

DOCUMENTO

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

CONTEXTO

La Crónica Laboral, que hemos publicado en la sección anterior, puede servir de Contexto Histórico del Documento que publicamos a continuación. En la misma se tratan los acontecimientos del mundo laboral venezolano, comprendidos entre julio de 1996 y junio de 1997, período en el cual se constituyó y se recreó la Comisión Tripartita que alcanzó el acuerdo base para la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo.

FUENTE

El documento sobre el "Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial", fue publicado, sin carácter oficial, en el periódico El Universal, del martes 18 de marzo de 1997; página, 2-4. Es decir, su publicación se llevó a cabo, al día siguiente del histórico acto, celebrado en Miraflores, con ocasión de la firma del Acuerdo, en las que estuvieron presentes los representantes de los sectores laboral, empresarial y del Gobierno.

El texto oficial del "Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI)" fue publicado por la República de Venezuela, Ministerio del Trabajo, en los Talleres Gráficos de la Nación, adscritos al Servicio Autónomo Imprenta Nacional y Gaceta Oficial de la República, en Caracas, Venezuela, mes de junio de 1997.

TEXTO DEL DOCUMENTO

Introducción

El Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI), suscrito en el Palacio de Miraflores el diecisiete (17) de marzo de 1997, constituye -sin lugar a dudas- uno de los acontecimientos más importantes en la historia de las relaciones laborales en Venezuela. Este trascendental instrumento, producto del tripartismo y el diálogo social, plasma los acuerdos alcanzados por los representantes del Gobierno, los trabajadores y los empleadores en diversos tópicos de absoluta relevancia e innegable interés y, en particular, contempla el desarrollo de un sistema integral de seguridad social, la recomposición y plena tutela del salario, la conservación del instituto de la estabilidad en el empleo, la adaptación del régimen de prestaciones sociales a las actuales circunstancias económicas y, finalmente, el fomento de la negociación colectiva y el tripartismo como contenidos básicos de la libertad sindical e imperativos -ambos- de un moderno sistema de relaciones de trabajo.

Lamentablemente no son demasiadas las experiencias exitosas de tripartismo en nuestro ámbito, de tal suerte que desde el Avenimiento Obrero Patronal de 1958 -que tuvo por finalidad esencial el fortalecimiento del naciente régimen democrático-, no es posible advertir un proceso de concertación social de mayor importancia y significación que aquel que produjo el ATSSI. Es por ello que esta experiencia supone la derrota del escepticismo y constituye el signo -emblemático por demás- de una nueva dinámica laboral con el orden económico y social que nos corresponde enfrentar.

De otra parte, es de destacar que como consecuencia de los acuerdos alcanzados fueron presentados ante el Congreso de la república el Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo -en fecha 08 de abril de 1997- y el Proyecto de Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral -el día 15 de mayo del mismo año-; ambos con el consenso de los interlocutores sociales que suscribieron el ATSSI. Esta modalidad de leyes paccionadas o consensuadas, nos coloca en un lugar privilegiado en la esfera de los países que, a la luz de sólidos principios democráticos, entienden que la regulación del trabajo dependiente y, en particular, la preservación de la paz laboral, involucran -necesariamente- la participación activa de los trabajadores y los empleadores.

En este sentido, resulta imperativo señalar que en el ATSSI los diversos actores declararon su convencimiento de que el tripartismo resulta un elemento consustancial al modelo democrático de relaciones de trabajo y que, en este orden de ideas, el Ministerio de Trabajo asumiría el rol de coordinador permanente del diálogo social, "donde empleadores y organizaciones sindicales encuentren un foro útil e idóneo para la construcción de un sistema (...) basado en el respeto y la creatividad, que responda a los retos de la Venezuela por venir".

Con base en lo antes expuesto, el Ministerio del Trabajo ha asumido el proyecto de constituir una instancia permanente para el diálogo tripartito, donde los interlocutores sociales discutan temas de interés común y aporten soluciones a los problemas que dimanen de la propia dinámica de las relaciones laborales. Así, se estructura actualmente la "Agenda para el diálogo", con el objeto de que los factores de la producción debatan y alcancen acuerdos en torno a trascendentes fenómenos e institutos laborales tales como los conflictos colectivos de trabajo, la tutela de los trabajadores menores de edad, la inspección del trabajo, la capacitación y formación de la mano de obra, la política de empleo y cualquier otro que estimen relevantes los sujetos intervinientes.

