

DIÁLOGO SOCIAL Y TRIPARTISMO EN EL CONTEXTO JURIDICO LABORAL VENEZOLANO

(Tripartism Social Dialogue and work in Venezuelan legal context)

Recibido: 11/01/13 Aceptado: 29/03/13

Peña Mendiluce, Mayra Alejandra

mendiluce@hotmail.com

Rojas, Manuel Luis

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, Venezuela

manro28@gmail.com

RESUMEN

El objetivo de este artículo es analizar el Dialogo Social y el Tripartismo en Venezuela, explanando los distintos elementos que conforman cada uno de estos conceptos, al mismo tiempo se presentan los antecedentes del proceso de diálogo social y tripartismo en Venezuela. La metodología utilizada se encuentra enmarcada en una investigación tipificada como aplicada, documental y descriptiva, se tipificó el diseño de la investigación bibliográfico, las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados fueron la selección y verificación de documentación escrita. De los resultados se desprende que las funciones del dialogo social, pueden observarse desde distintas perspectivas, para lograr consensos, para a través de la discusión puedan evitarse situaciones de conflicto, para debatir en torno a temas vinculados a lo económico, laboral y social. Hoy en día en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores, y las trabajadoras queda excluida la participación de la Comisión Tripartita Nacional, y por ende, toda intervención en la toma de decisiones o recomendaciones en virtud de la fijación del salario minino. Es la razón por la cual, se sostiene el hecho de que son necesarios estos mecanismos de concertación para crear una sociedad justa y democrática.

Palabras clave: Diálogo Social y Tripartismo en Venezuela.

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyze the social dialogue and tripartism in Venezuela, explanade the various elements that make up each of these concepts, while provides the background of the process of social dialogue and tripartism in Venezuela. The methodology used is framed in a criminal investigation applied, documentary and descriptive, it typified the bibliographic research design, techniques and data collection instruments used were the selection and verification of written documentation. The results show that social dialogue functions, can be seen from different perspectives, to achieve consensus for discussion through the conflict can be avoided, to debate on issues related to economic, employment and social. Today in Labor Law excludes the participation of the National Tripartite Commission, and therefore, any intervention in making decisions or recommendations under Pussycat wage fixing it is the reason, it is argued that these



mechanisms are necessary to create a conclusion just and democratic society.

Keywords: Social Dialogue and Tripartism in Venezuela.

INTRODUCCIÓN

El diálogo social y el tripartismo, son mecanismos de concertación, con los cuales la participación activa de los diferentes actores sociales, hace posible la democratización de las decisiones tomadas, integrando aspectos determinantes en el proceso de toma de decisiones.

Este estudio presenta como el proceso de diálogo social y tripartismo se ha venido construyendo en el transcurrir de la historia, explicando cómo los distintos gobiernos han intentado propiciar el diálogo social y el tripartismo, como método de integración de los distintos actores sociales que mueven el aparato económico, político, social y laboral de nuestro país. En tal sentido, un logro importante en este sentido fue la creación de la Comisión Tripartita Nacional para la fijación de salarios mínimos estipulada en la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, y que hoy día queda excluida esta figura, como método de consulta en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores, y las Trabajadoras del 2012.

DIÁLOGO SOCIAL

Ermida (2004), indica que en términos de diálogo social en las relaciones labores, incluye todas las maneras de relación entre las organizaciones de trabajadores, las organizaciones de los empleadores y el gobierno, las cuales pueden fomentar esta relación en base a dos vertientes: una por el conflicto y por la negociación en sentido amplio o por el dialogo. Es necesario comentar que el conflicto está latente en las relaciones de trabajo.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007), la definición de diálogo social incluye “todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social”.

El Dialogo Social, puede transformarse en un proceso tripartito donde el gobierno podría ser parte oficial en dicho diálogo, o pueden ser relaciones de carácter bipartito entre trabajadores y empleadores, o también podrían ser entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno. Puede tener lugar en los planos nacional, regional o de la empresa. También puede ser interprofesional, intersectorial o una combinación de tales formas.

TIPOS DE DIÁLOGO SOCIAL

La OIT en el Marco de la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (2007), indica que existen diversas formas de diálogo social: bipartito, tripartito y multipartito; centralizado y descentralizado; institucionalizado y “ad hoc”; permanente y ocasional; monotemático o pluritemático. Esta cantidad de modalidades no se excluyen unas a otras, de hecho tiene lugar en forma simultánea o pueden constituir una



combinación entre dos o más de ellas. Por lo antes expuesto, expresa el autor que “la determinación de la naturaleza del dialogo social y la identificación de los sujetos del dialogo social se relaciona estrechamente con las materias objeto del dialogo”.

Continua explicando la OIT (2007), define que el dialogo social bipartito, que es el que se lleva a cabo entre los empleadores y trabajadores y sus organizaciones, normalmente es descentralizado y se ven concretados los resultados en la negociación colectiva de la empresa, podría también tener la modalidad de ser centralizado por sectores de actividad bien sea económica, profesional, intersectorial o interprofesional.

Por otro lado, describe el dialogo social tripartito, en el que intervienen los empleadores, trabajadores y Estado. Ahora bien, este tipo de manifestación puede presentarse bajo dos vertientes: el dialogo social por agregación y el tripartito por adhesión. De la primera forma, el Estado dialoga con las partes de forma separada y celebra dos acuerdos sociales referidos al mismo tema y con compromisos comunes. De la segunda manera, el Estado adhiere lo que acordaron bilateralmente las partes y asume obligaciones comunes o específicas con ellas.

Para Ermida (2004), el dialogo social se clasifica según las formas que adopte, bien sea, de información y de consulta, negociación colectiva, participación y medios voluntarios.

Por su parte Serna y Ermida (1994), despliega otro tipo de clasificación de diálogo social, específicamente las que se refieren a los formales e informales del dialogo, de acuerdo a si este se encuentra institucionalizado; a través de pautas jurídicas o que respondan a iniciativas espontaneas y no reglamentadas; y por último las que se traten de las formas orgánicas e inorgánicas del dialogo social.

FUNCIONES DEL DIALOGO SOCIAL

La OIT (2010-2012), plantea que cuando los procesos de diálogo social son positivos, poseen las grandes virtudes resolver inconvenientes de envergadura en asuntos económicos y sociales, desarrollan una óptima gobernanza, avanzan en los procesos de paz y en la estabilidad social e industrial, además de que estimula los adelantos en ámbito económico. En este sentido, la OIT en el Marco de la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (2007), establece que el dialogo social:

“Como modalidad de participación el diálogo social también es instrumental para el logro de ciertos objetivos. Variadas son las funciones que se le asignan y diversos son los requisitos y condiciones que se identifican como necesarios para que pueda cumplir los objetivos propuestos al instalarlo.” OIT (2007, p. 15).

