

El diálogo social en materia de seguridad y salud en el trabajo

Thania Oberto Morey
Universidad de Carabobo
thaniamargotoberto@hotmail.com
Venezuela

Fecha de recepción: 14- 06- 2019 Fecha de aceptación: 19- 07- 2019

Resumen

El objetivo de este ensayo es analizar el diálogo social en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de identificar aquellos aspectos que han afectado su consolidación. Ante la crisis económica que actualmente atraviesa el país, se agudizan los antagonismos y se hace indispensable hacer uso de todas las instancias de diálogo social, haciendo énfasis en aquellas que contribuyen a la preservación de un derecho humano fundamental para los trabajadores, como es el derecho a la salud.

Las actividades laborales forman parte de la centralidad de las personas y la sociedad amerita que todos los grupos sociales participen en un aspecto vital que atañe a todos y que está vinculado con la preservación de la vida. En este sentido en el presente estudio se analizan las aportaciones de la escuela pluralista o escuela de Oxford. Se realizó una investigación documental y de nivel descriptivo. Se concluye en la necesidad de establecer procedimientos dentro de los organizaciones que permitan a los trabajadores y trabajadoras el acceso a la información y con ello garantizar una

participación social efectiva; desarrollar programas de formación en liderazgo, negociación y comunicación con el fin de dotar a los trabajadores de las competencias requeridas para el diálogo, así como institucionalizar el diálogo social, activando de manera permanente y continúa todas los órganos creados con este fin vinculados a la seguridad y salud en el trabajo, incorporando a todos los actores sociales interesados.

Palabras clave: Diálogo social; seguridad y salud; participación social

Social dialogue in the field of occupational safety and health

Abstract

The aim of this essay is to analyse the social dialogue in the field of occupational safety and health, in order to identify those aspects that have affected its consolidation. In view of the economic crisis currently affecting the country, antagonisms are becoming more acute and it is essential to make use of all instances of social dialogue, with emphasis on those that contribute to the preservation of a fundamental human right for workers, such as the right to

health. Work activities are part of the centrality of people and society deserves that all social groups participate in a vital aspect that concerns everyone and that is linked to the preservation of life. In this sense, this study analyses the contributions of the pluralist school or Oxford school. A documentary and descriptive research was carried out. It concludes on the need to establish procedures within the organizations that allow workers access to information and thus guarantee effective social participation; to develop training programs

in leadership, negotiation and communication in order to provide workers with the skills required for dialogue, as well as to institutionalize social dialogue, permanently activating and continuing all the bodies created for this purpose linked to occupational safety and health, incorporating all the social actors concerned.

Key words: Social dialogue; health and safety; social participation

Introducción

Hoy en día la seguridad y salud en el trabajo se ha convertido en un aspecto de vital importancia en el sistema de relaciones laborales por cuanto se encuentra vinculada con diversos actores sociales dada su naturaleza compleja y multifactorial. Los trabajadores y las trabajadoras en la República Bolivariana de Venezuela cuentan con un andamiaje jurídico que brinda una amplia protección en esta materia, contándose entre otras normativas, con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) del año 2005 y su reglamento parcial (2007), el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973) y las Normas Técnicas dictadas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), organismo oficial que se ocupa de esta materia.

Las condiciones y el medio ambiente de trabajo constituyen el eje central de la seguridad y salud en el trabajo y son temas fundamentales de discusión de los interlocutores sociales. Además, la participación es uno de los principios básicos para la aplicación de la LOPCYMAT, por lo cual trabajadores y trabajadoras, los empleadores y las empleadoras, y sus organizaciones, tienen el derecho a ser consultados y el deber de participar en la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual se encuentra establecido en el artículo 5 de la mencionada ley y ha generado la ejecución de consultas al momento de construir la normativa al respecto¹.

El presente ensayo contribuye a identificar aquellos aspectos que afectan el diálogo social e inciden en su efectividad, colocando de relieve una serie de situaciones que deben ser tomadas en cuenta para lograr su ejercicio eficaz. Así mismo, los organismos encargados de favorecer el diálogo social en esta materia, así como los actores sociales que participan en el mismo pueden contar con una visión ampliada que permita tener en cuenta aspectos relevantes que pueden contribuir o perturbar los resultados esperados.

