Tesis
DT 2006
C 373.

UNIVERSIDAD CATOLICA "ANDRES BELLO"
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO LABORAL

INFLUENCIA DEL DIALOGO SOCIAL EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN VENEZUELA

Trabajo Especial de Grado, para optar al Grado de Especialista en Derecho Laboral

Autor: Abog. Edna A. Casanova B.

Asesor: Abog. Darío Rojas

BARQUISIMETO, JULIO 2006

INDICE GENERAL

		P.
CARTA ACEPTACIÓN DEL ASESOR		ii
CARTA APROBACIÓN DEL ASESOR		iii
INDICE GENERAL		iv
INTRODUCCION		1
CAPITULO		
I	EL DESARROLLO DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN VENEZUELA	4
	Que se entiende por negociación colectiva	4
	Tipos de negociación colectiva	8
	Motivos que generan la negociación colectiva	13
	Procedimiento de las negociaciones colectivas de trabajo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo	16
	Importancia de las negociaciones colectivas de trabajo	20
II	Modelos de diálogo social	22
III	Aplicación de los modelos de diálogo social en las negociaciones colectivas en Venezuela	27
	Cuál es la efectividad de los modelos de diálogo social	28
	Indagar sobre la aplicación del modelo social tripartito	31
IV	Alcance del diálogo social en las negociaciones colectivas en Venezuela	36
	Preceptos que generan el diálogo social en las negociaciones colectivas	36

Finalidad del diálogo social en las negociaciones colectivas..... 38
Escenario actual del diálogo social en las negociaciones colectivas..... 40
Referencias bibliográficas..... 46

UNIVERSIDAD CATÓLICA "ANDRÉS BELLO"
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO LABORAL

INFLUENCIA DEL DIALOGO SOCIAL EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN VENEZUELA

Autor: Edna A. Casanova Burgos

Asesor: Abog. Darío Rojas

Fecha: Diciembre 2005

RESUMEN

La presente investigación tiene por finalidad determinar la influencia del diálogo social en Venezuela. Teniendo como objetivo analizar el desarrollo de las negociaciones colectivas en Venezuela, estudiar los modelos de diálogo social, identificar la aplicación de los modelos de diálogo social en las negociaciones colectivas en Venezuela, determinar el alcance del diálogo social en las negociaciones colectivas en Venezuela. La investigación es analítica y de desarrollo conceptual, con apoyo de una amplia revisión bibliográfica, y de naturaleza descriptiva. Las técnicas empleadas son la revisión documental y el análisis de contenido. La recolección de información se realizará tomando en cuenta las preguntas de la investigación para el logro de los objetivos. Finalmente, lo que se busca es orientar a la sociedad sobre la importancia del diálogo social en el desarrollo de las negociaciones colectivas en el país, así como las incidencias de las normas protectoras de dicha institución.

Descriptores: Trabajador, Patrono, Relación Laboral, Diálogo Social, Negociación Colectiva, Convención Colectiva, Sindicato, Derecho Colectivo del Trabajo.

INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo es cambiante, influye en gran medida las tendencias económicas regionales y mundiales que orientan las relaciones laborales y por ende las reformas legislativas. Esta investigación se orienta en analizar la subordinación y la ajenidad como elementos esenciales de la relación del trabajo, debido a los cambios que han sufrido las empresas, en el marco de la tendencia económica de la globalización, como un fenómeno que ha orientado el proceso productivo, pues al fomentar la competitividad de la empresa mediante la integración, va a fortalecer aquellas empresas fuertes económicamente, frente a las empresas nacionales de países en vías de desarrollo, quienes estarán en desventaja y, para competir en el mercado tienen que adoptar nuevas formas de organizar el trabajo.

Así mismo, las empresas nacionales necesitan disminuir los costos para competir con las grandes empresas en el mercado interno y por ello es preciso implementar los avances tecnológicos que buscan mayor efectividad en el trabajo, en consecuencia, se ven en la necesidad de adoptar nuevas formas de organización producto de la influencia de la tecnología en el Derecho del Trabajo.

Sin embargo, en los últimos años las transformaciones que se han venido causando mundialmente en las empresas, orientados en las formas de organización del trabajo y los modos de producción, han devenido en demandar la revisión del elemento subordinación o dependencia como elemento determinante para calificar una relación del trabajo.

Si bien es cierto que, la subordinación es un elemento primordial para determinar la aplicación de la legislación laboral, actualmente con los cambios en los medios de producción, con las nuevas modalidades de trabajo, podría ser insuficiente para tomarlo en cuenta como único o esencial rasgo denotativo de la relación laboral y debido a esta situación, la subordinación ha dado lugar a una gran discusión en torno a su situación actual, en cuanto a la revisión de dicho concepto para abarcar, no solo cuando el trabajador se somete a las ordenes del patrono, sino también, su inclusión en una organización productiva dirigida por otro, o la aplicación de otros rasgos sustitutivos o complementarios como son: Dependencia económica, la ajenidad, entre otros.

Dada la aparición de las nuevas modalidades de trabajo en las empresas venezolanas, es por lo que el campo de acción que enmarca ésta investigación es el análisis de la subordinación y de la ajenidad como elementos esenciales de la relación de trabajo, teniendo como objetivos

definir la subordinación como elemento esencial de la relación del Trabajo, identificar la ajenidad como elemento esencial de la relación del Trabajo, describir las nuevas modalidades de trabajo como consecuencia de la flexibilización laboral, analizar la situación jurídica actual de la subordinación dentro de la relación laboral venezolana, establecer las posiciones jurisprudenciales en cuanto a la subordinación y la ajenidad en Venezuela.

La investigación es analítica y de desarrollo conceptual, con apoyo de una amplia revisión bibliográfica, y de naturaleza descriptiva. Las técnicas empleadas son la revisión documental y el análisis de contenido. La recolección de información se realizará tomando en cuenta las preguntas de la investigación para el logro de los objetivos; cuya estructura contiene cinco capítulos de la siguiente manera:

El Capitulo Primero, se define la subordinación como elemento esencial de la relación de trabajo.

El Capitulo Segundo, se identifica la ajenidad como elemento esencial de la relación laboral.

El Capitulo Tercero, se describe las nuevas modalidades de trabajo como consecuencia de la flexibilización laboral.

El Capitulo Cuarto, se analiza la situación jurídica actual de la subordinación dentro de la relación laboral Venezolana.