Continua indicando que, el dialogo social promueve la consecución de acuerdos, convenios, e incluso fortalece y da sustentación a relaciones positivas de trabajo, además de que construye alternativas entre los interlocutores, concernientes a políticas de orden público, inherentes a lo económico y social.

En relación a lo anteriormente expuesto, el dialogo social realiza grandes aportes para la obtención de: a) objetivos políticos, en la medida que fortalezca la gobernabilidad democrática; b) la consecución de objetivos económicos, fortaleciendo la competitividad propia de un mundo globalizado en el que se propician oportunidades para todos y c) desde el ámbito social, dado el fortalecimiento de la cohesión social por medio de la intervención e inclusión social, luchando contra la pobreza, la exclusión y discriminación.

Por su parte Otero (2005), indica que el dialogo social busca las alternativas para dar soluciones a partir de ciertas coyunturas, basándose primordialmente en el reconocimiento de la autonomía de las partes. Esta alternativa podría llevar a relacionar el dialogo social con aspectos vinculados con inconvenientes de carácter económico, político o social, aunque este podría llevarse a cabo sin la necesidad de que exista alguna crisis para instaurarse.

CONDICIONES DEL DIALOGO SOCIAL

Para que exista un entorno apropiado para que fluya un diálogo social exitoso, según Ishikawa (2004), deben presentarse ciertas condiciones básicas, entre las cuales especifica son:

- Libertad Sindical
- Fundamentos Democráticos
- La legitimidad por medio de organizaciones de trabajadores y empleadores que sean representativas, transparentes, responsables, y estén unidas.
- La voluntad y el compromiso políticos de todas las partes que participan en el diálogo social.
- La aceptación social del Dialogo Tripartito.
- La competencia técnica.
- La capacidad de cumplir lo pactado (p 9).

Por su parte Otero (2005), menciona que existen elementos o situaciones que deben conjugarse para que el dialogo social pueda desarrollarse de manera efectiva, para ello menciona ciertos elementos que la OIT considera necesarios, estos son constituyen en primer lugar, que existan organizaciones de trabajadores y empleadores, que cuenten tanto, con herramientas tanto técnicas como de información. En segundo lugar, debe existir la iniciativa política y el compromiso de los diferentes actores, en tercer lugar, respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva y por último, el apoyo institucional.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y DIÁLOGO SOCIAL

Para Ermida (2006), el dialogo social visto desde la perspectiva del tripartismo, está altamente vinculado con la Organización Internacional del Trabajo, incluso desde la génesis de esta institución, debido a que es el único organismo internacional a nivel mundial, en la cual su organización es de constitución tripartita. Con lo cual garantiza desde su concepción, el dialogo social tripartito se encuentre inmerso en la institución.

En el mismo orden de ideas, continua el autor mencionando que el dialogo social ha

sido uno de los grandes objetivos de la OIT. Se pudo tomar como evidencia que “el diálogo social será uno de los fundamentos centrales de la estabilidad social” y que el “tripartismo está llamado a constituirse en el ancla social de nuestras sociedades”.

Por su parte, Ishikawa (2004), menciona que el dialogo social es una pieza fundamental para la promoción del Programa de Trabajo Decente que ha realizado la OIT por muchos años, esta ha auspiciado el dialogo social especialmente por los medios que se indican a continuación: “Las normas internacionales en materia del trabajo, la cooperación técnica y la asistencia técnica y el asesoramiento en la formulación de políticas” (p.7).

Por su parte Serna y Ermida (1994), indica que es la Organización Internacional del Trabajo,” es el único organismo internacionalmente tripartito”. Este tripartismo se encuentra previsto en la normativa de constitución de la OIT, lo cual muestra fehacientemente uno de sus principios que es promover el diálogo social tripartito desde lo más profundo de la organización.

TRIPARTISMO

DEFINICIÓN

La OIT (2007), indica que el tripartismo los interlocutores (las organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores y Estado) son sujeto y objeto de cumplimiento de obligaciones y de derechos que igualmente poseen, en relación al proceso de toma de decisiones en el cual participan, en virtud de sus espacios de libertad, autonomía y soberanía.

Expresa la OIT textualmente que:

Es una modalidad de participación social en la que se comparten espacios de actuación de naturaleza consultiva, negociadora, decisoria o ejecutiva, sin que las partes pierdan su identidad ni abandonen sus objetivos particulares. Tales relaciones trilaterales acompañan a las de carácter bilateral que existen entre las partes.

Continúa la Organización Internacional del Trabajo explicando que, el tripartismo:

Sólo es auténtico y eficaz en entornos democráticos con plena vigencia de las libertades públicas y eficaz reconocimiento y garantía del ejercicio de los derechos políticos, sociales, económicos y culturales internacionalmente reconocidos y protegidos, particularmente los de su libertad sindical y de asociación y negociación colectiva” OIT (2007, p. 5).

El tripartismo potencia su acción cuando, esta se encuentra inmersa en sistemas democráticos y de relaciones de trabajo. Este puede presentarse en modalidades institucionalizadas o informales independientemente de la naturaleza de las funciones que le sean asignadas y al rol de los coparticipes.

Para Villasmil (1997), parte de la concepción etimológica para definir el tripartismo



como:

El tripartismo – voz no reconocida en el diccionario de la Real Academia Española – alude a la partición de tres partes, órdenes o clases como el estar formado por ellas. El tripartismo laboral supone la existencia de tres partes que son sujeto y objeto de las obligaciones en el marco de sus respectivos ámbitos de libertad. Villasmil (1997, p. 85). Citando a Morgado (1995, p.103-104)

Continúa el autor analizando que, convirtiéndose el tripartismo en una forma de pacto frecuentemente de cúpula o cumbre, nace como una alternativa para la solución de conflictos, más cercano a la autonomía colectiva.

Por su parte, Arismendi y Díaz (1997), realizan su análisis en entorno al tripartismo, indicando que en Venezuela los actores sociales encontraron las vías necesarias para realizar convenios en un momento coyuntural. Estos actores, por encima de sus intereses particulares y logrando consenso le confirieron a la reforma una perspectiva global, donde con la flexibilización de la norma laboral, se lograron transformaciones en la seguridad social, formación laboral, nuevos procedimientos para los ajustes del salario mínimo y el nacimiento de diferentes estrategias de interacción.

Continuando con la idea de los autores mencionados, expresan que el tripartismo y gracias a las reformas emprendidas ha creado los medios formales de dialogo necesarios para su institucionalidad: una Comisión Tripartita Nacional que discutirá anualmente los salarios mínimos, previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, el Consejo Nacional de Seguridad Social, contemplado en la Ley Marco de Seguridad Integral, Consejos Tripartitos Regionales, establecidos en el proyecto de la Ley de Subsistema de Salud.

En concordancia, con lo expuesto anteriormente por los autores, exponen que: “El país está construyendo mecanismos para la negociación y la solución de conflictos y los espacios para desarrollar una agenda que permitan avances en la negociación colectiva, el salario mínimo, la inflación, el desempleo y la productividad, entre otros temas” (Arismendi y Díaz, 1997, p. 7).

