

## El diálogo social y la concertación como práctica política en la Venezuela contemporánea

Chirinos Portillo, Lisbeth Milena \*  
Villasmil Espinoza, Jorge Jesús \*\*

### Resumen

La investigación tiene como objetivo general analizar algunas expresiones de diálogo social y concertación en Venezuela. Este objetivo es abordado con la técnica de investigación descriptiva-documental, sustentada en el método analítico. Las fuentes para la recolección de información atienden a cuatro ámbitos: Constitucional, legal, doctrinal y hemerográfico. El sindicalismo en Venezuela ha estado signado por rasgos corporativistas lo cual, ha repercutido en su capacidad de independencia al momento de implementar el diálogo social laboral junto al Estado y al sector empleador. Se sugiere recuperar el doble reconocimiento de las organizaciones sindicales: por parte de los trabajadores, del Estado y del sector empleador.

**Palabras clave:** Sindicalismo, diálogo social, concertación, corporativismo, derecho del trabajo.

### *Social Dialog and Consultation as a Political Practice in Contemporary Venezuela*

#### Abstract

The research aims to discuss some expressions of social dialog and consultation in Venezuela. This objective is approached through the strategy of descriptive-documentary research, based on the analytical method. The sources for collecting information came from four areas: constitutional, legal, doctrinal and journalistic. Trade unionism in Venezuela has been characterized by corporatist features which have had an impact on its capacity for independence at the moment of implementing social labour dialog alongside the State and employer's sector. The study suggests recovering the double recognition of trade union organizations: by the workers, the State and the employers' sector.

**Key words:** Trade unionism, social dialog, consultation, corporatism, labour law.

\* Magíster Scientiarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, Mención: Derecho Laboral, Diplomada en Docencia para la Educación Superior, Abogada, Profesora, categoría Asistente, a dedicación exclusiva adscrita al Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines (CIEL-DA) y al Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia. E-mail: lisbeth\_chirinos@hotmail.com

\*\* Magíster Scientiarum en Historia de Venezuela, Licenciado en Historia, Profesor, categoría Agregado, a dedicación exclusiva, adscrito al Instituto de Estudios Políticos y Derecho Público "Dr. Humberto J. La Roche" y al Departamento Socio-Económico de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia. E-mail: jvillasmil52@hotmail.com

## **Introducción**

En atención a los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las relaciones laborales se caracterizan por articular tres intereses: los del Estado, los del sector empleador y los pertenecientes a los trabajadores, y el diálogo es el mecanismo para ello. Dicho diálogo requiere, en función de su viabilidad, la existencia de interlocutores independientes y autónomos con el propósito de mantener el equilibrio en las relaciones de trabajo.

Particularmente, los trabajadores son titulares de una serie de derechos y beneficios laborales/previsionales que ameritan ser protegidos y amparados.

Los trabajadores precisan de instituciones guadoras que comprendan sus necesidades y aspiraciones en términos de la mejora sistemática de su calidad de vida, que los defiendan frente a los atropellos de los empleadores -públicos o privados-, que los protejan de eventualidades, como por ejemplo: riesgos laborales, despidos injustificados, entre otros, esas instituciones revisten carácter sindical. Las normas laborales/previsionales tienen la particularidad de recoger y condensar intereses contrapuestos de impacto social, donde es menester que cada interés sea respetado.

Para que exista equilibrio en las relaciones laborales se requiere del respeto y aceptación mutua de los actores sociales tradicionales mediante el diálogo social.

### **1. El diálogo social**

La concepción planteada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la cuestión de diálogo social engloba: "... todo tipo de negociaciones y consultas -e incluso el mero intercambio de información- entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de in-

terés común relativos a las políticas económicas y sociales" (Organización Internacional del Trabajo. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/index.htm>. Fecha de consulta: 15-09-2006).

Oscar Hernández Álvarez (1995) señala que: "el diálogo social no requiere acuerdo como la concertación, pero supone un intercambio de opiniones más constante que la consulta". En efecto, el diálogo social conlleva a prácticas de negociación que permiten que trabajadores, empleadores y Estado logren metas comunes y que sean efectivamente cumplidas.