Y en el Capitulo Cinco, se establecen las posiciones Jurisprudenciales en cuanto a la subordinación y la ajenidad en Venezuela.

Es innegable entonces la influencia de la globalización y la tecnología en el Derecho del Trabajo, y en los medios de producción, originando nuevas modalidades de trabajo, y esta investigación plantea ante la insuficiencia de la subordinación como elemento identificador de la relación de trabajo, el empleo de ajenidad como elemento esencial de la relación de trabajo.

En tal sentido, ante la flexibilidad laboral, el Derecho del Trabajo, debe ser adaptable a los cambios generados por la globalización y por los avances tecnológicos, pero ello no significa desreglar, pues el Estado debe mantener su carácter protector o tuitivo frente a los trabajadores, por tanto, para concluir es preciso señalar, que para que la globalización aporte beneficios es necesario poner la economía y la tecnología al servicio del ser humano y no el ser humano al servicio de la economía y la tecnología.

CAPITULO I

EL DESARROLLO DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN VENEZUELA

El Derecho del Trabajo desarrolla su función de ordenación jurídica de las relaciones de producción a través de un sistema de normas propio, y a su vez se nutre de la ley, de la costumbre y de los principios generales del derecho, la misma lleva en sí la expresión de fuerza social con potestad normativa para crear, y de esa manera regular las relaciones individuales y colectivas del trabajo.

El Derecho Colectivo del Trabajo, por primera vez fue reconocido en la Ley del Trabajo de 1.936, en el cual el profesor Rafael Caldera citado por Villasmil (2.001, 216), lo reconoce de la siguiente manera:

> El capitulo sobre los conflictos colectivos contienen un sistema especialmente elaborado con vista de las condiciones venezolanas y al análisis de las experiencias de los demás pueblos (...) se tomaron, por ejemplo, de la Ley Federal Mexicana del Trabajo disposiciones sobre las organizaciones profesionales, y no se tomaron algunas que dentro del espíritu de aquella son fundamentales.

De lo antes citado, se puede observar que en el surgimiento y formación de la legislación venezolana del trabajo, hubo una marcada influencia de la Ley Mexicana, al igual que de otras legislaciones, por ejemplo, la española la cual ha sido catalogada como la ley social más importante del régimen republicano; asimismo la mencionada Ley acogió los lineamientos de algunos convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados con posterioridad por Venezuela, en la cual se reconoce por vez primera los derechos de asociación, de contratación colectiva y de huelga.

En ese sentido, Bernardoni de Govea (2004,231) expresa que la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 incorporó aspectos que pudieran inscribirse en una orientación de apertura al reconocimiento expreso de los derechos de negociación colectiva, así como a la disposición que establece la obligatoriedad de cumplir los mecanismos de autocomposición previstos por las organizaciones sindicales y los patronos en las convenciones colectivas de trabajo.

De acuerdo a lo antes señalado las negociaciones colectivas son reconocidas expresamente por el ordenamiento jurídico laboral del 90, la cual es considerada como la promotora de las relaciones directas entre las partes

que conforman las relaciones obrero-patronal, y es así como se inician los consensos en la búsqueda de soluciones a los conflictos laborales.

Que se entiende por Negociación Colectiva

La negociación es un proceso mediante el cual dos o más partes con intereses comunes u opuestos intercambian información durante períodos que pueden desarrollarse a corto, mediano o largo plazo, en aras de lograr un acuerdo que permita regular o satisfacer sus relaciones futuras. En fin, es el proceso de lograr la aceptación de ideas, propósitos e intereses, buscando el mejor resultado posible, de tal manera que todas las partes sean beneficiadas.

Según, Luisa Benavides (2002) en su trabajo de investigación sobre La Flexibilidad: Nuevo paradigma de las relaciones labores, señala:

> Que la negociación colectiva es uno de los derechos humanos fundamentales del trabajador, y como tal, constituye una poderosa arma que necesita ser redimensionada en toda su potencialidad, a fin de que pueda ser convenientemente aprovechada, mediante la inclusión de nuevos contenidos, acordes con las nuevas realidades.

En ese sentido, estando la negociación colectiva enmarcada dentro de los derechos humanos relativos al trabajo debe ser entendida como un derecho reconocido universalmente que reviste de importancia particular en

el contexto de las reivindicaciones de los trabajadores en cuanto a sus condiciones de trabajo.

Según Hernández y Cedré (2004), "la negociación se puede definir como un proceso humano entre dos o más partes, con intereses comunes, pero a la vez en conflicto, que deciden intercambiar para satisfacer sus intereses y necesidades y lograr un acuerdo", es decir, la negociación es un proceso que se inicia mediante un conflicto de intereses, el cual los actores intercambian ideas para lograr un acuerdo que satisfaga sus necesidades.

La Ley Orgánica del Trabajo vigente, en la sección primera del capitulo III denominado de las negociaciones y conflictos colectivos, no define las negociaciones colectivas, sino que enumera los motivos por los cuales se inician o generan, estableciendo expresamente que es una obligación del patrono.

No obstante, las negociaciones colectivas pueden ser consideradas de naturaleza compleja y contenido impreciso, debido a que comprende una serie de actos voluntarios y sucesivos, que se inician con la comparecencia del obligado, continúa con las ofertas y contraofertas de interés y culmina con la firma de la convención colectiva, así lo sostiene Alfonso-Guzmán (2000, 451).

Por su parte, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) en el artículo 135, establece:

> La negociación colectiva tendrá por finalidad las regulaciones de las condiciones de trabajo en sentido amplio y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales, el establecimiento de medios para la solución de los conflictos y, en general, la protección de los trabajadores y trabajadoras y de su familia en función del interés colectivo y del desarrollo económico y social de la nación.

Este instrumento normativo de carácter sublegal, desarrolla la finalidad de las negociaciones colectivas como medio de solución de conflictos en las relaciones de trabajo, con la connotación de procurar el interés colectivo y el desarrollo económico dentro de un esquema social, más no llega a definir la negociación colectiva.

Tipos de negociación colectivas de trabajos

Las negociaciones colectivas pueden clasificarse de acuerdo a los factores que la generan, participación de los interlocutores sociales, el canal de comunicación y el modo de negociación; en ese sentido Hernández y Cedré (2004), señalan que puede clasificarse de la siguiente forma:

> Según las personas involucradas
> Las negociaciones pueden efectuarse entre individuos, entre estos y grupos o entre grupos. A medida que intervienen más personas se complejiza más el proceso.