OBJETIVOS DE LA CONSULTA TRIPARTITA

En el contexto del aporte de la OIT a la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (2007), mencionan varios objetivos que la consulta tripartita tiene a bien realizar, entre ellos se pueden mencionar: a) es un mecanismo esencial para la toma de decisiones; b) se toman decisiones de forma democrática, lo que conlleva a propiciar el bien común; c) promueve y potencia el dialogo social y la colaboración.

ANTECEDENTES DEL DIÁLOGO SOCIAL Y TRIPARTISMO EN VENEZUELA

EL PACTO AVENIMIENTO OBRERO – PATRONAL

El avenimiento obrero patronal producido en abril del 1958, para Hernández (1998), aunque no está tácitamente expresado en su contexto, su fundamento es el apoyo y la defensa de la democracia como objetivo de todos los participantes, y acuerdan favorecer



la paz laboral, la solución mediante concertación de los conflictos y moderar los costos en las negociaciones colectivas, lo cual constituye un factor importante en las relaciones laborales de la época, más aun cuando no está explícito en el texto del acuerdo.

El avenimiento Obrero – Patronal, a pesar de lo generalizado en su contexto, marco una directriz en la orientación del sistema de relaciones laborales, en el período en el que se restauraba la democracia, este va desde 1958 hasta 1961, durante este período “se registró una conflictualidad relativamente baja y una moderación de las alzas salariales”, con un recesión económica marcada, la clase trabajadora fue favorecida por la afianzamiento de la libertad sindical, la negociación colectiva y participación en el manejo de asuntos públicos, adicionalmente por la efectividad en la aplicación de la legislación laboral, de la seguridad social y mejoras salariales y otros tipos de beneficios socio económicos.

Villasmil (2005), analiza el Avenimiento Obrero – Patronal cuyo pacto se suscribió el 24 de abril de 1958, este “vendrá a significar el primer acuerdo de cúpula o en la cumbre, si bien, bipartito, sobre condiciones de trabajo suscrito entre nosotros”. Por parte de los trabajadores firmó el Comité Sindical Unificado y por los empleadores la Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción (FEDECÁMARAS), organización que después de cuarenta años formara parte del Acuerdo Tripartito de Seguridad Social e Integral y Política Salarial (ATSSI).

Este pacto tenía su orientación en detener los conflictos laborales, a fin de ayudar a la estabilidad política, que apenas vislumbraba la democracia, ya que estaba, en un gobierno de transición y con la convocatoria de un proceso electoral para una asamblea constituyente y elección del presidente la República. Este proceso en el cual se normaliza el régimen democrático en el país, propiciaba el respeto por la libertad sindical, acompañado por la legalización de organizaciones sindicales libres y regresan líderes obreros que se mantenían en el exilio.

Por su parte Salamanca (1998), afirma que este acuerdo conforma el contexto sociológico básico para el funcionamiento del consenso de punto fijo. Contiene una inclinación ideológica constituida por varias fuerzas políticas en el seno del movimiento obrero de 1958, como una expresión de la concertación social y política del país.

El avenimiento estaba dirigido a impedir perturbaciones en los procesos productivos y moderar las demandas laborales, para ello creó un marco institucional para la discusión bilateral (comisiones de avenimiento) para resolver problemas de carácter laboral y de conciliación de conflictos recurriendo a la gestión del Ministerio del Trabajo.

EL PACTO DE PUNTO FIJO

Para Villasmil (2005), se trató de un acuerdo exclusivo carácter político, que no dejó de referir su objetivo sobre el respecto a la libertad sindical, fue el 31 de octubre de 1958 cuando se suscribió el llamado pacto de Punto Fijo. En este pacto se comprometía a los tres (3) partidos políticos involucrados en la firma (Acción Democrática AD, Unión Republicana Democrática URD y Comité Político Electoral Independiente COPEI) a la



“defensa de la constitucionalidad y del derecho a gobernar conforme al resultado electoral, a formar un gobierno de unidad nacional con participación de los tres partidos y sectores independientes, y a la defensa y ejecución de un programa mínimo común” (p 501).

Para Villasmil y Carballo (1998), hacen referencia a este pacto suscrito en Octubre de 1958, el mismo constituyó una de las iniciativas de concertación más importantes en nuestro país, indicando que su propósito fue meramente político, más que laboral o sociopolítico, sin embargo, se extendió más allá del campo político, debido a que el comportamiento de los actores empresariales y sindicales se orientó mayormente a la apertura y al dialogo, y no a la contestación y al conflicto, debido a que se corresponsabilizaron y fueron modelo de referencia e inspiración para la búsqueda de consensos para subsanar inconvenientes de distintos tipos, con la finalidad de lograr condiciones tendientes a favorecer el desarrollo y bienestar.

Para Guevara (1989), en 1958 se suscriben dos acuerdos importantes que viene uno a complementar al otro, estos son el “Convenio de Avenimiento Obrero Patronal” contraído por los trabajadores y empresarios, y el “Pacto de Punto Fijo” celebrado entre los principales partidos políticos a excepción del PCV. Estos pactos, según el autor lograban su complementariedad para brindar ayuda a las bases de la democracia que recién se estaban fundando, en el marco socio-económico y político.

COMISIÓN DE ALTO NIVEL

Villasmil (2005), explica que en el primer período del gobierno de Carlos Andrés Pérez (1979-1984), el Ejecutivo Nacional intento, sin tener obtener los resultados esperados, institucionalizar un mecanismo tripartito de concertación, términos que estaban en auge para esa época.

Se realizó la convocatoria a las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, en conjunto con el Ejecutivo Nacional una Comisión de Alto Nivel, que desde el principio se observó la ventaja del Ejecutivo frente a los otros actores, seguramente por el “predominio derivado fundamentalmente de su poder económico al disponer de la renta petrolera” (p. 502).

De allí, que esta comisión no obtuvo mayores resultados, ni en lo referente a medidas que hubiere influenciado, legales, administrativas o convencionales, o a con los fines de la institucionalización de una instancia de concertación tripartita de carácter permanente que demoro largo tiempo en fortalecerse.

Villasmil y Carballo (1998), hacen alusión a que se han desarrollado formas institucionalizar el dialogo para considerar temas de orden social, económico y laboral. Entre los cuales se menciona la Comisión de Alto Nivel, que más bien resulta ser de carácter informal, y que desarrolla durante el período de gobierno de 1974 a 1979 una serie de reuniones frecuentes con altos representantes de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (C.T.V.) y de Fedecámaras con la finalidad de estudiar la problemática del país.