Para algunos, el diálogo social se bifurca en diálogo social institucional y diálogo social orgánico, atendiendo el primero al reconocimiento que los actores sociales hagan del diálogo como factor democrático del sistema político y del sistema de relaciones laborales mientras que; el diálogo social orgánico se refiere a los órganos o entidades por los que generalmente transcurre el diálogo (Villasmil, 2007: 25). El diálogo social como instrumento de equilibrio en las relaciones laborales amerita su reconocimiento por parte de los órganos que asumen la tarea de representar a los trabajadores, a los empleadores y al Estado.

Ahora bien, en una temática tan importante como son las conversaciones entre los actores sociales tradicionales debe existir colaboración ya que, en palabras de Sempere et al. (1998): "el trabajo constituye una actividad peligrosa, en la medida en que el proceso de producción y transformación de bienes y servicios exige la interacción del hombre con su entorno que en ocasiones, de forma directa o indirecta, es susceptible de influir negativamente en su salud".

Es menester distinguir entre diálogo social y los acuerdos a los que se llega con posterioridad a dicho diálogo, es decir, la con-

concertación social. Esta concertación obedece a parámetros de mayor entendimiento y compromiso entre los actores, ya que, de la cultura del cumplimiento de las obligaciones deviene la confianza, la credibilidad y la seriedad de los actuantes. "... los cambios previsionales requieren de partidos organizados con agendas propias, sindicatos autónomos y parlamentos representativos. El clima favorable para una reforma previsional progresiva y democrática, exige una reforma del Estado, la convocatoria al diálogo social, y transparencia en las ejecutorias" (Díaz, 2007).

La concertación requiere altos niveles de acuerdo, compromiso, responsabilidad y cumplimiento por partes de los actores sociales tradicionales. Esta concertación: "... involucra un intercambio político centralizado que conllevó a una serie de prebendas para los sindicatos; el problema crucial para frenar la inflación y la compensación del trabajo fue concebida en términos de igualdad" (Bouzas y Mendoza, 1999).

Por su parte, el Diccionario de la Lengua Española define al diálogo como la "plática entre dos o más personas, que alternativamente manifiestan sus ideas o afectos" (2001) y, precisa que concertar es "pactar, ajustar, tratar, acordar un negocio" (2001); de manera que, el punto central del diálogo es la **conversación permanente** mientras que, en la concertación social es el **acuerdo** entre los actores. En este sentido, para Hernández Álvarez: "Mediante la concertación se persigue que los actores sociales, en lugar de mantener actitudes de permanente y absoluta confrontación, logren ciertas áreas de consenso que suponen obtener, a mediano y a largo plazo, resultados ventajosos para ambas partes y para la sociedad en general" (1995).

Por otro lado, Lucena señala que: "en las Relaciones de Trabajo se cuenta con la

Concertación Social como un proceso en el cual los actores, partiendo de posiciones divergentes y manteniendo su independencia, buscan un acuerdo" (1999); sin embargo, para nosotros el acuerdo, más que un proceso, es el fin o meta del diálogo.

De manera que, en el supuesto de transcurrir el proceso de diálogo social y no haberse logrado un acuerdo o concertado entre las partes, los tópicos laborales/previsionales tratados en el diálogo, no significa que el diálogo fue fallido o que los sujetos copartícipes hayan fracasado en el intento de concertación, porque el diálogo es precisamente el rumbo previo a una ocasional concertación social; de manera que, sin el diálogo como trayecto o fase previa a la concertación, ésta no sería posible.

## **2. El diálogo social en la historia contemporánea de Venezuela**

### **2.1. El Pacto de Avenimiento Obrero-Patronal**

En 1958 fue celebrado el Pacto de Avenimiento Obrero-Patronal, donde se establecieron parámetros para las relaciones netamente laborales. Este Pacto de Avenimiento Obrero-Patronal se caracterizó por su bilateralidad, ya que, quienes se beneficiaron del derecho a voz y voto fueron los trabajadores y los empleadores por medio de sus instituciones de representación; ambos contaron con la compañía y supervisión del Estado como sujeto imparcial. De tal manera que, "el Avenimiento estaba dirigido a evitar trastornos en el proceso productivo y moderar las demandas laborales" (Salamanca, 1998). En este Pacto de Avenimiento Obrero-Patronal: "firmaron, en representación de los trabajadores el Comité Sindical Unificado que agrupaba a todas las corrientes sindicales y, por los empleadores,

la Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción (Fedecámaras), la misma organización que casi cuarenta años luego fue parte del ATSSI (1), que sirvió al propósito de la reforma de la legislación de trabajo y de la seguridad social” (Villasmil y Carballo, 1998).