El diálogo social

El término diálogo social, de acuerdo a los estudiosos sobre el tema, es un concepto impreciso y polivalente, coincidiendo en que hace referencia a toda forma de interacción o intercambio entre los actores sociales laborales que sea distinta al enfrentamiento, dentro de esta línea de interpretación está Ermida (2006), quién considera que la expresión hace referencia a "*Todas las formas de relación de los actores del sistema de relaciones laborales distintas al conflicto abierto*" (pág., 12). Esta amplitud conlleva a que pueda ser usado en diversas circunstancias o escenarios en los cuales se relacionen estos actores sociales.

En este sentido es importante destacar que los actores tradicionales en materia de diálogo social han sido los trabajadores y las trabajadoras y sus organizaciones, los patronos y las patronas y sus organizaciones y los representantes del gobierno a través de sus órganos. En el caso de la República Bolivariana de

Venezuela, por mandato de la Constitución y de otras normativas, se ha ampliado la participación de otros actores en el sistema de relaciones laborales, lo cual se constata, entre otros, en lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras Artículo 189.

Aprovechamiento del tiempo libre y turismo social:

Artículo 189. Los patronos y las patronas, facilitarán en lo posible, que dentro del tiempo de vacaciones el trabajador o la trabajadora, sus familiares y dependientes puedan utilizar el tiempo libre, creando programas de turismo y entretenimiento de carácter social, deportivo y otros de similar naturaleza. Se tomarán en cuenta, los acuerdos que se realicen con las organizaciones sindicales, los consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales y cualquier otra institución, que tenga como finalidad facilitar una mejor calidad de vida a los trabajadores, las trabajadoras y sus familias.

En este sentido se observa, que en un aspecto tan importante para la salud de los trabajadores como lo es el aprovechamiento del tiempo libre y el turismo social, la ley exhorta a que se realicen acuerdos con instancias propias del poder popular como son los consejos de trabajadores y los consejos comunales, con el fin de aunar esfuerzos en pro del objetivo común de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias.

La Organización Internacional del Trabajo (2004) considera que "*el diálogo*

¹ A través de mesas de trabajo realizadas en el INPSASEL en el año 2008, los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y empleadoras participaron en la construcción, entre otras, de la "Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008).

go social comprende todo tipo de negociaciones y consultas o, simplemente, el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales” (pág., 3). Se puede observar que para la OIT se trata de un concepto amplio, el cual puede tener variaciones que van a depender de cada país y del período.

En este orden de ideas la definición anterior dada por la Organización Internacional del Trabajo hace referencia a los niveles de intensidad de diálogo social, el intercambio de información se encuentra en la base, en un nivel básico, por lo tanto se dice que la intensidad del diálogo social es baja, porque aquí no hay discusión, ni acciones concretas sobre los planteamientos realizados, pero constituye un punto de inicio para un diálogo duradero a futuro. La consulta constituye un punto intermedio donde se comparte información y las partes expresan pareceres y opiniones, aunque la consulta pudiese o no influir en la toma de decisiones. En la cúspide con una intensidad alta del diálogo social está la negociación, aquí se llega a acuerdos con compromisos entre los interlocutores, esta puede ser una negociación colectiva o una concertación política, la primera da como resultado una convención colectiva, la segunda puede dar como resultado un pacto social o un acuerdo marco. (OIT, 2004)

Al afirmar que el diálogo social es esa interacción entre los actores sociales donde no existe el conflicto, se debe demarcar entonces cuando estamos en presencia del mismo, en este sentido

Campos (2003) expone “*La palabra conflicto viene de la voz latina conflagere, que lleva implícita la idea de controversia, antagonismo, desacuerdo*” (pág. 461), lo cual permite entonces vislumbrar que el diálogo social evita la aparición del conflicto, porque los actores sociales pueden exponer sus pretensiones, estudiarlas, modificarlas, discutir las, para llegar a acuerdos o consensos ante diversos planteamientos, cuando se agota el diálogo sin que se puedan llegar a acuerdos, tenemos entonces en puerta el nacimiento del conflicto.