Este nuevo enfoque del fenómeno laboral, junto con la modernización que adelanta el Ministerio del Trabajo de su organización interna y funcionamiento, auguran -con plena certeza- una etapa intensa y fructífera en la historia de la interacción entre capital y trabajo. Ello no supone asumir una visión excesivamente optimista o ingenua; por el contrario, demuestra el firme propósito de encarar las dificultades sociales y económicas -y la natural conflictividad que ello origina- con los más eficaces instrumentos que la democracia brinda a los órganos de la administración del trabajo: diálogo y tripartismo bajo el signo inequívoco de la justicia social.

*Caracas, mayo de 1997.*

En el Palacio de Miraflores de la Ciudad de Caracas, a los diez y siete días del mes de marzo de mil novecientos noventa y siete,

Reunidos, el Ejecutivo Nacional, representado por Teodoro Petkoff, Ministro de Estado Jefe de la Oficina Central de Planificación y Coordinación de la Presidencia de la república (CORDIPLAN); Luis Raúl Matos Azócar, Ministro de Hacienda; Freddy Rojas Parra, Ministro de Industria y Comercio y María Bernardoni de Govea, Ministra del Trabajo. En representación de sus afiliados, la Confederación de Trabajadores de Venezuela (C.T.V), actuando por órgano de su Presidente, Federico Ramírez León; de su Secretario General, Carlos Navarro; y de sus Secretarios Ejecutivos, Fredy Iriarte, Rodrigo Penso, Pablo Castro, Rito Alvarez, César Gil; Rafael Meléndez, Tomás Castillo y Gustavo Gago, la Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA), actuando por órgano de su Presidente, William Franco; de su Secretario General, Carlos Manuel Infante S.; su Vicepresidente, Laureano Ortiz Bracamonte; la Confederación General de Trabajadores (CGT), en la persona de su Presidente, Tomás Sánchez; su Secretario Ejecutivo, Luis Ramón Sosa; Carlos Machado y Luis Rodríguez Brito; y los Asesores Técnicos de las Organizaciones Sindicales, Fernando Barrientos, Oscar Meza, Miguel Vega, Humberto Villasmil, Miriam Rodríguez y Eduardo J. Fernández H.; la Federación de Cámaras de Industria y Comercio (FEDECAMARAS), actuando por órgano de su Presidente, Jorge Serrano; de su Primer Vicepresidente, Aurelio F. Concheso; su Segundo Vicepresidente, Luis Enrique Ball; su Tesorero, Vicente Brito; y su Director, Berend Roosen, Consejo Nacional del Comercio y los Servicios (CONSECOMERCIO), en la persona de su Presidente, Eliseo Sarmiento; de su Vicepresidente, Antonio Fernández; y de su Director, Egildo Luján; Confederación Venezolana de Industrias (CONINDUSTRIA), en la persona de su Presidente, Pedro Carmona Estanga; su Director, Fedor A. Saldivia; Federación de Agricultores (FEDEAGRO), en la persona de su Presidente Hiram Gaviria, y la Federación de Artesanos, Pequeños y Medianos Industriales de Venezuela (FEDEINDUSTRIA), en la persona de su Presidente, Henry Gómez Alberti y de su Director Fernando Calero.

*Aceptando*, el llamado del Ciudadano Presidente de la República, Dr. Rafael Caldera, para discutir e intercambiar puntos de vista en relación a la seguridad social.

*Convencidos*, de la impostergable necesidad de avanzar hacia la constitución de un sistema de seguridad social integral que garantice protección a los ciudadanos y erradique las prácticas que condujeron al colapso del modelo vigente.

*Persuadidos*, de que para poder lograr el éxito de las medidas de ajuste adoptadas por el Ejecutivo Nacional es condición indispensable avanzar en un conjunto diverso de reformas institucionales, entre las cuales, la seguridad social, la política salarial y el régimen de prestaciones sociales, son de las más relevantes para la población venezolana.

*Constatando*, que existe un amplio espacio de coincidencias en cuanto a las orientaciones conceptuales, programáticas, organizacionales y financieras, que deben servir de fundamento a un nuevo sistema de seguridad social, a la política salarial y al régimen de prestaciones sociales.

*Cotejadas*, nuestras opiniones en un clima de profundo espíritu democrático, de respeto mutuo y consideración. Tratados los temas de la agenda previamente establecida.

