

TRIPARTISMO Y LIBERTAD SINDICAL

Humberto Villasmil Prieto¹

"Un día nos marchamos a allá, a América yo dejé en las orillas de acá mi corazón, mi corazón en la aguas de allá, entre estas nubes y estas rocas que ahora veo, que recuerdo, será mejor decir, para siempre". José Hierro.

Inescindiblemente ligado al surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el tripartismo correrá acaso su suerte y se fortalecerá en la medida en que la concertación sea reconocida como cometido en los programas de acción de los sindicatos.

Etimológicamente, 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.²

Desde la perspectiva laboral, el tripartismo reclama como presupuestos:

- a.-La actuación (acción sindical) de los sindicatos en libertad sindical;
- b.-El reconocimiento de todas las libertades públicas, como advirtió la Resolución de la Conferencia de la OIT del 25 de junio de 1970 sobre los Derechos Sindicales y su relación con los Derechos civiles;
- c.-El reconocimiento y tutela de la autonomía colectiva y, por fin,
- d.-La representatividad (interlocución) de los actores o sujetos intervinientes.

Presentados los anteriores, como tópicos diferenciables, acaso solo con fines didácticos, los presupuestos anotados son subsumibles, todos ellos, en uno solo: la libertad sindical.

Al albor de las dos posguerras mundiales, la libertad sindical recorre un camino que permitirá, años luego, intentar alguna caracterización que en todo caso surge de reconocerle una doble valencia; presupuesto y tendencia al mismo tiempo "de y hacia" un modelo democrático de relaciones laborales.

a.-Derecho de posguerra, por ende para la paz y la convivencia, el Tratado de Paz de Versalles de 1919, la había sancionado en el Preámbulo de su parte XI: "la afirmación del principio de la libertad sindical", entre los objetivos de la naciente OIT, formando parte luego de su texto constitutivo.

¹.Humberto Villasmil P. es Profesor de Derecho del Trabajo en la UCAB y Asesor Jurídico de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV). Ponencia presentada ante la III Cumbre Sindical Iberoamericana, Isla de Margarita, 2 al 5/11/1997.

².Emilio Morgado Valenzuela: Reflexiones en torno al tripartismo, Apud. El Tripartismo y las normas internacionales del Trabajo. AA.VV., Edic. OIT-academia Interamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AIADTSS), Santiago de Chile, 1995, pp.103-104.

solución de conflictos, el derechos de huelga y la participación del sindicato en la empresa y en el plano institucional. No empero, la historia sirvió -ojalá nunca más- a regímenes sindicales, sin el reconocimiento de los derechos de actividad básicos, que sobrevivieron, algunos, a la segunda posguerra europea y a la caída del fascismo.

De ese modo, el derecho de constituir y organizar sindicatos (derecho de constitución) y el libre ejercicio de la actividad sindical (derecho de acción o de actividad) constituyen los contenidos esenciales del derecho humano fundamental de la libertad sindical, inseparables ambos, como lo es ella, igualmente, de los demás derechos humanos, ratificando - lo que ahora implica una orientación estratégica y fundamental para el movimiento sindical- que los derechos sindicales son derechos humanos como lo ratifica la Resolución sobre los Derechos Sindicales y su Relación con las Libertades Civiles del 25 de junio de 1970 que: "1.-Reconoce que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de derechos civiles y políticos, y que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles", para inmediatamente, expresar "su profunda inquietud y condena con motivo de las violaciones repetidas de los derechos sindicales y otros derechos humanos; por fin, *"reafirma la competencia específica de la OIT en la esfera de la libertad sindical y de los derechos sindicales y de las libertades civiles que guardan relación con ellos"* (cursivas mías), lo que confirma el carácter de inescindibilidad, interdependencia o mútua influencia de la libertad sindical con los demás derechos humanos.

La participación como corolario de la representación de los intereses colectivos y contenido esencial de la libertad sindical, surge del Estatuto Internacional del Trabajo con la consagración que el Convenio 87 de 1948 hace del derecho de acción sindical como vector, inescindible hemos dicho, del otro contenido esencial de la libertad sindical: el derecho de constituir u organizar sindicatos. Por eso, el Convenio 87 al tiempo que reconoce que "los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes ... (Art. 2), tienen, además, el derecho de "formular su programa de acción" (Art. 3), de donde el tripartismo y la gestión del diálogo social, corolarios ambos del derecho de participación, gana fundamento en las normas básicas y, relativamente, como contenido esencial de la libertad sindical, a partir, esta vez, del principal Convenio específico de la OIT dedicado a ella.

Efecto o consecuencia, añadida, del derecho humano fundamental de la participación política, el tripartismo contribuye y termina por pluralizar los sujetos de relevancia política que al lado de los partidos, y sin competir con ellos, actúan en el marco de sociedades democráticas.

derecho fundamental deja de ser capaz de proteger los intereses cuya tutela le compete" (Apud, Juan José Solozabal: apuntes de Derecho Constitucional Español I, mimeografiado, p.205). Sobre el tema, Cfr. Rafael Sastre Ibarreche: "Derecho sindical y transición política. Un estudio de jurisprudencia laboral en la etapa predemocrática: 1975-1978", edit. Tecnos, Madrid, 1987.