Los sectores laborales y empresariales con enorme sentido de negociación acuerdan reducir y canalizar las tensiones; el Pacto de Avenimiento Obrero-Patronal procuró evitar trastornos en el proceso productivo y moderar las demandas laborales tras la caída de la dictadura de Marcos Pérez Jiménez. Se configuraban los lineamientos para lograr un equilibrio democrático, entre ellos apoyo social y proceso productivo.

## **2.2. El Pacto de Punto Fijo**

Más tarde, en Octubre de 1958, fue suscrito el Pacto de Punto Fijo, que se constituyó en un acuerdo marco de gobernabilidad democrática que tenía como propósito fundamental desarrollar las condiciones objetivas y subjetivas necesarias para la estructuración de un sistema político democrático. Por lo tanto, no solo estuvo orientado al logro de acuerdos políticos, sino que también permitió que los sindicatos tomaran la palabra. En tal sentido, uno de los puntos tratados en el Pacto de Punto Fijo fue el intento para promulgar una nueva Ley del Trabajo que transformara radicalmente a la de 1936.

Con la firma del Pacto de Punto Fijo se acordaron diversos aspectos laborales aunque se trató de un pacto de carácter político (2). La temática laboral incluyó el respeto a la libertad sindical y la defensa del trabajador. Es menester destacar que el fundamento del Pacto de Punto Fijo fueron acuerdos políticos suscritos por tres partidos políticos: Acción De-

mocrática (AD), Unión Republicana Democrática (URD) y el Comité Político Electoral Independiente (COPEI), quien no participó fue el Partido Comunista de Venezuela.

La promulgación de una Ley del Trabajo que derogara a la Ley del Trabajo de 1936, fue un punto tratado más no acordado en el Pacto de Punto Fijo; esa ley no fue resultado de un consenso entre los principales actores políticos del momento: “Rafael Caldera introdujo un anteproyecto en el congreso en 1985 y después de más de cinco años de discusiones en distintas comisiones, el documento de 666 artículos quedó listo para ser ratificado. El que después de veinticinco años la ley fuese finalmente elaborada y apoyada por un importante político y no por los líderes laborales es un genuino ejemplo de la dependencia del movimiento laboral hacia los partidos políticos, lo que **generalmente se traduce en falta de iniciativa e inacción**” (Ellner, 1995) (resaltado nuestro).

## **2.3. El Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI)**

El Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI) se suscribió durante el segundo mandato presidencial de Rafael Caldera. Esta “jornada” de diálogo social laboral data de Noviembre de 1996: “... se constituyó la Comisión Tripartita integrada por los Ministros de CORDIPLAN, Trabajo, Industria y Comercio y Hacienda, en representación del Ejecutivo Nacional, representaciones de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), Confederación General de Trabajadores (CGT) y Confederación de Sindicatos Autónomos, así como de FEDECAMARAS, CONINDUSTRIA, FEDEINDUSTRIA, CONSECOMERCIO y FEDEAGRO, que arribó el 17 de

marzo de 1997... en un documento histórico, el Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI)” (Bernardoni, 2004).

En el caso venezolano, este Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI) se presentó por convenios que había aceptado el segundo gobierno del Dr. Rafael Caldera con los organismos multilaterales, aplicando normas de claro corte neoliberal donde la centralización del Estado con respecto a los factores de la producción disminuye en gran medida, permitiendo una participación más activa por parte del sector privado, es decir, “...en el ámbito laboral se manifiesta en función de las necesidades del capital y **el sindicalismo corporativo se ve minimizado**” (Bouzas y Mendoza, 1999) (Subrayado nuestro), no obstante, tratarse de ajustes neoliberales, en Venezuela, los sindicatos no perdieron su carácter corporativo, los representantes sindicales limitaron la capacidad del sindicato a lograr intercambios económicos con el Estado.

El Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI) se dividió en dos temáticas: La política salarial y la reforma del Sistema de Seguridad Social. En cuanto a la primera, el aspecto más resalante fue la modificación de la manera de calcular la prestación de antigüedad, ya que, se pasó de un régimen de recálculo a otro de pago mensual de la prestación de antigüedad. Por su parte, el nuevo Sistema de Seguridad Social garantizaba “...la participación de los entes (actores) sociales públicos y privados en su organización, funcionamiento y administración, correspondiendo a los organismos públicos el control, supervisión y fiscalización del Sistema y Subsistemas que el ATSSI crea...” (Villasmil y Carballo, 1998).

Este acuerdo comprendía prestaciones eferidas a salud, prevención y riesgos en el trabajo, pérdida involuntaria del empleo, pensiones, indemnizaciones y subsidios familiares, capacitación e inserción laboral, viviendas, recreación, entre otros de naturaleza previsional. En principio, planteaba la existencia de 6 subsistemas: Pensiones, Salud, Paro Forzoso, Vivienda y Política Habitacional, Capacitación Profesional y Recreación; luego, se convirtieron en 5 debido a que, los Subsistemas de Paro Forzoso y de Capacitación Profesional se unieron. El acuerdo se firmó durante la vigencia de la Constitución Nacional de 1961 y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de 1986.

Puede indicarse que el resultado fundamental del Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI) es que “institucionaliza el diálogo social reconociéndole carácter permanente y no coyuntural” (Villasmil y Carballo, 1998). Además, en la Ley Orgánica del Sistema de la Seguridad Social Integral (LOSSI) se incluyó dentro del subsistema de salud un régimen de prevención y riesgos en el trabajo, que era financiado exclusivamente por el empleador y administrado por las administradoras de riesgos en el trabajo.

Como puede observarse, una de las mejores expresiones de diálogo social laboral en Venezuela no acordó normas referidas a seguridad y salud laboral, incluso los instrumentos normativos que se generaron a partir del Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI) no versaron sobre seguridad y salud laboral, salvo lo relativo al Régimen de Prevención y Riesgos en el Trabajo incluido en el Subsistema de Salud, que sería financiado exclusivamente por el empleador y gestionado por las Administra-

doras de Riesgos de Trabajo (ART's) (Artículos 44 al 47 LOSSI), apenas desarrollado.

#### **2.4. Después de la vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) de 1999**

Los cambios en la agenda laboral se iniciaron poco antes de la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) en 1999, cabe recordar el desconocimiento por parte del gobierno nacional de la representatividad y legitimidad de los actores sociales tradicionales -básicamente CTV y FEDECÁMARAS-, lo que se tradujo entre otras medidas en la eliminación de la comisión tripartita establecida en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) para la fijación del salario mínimo, que desde 1999 es establecido unilateralmente por el Ejecutivo Nacional.

Lo que hasta el momento se había caracterizado por ser un diálogo entre los actores sociales laborales, con reuniones de la comisión tripartita, reconocimiento clientelar del sindicalismo por parte del Estado y, relaciones corporativistas entre empleadores y trabajadores respecto del Estado, cambió: "El país creyó que había encontrado un salvador para aquella complejísima coyuntura que amenazaba la paz social y política en la Venezuela de mediados de los cuarenta" (Piñango, 2009: 4). La estructura previa a 1999, se modifica con la instauración de un nuevo gobierno, que termina con 40 años -desde 1958 hasta 1998- de presidentes civiles: "...lo que el pueblo quería era, precisamente más representación y no sólo de partidos, y más participación política y presencia de la sociedad civil conformada por organizaciones contrapuestas al Estado, y menos Estado, para lo cual era indispensable la efectiva descentralización territorial del Poder Público" (Brewer-Carías, 2008: 301).

En ese momento, el sindicalismo era visto como uno de los actores marcado por los vicios de los gobiernos anteriores por lo que, la agenda gubernamental planteaba la modificación de las cúpulas sindicales que estaban pagando los favores políticos de los gobiernos precedentes de manera que, debían ser sustituidos por representantes que se adaptaran a la nueva realidad que traía consigo un nuevo texto constitucional, es decir, una democracia participativa.