#### ACORDAMOS:

#### I.-EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

##### 1.-PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

El sistema de seguridad social que se crea, fundamentado en los principios de universalidad y solidaridad, es obligatorio y contributivo. Estará bajo la dirección y rectoría de un órgano tripartito.

Incluirá a los trabajadores por cuenta ajena y bajo dependencia de otro, establecerá regímenes especiales para los trabajadores no dependientes y cualquier otro que labore en el sector informal de la economía, además de los trabajadores rurales.

##### 2.-RESPONSABLES DE LA COBERTURA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

El nuevo sistema de Seguridad Social garantiza la participación de los actores sociales públicos y privados en su organización, financiamiento y administración. Corresponde a los organismos públicos la instrumentación, regulación, supervisión y control del sistema y los subsistemas que lo conforman.

##### 3.-COMPONENTES DEL SISTEMA

El nuevo sistema de seguridad social, dentro de su campo de aplicación, se conformará por los siguientes subsistemas:

- a) Pensiones
- b) Salud
- c) Paro Forzoso
- d) Política Habitacional
- e) Formación Profesional
- f) Recreación

Por razones operativas, la Comisión Tripartita se ocupó, en esta oportunidad, del análisis de los tres primeros subsistemas.

##### 3.1.-SUBSISTEMA DE PENSIONES

Este subsistema otorgará prestaciones en dinero a las contingencias de vejez, invalidez total o parcial, muerte y sobrevivencia.

El régimen de pensiones que se adopta es mixto en su configuración, fuentes de financiamiento y administración. Otorgará las prestaciones de la siguiente manera: una parte por solidaridad intergeneracional y la otra por ahorro individual obligatorio o de capitalización.

El régimen de pensiones por solidaridad intergeneracional se otorgará a los beneficiarios una pensión acorde con los aportes que hubiesen hecho durante su vida activa, financiada con las contribuciones del Estado, empleadores y trabajadores. Su administración será determinada por ley.

En casos excepcionales, el Estado garantizará una pensión mínima vital a aquellos trabajadores que habiendo cotizado en el régimen, no cumplieron con todos los requisitos.

El régimen de ahorro individual obligatorio confiere el derecho a una pensión, cuya cuantía dependerá de la suma de los aporte acumulados en la cuenta de cada trabajador, con sus rendimientos respectivos. Este régimen se financiará con aportes del trabajador y del empleador, determinados por la ley, pudiendo incrementarse a criterio de los contribuyentes.

Los fondos de pensiones de ahorro individual obligatorio o de capitalización individual, podrán ser administrados por entidades públicas, privadas o mixtas, creadas exclusivamente para tal fin. Los requisitos para su establecimiento, fiscalización y control, serán regulados mediante ley.

A los fines de la aplicación de ambos regímenes, se determinará un tope máximo medido sobre la base de un porcentaje de los ingresos de los trabajadores.

### 3.1.1.-PENSIONADOS ACTUALES

Para atender a los actuales pensionados y q quienes adquieran tal condición en el futuro inmediato, se acuerda recapitalizar el Fondo de Pensiones del IVSS, su colocación en un fideicomiso que ofrezca adecuados rendimientos y establecer mecanismos expeditos para el cobro de las pensiones.

La administración del fondo estará a cargo de un ente tripartito y autónomo, creado para tal fin, que garantice transparencia en el manejo de los recursos e inversiones suficientemente rentables, como para atender las exigencias de los pensionados.

La recapitalización del citado fondo se iniciará mediante la creación de un fideicomiso constituido en el Fondo de Inversiones de Venezuela, con un aporte inicial del Ministerio de Hacienda y cuya cuantía será determinada por estudios actuariales.

### 3.2.-SUBSISTEMA DE SALUD

Se resuelve separar, de la función aseguradora que cumple actualmente el IVSS, los servicios de atención médica. Este Subsistema será financiado por empleadores y trabajadores, mediante la creación de un Fondo de Salud.

El actual fondo de asistencia médica del IVSS, será transformado en el fondo de salud de los afiliados al sistema de seguridad social. Su financiamiento y la contribución de empleadores y trabajadores se determinará mediante estudios actuariales. Se garantiza al asegurado escoger libremente al ente público, autogestionario o privado, que le dispensará el servicio de atención médica.

Podrán constituirse fondos complementarios de salud, financiados por trabajadores y empleadores.