"El derecho de participación de los sindicatos en las empresas y en la economía general", en esa línea, se lee en el texto de la Resolución de la Conferencia del 25 de junio de 1970, dentro de las cuestiones de particular atención para la organización.

Como se muestra, la participación (incluida la participación tripartita) como contenido de la libertad sindical, no la supone, el Estatuto Internacional del Trabajo, sólo en el seno de la empresa o en el ámbito profesional; la que el Estatuto Internacional supone es, también, la participación institucional, con lo que el sindicato va al encuentro, reconocido como interlocutor legítimo, de los poderes públicos y de las organizaciones representativas de los empleadores; es éste, precisamente, el fundamento del tripartismo como modalidad de participación y de la negociación colectiva, en ese ámbito.

De ese modo, el tripartismo entendido por sobre todo como una modalidad de participación del sindicato, se vislumbra como un contenido de la libertad sindical que, otra vez, no será eficaz si los demás derechos -sin los cuales ella no sería reconocible- no se hallan igual y suficientemente tutelados.¹²

Así pues, desde la inescindibilidad con los demás derechos humanos o con las libertades públicas, se juega la libertad sindical en el mayor o menor grado de democratización de los modelos de relaciones laborales porque, en fin de cuentas, la libertad sindical no es más que una "conditio sine qua non de las relaciones laborales, excepto en las sociedades totalitarias"(Kahn Freund).¹³

Y es precisamente en el cometido de relaciones laborales más democráticas donde el tripartismo asume ahora un rol estratégico para nosotros; se trata de añadir ingredientes democratizadores a las relaciones laborales de modo que cualquier espacio susceptible de participación conviene sea ocupado, en la inteligencia que toda participación, más si lo es tripartita, supone cesión de poder de los interlocutores, por ende de Gobiernos y de empleadores¹⁴ y ello en un país como el nuestro de marcada tradición intervencionista - al menos a propósito del rol de la

12. "Su vigor y capacidad de actuación resultan de la existencia de un régimen democrático de gobierno, con plena vigencia de las libertades públicas y con reconocimiento y garantía eficaz del ejercicio de los derechos políticos, sociales, económicos y culturales, internacionalmente declarados y protegidos". (Morgado Valenzuela, loc cit, p.103).

13. El Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI) del 17 de marzo de 1997 suscrito entre el Gobierno Nacional y las organizaciones más representativas de los trabajadores (Confederación de Trabajadores de Venezuela) y de los empleadores (Fedecámaras) dejó sentado: "III. Fortalecimiento de las Relaciones Colectivas y del Tripartismo (...) El tripartismo es consustancial al modelo democrático de relaciones de trabajo, y en esta oportunidad hemos comprobado que puede ser un escenario estratégico de diálogo e innovación social". Edición. Ministerio del Trabajo, p.22.

14. El rasgo inequívocamente caracterizador de cualquier modelo de relaciones laborales frente a otro es el de la particular distribución del poder de decisión entre los interlocutores sociales...", Luis Enrique de la Villa la Villa Gil, Apud, Prólogo a la obra "Democracia y Relaciones Laborales" de Gabriel García Becedas, AKAL Editor, Madrid, 1982.

administración del trabajo en las relaciones laborales¹⁵ - le confiere un sentido particularmente trascendente, pues si el tripartismo supone concesiones, mediante ellas "se potencia, principalmente, una ecuación social en que el Estado - que tiene o cree tener el derecho de adoptar unilateralmente ciertas decisiones - limita y modula dicha facultad, para compartirla con los dos sujetos inmediatos de las relaciones laborales. Es así como la función estatal heterónima favorece y promueve a la autonomía colectiva, al fortalecer y ampliar los campos de actuación de esa autonomía"¹⁶ y el *tripartismo, de ese modo, reparte y comparte poder*, como la libertad sindical sirvió para limitar los poderes del empleador limitando su poder de mando y de decisión en la empresa, inicialmente.

Conviene, con todo, superar de una vez un falso dilema; desde la autonomía colectiva - incluidos los modos de solución de conflictos - que supone el derecho de los interlocutores sociales de auto-normarse o de dictarse normas a sí mismos, el tripartismo en lo que a negociación colectiva implica - no importa a que nivel, sea pactos en la cumbre, a nivel de la rama de industria o de la empresa - no se niega con la conflictividad, incluso huelgaria.

Siendo el tripartismo una modalidad de negociación normalmente de cúpula o de cumbre - entendiendo por ello las de ámbito nacional - surge como el modo de solución de conflictos, por lo menos a ese ámbito, más próximo a la autonomía colectiva. Si la conflictividad huelgaria no es sino la negociación por otra vía, la huelga ni desvirtúa el tripartismo ni lo contradice. Consenso y confrontación, negociación y conflicto, planteados como opciones excluyentes, es un falso dilema, pues lo determinante de un modelo democrático de relaciones de trabajo es el reconocimiento de la contraposición de intereses como su pilar básico,¹⁷ con lo que la conflictividad huelgaria bien puede, en casos, apuntalar el tripartismo. No otra cosa ocurrió con el paro nacional convocado en Venezuela por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), CODESA y la CGT el pasado seis de agosto que no supuso el fin de los trabajos de la Comisión Tripartita - que tuvo su más estelar impulso con la firma de ATSSI del 17 de marzo de 1997 - sino, más bien, todo lo contrario.