La participación de los interlocutores sociales que intervienen en la negociación, es un elemento fundamental en la misma, ya que entran a jugar mayor número de intereses, puntos de vista, comportamiento, conductas, expectativas y niveles de satisfacción, lo que genera un sinnúmero de diferencias y demanda una mayor preparación del proceso.

Según la participación de los interesados
Pueden clasificarse en negociaciones directas e indirectas. En el primer caso, por lo general, el proceso es más expedito y dinámico, mientras que, en el segundo caso, el proceso se puede retardar y, puede complicarse por la falta de comunicación entre las partes debido a la entrada de intermediarios.

En las negociaciones directas, los interlocutores sociales interesados son los que participan en el proceso, discutiendo sus diferencias en búsqueda de un acuerdo; mientras que en las indirectas participan o intervienen terceras personas ajenas al conflicto o a los intereses de los actores.

Según asuntos que se negocian
Existe una gama amplia de asuntos que pueden negociarse, desde aspectos políticos, comerciales y técnicos, hasta personales y afectivos. En cada caso resulta imprescindible tener un conocimiento adecuado del objeto de la negociación, así como crear al ambiente propicio para lograr el afecto deseado.

Es imprescindible que los interlocutores sociales tengan conocimiento del objeto de la negociación, a los fines que el proceso fluya en el tiempo y se obtengan resultados satisfactorios.

Según el status relativo de los negociadores
Bajo tal criterio las negociaciones pueden clasificarse en horizontales, cuando las partes que negocian se encuentran vinculadas a través de una relación de subordinación directa; o diagonales, cuando la negociación se produce entre partes que se encuentran en diferentes escaños de la pirámide jerárquica.

Esta clasificación está dirigida a la posición que ocupan los interlocutores sociales intervinientes en la negociación, las cuales son llamadas, horizontales cuando existe una subordinación directa entre ellos; mientras que en las diagonales, hay participación de actores que ocupan diferentes posiciones.

Según el clima humano
De acuerdo con este criterio las negociaciones pueden ser amistosas o polémicas, así como abiertas y sinceras o manipuladas. Las negociaciones amistosas y abiertas y sinceras resultan mucho más fáciles que el otro extremo.

El proceso de negociación puede generarse bajo dos extremos, el amistoso, mediante el intercambio de intereses en un clima abierto y sincero, a los fines de obtener resultados positivos, y el otro extremo, polémico cuando los interlocutores sociales llegan a manipular la información objeto de negociación

La Ley Orgánica del Trabajo (1997) desarrolla las negociaciones colectivas en dos niveles, por empresa y por rama de actividad. Las negociaciones a nivel de empresa están previstas en el artículo 473:

> Son las negociaciones para celebrar una convención colectiva, solicitada por el sindicato que representa a la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa.

En la disposición antes transcrita, se regula la negociación a nivel de empresa, es decir, donde el interlocutor social por excelencia es el sindicato más representativo de la empresa. De manera que la negociación de convenciones colectivas de trabajo a nivel de empresa coincide con la propensión de los trabajadores a organizarse en sindicatos, y así lo expresa Carballo (2001,294).

Asimismo, la legislación laboral vigente regula las negociaciones por rama de actividad en el artículo 528 que establece:

> La convención colectiva de trabajo por rama de actividad puede ser acordada en una Reunión Normativa Laboral, especialmente convocada o reconocida como tal, entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo en una misma rama de actividad

De acuerdo a lo antes citado, las negociaciones a nivel de rama de industria o de actividades, son aquellas que permiten celebrar una convención colectiva, solicitada por varios sindicatos que representa a la mayoría absoluta de los trabajadores de varias empresas o patronos.

Ahora bien, la negociación por rama de actividad con la participación de uno o varios sindicatos de trabajadores o de patronos, es el instrumento que permite unificar las condiciones de trabajo o regular las relaciones de trabajo que se desarrollen en una misma rama de actividad. En este sentido, Carballo (2004, 295) señala que "esta modalidad constituiría un mecanismo adecuado a las condiciones de nuestro mercado de trabajo habida cuenta la escasez de las organizaciones sindicales".

Es evidente, que en la legislación laboral venezolana se encuentra expresamente sindicalizada las negaciones colectivas a cualquier nivel, no permitiendo la posibilidad que la coalición de trabajadores no sindicalizados puedan negociar y suscribir convenciones colectivas de trabajo. No obstante, la carta política reconoce el derecho a los trabajadores de negociar colectivamente, es decir, otorga la titularidad a los trabajadores más no a las organizaciones sindicales.

Motivos que generan la negociación colectiva.

La Ley Orgánica del Trabajo da un trato similar a la negociación colectiva y los conflictos colectivos, si bien, las negociaciones pueden surgir de los conflictos colectivos que conllevan a lograr una solución pacífica de las diferencias surgidas entre patronos y trabajadores.

En este sentido, el informe de la misión de la organización internacional del trabajo sobre el diagnóstico de las relaciones laborales en Venezuela (1991, citado por Alfonzo-Guzmán, 2000,451-452) expresa:

> El problema de la nueva legislación Venezolana es que a pesar de su aparente opción por el ordenamiento de las relaciones colectivas no han seguido, en realidad, una secuencia lógica y entremezcla excesivamente negociación y conflicto. Así, el articulo 469 de la LOT, que inicia el tratamiento del tema, parece unificar en un mismo régimen lo que, por una parte, es el procedimiento de negociación colectiva y el régimen de la convención colectiva, y lo que, por otra, es el procedimiento de solución de conflictos colectivos. Así mismo, el artículo 473 parece referirse, en su primer párrafo, al conflicto colectivo, y en el segundo a la negociación colectiva. Y el 475 comienza refiriéndose claramente al "procedimiento colectivo" – tendiente a la solución de un conflicto colectivo-, función propia de la negociación colectiva típica o – en la terminología usual en Venezuela – del "pliego conciliatorio" o "de negociación".

Por las consideraciones anteriores, se infiere que en la legislación venezolana no existe una secuencia lógica y entremezcla excesivamente negociación y conflicto, y unifica en sus disposiciones el procedimiento de negociación colectiva y el régimen de la convención colectiva, y por otra, el procedimiento de solución de conflictos colectivos. Asimismo, se refiere al procedimiento colectivo, tendiente a la solución de un conflicto colectivo, como el proceso de negociación colectiva típica.