La red asistencial, patrimonio del IVSS (hospitales y ambulatorios) pasará a formar parte del Subsistema de Salud y será administrada bajo diferentes modelos de gestión. Entre ellos, la concesión del servicio a entes públicos, privados o mixtos, que se basará en un régimen de competencia y eficiencia gerencial en la prestación de los servicios de salud.

### 3.3.-SUBSISTEMA DE PARO FORZOSO

Se acuerda la recapitalización del Fondo del Seguro de Paro Forzoso y su separación, financiera y administrativa, del IVSS.

Se establecerá un procedimiento ejecutivo de intimación, que permita al trabajador obtener sus beneficios, cuando no le sean cancelados en los treinta (30) días siguientes de finalizar la relación laboral.

El Ejecutivo Nacional estudiará la factibilidad de un nivel de protección asistencial al trabajador agrícola que quede en situación de paro.

Se fortalecerá el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio del Trabajo, dotándolo de los recursos que requiera, a fin de que pueda cumplir su papel, especialmente en lo relativo al paro forzoso.

El Ministerio del Trabajo, conjuntamente con el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), pondrá mayor énfasis en los planes para el reentrenamiento del trabajador desocupado, de manera de facilitar su reinserción en el mercado de trabajo.

El Reglamento del Seguro de Paro Forzoso será revisado a los fines de hacerle las modificaciones que se consideren pertinentes.

## II. EN MATERIA DE PRESTACIONES SOCIALES Y SALARIO

### 1.-DEFINICIONES

A los fines de esta propuesta, se entiende por Prestaciones Sociales el beneficio consagrado en la legislación laboral, inequívocamente diferenciado de la Seguridad Social, que consiste en un reconocimiento a la antigüedad del trabajador al servicio de un determinado empleador.

Tal como se regula en la Ley, dicho beneficio se causa anualmente, se abona en una cuenta individual de cada trabajador, devenga intereses a las tasas que para tales fines establece el Banco Central de Venezuela y se paga con ocasión de la terminación de la relación de trabajo, independientemente de la causa que la origine.

En el acuerdo que se adopta se preserva el concepto jurídico de las prestaciones sociales y se procura que la mismas vuelvan a cumplir la finalidad para la cual se establecieron originalmente (atender requerimientos de vivienda, educación, salud). Tan sólo se modifica el modo como el citado beneficio se calcula, en virtud de que las transformaciones ocurridas en la economía del país han hecho inconveniente para los trabajadores, para los empleadores y para la sociedad en general, la permanencia del vigente método de cálculo, lo cual ha dado lugar a variados mecanismos de remuneración que han contribuido a la distorsión del concepto de salario, al empobrecimiento de las contribuciones que soportan la seguridad social y, en alguna medida, al crecimiento de la llamada economía informal.

### 2.-CORTE DE CUENTA

#### 2.1.-ADMINISTRACION PUBLICA

a) Se reconoce a favor de cada trabajador, además del monto causado por concepto de prestaciones (calculado con arreglo a lo establecido en la LOT) teniendo como base de cálculo el salario devengado a la fecha de entrada en vigencia de la reforma

legal, una compensación de transferencia equivalente a las prestaciones acumuladas al 31-12-96. Este último monto se calculará sobre la base del salario devengado para esa fecha.

b) La compensación de transferencia tendrá como base de cálculo un salario no mayor a Bs. 200.000 y una antigüedad que excederá de 11 años. No obstante, tomando en cuenta la capacidad de pago de los diferentes niveles y entes existentes en la Administración Pública Nacional, se podrán establecer topes de salario menores al anteriormente señalado.

c) Del monto obtenido con la sumatoria de las prestaciones causadas más la compensación de transferencia, se cancelará hasta la cantidad de Bs. 150.000, en el primer año de entrada en vigencia de la reforma legal, de la siguiente manera:

i.-En los primeros cuarenta y cinco días: hasta Bs. 25.000 en efectivo.

ii.-En los siguientes cuarenta y cinco días: hasta Bs. 25.000 en efectivo.

iii.-Títulos Públicos garantizados y negociables a corto plazo en el mercado de valores, hasta Bs. 100.000.

d) El monto restante será colocado, en un plazo de cinco años, en las instituciones financieras que seleccione el trabajador.