15. "...la segunda gran característica del sistema venezolano de relaciones laborales, compartida con casi todos los países latinoamericanos, es la de hallarse *intensamente reglamentado e intervenido heterónomamente*. La ley regula en detalle a los actores, sus relaciones y poderes, la administración del trabajo interviene para gobernar el sistema. El Estado es actor principal, tanto a la hora de fijar las reglas del juego (legislación) como la de actuar (administración del trabajo)". Apud, "Relaciones de Trabajo en Venezuela". Informe de una misión de la Oficina Internacional de Trabajo. OIT. Serie de Relaciones de Trabajo. Ginebra, 1995, p.17.

16. Morgado Valenzuela, *loc cit.* p. 104

17. "La contraposición de intereses en el mundo del trabajo reconocido como el primero de los pilares básicos del nuevo modelo de relaciones laborales que surge de la Constitución" Manuel C. Palomeque López; "Introducción al Derecho Sindical Español". Edit. Tecnos, 2ª edición, Madrid, 1986, p.66. La referencia es a la Constitución Española de 1978.

Sindicalizar las relaciones laborales no supone otra cosa que llevar al sistema con progresiva influencia los contenidos esenciales de la libertad sindical para que las relaciones laborales no puedan moldearse sin la participación de los sindicatos, porque ningún otro es el desafío; ante las tendencias de democratización se alza desafiante la "remercantilización" de las actividades laborales (Grandy)¹⁸ que pasa, inexorablemente, por la descolectivización de las relaciones de trabajo y el retorno a la libertad de negociación individual sin mínimos indisponibles surgidos de la ley.

"En algunas experiencias de crisis de los órdenes de trabajo industrial, no se duda en reproponer, bajo diversas motivaciones socio-culturales, un retorno a la libertad de negociación individual de la relación de trabajo como mera relación de derecho contractual común, que confía a las únicas razones de mercado el equilibrio de sus términos esenciales de cambio".¹⁹

Con todo, hay que distinguir y aclarar; lo que se niega es el valor mercantil del trabajo no la virtualidad del mercado de trabajo. "Este no significa, en efecto, negación del mercado, sino negación solamente de la naturaleza mercantil del trabajo; si el trabajo no es una mercancía, el mercado de trabajo es, sin embargo, una realidad" que como tal impone preguntarse, quién lo gobierna y qué resultará razonable esperar de él.

Dejemos que responda un informe elaborado para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo: "...las experiencias pasadas en el campo del desarrollo muestran que los mercados no pueden, por sí solos, asegurar un buen desarrollo humano (...) no es correcto insistir en que los mercados por sí solos pueden producir patrones equilibrados de crecimiento económico y desarrollo humano".²⁰

Y cuáles serían, por fin, las asignaturas pendientes del tripartismo y el diálogo social o lo que es igual, cuales sus objetivos en la situación que nos toca enfrentar:

- "a).... asegurar la eficacia y legitimidad social de los cambios;
- b) facilitar mayores y mejores niveles de gobernabilidad;
- c) definir los campos de actuación - y de compromiso - de las partes en la determinación y administración de mecanismos flexibilizados - que no importan <<desregulación sino regulación>> en la contratación, condiciones de trabajo, y terminación de la relación de trabajo;

¹⁸.Mario Grandy; "El trabajo no es una mercancía". "Reflexiones al margen de una fórmula para volver a meditar". Apud. Evolución del pensamiento Iuslaborista. *Loc cit.* p.200.

¹⁹.Ibidem, p.192

²⁰.Apud, "Desarrollo Humano"; Informe 1991, Tercer Mundo, en Bogotá 1991, p.24, cit por Barbagelata: "El Particularismo.....", loc cit, p.117

d) promover la ampliación y fortalecimiento del campo de actuación de la autonomía colectiva, en un marco de relaciones colectivas de trabajo identificadas con el respeto y vigencia de la libertad sindical, el desarrollo de la negociación colectiva, la prevención y solución de los conflictos de trabajo, el ejercicio del derecho de huelga y el desarrollo de la participación..."²¹

"...Los supuestamente triunfantes neoliberales invocan la derrota del sindicato. Olvidan su origen y la necesidad que los creó. Y esta subsiste. Subsistirá también el sindicalismo".²²

Ponencia Presentada ante la III Cumbre Sindical Iberoamericana
Isla de Margarita
2-5 Noviembre de 1997

²¹ Morgado Valenzuela, *loc cit*, p.110.

²² Nestor De Buen Lozano; "Evolución del pensamiento Iuslaboralista", *loc cit*. p.140