PROPUESTA DEL PACTO SOCIAL

Para Villasmil (2005), en 1983 el Dr. Jaime Lusinchi giró su campaña presidencial en torno a la propuesta del Pacto Social e igualmente su programa de gobierno. Este planteamiento tuvo sus cimientos basados en una premisa fundamental convertida en oferta electoral; tras los comicios de 1983, es electo Presidente de la República el Dr. Jaime Lusinchi, líder del partido Acción Democrática, siendo este el de mayor influencia en el movimiento sindical, manteniendo la supremacía desde los años cuarenta, incluso en los períodos en los cuales ha estado en oposición, bajo su gobierno esa propuesta sería más viable de lograr.

Esta experiencia no se llegó a concretar con la institucionalización del diálogo social, pero llegó a realizar la recomendación para la aprobación de la Ley que crea la Comisión Nacional de Costos, Precios y Salarios (CONAPRESA), está integrada por el Ejecutivo, los representantes de los trabajadores y empleadores para:

La implementación de un mecanismo regulatorio de la presión inflacionaria que permitiera ajustar los precios de los bienes y servicios a la real situación de los costos, estableciendo márgenes de comercialización razonables y salvaguardando en lo posible el poder adquisitivo del salario. (p 504).

Esta comisión, nace de la iniciativa sobre todo de la Confederación de Trabajadores de Venezuela, y esta surge desconociendo una de las reglas importantes de las experiencias que han tenido éxito en el proceso de concertación trilateral: “el diálogo social o la concertación no pueden ser impuestos por ley...”,

Asimismo, expresa que no es igual que el diálogo social pase por modificaciones de carácter legislativo que los actores coincidan en impulsar, pero no al contrario, como si concertar resultase del imperio de la ley, en vez del pleno convencimiento de los actores sobre la importancia de hacerlo.

Hernández (1998), comenta que en el período de la campaña electoral de 1983, el candidato ganador Dr. Jaime Lusinchi, propuso el establecimiento del “Pacto Social” como un mecanismo para la superación de la crisis que imperaba en ese momento, una vez instalado como Presidente de la República procedió a convocar a los representantes del empresariado y de los trabajadores para dialogar en relación a las medidas de carácter administrativo, económico, financiero y laborales que el gobierno debería tomar para afrontar la crisis.

Los resultados de este diálogo no generaron un pacto social o un acuerdo formal de concertación social, como los firmados en el año 1958, sino que más bien sirvieron para lograr el apoyo de Fedecámaras y de la CTV en medidas gubernamentales.

PROPUESTA DE CONCERTACIÓN SOCIAL

Villasmil (2005) relata que, el período en el que ejerce su segundo mandato como Presidente de la República Carlos Andrés Pérez en 1989, lo describe como un “período convulsivo de la historia política nacional” (p 505), dado que a diez días de la toma de

posesión, se generan los sucesos del 27 de febrero, conocidos estos como el “Caracazo”. En el año de 1992 el país experimenta dos asonadas militares, en los meses de febrero y noviembre, lo cual deja al gobierno de Pérez, debilitado como para poder ocuparse de otras actividades, que no fueran las de mantenerse en la presidencia.

En los comienzos de 1993, la Corte Suprema de Justicia decreta el enjuiciamiento del primer mandatario Nacional, lo cual se retira de la presidencia y se designa mediante decisión del Congreso el Dr. Ramón J. Velázquez, hasta las elecciones programadas ese mismo año en el mes de Diciembre, dando como resultado la elección del pueblo al Dr. Rafael Caldera, siendo este su segundo período, este toma posesión del cargo en febrero del 1994.

En referencia a la concertación social, se habló al inicio del período, pero no se concretó ninguna instancia de dialogo de carácter permanente. El 4 de julio de 1989, en el Palacio de Miraflores, el presidente de la República, el presidente de la CTV y los presidentes de Fedecámaras y, Fedeindustria y de otras organizaciones del sector empresarial firman el “Acuerdo Nacional para la Concertación”, que al final no fue de gran relevancia práctica, tanto así, “que no se le alude ni se le apela a él al momento de reconocer los antecedentes de los acuerdos tripartitos de 1997, tal fue su muy escaso impacto y hasta conocimiento” (p 505).

Por su parte Hernández (1998), comenta que en la campaña de Carlos Andrés Pérez en 1988, hizo énfasis en la necesidad de llevar a término un entendimiento nacional a través de la concertación social. Sin embargo, se encontró con circunstancias difíciles que imposibilitan alegar que durante ese período de gobierno se hayan alcanzado experiencias significativas y efectivas de concertación, por el contrario, en este período fue predominante la conflictualidad, no solo de las relaciones laborales, sino de las relaciones políticas y cívico-militares.

ACUERDO TRIPARTITO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y POLÍTICA SALARIAL (ATSSI)

Villasmil (2005), sostiene que uno de los creadores de este acuerdo, con todo lo que equivale a la formación de la plataforma técnica que viabilizó el mismo, escribió recientemente:

Por la sacudida que produjo sobre el cargado escepticismo nacional y por la profundidad de las transformaciones que en él se proyectan, el acuerdo tripartito marcará un antes y un después en la historia de las relaciones laborales y en el rediseño de la seguridad social en el país (p. 515)

Bernardoni (2004), refiere a que el Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI), menciona en su tercera parte directrices en el campo de la política vinculadas a las relaciones colectivas de trabajo, que aún no se han desarrollado y que se considera materia fundamental en el proceso de reformas al entorno del trabajo y de seguridad social, que se han ido adelantando en virtud de este instrumento de concertación. Así mismo, menciona que el acuerdo encarga al Ministerio del Trabajo a

que forme una instancia permanente de diálogo social, con la finalidad de articular un sistema de relaciones laborales que tengan como fundamento el respeto y la creatividad.

Por su parte, Pensa (2003), expresa que bajo la "iniciativa y convocatoria" del entonces Presidente de la República Dr. Rafael Caldera, se suscribió en noviembre de 1997, el mencionado acuerdo, el cual se llevo a cabo por medio del tripartismo, integrado por los actores sociales: Gobierno, representaciones de los patronos y representaciones de los trabajadores.

El acuerdo, estaba basado en un tripartismo a manera como lo practica la OIT, ya que, los interlocutores antes mencionados actúan con independencia dejando a un lado sus intereses, con la finalidad de lograr acuerdos trascendentales en este caso, como la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo y la creación de un Sistema Integral de Seguridad Social.

ACUERDO TRIPARTITO SOBRE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y SALARIOS (ATES)

Villasmil (2005), indica que haciendo alusión al ATSSI y con toda la intención de afianzarlo, el ATES y aquel, "vienen a representar las dos experiencias más emblemáticas de diálogo social tripartito en Venezuela" (p 518). En fecha tres 3 de julio de 1997, se suscribió en el Ministerio del Trabajo el Acuerdo Tripartito sobre Estabilidad en el Empleo y Salarios (ATES).