e) Intereses a devengar:

i) Dentro del plazo establecido: el valor promedio entre las tasas activas y pasivas, calculadas por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia a los seis principales bancos comerciales del país.

ii) Después del plazo establecido: la tasa activa calculada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia a los seis principales banco comerciales del país.

f) Si durante el plazo de cinco años, contados a partir de la entrada en vigencia de la Reforma de la LOT, terminase la relación de trabajo, cualquiera fuere su motivo, la obligación se entenderá de plazo vencido y, por ende, el saldo deudor será exigible en su totalidad.

g) En las empresas del Estado, para el pago del 25% de las prestaciones sociales más la compensación de transferencia, se convendrá un cronograma flexible entre las organizaciones sindicales, los representantes de las empresas y los entes gubernamentales competentes.

## 2.2.-SECTOR PRIVADO

a) Se reconoce a favor de cada trabajador, además del monto causado por concepto de prestaciones (calculado con arreglo a lo establecido en la LOT), teniendo como base de cálculo el salario devengado a la fecha de entrada en vigencia de la reforma legal, una compensación de transferencia equivalente a las prestaciones acumuladas al 31-12-96. Este último monto se calculará sobre la base del salario devengado para esa fecha.

b) La compensación de transferencia tendrá como base de cálculo un salario no mayor de Bs. 200.000 y una antigüedad que exceda de 7 años. No obstante, tomando en cuenta la capacidad de pago de cada empresa, en función de su capital, número de trabajadores y facturación, se establecerán topes menores al anteriormente señalado.

Los topes para dicha escala serán los siguientes:

Tope 1:	Bs. 75.000
Tope 2:	Bs. 105.000
Tope 3:	Bs. 150.000
Tope 4:	Bs. 200.000

Los indicadores para la clasificación de las empresas en dicha escala serán establecidos por la Comisión Tripartita en un plazo no mayor de treinta días, a partir de la suscripción del presente acuerdo.

c) El Trabajador tendrá derecho a recibir un pago en efectivo de un 25% de la suma de las prestaciones causadas más la compensación de transferencia. La mitad, en un plazo no mayor de 90 días a partir de la entrada en vigencia de la reforma legal, y la otra mitad dentro de los 90 días siguientes.

El monto restante (75%) será cancelado en un plazo no mayor de cinco años, a partir de la entrada en vigencia de la reforma legal. El trabajador decidirá dónde abonar o depositar el monto restante: en fideicomiso, en la empresa o en una institución de ahorro de prestaciones sociales.

El interés que devengará las prestaciones causadas más la compensación de transferencia, será la tasa promedio entre activa y pasiva, fijada por el Banco Central de Venezuela.

Si transcurrido el plazo de pago acordado, el empleador no hubiese cancelado al trabajador las prestaciones causadas más la compensación de transferencia, se aplicará la tasa activa del mercado.

d) Si durante el plazo de cinco años, contados a partir de la entrada en vigencia de la reforma legal, terminase la relación de trabajo, cualquiera fuere su motivo, la obligación se entenderá de plazo vencido y por ende el saldo deudor será exigible en su totalidad.

### 3.-NUEVO REGIMEN DE PRESTACIONES

3.1.-Las prestaciones que se causen a partir de la entrada en vigencia del nuevo régimen se calcularán anualmente, en los términos siguientes:

a) 45 días de salario, el primer año de servicio.

b) 60 días de salario, a partir del segundo año.

c) Adicionalmente, el trabajador recibirá 2 días de salario por cada año de servicio, acumulativos hasta un tope de 30 días de salario, contados a partir del segundo año de antigüedad bajo el presente régimen.

3.2.-Las prestaciones causadas se calcularán y abonarán mensualmente, bien en un fideicomiso, en un fondo de prestaciones o en la contabilidad de la empresa, a favor de cada trabajador y atendiendo a la voluntad de éste. El trabajador sólo podrá disponer del monto total de dichos abonos al término de la relación laboral, sin perjuicio de que la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo sancione los supuestos en los cuales los recursos depositados en dicho fondo podrán disponerse o avalar créditos solicitados por los trabajadores.



3.3.-Intereses por devengar:

a) Si los abonos se realizan en una entidad financiera, la tasa será la establecida por el mercado.

b) De mantenerse el dinero en la empresa, por voluntad del trabajador, la suma adeudada devengará intereses a la tasa promedio, entre activa y pasiva, calculada por el Banco Central de Venezuela tomando como referencia los seis principales bancos comerciales del país.

c) Si el trabajador ha requerido que sus abonos sean depositados en una entidad financiera y el patrono no hubiere cumplido con dicha solicitud, la suma adeudada devengará intereses a la tasa activa, calculada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos comerciales del país.