Se hace necesario reconocer que en el país, por mandato de la constitución y otras leyes, el diálogo social se ha convertido en una herramienta para el ejercicio de una democracia participativa y protagónica, tal como lo expresa Oberto (2016):

La sociedad venezolana cuenta hoy con nuevas formas de organización social sustentadas en toda una estructura jurídica que brinda espacios de participación en el ámbito laboral y social, la complejidad del sistema de relaciones laborales y el surgimiento de nuevos actores sociales plantea una reconfiguración del diálogo social, con el fin de adaptarlo a las necesidades del país y lograr su implementación efectiva y su institucionalización. (p. 532)

En este orden de ideas hoy se incorporan nuevos actores al diálogo social en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, porque se trata de un ámbito multifactorial, en el que confluyen varios actores sociales, que deben aunar esfuerzos para lograr que los trabajado-

res y trabajadoras gocen de condiciones de trabajo dignas y gratificantes, todo lo cual va en consonancia con el plan de la patria 2025², específicamente con el gran objetivo histórico N° 2 “*Continuar construyendo el socialismo bolivariano del siglo XXI en Venezuela, como alternativa al modelo salvaje del capitalismo y con ello asegurar la “mayor suma de seguridad social, mayor suma de estabilidad política y la mayor suma de felicidad” para nuestro pueblo*” (pág., 99).

Este objetivo se encuentra estructurado dentro del Plan de la Patria 2025 en una serie de medidas que demarcan las acciones a seguir:

2.3. Construir una sociedad igualitaria y justa garantizando la protección social del pueblo.

2.3.1. Superar las formas de explotación capitalistas presentes en el proceso social del trabajo, a través del despliegue de relaciones socialistas entre trabajadores y trabajadoras, como espacio fundamental para el desarrollo integral de la población.

2.3.1.6. Asegurar el desarrollo físico, cognitivo, moral y un ambiente seguro y saludable de trabajo, en condiciones laborales y de seguridad social gratificantes.

2.3.1.6.1. Fortalecer los marcos legales y comités de defensa de las condiciones laborales en las unidades productivas.

2.3.1.6.2. Generar un tejido productivo de injerto asociado a las condiciones y requerimientos laborales de las unidades productivas. (pp. 125-127)

² El 02 de abril de 2019 la Asamblea Nacional Constituyente aprobó la Ley Constituyente del Plan de la Patria 2019-2025, otorgándole al mencionado plan categoría de ley.

Estas medidas conllevan en sí mismas la imperiosa necesidad de establecer el diálogo social como herramienta indispensable para su desarrollo efectivo.

Diálogo social en materia de seguridad y salud en el trabajo

En un contexto amplio la seguridad y salud en el trabajo (SST) en cada país pasa a ser un reflejo del contexto económico, político y social, en función de ello existe toda una política de Estado que puede contribuir o no a que la población trabajadora cuente con protección en esta materia. En el caso de la República Bolivariana de Venezuela el plan de la patria 2025 refleja claramente la política del estado venezolano en este sentido. Sin embargo, es necesario destacar que no basta con contar con planes y con un marco regulatorio protector que conceda a los trabajadores y trabajadoras derechos y beneficios, se hace imperativo contar con instituciones y organismos que permitan respaldar a los trabajadores en sus reivindicaciones y lograr que en la práctica estos disfruten de esas garantías legales existentes en teoría.

Para definir seguridad y salud en el trabajo se considerará lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011):

La seguridad y la salud en el trabajo (SST) es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. La salud en el trabajo conlleva la pro-

moción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones. (p.1)

Se constata que la OIT hace énfasis en que el objeto de SST radica en mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, lo cual contribuye a la salud de los trabajadores, en el mismo sentido Betancourt (1999), plantea:

La noción de “seguridad y salud en el trabajo” es sostenida en la actualidad por la Organización Internacional del Trabajo, partiendo de la idea que el elemento central de la relación salud-trabajo se encuentra en las “Condiciones y medio ambiente de trabajo” (CYMAT) otro término también adoptado por la OIT. Dentro de este referente teórico, la seguridad o inseguridad en el trabajo serán los que definan los cambios en la salud de los trabajadores. (p.59)

En otras palabras, sólo cuando los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un medio ambiente de trabajo y condiciones de trabajo dignas, en donde no existen condiciones inseguras e insalubres que los afecten, se puede hablar que el patrono está contribuyendo con la salud de los trabajadores, es decir con la salud de las personas que le trabajan, la cual también se encuentra afectada por la condiciones de vida, por cuanto los seres humanos mantienen una interacción diaria no solamente con su mundo laboral sino también con su entorno familiar y social, los cuales influyen en su salud, de allí la importancia de mejorar la calidad de vida de la población.