En el caso venezolano, en el año 2000, se realizó un referéndum sindical, para lo cual, se constituyó una Comisión Nacional Electoral Sindical con representación de las confederaciones de trabajadores que existían en ese momento: CTV, CODESA, CUTV. CGT; el Nuevo Sindicalismo y el Frente Constituyente de Trabajadores también participaron: "El referéndum se realizó el 3 de diciembre de 2000, con una abstención del 78%, de manera que con apenas la opinión favorable de alrededor del 15% del padrón electoral (...), se hizo cesar en sus funciones a los directivos de las centrales sindicales y se procedió a realizar elecciones supervisadas por el Consejo Nacional Electoral, a cuyos efectos fue dictado un Estatuto Especial para la Renovación de la Dirigencia Sindical" (Hernández, 2007).

Es menester destacar que, el Consejo Nacional Electoral (CNE) es un órgano perteneciente al Poder Electoral, a quien le está dada la tarea de organizar las elecciones políticas y, en el año 2000, prestó asistencia técnica y apoyo logístico en el mencionado referéndum sindical y en las posteriores elecciones en la CTV, celebradas en 2001, en las que resultaron electos los dirigentes contrarios al gobierno: "Parlamentarios afectos al Gobierno presentaron a la Asamblea Nacional un proyecto de ley para la protección de las garantías y la libertad sindicales que fue dura-

mente cuestionado por los órganos de control de la OIT y que, posteriormente, a instancias de éstos, fue retirado de la Asamblea Nacional” (Hernández, 2007).

La participación del sindicalismo se convirtió en una participación más política que de defensa de los trabajadores, toda vez que, no existía intento de diálogo social y en menor medida se pensaba en un eventual diálogo social laboral.

Más tarde en abril de 2002, las confederaciones de trabajadores y de empleadores más representativas se unificaron y llamaron al acatamiento de un paro en las labores de la industria petrolera venezolana, el paro fue prolongado hasta que el 11 de abril de 2002, el Presidente de la República ordena la activación del Plan Ávila, a lo que las Fuerzas Armadas se niegan, rompiéndose el hilo constitucional pero, se restituye dos días más tarde. El resultado, es el llamado a diálogo por parte del gobierno nacional; no obstante, este diálogo además, de no cristalizarse estaba lejos de ser laboral ya que, no se constituyó una comisión que integrara al Estado, empleadores y organizaciones sindicales, que es la comisión tripartita. A ello se le suma el hecho que, en diciembre del mismo año se verificó un paro nacional de empleados y trabajadores -con algunas excepciones- el cual, se extendió durante dos meses.

De manera que, la actitud del Estado hacia el sindicalismo ha sido de constante hostigamiento y acorralamiento, no existen formas sinceras de diálogo social laboral, la seguridad y salud laboral no ha sido uno de los puntos a tratar con intención de acuerdos, por el contrario, la normativa que la regula devino de propuestas adhesivas por parte del Estado.

El hostigamiento generó la división del movimiento sindical. Por un lado, se creó una confederación de trabajadores vinculada al Estado -Unión Nacional de Trabajadores

(UNT)- y, por el otro, permanecían las confederaciones tradicionales aunque no contaban con la venia del Estado.

Ahora bien, en lo que respecta a la tasa venezolana de sindicalización, puede señalarse que: “...del sector formal, el nivel más alto se encuentra en los trabajadores al servicio del Estado, tanto en la administración central como en la descentralizada, las empresas estatales de producción y servicio como PDVSA, Electricidad, Metro, Básicas de Guayana. En el sector privado bajó la tasa de sindicalización por desaparición de empresas” (Urbieto, 2009: 17).

La agenda laboral del gobierno no contemplaba intentos de diálogo, a esto se le suma el hecho que actualmente, en opinión que compartimos con Luis Eduardo Díaz (2006): “...las reglamentaciones normativas han sido escasas y poco efectivas. Apenas las disposiciones sobre salario mínimo, fijado unilateralmente por el gobierno y prórrogas sucesivas de la inamovilidad laboral para los trabajadores del sector privado; es lo que puede mencionarse como estable. Tampoco los interlocutores han participado, salvo a mediados del 2000, cuando el gobierno convocó a unas mesas de diálogo sin continuidad ni resultado concreto. Sólo en el 2006, el Ejecutivo ha sancionado una serie sucesiva de decretos, los que pudieran significar acaso el comienzo de una política... Es difícil que la LOPCyMAT pueda sostenerse sin perfilar una política laboral, que de existir, sus principales coordenadas han sido la de hostigar al movimiento empresarial y sindical, el que de paso tampoco ha podido construir una propuesta propia.”