Por su parte, la legislación laboral vigente establece en el artículo 469 lo siguiente:

> Las negociaciones que surjan entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más patronos, para modificar las relaciones de trabajo, para reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores de la respectiva empresa.

Según la norma legal citada, el proceso de negociación se inicia con la actuación de dos o más interlocutores, con intereses comunes, pero a la vez en conflictos, los cuales son clasificados en:

- Conflictos novatorios: Cuando persigan modificar las condiciones o relaciones de trabajo de los incluidos e incluidas en su ámbito de validez personal.
- Conflictos de ejecución: Cuando el sindicato reclama el cumplimiento de las cláusulas de la convención colectiva de trabajo.
- Conflictos defensivos: Cuando estuvieren destinados a evitar que se adopten medidas que perjudiquen a los trabajadores y trabajadores de la respectiva empresa.

En este orden de ideas, Villasmil (2001, 66) comenta que en la norma contenida en el 469 de la Ley Orgánica del Trabajo, se distinguen dos modalidades de conflictos: Los conflictos novatorios, aquellos que persiguen modificar condiciones de trabajo y los conflictos de cumplimiento o de ejecución, cuando lo que se reclama es, en efecto, el cumplimiento de la convención colectiva. Entonces, los conflictos que tienden a impedir u

oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores, están inmersos en los conflictos novatorios.

Sin embargo, los conflictos colectivos no son exclusivo de los trabajadores también se generan por iniciativa patronal, los llamados, conflictos desvirtuados, cuando el patrono en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, propone a sus trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo.

Por último, las negociaciones colectivas de trabajo se inician también con la presentación de un proyecto de convención colectiva, ante el funcionario o funcionaria del trabajo competente por la organización sindical o patronal, a los fines de determinar las condiciones que regirán las relaciones de trabajo entre patrono y trabajadores.

Procedimiento de las negociaciones colectivas de trabajo previsto en la Ley Orgánica del Trabajo

La Ley Orgánica del Trabajo establece un conjunto de procedimientos mediante los cuales el sindicato incita a la administración del trabajo y al patrono, negociar las condiciones colectivas de trabajo bajo términos procedimentales en sede administrativa. Sin embargo, el ordenamiento

jurídico legal es contradictorio ya que sistematiza la negociación de la convención colectiva de trabajo como un medio de solución de conflictos, previa a la etapa conflictiva y no necesariamente esta se origina de esa manera.

El procedimiento para la negociación colectiva por empresa, se rige por lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, en el Capítulo III del Título VII, intitulado de las negociaciones y conflictos colectivos, en el cual no existe una diferencia entre la regulación de uno y otro procedimiento. A continuación se analizan las normas:

> Articulo 475: El procedimiento conflictivo comenzará con la presentación de un pliego de peticiones en el cual el sindicato expondrá sus planteamientos para que el patrono tome o deje de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo; para que se celebre una convención o se de cumplimiento a la que se tiene pactada.

De acuerdo a la norma antes citada, el proceso de negociación se inicia con un pliego de peticiones de carácter conflictivo, mediante el cual el sindicato expone sus planteamientos al patrono. En la misma norma se observa las diferencias entre los tipos y el objeto especifico de los conflictos.

Pues bien, los artículos 476 y 478 establecen la obligación del inspector del trabajo de tramitar de manera inmediata el pliego de peticiones al patrono, otorgándole un lapso de veinticuatro (24) horas después de

recibido el mismo, para su trascripción y notificación al patrono o patronos de que se trate así como a cualquier sindicato o cámara de producción a la cual pertenezca la mayoría de los patronos que estuvieren representados.

Según estas normas, la participación de la administración del trabajo es parte fundamental para el inicio de las negociaciones, si se quiere dicha intermediación no tiene utilidad alguna, toda vez, que existen otros medios mas expeditos para que el patrono este en conocimiento o el sindicato directamente puede dar a conocer a su patrono del contenido del pliego y posteriormente notificar a la inspectoría del trabajo.

Asimismo, la Ley en los artículos 479 y 480 establecen expresamente quienes son los actores intervinientes en el proceso de negociación, de participación obligatoria en cada sesión, pues bien, es de considerarse que se esta en presencia de una junta negociadora tripartita, en la cual la función de la administración del trabajo es meramente dirigista.

Seguidamente la junta negociadora debe reunirse hasta que se haya acordado una recomendación aprobada unánimemente, o hasta que se decida que la conciliación no es posible, en esta etapa culmina el procedimiento, según lo establecido en el artículo 485 de la Ley Orgánica del trabajo.

Por otra parte, la Ley Orgánica del Trabajo establece un procedimiento distinto para las negociaciones por rama de actividad, el cual está previsto en el capitulo V del titulo VII, y tiene por objeto la uniformidad de las condiciones de trabajo por empresas de un mismo ramo industrial. Las reuniones son especialmente convocadas o reconocidas entre uno o varias organizaciones sindicales de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, de conformidad con lo previsto en el artículo 528 de la Ley.

En este sentido, los artículos 529, 530 y 531 establecen los requisitos que debe cumplir los interesados en convocar una reunión normativa y es el Ministerio del Trabajo quien efectúa o niega la convocatoria. Los requerimientos están dirigidos a determinar la representatividad de las actores que participaran en la negociación, en el caso de los patronos, si estos son los que emplean a la mayoría de los trabajadores que presten servicios en una determinada rama de actividad y si los sindicatos representan a la mayoría de los trabajadores sindicalizados en esa rama de actividad y presten servicios a los patronos convocados.

Ahora bien, la convención colectiva suscrita en una reunión normativa laboral obliga a todos los convocados, aun y cuando, estos no hubieren asistido a las mismas o por el contrario el convocado que hubiere concurrido

a más del cincuenta por cien (50%) de las reuniones podrá abstenerse de firmar la convención colectiva; y así lo establece el artículo 534 de la Ley.

En este mismo orden de ideas, los interlocutores sociales que no se convoquen a una reunión normativa laboral podrán adherirse a ella o en aquellas situaciones en la cual no sean convocados ni se adhieran los pliegos de peticiones que hayan sido introducidos no se introduzcan respecto a ellos se deben tramitar con carácter conciliatorio; sin embargo, los acuerdos están condicionados a los resultados de la reunión normativa.

En consecuencia, es de observar que el modelo de negociación en Venezuela es estática, es decir, la expresión de una negociación procesalizada que se desarrolla por actos, lapsos y preclusividades, lo que le resta fluidez y protagonismo a las actuaciones de los interlocutores sociales.