En este orden de ideas, se verifica que en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2012, existe una concepción renovadora y amplia, donde el trabajo pasa de ser un “hecho social” a ser un “proceso social”, cuyo objetivo se encuentra ampliamente definido en el Art. 25 de la mencionada normativa, debiendo entre otros, contribuir a garantizar: “*El desarrollo humano integral para una existencia digna y provechosa de la colectividad generando fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional y crecimiento económico que permita la elevación del nivel de la población*”.

En seguimiento y para asegurar el alcance de este objetivo, la parte final del mencionado artículo establece que el proceso social de trabajo debe favorecer y estimular el diálogo social amplio, teniendo siempre como fundamento los valores y principios de la democracia participativa y protagónica, la justicia social y la corresponsabilidad estado y sociedad.

Realizando un análisis de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo se puede constatar que se establecen instancias de diálogo social formal y orgánico, formal porque se encuentran reguladas por un conjunto de normas y orgánico porque se presenta dentro de órganos creados para ello, por una parte se establece un diálogo social orgánico de alto nivel, el cual se encuentra establecido en el Art. 36 de esta normativa, al establecerse el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en Trabajo, como una instancia de carácter asesora del órgano rector.

En consecuencia, esta instancia de acuerdo con la LOPCYMAT cumple una función asesora en las materias que tienen que ver con la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, así como también la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, el control de las condiciones y medio ambiente de trabajo y

en aspectos vinculados con el ocio tales como la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se observa que las responsabilidades son amplias e implican contar con datos, información y recursos que permi-

tan obtener los insumos para un asesoramiento adecuado y oportuno, de allí que es lógico pensar que su conformación debe incluir la diversidad necesaria, lo cual se evidencia en el Art. 37 de la LOPCYMAT y puede observarse en la siguiente Tabla 1:

Tabla 1. Integración del consejo nacional de seguridad y salud en el trabajo

Cantidad	Representante de o del:
01	Ministerio con competencia en salud
01	Ministerio con competencia en trabajo
01	Ministerio con competencia en ambiente
01	Ministerio con competencia en producción y comercio
01	Ministerio con competencia en turismo y recreación
01	Ministerio con competencia en educación
01	Ministerio con competencia en planificación
01	Ministerio con competencia en ciencia y tecnología
02	Organizaciones sindicales más representativas
02	Organizaciones empresariales más representativas
02	Las cooperativas u otras formas de asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios
01	Las comunidades organizadas vinculadas al componente de prevención, seguridad y salud laboral
01	Los pueblos, organizaciones y comunidades indígenas
01	Las organizaciones de las comunidades organizadas vinculadas al componente de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social
01	Las instituciones de educación superior con programas relativos a la prevención, seguridad y salud laboral
01	Las instituciones de educación superior con programas relativos a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
02	Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras con discapacidad más representativas del área
02	Las organizaciones de profesionales y técnicos más representativas del área
01	Designado por cada Consejo Estatal
01	Designado por cada Consejo Sectorial

Fuente: Elaboración propia del autor, con datos del Art. 37 LOPCYMAT

El artículo 38 de la LOPCYMAT establece las atribuciones del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo detallando los aspectos que implican su función asesora. A pesar de la relevancia de esta instancia, no se ha activado la constitución y puesta en práctica de este órgano asesor en el país.

Además de esta instancia de alto nivel analizada, existen los Comités de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), cuya regulación se encuentra en la LOPCYMAT desde el Art. 46 al 50, aquí conseguimos un diálogo social de base, formal y orgánico, por cuanto en toda entidad de trabajo debe existir formalmente un comité, órgano paritario y colegiado, paritario porque debe estar conformado por los representantes de los trabajadores que serían los delegados y delegadas de prevención por un lado y por el otro los representantes del patrono o empleador, en número igual al de los delegados y delegadas.

El CSSL es un órgano colegiado por cuanto está formado por un conjunto de personas que tienen la responsabilidad de deliberar y tomar decisiones que van a fortalecer las políticas públicas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Las atribuciones que tiene asignadas se encuentran establecidas en la LOPCYMAT en su Artículo 47:

Artículo 47. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes atribuciones:

1. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. A tal efecto, en su seno considerará, antes de su

puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo, los proyectos en materia.