El panorama futuro del sindicalismo es de recuperación de espacios pero, no espacios políticos sino plazas de credibilidad frente a sus propios afiliados, retomar su rol protagónico en las instituciones laborales/previsionales que es su sentido, naturaleza y razón de ser,

sin dejarse arropar por coyunturas que tienen más corte político que laboral/previsional.

Se han observado unos primeros intentos para reactivar la participación real y efectiva del sindicalismo, con la intención de deslastrarse de caracteres corporativistas, orgánicos y formales de los que adolecían. No es suficiente que aparezca plasmada en la normativa la participación sindical, es menester impulsarla en el escenario fáctico.

En tal sentido, en el año 2009, los paros, huelgas y protestas del sindicalismo se han hecho presentes. Entre quienes "... elevaron la voz para pedir la aprobación de sus convenciones están los petroleros, los empleados del sistema eléctrico, los trabajadores de las industrias básicas y el personal del Metro de Caracas, áreas que están bajo la administración del gobierno" (La Verdad, 2009). Por su parte, el gobierno expresó que no toleraría la paralización de ninguna empresa, todo ello dentro de un contexto de austeridad por la caída de los precios petroleros.

Por otro lado, los sindicatos de maestros y profesores universitarios también paralizaron sus actividades en marzo de 2009, no por razones de seguridad y salud laboral, sino con el propósito de reclamar aspectos netamente laborales: Revisión de salarios, negociación y contratación colectiva, normas de homologación, entre otros. El clima en general, es de polarización social, protesta sindical, demandas de seguridad, agua, vivienda, salud, entre otros.

Los nuevos pasos del sindicalismo apuntan a la reunificación como organización representativa de los trabajadores sin distinguir sus afiliaciones políticas, sin calificar ni excluir, es menester la recuperación de espacios que permitan atender el cuadro de conflictividad caracterizado por la ausencia de diálogo social laboral que presente plantea-

mientos serios y confiables por parte de cada actor social laboral.

### **3. Consideraciones finales**

En la mayoría de los casos el sindicalismo es la expresión de constantes luchas históricas de los trabajadores, quienes vislumbraron en las organizaciones sindicales las instituciones de defensa, protección, promoción y representación de sus intereses. No obstante, en el pasado y en el presente han existido organizaciones sindicales que son cascarones vacíos dado que, no representan los intereses legítimos del sector laboral, sino que son instrumentos políticos de Estados poco democráticos que desprecian, tal como lo evidencian sus acciones y decisiones políticas, a los sindicatos autónomos e independientes.

Junto a las organizaciones sindicales independientes, las relaciones laborales o relaciones de trabajo ameritan la presencia de empleadores -públicos o privados- y del Estado como sujeto imparcial.

En Venezuela, los vínculos que han existido entre el sindicalismo y el Estado han sido corporativistas y clientelares por la relación subordinada de ellos frente a aquél, debido a favores y prebendas que han tenido que pagar las organizaciones sindicales por la desorientación de sus representantes al convertir al sindicalismo en un actor político, haciendo a un lado la naturaleza, propósito y razón de ser del sindicalismo, es decir, defender, proteger, representar al trabajador por encima de sus inclinaciones políticas.

Lo anterior, repercute en las manifestaciones de diálogo social laboral el cual, podría conducir a un eventual acuerdo o concertación entre los actores sociales laborales: Estado, empleadores y trabajadores, estos últimos a través de sus organizaciones representati-

vas. El diálogo social laboral requiere respeto y reconocimiento por parte de cada interlocutor, ya que de la marcha del diálogo social laboral dependen las decisiones que en un momento histórico determinado pueden cambiar el mundo de las relaciones laborales y, las relaciones laborales inciden consecuentemente, en el comportamiento de la economía y la sociedad ya que, el trabajo es un hecho social.

Se sugiere recuperar el doble reconocimiento que requieren las organizaciones sindicales: El reconocimiento de las organizaciones sindicales como interlocutores representativos y confiables por parte de los trabajadores afiliados a las mismas y, un segundo reconocimiento, el del Estado y del sector empleador.