Importancia de las negociaciones colectivas de trabajo.

Las negociaciones colectivas de trabajo son de gran importancia para las relaciones laborales establecidas entre patronos y trabajador, ya que en principio, mediante las mismas se acuerdan las condiciones de trabajo que regularan la relación entre los actores laborales.

Asimismo, las negociaciones permiten mantener un clima organizacional o laboral estable, en cuanto que con las mismas puede crearse, modificarse o sustituirse los beneficios laborales, los cuales no deben ir en detrimento del patrimonio del trabajador ni de la empresa, por ello, al negociar se estaría en presencia de acuerdos que beneficien a los intervinientes según sus exigencias.

Por su parte, Casas Baamonde (2005,42) señala que:

> Afirmar la importancia de la negociación colectiva significa partir de la inseparabilidad de la negociación y del conflicto, sin dejar de advertir igualmente las transformaciones experimentadas por el conflicto, que, de una parte, excede las relaciones productivas y, de otra, en el seno de éstas, ha dejado de ser meramente redistributivo para alcanzar a la gestión empresarial y del trabajo, pidiendo su composición a través de la lógica negocial, transaccional, del consenso.

De acuerdo a lo antes citado, la negociación colectiva se encuentra entrelazada con el conflicto, y surge como una alternativa para lograr consensos o acuerdos entre los actores sociales, que permita solucionar o la autocomposición de los mismos, logrando beneficios para ambas partes.

Sin embargo, las negociaciones colectivas como parte de la libertad sindical, es un mecanismo de importancia para las organizaciones sindicales de trabajadores y patronos, debido que es un medio de obtener la convención colectiva de trabajo, la cual le otorga un margen de seguridad

jurídica laboral, estabilidad de las relaciones laborales y seguridad en la actividad productiva.

En consecuencia, las negociaciones colectivas pueden originarse en cualquier estado de las relaciones de trabajo, ya que las mismas tienen por finalidad lograr consensos entre los actores sociales según las diferencias que se presente y permitan la racionalidad en las relaciones productivas.

CAPITULO II

MODELOS DE DIALOGO SOCIAL

El sistema de relaciones laborales en Venezuela se conformo de manera participativa y democrática, en aras de fortalecer la protección del trabajo con la legitimidad que le imparten los cambios y lograr consenso entre los interlocutores sociales

Ahora bien, el social es un medio de búsqueda de solución a un conflicto laboral, si bien, no es la única vía para superarlos, si constituye el modo que resulta socialmente más adecuado para hacerlo, ya que otorga legitimidad social, que no jurídica o política, a la solución encontrada.

Asimismo, el social comprende todo tipo de negociación y consultas de mero intercambio entre representantes de los gobiernos, los empleadores y trabajadores sobre temas de interés común relativos a la política, economía y social, según la definición de la OIT citada por Saldivia (2005, 765).

En este sentido, Otero (2002, 113) clasifica los modelos de social atendiendo a diversas consideraciones, entre las cuales señala las siguientes:

En consideración al número de participantes que intervienen en el mismo

Bipartitos: Están integrados por los sectores de trabajadores y empleadores

Tripartitos: Están integrados por los sectores de trabajadores, empleadores más la presencia del Estado, aunque esa presencia puede y de hecho tiene, diversos grados de intervención, bien desde el inicio o cuando sea requerido en cualesquiera de las etapas de la negociación. La participación de los actores sociales es garantía de que las reformas que necesariamente deban realizarse en beneficio de los trabajadores, la producción y el proceso socio económico se acuerden dentro del contexto social en el que se desarrolla.

En consideración al nivel alcanzado

Centralizadas: Se desarrollan a nivel de sector o rama de actividad, así como también se pueden producir a nivel nacional, regional o internacional, en este modo de participan más de una interlocutor del mismo nivel, que tiene como finalidad acordar iguales condiciones de trabajo.

Descentralizadas: Se procesan en ámbitos de nivel inferior, tales como la empresa, es decir, participan los interlocutores sociales referentes a un determinado género.

En consideración a los elementos utilizados

Los cuales varían en función de los elementos utilizados para llevar a cabo el social, son:

Informales: Corresponden a formas más difusas o tenues, como puede serlo la mera consulta, es decir, no se logran acuerdos determinantes en la situación o conflicto que se trata de dilucidar.

Formales: Este modo de permite que los acuerdos celebrados en toda negociación estén revistos de formalidad, y por ende sean de obligatorio cumplimiento para los actores participantes.

En consideración a su desarrollo

Orgánico: Corresponderá a aquél que se da dentro de organismos especialmente creados para tal fin o en reparticiones especialmente creadas de organismos ya existentes.

Inorgánico: Es el que no presenta tal característica y se da en forma más bien espontánea, prescindiendo de cualquier tipo de órgano como soporte de su funcionamiento.

Por otra parte, Ermida (2001,3) clasifica el social dentro del marco del sistema de relaciones laborales de la siguiente manera:

Una primera clasificación de *las diversas formas que puede adoptar* el social se refiere a las siguientes instituciones: información y consulta, negociación colectiva, concertación social, participación y medios voluntarios y participativos de soluciones de conflictos.

Una segunda clasificación podría distinguir entre *modalidades formales e informales* de social, según las mismas estén institucionalizadas a través de normas jurídicas o respondan a iniciativas más o menos espontáneas y no reglamentadas.

Una tercera clasificación sería la que atendiera a *formas orgánicas e inorgánicas* de social. Las primeras serían las interacciones que los actores sociales llevan a cabo en el seno de órganos expresamente creados para ello o en los cuales dichos actores están representados. Las formas inorgánicas de social serían aquellas que se desenvuelven espontáneamente, al margen de la existencia de algún órgano especial.

Una cuarta clasificación, tiene en cuenta *la dimensión temporal* del social, puede ser permanente o continuo, intermitente o puede ser accidental o esporádico. La permanencia tiende a ser vista como una señal de madurez y de estabilidad del sistema de relaciones laborales.

Una quinta clasificación, *es la que distingue los niveles* del social. Sea éste formal o informal, orgánico o inorgánico, permanente, intermitente o esporádico, sin duda puede desarrollarse en distintos niveles. El centralizado o de alto nivel es el que se verifica a escala nacional o aún superior (internacional); el social de nivel medio o relativamente centralizado

es el que se desenvuelve por rama o sector de actividad y el descentralizado es el que se ubica en el nivel inferior: la empresa.

