *slogan* que sirviera para propulsar imágenes y frustrar ilusiones.

## Notas

- 1 Artículo 431 de la LOT, sobre los requisitos para que la asamblea de trabajadores sea válida, legitimando proyectos de convención colectiva y pliegos conflictivos, lo cual implica en el último caso, la verificación del Inspector del trabajo establecida en el artículo 170 del Reglamento/ LOT.

- 2 Artículo 166 del Reglamento de la LOT, que permite el *referendum consultivo* como mecanismo de autocomposición de los conflictos colectivos.
- 3 Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laborales
- 4 Juan Somavía, a decir de Efrén Córdoba, se sintió en la responsabilidad de innovar en la Oficina con nuevos programas, y “se enamoró de dos frases: trabajo decente y diálogo social”. Por ello implanta el denominado “Programa para la promoción del trabajo decente”. Hoy por hoy no hay un solo documento elaborado por la OIT que no se refiera al trabajo decente. Sin embargo, en criterio de Córdoba, que compartimos en cuanto la apatía e intereses de algunos, este Programa “quedará probablemente diluido” como algunos anteriores también expuestos e implantados por Directores Generales de la OIT (Córdoba, 2006). Pero el fracaso del Programa será mayormente producto de las normas excluyentes. En nuestro criterio, el fin del trabajo decente no podrá concretarse sin los medios para alcanzarlo. Estos medios principales no son otros que el DS y la IT.
- 5 Desde la 87° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo CIT, junio 1999 con la Memoria del Director General denominada *Trabajo Decente* (OIT, 1999a), la Memoria del Director General de la XIV Reunión Regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas denominada *Trabajo Decente y Protección para Todos* (OIT, 1999b), continuando los esfuerzos en la 89° Reunión CIT, junio 2001 denominada *Reducir el déficit de trabajo decente* (OIT, 2001).
- 6 Realmente no existe aún una definición concertada internacionalmente. De allí que nos inclinamos a hablar, más bien, de empleo decente y trabajo digno. La OIT ha gastado cuantiosos recursos en definir, consolidar y hasta medir el *trabajo decente*.
- 7 Artículos 20 y 112 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela
- 8 Antisindicales.
- 9 Artículo 521 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), 143 y 144 de su Reglamento.
- 10 Artículo 480 de la LOT.
- 11 Cuando el patrono niega la representatividad del sindicato, lo despoja temporalmente de su poder de negociación, introduciendo una suerte de *capiti diminutio sindical* que no es otra cosa que la pérdida de la capacidad para lograr condiciones de trabajo decentes y dignas para sus afiliados.
- 12 Convenio adoptado por la 30° Reunión de la CIT, en junio de 1947. Véase, además, las únicas áreas susceptibles de inspección del trabajo indicadas en dicho Convenio, es decir, los sectores industrial y comercial (OIT. 1947a)
- 13 Venezuela lo ratificó el 21 de julio de 1967.
- 14 Ver *Estudio General sobre la Inspección del Trabajo* de la 95° Reunión de la CIT (OIT.2006d).
- 15 Azerbaiyán, Chipre, Finlandia, Guyana, Irlanda, República de Moldavia, Noruega, la Federación de Rusia, Suecia y la República Unida de Tanzania (OIT, 2006d).
- 16 Para noviembre de 2006 el Consejo de Administración de la OIT refería un total de 270 millones de accidentes anuales a escala mundial, y de estos, 2,2 millones eran fatales. Ver documento GB.297/