## Notas

1. Este es el Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial, suscrito el 17 de Marzo de 1997.
2. El sistema político que se implementa a partir de 1958 y se extiende hasta 1998, se define a todas luces como una democracia representativa bipartidista, de carácter populista, sustentada por un Estado rico como resultado de la caudalosa renta petrolera, y por un acuerdo de gobernabilidad democrática denominado: **Pacto de Punto Fijo**, suscrito por las principales organizaciones políticas con varios fines: a) permanecer en el ejercicio del poder y reconocer los triunfos electorales tanto de Acción Democrática como de COPEI, principales organizaciones partidistas; b) resguardar el orden democrático establecido en la Constitución de 1961; c) impedir el retorno de regímenes militaristas y autoritarios; d) trabajar de manera mancomunada en la ejecución de un proyecto de país, orientado a solventar los problemas más apremiantes de la sociedad venezolana.

## Bibliografía citada

- Bernardoni de Govea, María del Rosario (2004). **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Caracas-Venezuela. Editorial La Semana Jurídica. P. 63-64.
- Bouzas Ortiz, José Alfonso; Mendoza Mondragón, Ruth (1999). Democracia sindical en la globalización: Enfoque teórico, realidad y propuesta. Libertad Sindical. P. 5, 10, 16.
- Brewer-Carias, Allan (2008). **Historia Constitucional de Venezuela**. Tomo II. Caracas-Venezuela. Editorial Alfa. P. 301.
- Díaz, Luis Eduardo (2007). "Seguridad social y protección social: Modalidades y alcances de la tutela del Estado en la sociedad del siglo XXI". En: **Derecho del Trabajo. Derecho del Trabajo en los albores del siglo XXI**. Memorias comunicacionales del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo. Fundación Universitas. Barquisimeto-Venezuela. Volumen 3. P. 669-689.
- (2006). **Presupuestos de aplicación de la ley venezolana de prevención de riesgos laborales**. Maracibo-Venezuela. Universidad del Zulia. Mimeografiado. P. 2-3.
- Ellner, Steve (1995). **El sindicalismo en Venezuela en el contexto democrático (1958-1994)**. Caracas-Venezuela. Fondo Editorial Tropykos. P. 297.
- Hernández Álvarez, Oscar (2007). "Setenta años de legislación laboral en Venezuela". En: **Cincuenta años de Derecho del Trabajo en América Latina**. Dirigido por Arturo Bronstein. Rubinzal-Culzoni Editores. Buenos Aires-Argentina. P. 461-504.

- Hernández Álvarez, Oscar (1995). "Concertación social: Teoría general y experiencia latinoamericana". **Gaceta Laboral**. Volumen 1. N° 2. Maracaibo-Venezuela. P. 21-37.
- Lucena, Héctor (1999). "Corporativismo y Neoliberalismo en América Latina: Sindicatos, Empresarios y Estado. En: **Gaceta Laboral**. Volumen 5. N° 1. Maracaibo-Venezuela. P. 25-55.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), Departamento de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo (DIALOGUE). Diálogo social. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/index.htm>). Fecha de Consulta: 15-09-2006.
- Piñango, Ramón (2009). "La fragilidad institucional coloca al país en un desfiladero". **El Nacional**. Caracas-Venezuela. Domingo 22 de Marzo de 2009, Cuerpo Siete Días, página 4.
- Real Academia Española (2001). **Diccionario de la Lengua Española**. Vigésima Segunda Edición. Tomo I. Madrid-España. Editorial Espasa Calpe. P. 612, 662, 816.
- Salamanca, Luis (1998). **Obreros, movimiento social y democracia en Venezuela**. Caracas, Venezuela. Universidad Central de Venezuela (UCV). P. 78, 79, 113.
- Sempere Navarro, Antonio; García Blasco, Juan; González Labrada, Manuel; Cardenal Carro, Miguel (1998). **Derecho de la seguridad y salud en el trabajo**. Segunda edición. Madrid- España. Editorial Civitas. P. 17.
- Urbieto, Jesús (2009). "Quedar sin trabajo y sin contrato colectivo". **Zeta**. Caracas-Venezuela. Del 20 al 26 de Marzo de 2009. P. 17.
- Villasmil, Humberto (2007). **Fundamentos del derecho sindical venezolano**. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas-Venezuela. P. 25, 90, 91.
- Villasmil, Humberto; Carballo, César (1998). **Tripartismo y Derecho del Trabajo la reforma laboral de 1997**. Caracas-Venezuela. Editorial Texto. P. 70, 83, 85.