Villasmil y Carballo (1998), comentan que tras la celebración del ATES, el Ministerio del Trabajo, de forma mancomunada con el Instituto para la Defensa y Educación del Consumidor y del Usuario (INDECUI) y con el Servicio Nacional Integrado de Administración Tributaria (SENIAT), se colocó en marcha un operativo de inspección a todas las empresas a nivel nacional, con la finalidad de determinar la cantidad de trabajadores que se encontraban prestando servicios en ese trimestre. Este es uno de los operativos más ambiciosos desplegados por el Ministerio del Trabajo, y "sirvió para brindar elementos objetivos de a la discusión salarial planteada entre los organismos representativos de trabajadores y empleadores" (p. 93).

Continúan los autores indicando que, se instalaron en la sede del Ministerio del Trabajo cuatro comisiones tripartitas sectoriales (servicios, comercio, industria y finanzas) con la finalidad de discutir sobre los ajustes de salarios realizados, con el objetivo de establecer la fijación de tarifas salariales. Por otro lado, se designó una comisión técnica tripartita, para realizar el diseño de políticas de empleo, que atendiera la necesidad de crear puestos de trabajo de manera urgente, que fueran de alta calificación y asegurar de esta forma el sistema de formación y capacitación profesional.

Perello (2005), comenta que en Julio de 1997, los mismos firmantes del ATSSI, suscribieron el Acuerdo Tripartito sobre Estabilidad en el empleo y salarios (ATES), acentuando el hecho de era necesario desarrollar políticas mancomunadas de generación de empleo y de capacitación para el trabajo y en el deber por parte de los patronos de cumplir con los ajustes salariales. Tras la firma de este acuerdo se presentaba la



posibilidad de guiar por nuevos rumbos el antiguo modelo de relaciones de laborales venezolanas, posterior a ese acuerdo afirma la autora que no se han creado nuevos acuerdos tripartitos de esta naturaleza.

ACUERDO TRIPARTITO PARA LA REVISIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS (ATSAM)

A su vez, Bernardoni (2001), indica que este acuerdo tripartito se celebra el 18 de febrero de 1998, que adicional a fijar el salario mínimo que estaría promulgado para el período 1998-1999, se anunciaron medidas tendientes a beneficiar la política ocupacional, principalmente con la finalidad de promover el empleo y la formación en el trabajo en la población joven, esto debido a que se estableció un salario mínimo diferenciado para los aprendices.

En este sentido Villasmil y Carballo (1998), hacen referencia a la primera experiencia de revisión de los salarios mínimos de forma concertada, a través de la Comisión Tripartita Nacional, la cual se constituyó el 8 de enero de 1998, produjo el Acuerdo Tripartito para la Revisión de Salarios Mínimos (ATSAM), en fecha 18 de febrero de ese mismo año.

PROYECTO DE ACUERDO TRIPARTITO SOBRE DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN SOCIAL (ADIC)

Menciona Villasmil y Carballo (1998), que el ATSSI anticipó la el hecho de que se debía constituir una instancia permanente para el dialogo y la concertación social, para de esta forma estimular nuevas experiencias en estos menesteres. Se considera que una de las razones por las cuales se le atribuye los éxitos a la Comisión Tripartita, lo establece su modo de funcionamiento, que es, de carácter autárquico, flexible e informal.

Esta comisión desarrollo su “reglamento” de funcionamiento que estimo estuvieran adaptadas para sus fines, con respecto a lo económico, político o social, que le correspondía atender en ese momento. Lo antes mencionado lleva a pensar que “el dialogo y la concertación social no son susceptibles de imposición mediante leyes o decretos sino que, por el contrario, su virtualidad deriva de la voluntad de los agentes o interlocutores sociales, así como de sus niveles de legitimidad social” (p. 103).

Por su parte, Bernardoni (2001), hace referencia culminando la presidencia del Dr. Rafael Caldera, específicamente en octubre de 1998, en el acto de instalación del Congreso Internacional sobre Relaciones de Trabajo y Seguridad Social, auspiciado por el Ministerio del Trabajo, se suscribió el Acuerdo sobre Dialogo y Concertación Social (ADIC), en este los actores sociales solicitan al Presidente de la República que se institucionalice la Comisión Tripartita, la cual hasta ese entonces no se le había asignado un nombre de manera formal. De esta forma y mediante decreto presidencial en fecha 3 de diciembre de 1998, se creó la Comisión Tripartita Nacional para el Dialogo y la Concertación Social.

Esta comisión será “una instancia permanente de diálogo y concertación social para el diseño y ejecución de políticas económicas y sociales” (p 301), para de esta forma,

garantizar el proceso de concertación en nuestro país y proporcionar un legado para que de forma permanente se realicen consultas para la tomar las mejores alternativas sobre la política social y económica.

Como resultado de los análisis realizados, se encontró que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2007), que indica que el dialogo social es un tipo de negociación con los representantes de los trabajadores, empleadores y el gobierno, y buscan intercambiar opiniones en aspectos vinculados con el área económico y social. Por su parte Ermida (2004), en su definición concuerda con la percepción de la OIT de que es diálogo social, sin embargo, adiciona que el dialogo social tiene un alcance es muy extenso, ya que, trata objetivos macroeconómicos o sobre importantes temas entorno al área político social.

Se comparte la opinión de Carballo (1997), cuando establece que la vía democrática ideal para construir una sociedad, en donde, los trabajadores, empleadores y el Estado colocan los cimientos para propiciar el diálogo social.

El proceso de diálogo social, bien puede estar conformado de forma bipartita o tripartita, en la cual el dialogo bipartito estará conformado por los trabajadores y empleadores, mientras que en dialogo tripartito estarán presentes los trabajadores, los empleadores y el Estado, interviniendo este de forma directa o indirecta.

Para la OIT (2007), existen diversas formas de diálogo social, bipartito, tripartito y multipartito; centralizado y descentralizado; institucionalizado y “ad hoc”; permanente y ocasional; monotemático o pluritemático, lo cual, permite apreciar la flexibilidad que existe en cuanto a adoptar el dialogo como vía alternativa de discusión y de concertación, estas a su vez, no son excluyentes unas de otras, sino que más bien se completan, según los temas que serán adoptados para el debate.

Para Ermida (2004), los tipos de diálogo social se clasifican según las formas que acoja el debate, bien sea, de información y de consulta, negociación colectiva, participación y medios voluntarios. Serna y Ermida (1994), lo clasifica en formal e informal, institucionalizado o no reglamentadas y orgánicas e inorgánicas.

Dadas las diversas clasificaciones otorgadas por distintos autores, se puede notar que, según sean los objetivos que se persigan en el dialogo, se puede adoptar una forma u otra forma de diálogo, solo se requiere determinar la finalidad y alcances del mismo.

Por otro lado, ahondando en las funciones inherentes al dialogo social, la Organización Internacional del Trabajo (2010-2012), determina las funciones del dialogo social: desde la perspectiva política, debido al fortalecimiento democrático de la gobernanza, desde la perspectiva económica, estudiando las oportunidades que ofrece un mundo globalizado y competitivo y desde el punto de vista de social promoviendo la cohesión e inclusión social.