- ESP/7 (OIT. 2006b). Ver además, en cuanto a exclusión y pobreza, las cifras emanadas del Informe CEPAL, (2006, Diciembre 24). *El Carabobeño*, C-8. Y las observaciones que hace sobre Latinoamérica el Representante Regional de la FAO: DA SILVA, JOSE (2006, Octubre 31). *El Nacional*, A-20.
- 17 Véase el artículo 168 de la LOT donde sólo se incluye en el DS a la organización sindical de trabajadores más representativa (sólo una), y a la organización de empleadores más representativa (sólo una), excluyendo de este DS para la concertación del salario mínimo, a amplios sectores muy representativos e importantes de la economía y del acontecer nacional. También el artículo 138 LOT, en caso de aumento desproporcionado del costo de la vida, el Ejecutivo Nacional oyendo previamente a la organización sindical (sólo una) de trabajadores más representativa y a la organización más representativa de patronos (sólo una), entre otros ejemplos que se inspiran en el criterio restrictivo y en la lógica de DS al estilo OIT.
  - 18 Primer período presidencial de Carlos Andrés Pérez, 1974-1979.
  - 19 Artículo 8 de la aludida Recomendación
  - 20 Artículo 202 Reglamento de la LOT de febrero de 1999 (Reglamento Caldera), aspecto ratificado por el nuevo Reglamento (Reglamento Chávez), de marzo de 2006 en su artículo 174.
  - 21 *Ibidem*, artículo 216 ratificado por el nuevo Reglamento/LOT en su artículo 188 (Reglamento Chávez de 2006). Empero, ahora en el nuevo Reglamento se amplía el DS con “las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores más representativas, diálogo que llega hasta las organizaciones más representativas de la economía popular en virtud del artículo 62 *ejusdem*”.
  - 22 El conflicto podía someterse a la Comisión (CONAMED). Si transcurridos diez días en funciones de mediación, y si la Comisión estimase que no era posible la conciliación, podía ejercerse el derecho de huelga.
  - 23 El Reglamento/LOT, 2006 en su artículo 241 que deroga ocho instrumentos jurídicos.
  - 24 Por esta razón existe una incompatibilidad semántica entre la denominación dada en el Convenio 81 de “Inspector”, y el término “Supervisor” que es el utilizado en nuestro país. En consecuencia surgió una solicitud de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, de adecuar dicha nomenclatura y las funciones de los inspectores, dándole, incluso, la estabilidad que demanda el Convenio 81 en su artículo 6 (OIT. 2007: 425)
  - 25 Puede consultarse el *Informe sobre Desarrollo Humano* del PNUD, especialmente los capítulos 4 y 5 sobre “Resistir las nuevas fuerzas de la pobreza” y “Aspectos políticos sobre erradicación de la pobreza”, respectivamente, donde se analizan aspectos con relación a la participación, que son complementarios del crecimiento económico para reducir la pobreza; y los efectos de la falta de participación de los sindicatos como consecuencia de su debilitamiento (PNUD. 1997)
  - 26 La participación se define como “esfuerzos organizados por parte de quienes hasta entonces habían sido excluidos” (UNRISD. 2004: 78-97)
  - 27 CODESA, CGT y CUTV

