

EDITORIAL

CONCERTACION

La visión tripartita de las relaciones laborales es una idea clave que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se encarga de difundir permanentemente como modelo deseable de real aplicación.

Algunos de sus voceros afirman, incluso, que la verdadera característica de la propia OIT, lo que la hace única en el sistema de las Naciones Unidas, es el tripartismo que permite a los representantes de los trabajadores, de los empleadores y de los gobiernos participar en todos los debates y en todas las decisiones y que una de las razones más importantes que le han permitido a esta Organización sobrevivir a un conflicto mundial y a todas las tensiones internacionales es, precisamente, el tripartismo.

Llevada esta visión tripartita a la escala nacional parece indudable que constituye una correcta concepción de las Relaciones Laborales en cuanto los tres factores que ella involucra, constituyen sectores que mucho tienen que decir en referencia a los procesos de producción y a los efectos que genera sobre sus participantes.

Resulta indudable, también, que estos sectores representan intereses distintos entre sí y, en bastante medida, opuestos, de modo que el tripartismo como misión estructural de las Relaciones Laborales requiere de una acción dinámica y persistente que, sin obligar a renunciar los objetivos sectoriales, aproxime a los actores en función de algunos intereses comunes generales. A esto se ha llamado Concertación.

Como lo ha dicho un vocero de la OIT en una reciente ponencia, la Concertación Social es fundamentalmente un instrumento para la obtención de objetivos determinados; constituye una actitud, un método; tiene cabida tanto en lo macrosocial y macroeconómico como en los niveles menores, y constituye un procedimiento idóneo para regular intereses económicos y sociales diferentes, ya que permite alcanzar acuerdos, objetivos, lineamientos de políticas y estrategias para lograrlos. En la Concertación

se canalizan las demandas de los grupos organizados en lo que respecta a la asignación de recursos, las responsabilidades, los sacrificios y la distribución del producto. Como su expresión es el diálogo, mediante la concertación se pretende evitar situaciones conflictivas abiertas y constituye el medio idóneo para obtener el mínimo del consenso social necesario que favorezca el desarrollo, que requiere acuerdo y no ruptura, así como el apoyo activo y concertado de los empleadores y los trabajadores.

En efecto, parece aconsejable, especialmente a los países en vías de desarrollo y más especialmente aún a los que afrontan situaciones de crisis, establecer bases de acuerdos internos a través de la definición de políticas que comprometan a todos los sectores sociales, y muy específicamente a trabajadores y empleadores, para que cada uno en su función realice una tarea solidaria mediante compromisos concretos, efectivos y estables aunque actualizables.

Corresponde al Gobierno conducir debidamente el proceso nacional de desarrollo, conciliar la acción de todos los partícipes del quehacer social y establecer los adecuados mecanismos de control para corregir el rumbo que se haya desviado. Los trabajadores tienen que organizarse para que su participación trascienda largamente de la discusión de salarios y condiciones de trabajo, pues toda sociedad necesita que, como grupo social, defina el modelo de comunidad a que aspira y que su presencia sea activa en todos los niveles que van desde la empresa hasta los centros de decisión de carácter nacional. Los empresarios tienen derecho a participar en las decisiones sobre las formas más aptas de producción y comercialización y respecto de su aporte a la estructura de precios, a la expansión de la producción y a la incrementada eficiencia de la empresa.

Estas distintas funciones y distintos intereses sociales parecen tener posibilidad de acercamiento a través de la concertación como instrumento pluralista y participativo que no es un fin en sí mismo sino que es una expresión de cooperación tripartita dirigida al logro de compromisos y acuerdos sobre asuntos cuya magnitud exceden al marco de la negociación colectiva, como lo son la recesión, el desempleo, la inflación o la política de precios.

Venezuela no ha permanecido al margen de la experiencia de concertación y desde el Consejo de Economía Nacional del año 1945, pasando por el "Avenimiento Obrero-Patronal" del año 1958, han sido múltiples las ocasiones en que se ha acudido a sus mecanismos de convergencia y acuerdo. Han variado los estilos y la profundidad de los compromisos, pero lo que parece constante es la vocación por el diálogo y la búsqueda de consenso que han expresado los actores sociales.

El empresariado, a través de FEDECAMARAS, tiene expuesta claramente esta disposición a la concertación en su definitiva "Carta de Maracaibo" de 1980 y, en el mismo año, los trabajadores, mediante el "Manifiesto de Porlamar", producido por el VIII Congreso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), expusieron similar preocupación. El actual Gobierno, a su vez, basó gran parte del programa electoral en lo que llamó "Un Pacto para la Democracia Social", como un proyecto de gran acuerdo nacional para la formulación de políticas sociales y económicas con la participación de empresarios y trabajadores.

Expuesta la clara disposición de los actores para la concertación, la particular situación económico-social, que atraviesa el país, parece ser el elemento contextual a la vez adecuado y requirente de su aplicación, que ya se ha intentado, entre otros asuntos, en lo relativo a costos, precios y salarios (ver sección Documentos en este mismo número).

Como es público y notorio, estas aplicaciones han sido objeto de controversias sobre su corrección y eficacia, lo cual no puede resultar sorprendente en un sistema democrático que, por otra parte, presenta un alto grado de politización en todas sus organizaciones sociales. Por ello, sin olvidar lo conveniente de que haya la mayor coincidencia de criterios políticos a nivel nacional, lo que parece positivo y constructivo es la declarada disposición de los actores del sistema de Relaciones Laborales para buscar formas de cooperación y participación ante los problemas específicos que lo conflictúan.