Con referencia a lo antes citado, se observa que el social como parte del sistema de relaciones laborales, se manifiesta en diversas modalidades que pueden conjugarse unas y otras, o a su vez existen variaciones temporales de uno modelos hacia otros, que permiten lograr acuerdos entre los actores sociales.

CAPITULO III

Aplicación de los modelos de social en las negociaciones colectivas en Venezuela

En Venezuela los niveles básicos de negociación colectiva se desarrollan concretamente en dos, por empresa y por rama de actividad, en las cuales los interlocutores sociales están previamente determinados por la legislación laboral, Estado, patrono u organización más representativa de los empleadores y organizaciones sindicales de trabajadores, quedando destinadas exclusivamente a estas últimas, no siendo requisito imperativo para la participación del patrono.

Por otra parte, las negociaciones actualmente se presentan como una tendencia dentro de las libertades políticas y económicas, que estimulan una mayor participación de los interlocutores sociales en la conducción de los asuntos que les conciernen, en aras de lograr soluciones que satisfagan los intereses de los actores.

En este sentido, Saldivia (2005, 766) considera que "En todo tipo de negociación es necesario generar un debate fluido para buscar las soluciones de interés social entre los diferentes actores empresariales,

sindicales gobierno, empleadores y trabajadores, y así lograr un mejor entendimiento en las relaciones laborales, económicas y sociales". Pues bien, la fluidez del debate puede generarse mediante el proceso de social, que impulsa el logro de consensos y la participación de los interlocutores sociales.

Cual es la efectividad de los modelos de dialogo social

El social es necesario en la medida que existe el conflicto entre el interés público y el interés general, a nivel tanto macro como micro y, si bien no es la única vía para superar el conflicto, sí constituye el modo que resulta socialmente más adecuado para hacerlo, ya que otorga legitimidad social, que no jurídica o política, a la solución encontrada.

Cabe agregar que en un contexto de equidad y respeto social se plantea la idea de un compromiso general, de un marco común de acción que hoy no puede ser construido sino a través del social, ya que es la mejor forma posible para crear bases sólidas y creíbles de progreso en todos los ámbitos de la sociedad.

Es evidente entonces, que el será el verdadero vehículo que permita reivindicar lo laboral y lo social como cuestión central, por ello, se considera

que el modelo tripartista integrado por los sectores de trabajadores, empleadores más la presencia del Estado, garantiza la igualdad, en las toma de decisiones sobre temas objeto de conflicto, de esta manera permite a todos los actores a decidir sobre sus condiciones de trabajo y vida.

En tal sentido, la Organización Internacional del Trabajo manifestó mediante el convenio Nº 144 sobre la consulta tripartita, 1976 (Ratificación registrada el 17de junio de 1983; Gaceta Oficial Nº 32.704 del 13 de Abril de 1983), que es compromiso de los gobiernos el poner en práctica procedimientos en los cuales participen efectivamente los representantes de los empleadores, de los trabajadores y del gobierno, para dilucidar los asuntos relacionados con esa organización.

Con referencia a lo anterior, es preciso señalar que en la búsqueda de las soluciones a los conflictos laborales o sociales deben participar los tres actores sociales, es decir, Gobierno, las organizaciones de empleadores y trabajadores.

En este orden de ideas, Valdés Dal-Ré (1996, citado por Perelló 2005,362) agrega que el tripartismo laboral se configura entonces como una técnica normativa de adopción de las relaciones laborales el cual se distingue por la participación activa de tres partes.

Según se ha citado, desde la perspectiva de las relaciones de trabajo las partes identificadas por la representación de los empleadores, trabajadores y gobierno, mediante su participación activa en búsqueda de equilibrar intereses contrapuestos y obtener beneficios recíprocos.

Por otra parte, el modelo de dialogo social tripartito puede concebirse con el modelo de dialogo formal y orgánico, ya que con la participación del gobierno o la presencia del Ministerio del Trabajo, como órgano mediador le da formalidad a las negociaciones y los acuerdos que puedan generarse en ella son de obligatorio cumplimiento.

En este mismo orden y dirección, el dialogo social bipartito integrado por los sectores de trabajadores y empleadores conjuntamente con el modelo informal, permite la integración de los actores sociales que están inmersos en las relaciones laborales a nivel de empresa, en el mismo se entrelaza el modelo permanente o intermitente, en el cual los actores sin la intervención del Estado continuamente están negociando las condiciones de trabajo; evidentemente con la puesta en práctica de estos modelos de las negociaciones a este nivel tendrían un grado de fluidez considerable.

Dadas las consideraciones que anteceden, el social puede cambiar y cambia según los tiempos y circunstancias, pero la convicción de que él tiene

que ver, indiscutiblemente, con la democratización del sistema político, económico y de las relaciones laborales, es algo que compromete demasiado, considerando recordar el origen o modo del surgimiento de la legislación laboral y de las relaciones laborales en América Latina, signado por un marcado intervencionismo del Estado y por una no menor injerencia, tal como lo señala Saldivia (2005,774)

Indagar sobre la aplicación del modelo de dialogo social tripartito.

A través de la historia se han desarrollado en Venezuela acuerdos tripartitos que estimularon el social entre los interlocutores laborales, dentro de los más resaltantes encontramos:

1.- Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI) del 17 de marzo de 1997, constituye un pacto social que por la amplitud y significación de los temas tratados en el diseño de un régimen de prestaciones sociales, de recomposición del salario, conformación de un nuevo régimen de seguridad social integral.

2.- Acuerdo Tripartito sobre Estabilidad en el Empleo y Salario suscrito el 03 de julio de 1997 en el Ministerio del Trabajo y por virtud del cual los empleadores se comprometieron a preservar la estabilidad en el empleo.

3.- Política de Empleo Concentrada (PEC) de 1997, a través del social se llegaron a acuerdos importantes en materia de política laboral que quedaron definidos de la (PEC) estableciendo programas para fomentar el empleo.

4.- Acuerdo Tripartito para la revisión de los salarios mínimos (ATSAM) del 18 de febrero de 1998, este acuerdo contiene por primera vez la fijación de un salario mínimo concertado tripartidamente y establece las normas para sucesivas reuniones.

5.- Acuerdo Tripartito sobre y Concentración Social (ADIC), con este acuerdo se preserva y fortalece el social, como instrumento democrático idóneo para alcanzar consensos esenciales y así modernizar el sistema de relaciones de trabajo y de seguridad social.