4.-INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTIFICADO

En caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a 30 días de salario por cada año de servicio, hasta un máximo de cinco (5) mensualidades. Igualmente, recibirá la indemnización por preaviso, en los términos y condiciones del vigente artículo 125 de la LOT.

En todo caso, el monto de la indemnización por preaviso no podrá exceder del equivalente a 10 salarios mínimos.

Cuando la antigüedad del trabajador sea de un año, la indemnización por preaviso será de 45 días de salario.

5.-SALARIZACION DE LOS BONOS

5.1.-SECTOR PUBLICO

Las bonificaciones percibidas por los trabajadores, en virtud de los decretos y acuerdos del Ejecutivo nacional, formarán parte de su salario, hasta alcanzar el monto del salario mínimo que se fije.

El saldo restante de las bonificaciones se integrarán al salario, progresivamente, durante el año 1998.

5.2.-SECTOR PRIVADO

Las bonificaciones percibidas por los trabajadores, en virtud de los Decretos N° 1240 del 6 de marzo de 1996 y 617 del 11 de abril de 1995, pasarán a formar parte del salario a la fecha de entrada en vigencia e la reforma legal.

A partir de dicha reforma, se dará un plazo de doce meses para convertir en salario los ingresos distintos a éste.

Las normas de la Ley Orgánica del Trabajo que han dado lugar a la desalarización de la remuneración, entre otras los artículos 133, 138 y 146, se reformarán con el propósito de consolidar el carácter salarial de todas las remuneraciones del trabajador.

6.-SALARIO MINIMO

El Ejecutivo nacional, en la misma oportunidad de entrada en vigencia de la reforma, fijará el salario mínimo nacional urbano y rural. Para tal fin, se tomarán en consideración las propuestas realizadas por las partes.

Para efectos de garantizar la revisión futura de los salarios, se creará una Comisión Tripartita Nacional, que anualmente, en el marco de lo dispuesto sobre el particular en la LOT, revisará y recomendará el ajuste del salario mínimo; para lo cual tomará como referencia, entre otras variables, el costo de la Canasta Alimentaria. Dicha comisión tendrá un plazo de 30 días, contados a partir de su instalación cada año, para adoptar un acuerdo. Corresponderá al Ejecutivo Nacional a partir de dicha recomendación fijar el monto del salario mínimo. Del mismo modo, si en el plazo indicado la Comisión no llegare a un acuerdo, el Ejecutivo Nacional, en uso de sus facultades, tomará la decisión pertinente.

#### 7.-PERMANENCIA DE CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Las estipulaciones de los convenidos colectivos en materia de prestaciones sociales que consagren condiciones más favorables a las contenidas en el presente acuerdo se mantendrán en vigencia.

### III.-FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO Y DEL TRIPARTISMO

En materia de relaciones de trabajo, se asumirá como política prioritaria del Estado, la vigencia plena de la libertad sindical, el fomento de la negociación colectiva, en sus distintas modalidades, la ampliación de los alcances de los convenios por rama de actividad y la simplificación de los requisitos para negociar a nivel de empresa.

Así mismo, se asume que la productividad es elemento indispensable para el desarrollo y crecimiento del país. El trabajador deberá recibir estímulos y mejoras substanciales en su remuneración con ocasión de los aumentos que en aquella se generen; a tal fin se dictarán las normas pertinentes. Del mismo modo, las partes en la negociación colectiva pondrán énfasis en la regulación de esta materia.

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.

Por tanto, aspiramos se constituya en un instrumento permanente para analizar, definir y comprometer reformas en el campo laboral, que integre el desarrollo y la justicia social.

En este sentido, el Ministerio del Trabajo constituirá una instancia permanente de diálogo social, donde empleadores y organizaciones sindicales encuentren un foro útil e idóneo para la construcción de un sistema de relaciones laborales basada en el respeto y la creatividad, que responda a los retos de la Venezuela por Venir.

### IV.-RELACIONES CON LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

Se requerirá apoyo técnico a la Organización Internacional del Trabajo para la instrumentación del presente acuerdo, tomando como referencia los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la República.