## Referencias bibliográficas

- BAKER, JIM. 2005. Editorial. En **Los grandes desafíos mundiales de la inspección del trabajo**. Educación Obrera. Números 140 y 141. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. pp. v-viii.
- CARRO, CARLOS. y VAN DER LAAT, BERNARDO., 1997. **Constitución, personificación y representatividad**. En: DE BUEN, NESTOR y MORGADO EMILIO (Coordinadores) 1997 **Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Universidad Autónoma de México. México. pp. 203-213
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE DE LAS NACIONES UNIDAS (CEPAL. 2006, Diciembre 24). **Los esfuerzos para reducir la pobreza son muy lentos**. El Carabobeño, A-8.
- CÓRDOBA EFRÉN. 2006. **La Organización Internacional del Trabajo entre Reformas y Desafíos**. En Normativa Internacional del Trabajo. Universidad Central de Venezuela y la Asociación Venezolana de Abogados Laborales. Caracas. Venezuela. pp. 19-30
- DA SILVA, JOSÉ .2006. **Vamos a condenar a toda una generación de niños a tener comprometido su desarrollo intelectual y físico** (Entrevista al Representante Regional de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura –FAO-). El Nacional, A-20.
- DE RÓTTTERDAM, ERASMO. 1976. **El Elogio de la Locura**. Editorial Aguilar. México
- DIFRIERI, JORGE. 1987. **Participación Democrática en el Desarrollo Nacional**. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Suiza.
- GARCÍA, JUAN. 2006. **La Filosofía del Derecho de Habermas y Luhmann**. Universidad Externado de Colombia, reimpresión de mayo. Bogotá. Colombia
- GORE, AL. 2007. **El Ataque contra la Razón**. Editorial Debate. Caracas. Venezuela
- HABERMAS, JURGEN. 2005. **Facticidad y Validez**. Editorial Trota, S.A. Madrid. España.
- HANDS, RAFAEL. 1999. **Nueva Contratación Colectiva**. Vadell Hermanos Editores. Valencia. Venezuela.
- INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO SOCIAL (UNRISD). 2004. **Investigación para el Desarrollo Social**. Ediciones del UNRISD. Ginebra. Suiza.
- MACHINEA, JOSÉ. (2008, Abril 20) **.Alertan sobre aumento de la pobreza** (Entrevista al Secretario Ejecutivo de la CEPAL). El Nacional, A-4.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1919. **Constitución de la OIT**. Ginebra. Suiza.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1922. **Dictamen de la Corte Permanente de Justicia Internacional** Bulletin officiel, vol. VI. Ginebra. Suiza.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO .1944. **Declaración de Filadelfia**. Ginebra. Suiza.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1947a. **Convenio 81 sobre Inspección del Trabajo**. Ginebra. Suiza.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1947b. **Recomenda-**

**ción 81 sobre la Inspección del Trabajo.** Ginebra. Suiza.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO .1999a. **Trabajo Decente**, 87ª reunión. Ginebra. Suiza.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO .1999b. **Trabajo Decente y Protección para Todos**. XIV Reunión Regional en Lima de los Estados Miembros de la OIT en las Américas. Ginebra. Suiza.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO .2000. **Consulta Tripartita**. 88ª reunión. Ginebra. Suiza.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO .2001. **Reducir el déficit de trabajo decente: Un desafío global**, 89ª reunión. Ginebra. Suiza.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO .2002. **Resolución relativa al Tripartismo y al Diálogo Social**. 90ª reunión. Ginebra. Suiza.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO .2004. **Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos**. Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Ginebra. Suiza.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO .2006a. Documento del Consejo de Administración GB.297/5. Ginebra. Suiza.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO .2006b. Documento del Consejo de Administración. GB.297/ ESP/7. Ginebra. Suiza.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO .2006c. Actas Provisionales 5C de la Comisión de Verificación de Poderes de la 95ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Ginebra. Suiza.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO .2006d. 95º Reunión. **Inspección de Trabajo**. Ginebra. Suiza.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO .2007. **Informe Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**, 96º Reunión. Ginebra. Suiza.

PROGRAMA DE NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD, 1997). **Informe sobre Desarrollo Humano**. Ginebra. Suiza.

RAWLS, JOHN. 2004. **Teoría de la Justicia**. Fondo de Cultura Económica. México.

RECASENS, LUIS. 1965. **Tratado General de Sociología**. Editorial Porrúa, S.A.México.

SEPÚLVEDA, JUAN y VEGA, MARÍA LUZ. 2000. **Diálogo Social en los Países Andinos: ¿Nuevo Camino para los Sindicatos?** Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Suiza.

## Legislación consultada

**Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**, Gaceta Oficial Nº 5453 Extraordinaria del 24 de Marzo de 2000.

**Ley Orgánica del Trabajo**, Gaceta Oficial Nº 5152 Extraordinaria del 19 de Junio de 1997.

**Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo**. Gaceta Oficial Nº 38.426 del 28 de Abril de 2006.

**Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo**. Gaceta Oficial Nº 5.292 del 25 de Enero de 1999.