Con los mencionados acuerdos tripartitos se logra la concertación de los sectores laborales y empresariales sobre la necesidad de promover la seguridad social integral y la política salarial, la estabilidad en el empleo y salarios, políticas de empleo concentradas en el social, y por primera vez en el país, mediante el acuerdo tripartito para la revisión de los salarios mínimos se dictaron medidas de política ocupacional dirigidas a promover el empleo y a la formación para el trabajo en el sector de los jóvenes, al consagrarse un salario mínimo diferenciado para los aprendices.

En ese sentido, saldivia (2005, 771) expresa:

> El dialogo aparece en los discursos y declaraciones de los gobernantes, de los empleadores, de los sindicalistas, así como en el de los políticos e intelectuales. Su actualidad es innegable, en cada momento de crisis, e cada instante de cambio, el dialogo social aparece como una vía, como una propuesta, como un recurso, en especial, en estos últimos tiempos.

Según se ha citado, el dialogo social se encuentra presente en cualquier nivel de la vida socio-política del país siendo una vía de entendimiento ante los conflictos que se susciten; sin embargo actualmente la participación de las organizaciones sindicales y de empleadores es de forma intermitente, esporádica y en algunas oportunidades carece de participación, condiciones que no pueden calificarse como las más idóneas.

En este orden de ideas, el dialogo social en el Estado moderno, es un instrumento catalizador de conflictos de diferentes magnitud, a la vez que es un mecanismo esencial para desarrollar las libertades y derechos fundamentales que son base de la democracia. Se trata, por tanto, de un elemento imprescindible para el progreso social sin el cual el Estado le resulta más difícil cumplir sus fines a cabalidad. La situación de conflicto, latente y evidente, hace indispensable activar mecanismos o espacios de dialogo que faciliten el encuentro de los intereses en conflicto fortaleciendo los intercambios de opinión y propiciando las bases mínimas para el consenso.

Cabe agregar que la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 168 desarrolla lo relativo a las relaciones entre trabajadores, patronos y el Estado, cuando establece:

> La comisión Tripartita Nacional a que se refiere el artículo anterior se integrará paritariamente con representación de:
> a) La organización sindical de trabajadores más representativa.
> b) La organización más representativa de los empleadores.
> c) El Ejecutivo Nacional.

De la norma antes citada se observa, la participación de los actores sociales en la concertación de temas de interés en el ámbito laboral, con la finalidad de procurar soluciones pacificas y democráticas y establecer políticas laborales que beneficien al colectivo.

Ahora bien, la reciente reforma del reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), establece la conformación de una mesa de dialogo social de carácter tripartito sólo para dar recomendaciones en la fijación de los salarios mínimos, la cual estará coordinada por el órgano administrativo en materia laboral; de acuerdo a lo previsto en el mencionado ordenamiento jurídico de carácter sublegal el dialogo social es institucionalizado para una determina misión y no como una vía para la búsqueda de consenso o solución de los conflictos laborales en el marco de las negociaciones.

Dadas las consideraciones que anteceden, de manera no institucionalizada el modelo de dialogo social que se aplica en las negociaciones colectivas a nivel de empresa o rama de actividad es el tripartito, debido a que en las mismas interviene en gran medida el Estado por intermedio del Ministerio del Trabajo, como órgano mediador en las negociaciones, a los fines de conciliar entre los actores sociales para el logro de acuerdos sobre temas de interés común.

CAPITULO IV

Alcance del dialogo social en las negociaciones colectivas en Venezuela

Preceptos que generan el diálogo social en las negociaciones colectivas

Las negociaciones colectivas como contenido esencial de la libertad sindical conllevan las relaciones laborales hacia la democratización progresiva de los preceptos laborales con la conjugación del diálogo social

En este sentido, Ermida (2001, 5) expresa que:

> La existencia de un diálogo social real supone la existencia de actores sociales fuertes, representativos e independientes. De faltar alguna de estas condiciones, tal diálogo no existirá, o existirá una formalidad carente de contenido real, o será tan desequilibrado que en verdad encubrirá la imposición de la voluntad de algunas de las partes.

Según lo antes citado, es requisito esencial para la efectividad del diálogo social que los interlocutores sociales sean firmes en sus planteamientos, los mismos no deben carecer de fundamentos o sean débiles al presentarlos, de lo contrario el tema objeto de diálogo tendrá como resultados la voluntad de una de las partes.

Cabe destacar, que en el Derecho de trabajo y las relaciones laborales, esos presupuestos se equiparan con los principios de libertad sindical, autonomía colectiva y autotutela. En tal sentido, donde exista un efectivo respeto de la libertad sindical y protección eficaz de la actividad sindical, así como acatamiento y promoción de la autonomía colectiva y de la autotutela, se darán las condiciones mínimas para el desarrollo de un diálogo social verdadero, sustantivo y fluido.

En efecto, cuando se distinguen los requisitos necesarios para la existencia del diálogo social, se está haciendo alusión a aquellos elementos y situaciones que normalmente deben conjugarse para que un sistema de diálogo social pueda surgir y desarrollarse.

En este mismo orden y dirección, OIT (citada por Otero 2002,114), ha señalado algunos elementos que considera fundamentales para lograr el diálogo social:

1.- La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios.
2.- La voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas.
3.-El respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva
4.- Un apoyo institucional adecuado.

Dadas las condiciones que anteceden, la existencia del diálogo social esta supeditado a organizaciones de trabajadores o empleadores sólidas e independientes, es decir, cuando se refiere a organizaciones sólidas se está en presencia de organizaciones sindicales, ya que estas ha demostrado solidez ante cualesquiera otra figura. Debe existir compromiso entre los interesados para que las decisiones o acuerdos revistan de formalidad y sean acatados.

Según se ha visto, la libertad sindical como contenido esencial del derecho colectivo es parte fundamental cuando se instaura el dialogo social ya que este debe surgir por las negociaciones colectivas y estas forman parte de la libertad sindical.

En efecto, siendo los requisitos esenciales para que el diálogo social pueda tener virtualidad, la libertad sindical, la autonomía colectiva y la auto-tutela de los intereses colectivos; entonces debe decirse con toda certeza que el requisito esencial del dialogo social es la libertad sindical, en tanto y cuanto se admita que la autonomía colectiva y la auto- tutela de intereses colectivos no son más que contenidos esenciales de aquélla, sin los cuales la libertad sindical no seria reconocida como un derecho.