Asimismo, Otero (2005), comparte lo esgrimido por la OIT, en términos en los que, sus funciones se ven determinadas por los aspectos económicos, políticos y sociales,

adicional a ello plantea que el dialogo social busca solucionar ciertas coyunturas, aunque no es necesario que se constituya a partir de algún punto álgido a nivel laboral para que pueda instaurarse.

En relación a lo planteado anteriormente, se puede destacar como el dialogo social, puede ser instaurado para cumplir con varias funciones desde la óptica política, económica y social, buscando el fortalecimiento de las discusiones democráticas, en las cuales, a partir de una situación específica o sencillamente dialogar sobre situaciones que se puedan mejorar. Dada esta explicación, considera la autora, que es necesario, que este tipo de diálogos se encuentren permanentes en el tiempo, a fin de garantizar la promoción y el fortalecimiento de temas en el marco del derecho del trabajo y de las relaciones laborales, evitando incluso, de manera preventiva que se llegue a situaciones de conflicto.

La existencia de un entorno en el cual sea propicia la instalación de un dialogo social efectivo, debe para Ishikawa (2004) y Otero (2005), deben estar presentes los siguientes elementos, la libertad sindical, la negociación colectiva, legitimidad de los actores, compromiso y cumplimiento de las partes, apoyo técnico adecuado, factores con los cuales la autora se encuentra en acuerdo, debido a que, faltando alguno de estos elementos, podría significar el fracaso del proceso de diálogo.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo y el Dialogo social, se encuentran estrechamente vinculados, debido a que esta, promueve desde su constitución y desde sus fundamentos el dialogo social y el tripartismo, debido a que esa institución es la única a nivel mundial que se encuentra organizada desde las bases del tripartismo. La forma en la cual la OIT promueve mundialmente uno de sus más grandes objetivos como lo es el dialogo social, es a través, de las ratificaciones y aplicación de normas internacionales del trabajo. Igualmente Serna y Ermida (2004), sostiene que uno de los principios de la OIT es promover el diálogo social tripartito desde lo más profundo de su institución.

En este sentido, es importante destacar, la importancia que la OIT le brinda a la participación tripartita y al dialogo social, tanto que la lleva como bandera en su estructura constitutiva, y que demuestra ante los ojos del mundo entero, que es posible el desprendimiento de intereses individuales, para que prevalezcan los intereses comunes, logrando de esta manera la consecución de objetivos y/o la solución de problemas coyunturales.

En virtud de lo anteriormente expuesto, el tripartismo según la OIT (2007), es una modalidad de participación de carácter social, donde los espacios que se comparten son de carácter consultivo, negociadora, decisoria, o ejecutiva, sin que los actores pierdan su identidad ni abandonen sus intereses particulares. Por su parte, Villasmil (1999), indica el tripartismo supone la existencia de tres partes que son sujeto y objeto de los obligaciones en el marco de sus respectivos ámbitos de libertad.

A su vez, Arismendi y Díaz (1997), ha creado medios formales de dialogo necesarios para su institucionalidad como la Comisión Tripartita Nacional que discutirá anualmente

en relación a los salarios mínimos, tal como lo prevé la LOT de 1997.

En virtud del párrafo anterior, se puede evidenciar como los autores esgrimen las distintas características que forman parte del tripartismo, el cual es una forma de participación social, en donde existe cabida para los actores principales de las relaciones de trabajo (trabajadores, empleadores y Estado), abriendo en un espacio para la consulta y de negociación y que considera la autora “imprescindible” para el consenso y la toma de decisiones, inherentes al proceso de fijación del salario mínimo del trabajador venezolano.

Dados los aportes brindados por la OIT en la cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (2007), se comparten los objetivos brindados que se resumen en que es un mecanismo idóneo para la toma asertiva de decisiones, participan los principales representantes de los sectores involucrados, lo que pone de manifiesto el carácter democrático del proceso, ya que, cada una de las partes expone sus razonamientos con argumentos sólidos y precisos por poseer la información técnica sobre el sector que representa y, por último y no menos importante, promueve y desarrolla el dialogo social y la participación de los sectores inmersos en el proceso de concertación.

Con relación a los antecedentes que promovieron el dialogo social en Venezuela y la creación de la comisión tripartita, se obtuvo que en primer lugar, en la opinión de Hernández (1998), la firma del llamado Pacto de Avenimiento Obrero Patronal, firmado en abril de 1958, es muy generalizado su contexto y se crea con la intención de ayudar y consolidar la democracia.

Este pacto viene a ser el primer acuerdo de cúpula o cumbre, de carácter tripartito, sobre condiciones de trabajo, así lo refiere Villasmil (2005), quien además expresa que este pacto ayudaría a detener conflictos laborales, a la estabilidad política y propiciaba la libertad sindical. Para Salamanca, (1998) este acuerdo muestra la capacidad de respuesta política de fuerzas sociales como el sector laboral y empresarial que negocian y acuerdan reducir y canalizar las tensiones sociales, muestra la importancia socio política del movimiento obrero, y los apoyos del movimiento obrero al gobierno, iniciando desde ese momento un enfoque tripartito en lo correspondiente a las relaciones laborales.

Una vez analizados lo que para los autores significó el Pacto de Avenimiento Obrero Patronal, considera la autora, que cualquier intento de diálogo y de participación que se propiciara para disipar los efectos de los tiempos de dictadura y crear los espacios de democracia acercando todos los sectores de la sociedad civil y militar, para consolidar esfuerzos mancomunados en virtud de estabilizar las relaciones de trabajo, eran necesarios para adelantar los procesos de la salida del proceso coyuntural en el que se encontraba el país. Este pacto considera la autora, fue la punta de lanza para el proceso que no se detuvo, de diálogo social y tripartismo en Venezuela.

El Pacto de Punto Fijo se firmó el 31 de octubre de 1958, siendo para Villasmil (2005), un acuerdo exclusivamente político, este comprometía a los tres principales partidos políticos a defensa de la constitución y del derecho de gobernar, formar un gobierno con la participación de los tres partidos políticos y sectores independientes y la ejecución de un programa mínimo común. Concuera Villasmil y Carballo (1998), en que este pacto fue



meramente político, sin embargo, se extendió más allá del campo político, debido a que el comportamiento de los actores empresariales y sindicales se orientó mayormente a la apertura y al diálogo. Para Guevara (1998), el Pacto de Punto Fijo fue complemento del Pacto Avenimiento Obrero Patronal.

En este sentido, la autora comparte la opinión de Guevara (1998), cuando expresa que el Pacto de Punto Fijo, se creó para complementar el Pacto de Avenimiento Obrero Patronal, el Pacto de Punto Fijo con pertinencia en lo político y el Pacto del Avenimiento Obrero Patronal que se ocupaba de aspectos relativos al diálogo y las relaciones de trabajo.