Finalidad del diálogo social en las negociaciones colectivas

Un modelo democrático de relaciones laborales es aquel que posibilita y garantiza el reparto del poder decisorio entre los interlocutores lo que no se verifica sin la participación y la tutela efectiva del derecho fundamental de la libertad sindical, con lo que los grados de democracia del modelo se explican desde la garantía, tutela y expansividad de sus contenidos.

La principal finalidad del proceso del dialogo social, es impulsar el logro de consensos y la participación democrática de todos los interlocutores presentes en el mundo del trabajo. El buen funcionamiento de las estructuras y los procesos de diálogo social puede contribuir a resolver importantes problemas económicos y sociales, alentar las prácticas de buen gobierno, favorecer la paz y la estabilidad en el plano social y laboral, e impulsar el desarrollo económico.

Escenario actual del diálogo social en las negociaciones colectivas

La notable intensidad en los años recientes ha supuesto un punto de inflexión o de quiebre de uno de los rasgos fundamentales del modelo venezolano de relaciones de trabajo: el marcado intervencionismo de la

administración en la normatividad y gobierno de las relaciones de trabajo. Villasmil (2001, 222)

En Venezuela, el diálogo social en las negociaciones colectivas tiene poco margen de participación ya que estas se encuentran procesalizadas, estamos frente a un modelo estático de negociación colectiva, donde los interlocutores sociales deben someterse a los preceptos legales.

Por otra parte, ante el debilitamiento de las organizaciones sindicales frente a los patronos y el Estado no permiten que se genere en las negociaciones colectivas un diálogo social con fluidez ya que todos los intervinientes o interesados en una negociación deben ser sólidos y tener representatividad.

En la medida que se siga 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 académica de éstos, de ampliar sus objetivos y 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.

Actualmente, es institucionalizado el diálogo social en materia de fijar los salarios mínimos nacional donde aparentemente existe la participación de los tres sectores representativos de las relaciones de trabajo, estos son, las organizaciones sindicales de trabajadores y patronos y el Estado; sin embargo para las negociaciones a nivel de empresas o rama de actividad es escaso que se hable de diálogo social en sus deliberaciones.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La negociación colectiva puede ser entendida como una forma de dialogo social que por sí misma, aun cuando en el caso concreto no llegue a plasmarse en un convenio colectivo

El diálogo social como una modalidad de participación de los interlocutores sociales se vislumbra como un contenido de la libertad sindical que no será eficaz si los demás derechos fundamentales no están suficientemente tutelados.

En las relaciones laborales donde el diálogo social tripartita asume un rol estratégico, debido a que trata de democratizar las relaciones laborales de modo que cualquier espacio susceptible de participación conviene que exista una cesión de poder de los interlocutores.

El diálogo social tripartita es una modalidad de negociación que surge como el modo de solución de conflictos, con la participación de la autonomía colectiva.

El diálogo social es un instrumento, a la vez que una base fundamental del desarrollo del Estado moderno, tanto por su papel catalizador de

conflictos de diferente magnitud, como por ser un mecanismo especial para desarrollar las libertades y derechos fundamentales que son base de la democracia.

Es un elemento indispensable de progreso social sin el cual al Estado le resultaría más difícil cumplir sus fines a cabalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfonso, I. (1999). **Técnicas de Investigación Bibliográfica** (8va Ed.). Caracas: Contexto.

Alfonzo, R. (2000). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**. (11° ed.). Caracas: Editorial Melvin.

Ander-Egg, E. (1982). **Introducción a las técnicas de investigación** (19na Ed.). Buenos Aures: Humanistas.

Balestrini, M. (2002). **Cómo se elabora el proyecto de investigación** (6ta Ed.). Caracas: BL consultores Asociados.

Bernardoni, M. (2004). **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. (1ª ed.). Caracas: Editorial La Semana Jurídica.

Bernardoni, Bustamante y otros. (2001). **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento Tomo I y II**. (3ª ed.). Barquisimeto: Editorial Horizonte C.A.

Cabanellas, G. (1998). **Diccionario del Derecho del Trabajo**. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

Caldera, R. (1979). **Derecho del Trabajo**. Tomo I (Segunda Edición). Buenos Aires: El Alirio.

Carballo, C. (2001). **Derecho Laboral Venezolano**. Ensayos. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).**Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.** Nº 5.453 (Extraordinario) Marzo 24 de 2.000.

Ermida, O.(2001). **Diálogo Social: Teoría y Práctica.** Revista de Derecho Laboral, Tomo XLIV. Montevideo.

Garay, J. (2001). **Reglamento de la Ley del Trabajo**. (1ª ed.). Caracas: UCAB.

Hernández, R. et al. (2003). **Metodología de la Investigación** (3ra ed.). México: Mcgraw-hill.

Martínez, D. y Vega M. **Libertad sindical y diálogo social en los países andinos (137)**. Página Web en línea disponible: http/www.oitandina.org.pe.Consulta: 2005, Octubre 17.

Otero, R. **Diálogo Social: Fundamentos y alternativas.** Página web en línea disponible: http/www.ilo.org.pe. Consulta: 2005, septiembre 10

Perdomo, R. (1988). **Metodología pragmática de la investigación. Con aplicaciones en las ciencias jurídicas.** Mérida: consejo de publicaciones de la Universidad de los Andes.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.** Nº 5.292. (Extraordinario) Enero 25 de 1999.

Parra, F. (Comp). (2005). **Ensayos Laborales.** Caracas. (Tribunal Supremo de Justicia. Colección de Estudios Jurídicos Nº 12)

Perelló G, Nancy. **Gaceta laboral universidad del Zulia. Libertad Sindical: Negociación colectiva y diálogo social**. Septiembre-diciembre volumen 11-número 003. 2005.

Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). (2002). **Manual Práctico Laboral 2002**. Caracas, Venezuela.

Universidad Pedagógico Experimental Libertador. (1998). **Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales.** Caracas: autor.

Villasmil, H. (2001). **Estudios de Derecho del Trabajo**. (1ª ed.). Caracas: UCAB

Villasmil, H. (2003). **Fundamentos de Derecho Sindical Venezolano**. (1ª ed.). Caracas: UCAB

Villasmil, H y Carballo, C. (1998). **Diálogo y Concertación Social en Venezuela**. Ministerio del Trabajo/UCAB. Caracas