Posteriormente, en el período correspondiente a 1979 a 1984, en el que el que ocupaba la presidencia de la república de Venezuela Carlos Andrés Pérez en su primer período, se institucionaliza un mecanismo tripartito de concertación, la llamada Comisión de Alto Nivel, constituida por las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y el Ejecutivo Nacional, y que para Villasmil (2005), en esta se observó ventajas por parte del Ejecutivo por el predominio económico.

Consideran Villasmil y Carballo (1998), que esta Comisión es más bien de carácter informal en donde altos representantes de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (C.T.V.) y de Fedecámaras se reunían con la finalidad de estudiar la problemática del país.

En este sentido, considera la autora que esta Comisión de Alto Nivel, pudo haber generado sus aspectos positivos, si la se lograba materializar el hecho de comprometer a todos los actores con los objetivos planteados, para lograr el bien común y no para beneficiar a un sector en particular. Considera la autora que es necesario dejar los intereses propios para luchar por los intereses comunes

Por su parte, la propuesta de Pacto Social en el año de 1983, se promovió durante campaña y luego en el programa de gobierno del Dr. Jaime Lusinchi, según indica Villasmil (2005), no se llegó a materializar la institucionalización del diálogo social. Asimismo expresa que concertar no debe resultar del imperio de la ley, por el contrario debe ser de pleno convencimiento de los actores sobre la importancia de hacerlo.

Según lo anteriormente expuesto por Villasmil (2005), considera la autora que, si bien cierto, que la voluntad de las partes debe prevalecer ante la regulación legal, es necesario, que estos mecanismos se encuentren previstos, que sean regulados por las leyes, que las herramientas de diálogo y tripartismo sean políticas de funcionamiento, se considera que el legislador debe promover estos espacios de concertación, brindando los mecanismos o marcos jurídicos que las regule.

Por su parte Hernández (1998), indica que los resultados de este diálogo no generaron un pacto social o un acuerdo formal de concertación social, como los firmados en el año 1958, sino que más bien sirvieron para lograr el apoyo de Fedecámaras y de la CTV en medidas gubernamentales y que finalizando el período presidencial, el pacto social pasó a ser una práctica de consultas e informaciones, que al final del período

presidencial perdió la finalidad para lo cual había sido creado.

En virtud de lo anterior, coincide el autor que este pacto sirvió para dar fortaleza a un período crítico que se generaba en el país y según el criterio de la autora vino a servir de ayuda para implementar políticas con el apoyo de los actores sociales, desplazando los objetivos para los que había sido creado.

En el marco de la Propuesta de Concertación Social, en 1989 en el segundo gobierno de Carlos Andrés Pérez, considera Villasmil (2005), que ese período después de varias asonadas militares, se ocupa más de mantenerse en la presidencia que en otras actividades, en este sentido a esta propuesta no se le da méritos al momento de establecer acuerdos tripartitos. Coincide Hernández (1998), en que este período fue crítico debido a la cantidad de conflictos en los ámbitos, laborales, políticos y cívico – militares. En este orden de ideas, concuerda la autora que el momento histórico que vivía el país, demandaba tiempo y estrategias asertivas, para enfrentar los duros embates que en ese período vivía el país.

En otro orden de ideas, se suscribe en 1997 el Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI), que según Villasmil (2005), este acuerdo tripartito marcara un antes y un después en la historia de las relaciones laborales y en el rediseño de la seguridad social en el país, se institucionaliza el dialogo social, debido a que reconoce el carácter permanente y no coyuntural, se impulsa la Ley Reforma de la LOT que sancionase que una Comisión Tripartita Nacional le correspondiera la fijación anual del salario mínimo.

En virtud de lo anterior coincide Bernardoni (2004), que el acuerdo encarga al Ministerio del Trabajo a que forme una instancia permanente de diálogo social, con la finalidad de articular un sistema de relaciones laborales que tengan como fundamento el respeto y la creatividad. En este sentido Pensa (2003), describe que los interlocutores actúan con independencia dejando a un lado sus intereses, con la finalidad de lograr acuerdos trascendentales en este caso, como la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo y la creación de un Sistema Integral de Seguridad Social.

En este sentido, concibe la autora que la firma de este acuerdo viene a promover el diálogo social tripartito en nuestro país, inmerso en la normativa laboral y con la voluntad de participación y de experiencias vividas en los anteriores intentos de promover el dialogo. De esta forma queda regulada la Comisión Tripartita Nacional en el seno de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, comisión encargada de fijar los salarios mínimos de forma anual.

Así mismo, se crea Acuerdo Tripartito sobre estabilidad en el Empleo y Salarios (ATES), en 1997 Villasmil (2005), considera que el acuerdo antes mencionado y el ATES, vienen a representar los dos acuerdos más importantes en virtud del dialogo social tripartito. Por su parte Villasmil y Carballo (1998), indican que este acuerdo sirvió para generar elementos objetivos en la discusión salarial, entre los organismos representativos de trabajadores y empleadores, mientras que Perello (2005), indica que se acentuó el hecho de que era necesario desarrollar políticas mancomunadas de generación de

empleo y de capacitación para el trabajo y en el deber por parte de los patronos de cumplir con los ajustes salariales.

En acuerdo con lo esgrimido por los autores que anteceden, el ATES acompañado con el ATSSI consolida por medio del dialogo tripartito, todos los aspectos relacionados con el establecimiento de salarios mínimos, generación de empleo, capacitación y del cumplimiento en los ajustes salariales.

Como último acuerdo tripartito que nos ofrece la historia del dialogo social en Venezuela, se presenta el Proyecto de Acuerdo Tripartito sobre Diálogo y Concertación Social (ADIC), se crea en 1998 y para Villasmil y Carballo, debía constituir una instancia permanente para el dialogo y la concertación social, los autores sostienen que el dialogo y la concertación social no son susceptibles de imposición mediante leyes o decretos, sino de la voluntad de las partes. Bernardoni (2001), hace referencia al marco en el cual se produce la creación de la Comisión Tripartita Nacional para el Dialogo y la Concertación Social, siendo esta una comisión permanente para generar políticas económicas y sociales.

En virtud de lo anteriormente expuesto, sostiene la autora que son importantes los mecanismos legales que conlleven al dialogo, como forma, no de coacción, sino como forma de reunir a las partes para poder realizar intercambio de opiniones, aunque éstas, sean de distintos matices, pero que existan los espacios o los mecanismos para que las partes puedan discernir o acordar lineamientos para el cumplimiento de objetivos para el bien colectivo. Por lo que, la autora se encuentra en acuerdo con lo plasmado en el Acuerdo Tripartito sobre Dialogo y Concertación Social, en el sentido de constituir una instancia permanente para el dialogo y la concertación social, por lo que difiere del criterio de Villasmil (2005).

CONCLUSIONES

El objeto del siguiente apartado, tal como se indica, lo constituyen las conclusiones a las que se ha llegado con este estudio, por lo antes expuesto, se concluye que:

El dialogo social, es ideal para democratizar las relaciones de trabajo, además de la importancia de conocer los argumentos que cada una de las partes brinda, para crear consensos, evitando la toma de decisiones, sin conocer factores que podrían perjudicar a una de las partes, de esta forma, es necesario lograr el fortalecimiento del dialogo social.

En Venezuela, la práctica del dialogo social se genera de dos formas, a través, del dialogo social bipartito, que es el que se produce entre trabajadores y empresarios, sin la intervención directa del Estado y la que viene dada por el tripartismo, que es la que se crea a partir del dialogo entre trabajadores, empresarios y Estado, sin embargo, esta modalidad de dialogo queda excluida de la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras 2012, al eliminar la figura de la Comisión Tripartita Nacional.

Las funciones del dialogo social, pueden observarse desde distintas perspectivas, para lograr consensos, para a través de la discusión puedan evitarse situaciones de

conflicto, para debatir en torno a temas vinculados a lo económico, laboral y social. Es la razón por la cual, se sostiene el hecho que son necesarios estos mecanismos de concertación para crear una sociedad justa y democrática.

Es necesario propiciar los espacios de diálogo tripartito en Venezuela, debido a que sería idóneo para realizar la fijación del salario mínimo, debido a la intervención de los actores principales que de alguna forma se verán afectados por las decisiones allí tomadas. Este carácter tripartito legitima los acuerdos allí generados, debido a que, parte de la consolidación de criterios de cada una de las partes.

Venezuela ha sido un país que, desde los inicios de su democracia, ha buscado las formas de diálogo social, como mecanismo de concertación y solución de conflictos, tal como, se evidencio en este estudio, existen diferentes pactos y convenios firmados en la historia del dialogo social desde 1958 a 1997, dejando estos la evidencia de sus esfuerzos en la creación de la Comisión Tripartita Nacional, establecida en la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, hoy en día suprimida del contenido de la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras 2012.

RECOMENDACIONES

Se recomienda la participación de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores al momento de la fijación de salarios mínimos, por cuanto, son ellos quienes conforman el aparato productivo y la fuerza trabajadora del país, teniendo entonces criterios y observaciones relevantes en el momento de la evaluación o determinación mediante consulta, los montos que pudieran constituir el salario mínimo y las afectaciones que puedan generarse a partir de alguna decisión.

Se sugiere la incorporación de espacios democráticos que consoliden el dialogo social y el tripartismo en nuestro país, con la finalidad de que los distintos actores sociales puedan, aun sin ser organizaciones representativas, tengan acceso a estos espacios, logrando conocer de donde nacen decisiones importantes que definitivamente afectan su calidad de vida.

Se propone que el Estado debe promover los mecanismos de consulta tripartita y de diálogo social, para los distintos temas de interés en lo relativo a aspectos sociales, económicos y laborales. Tomando como fundamento, la invitación y promoción que hace la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a que existan estos espacios de consulta.

Se exhorta al Estado debe propiciar los mecanismos de consulta tripartita y de diálogo social, tanto para la fijación de salarios mínimos, como para el fortalecimiento de vínculos con los distintos sectores del país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arismendi y Díaz (1997.) Informe Social 3. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales ILDIS. Fundación Fieldrich Ebert. Editorial Texto C.A. Venezuela.

Bernardoni M. (2004). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Temas y Tendencias

del Siglo XXI. Editorial La Semana Jurídica C.A. Venezuela.

Bernardoni M. (2001). Revista Gaceta Laboral. Vol. 7 N°. 3. Universidad del Zulia Venezuela.

Carballo, C. (1997). Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. N° 33 Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.

Ermida, O. (2006). Dialogo Social: Teoría y Práctica. Universitat Pompeu Fabra Documento en Línea: <http://www.upf.edu/iuslabor/012006/Latinoamerica.OscarErmida1.htm>
Tomado el: 22/10/2012

Guevara, P. (1989). Concertación o Conflicto. El Pacto Social y el Fracaso de las Respuestas Consensuales a la Crisis del Sistema Político Venezolano. UCV. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Venezuela

Hernández, O. (1998). La Concertación Social en Venezuela. Jornadas Internacionales "Diálogo Social y Desarrollo" Ediciones del Ministerio del Trabajo. Venezuela.

Ishikawa J. (2004.) Aspectos Clave del Diálogo Social Nacional: un documento de referencia sobre el diálogo social. OIT Ginebra Mayo 2004. Documento en Línea. Disponible en: http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/dial_social/aspectos_clave_ds%5BJI%5D.pdf. Consulta: 30/10/2012.

OIT (2010-2012). El Diálogo Social. Programa Regional para la Promoción del Diálogo Social y la Cohesión Social en América Latina. Documento en Línea Disponible en http://dialogosocial.oit.org.pe/?page_id=82. Consulta: 22/10/2012.

OIT (2007). Diálogo Social. Documento en Línea Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>, Consultado el 22/10/2012.

OIT (2007). Cohesión Social, Trabajo Decente, Tripartismo y Diálogo Social. Aporte de la OIT a la XVIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno. Santiago de Chile Noviembre 2007. Documento en Línea Disponible en: <http://www.oitchile.cl/pdf/cumbre.pdf>. Consulta: 18/10/2012.

Otero, R. (2005). El Diálogo Social: Fundamento y Alternativas. Red Académica de Diálogo Social. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Boletín Cinterfor OIT. Número 156. N° 09688(2005-156)105-123 Documento en Línea. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09688/09688%282005-156%29105-123.pdf>. Consulta: 25/10/2012.

Perelló, N. (2005). Libertad Sindical: Negociación Colectiva y Diálogo Social. Trabajo de Investigación. Venezuela.

Pensa, N. (2003). Análisis del subsistema de fondo de pensiones en Venezuela bajo la experiencia de otros países latinoamericanos. Trabajo de Grado para optar al Grado

de Magíster en Gerencia Financiera. Universidad Centro Occidental“ Lisandro Alvarado”. Venezuela.

Salamanca, L. (1998). Obreros, Movimiento Social y Democracia en Venezuela. UCV. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Venezuela.

Serna, M. y Ermida O. (1994). “El Tripartismo” Revista de Derecho Laboral, Montevideo. N° 173-174 Pag.10. Documento en Línea. Disponible en:http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/ermida.pdf. Consulta: 30-10-2012.

Villasmil, H y Carballo, C. (1998). Tripartismo y Derecho del Trabajo, la reforma laboral de 1998. Universidad Católica Andrés Bello. El centauro ediciones. Venezuela.

Villasmil, H. (1997). “Tripartismo y Libertad Sindical” Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales. N° 33 Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela.

Villasmil H. (2005). Estudios de Derecho del Trabajo. Universidad Católica Andrés Bello. Segunda Edición. Venezuela.