2. de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, y del proyecto y organización de la formación en la materia.

3. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas.

De manera que el CSSL constituye una instancia de diálogo social de alta intensidad instalada en cada entidad de trabajo, donde los delegados y delegadas de prevención en representación de los trabajadores y trabajadoras y los representantes del patrono de manera unificada conocen, analizan, vigilan, supervisan, asesoran, aprueban, denuncian todo lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo, tomando decisiones al respecto.

Al revisar las estadísticas relacionadas con el porcentaje de CSSL registrados en el INPSASEL para el año 2014 de acuerdo a las actividades económicas, se observa que la mayor cantidad de ellos se encuentran en las actividades de comercio y servicio con un 31, 5 por

ciento, seguidas por las industrias manufactureras con un 13, 6 por ciento³. Ésto tiene vinculación con el incremento nacional y también mundial que han tenido las actividades económicas en el sector de comercio y servicios durante la presente década⁴.

Un vistazo teórico al diálogo social

La relación de los interlocutores sociales en el sistema de relaciones laborales está marcada por los intereses contrapuestos que los caracterizan, el análisis de la evolución y las explicaciones a las formas como se han manifestado esas relaciones laborales ha dado lugar a una serie de teorías. En relación al tema central del presente ensayo se tiene la perspectiva pluralista de la escuela de Oxford, cuyo origen se sitúa en la Inglaterra de los años veinte, su foco de estudio lo constituyen la forma de organizar y conducir el conflicto, el análisis de las normas de regulación del trabajo, los procesos de negociación y cómo se presenta la regulación colectiva.

En un trabajo realizado por Martín (2003) sobre la Teoría sociológica de las relaciones laborales, este autor resume en seis puntos las aportaciones de la escuela de Oxford de la siguiente manera:

- 1) La existencia de un imperativo moral como obligación a comprometerse en la negociación, en la limitación del poder de las partes y en limitar el poder del Estado.
- 2) La negociación colectiva es un método de formulación de normas y de reglamentación de las sociedades

3 Según estadísticas del INPSASEL en su página web: <http://www.inpsasel.gob.ve/index.php/comites-cssl/>

4 El crecimiento del volumen del comercio en 2017, fue del 4,7%, de acuerdo al examen estadístico del comercio mundial 2018.

modernas y pluralistas

3) La negociación colectiva también se concibe como un procedimiento dinámico de adaptación de las instituciones al entorno cambiante.

4) La idea de libertad de acción de los grupos de interés y la corrección de la asimetría de poder entre capital y trabajo. De ahí la importancia del derecho del trabajo como derecho colectivo para corregir las referidas asimetrías de poder.

5) El pluralismo, que como enfoque analítico se ocupa de los medios y procedimientos que garantizan la libertad y el contrapeso de poderes

6) El pluralismo también subraya la importancia de la ética y la moral laica como condición necesaria para la cohesión social. Ésta se vincula con la idea de justicia social, que tiene sus raíces en la moral y en la cultura, de modo que la negociación de salarios y condiciones de trabajo se vincula con valores de índole superior, como son la citada justicia social y la noción de equidad. (pp. 173-174)

En este sentido vemos como el pluralismo plantea que las partes a través de la negociación controlan el conflicto y limitan su poder al someterse a la autorregulación mediante el conjunto de normas que se plasman en la convención colectiva, las cuales se van adaptando a los cambios sociales, permitiendo de esta manera que se corrijan las asimetrías de poder mediante la negociación. Sin embargo, Martín (ob. cit.) expone que hay críticas importantes que se le han hecho a la escuela de Oxford, entre las cuales se destaca: *“El excesivo énfasis en la idea de estabilidad y conten-*

ción del conflicto mediante las normas, obviando los procesos por los que se genera el conflicto” (pág., 174). El proceso social trabajo es dinámico, dentro del mismo se presentan contradicciones propias de los intereses contrapuestos, de allí la importancia de mantener una vigilancia constante del proceso y cómo este se va configurando, en muchas ocasiones los temas vinculados con la seguridad y salud en el trabajo son generadores permanentes de conflictos en las entidades de trabajo, que en muchos casos no constituyen cláusulas de discusión en las convenciones colectivas.

Conclusiones

El hecho que la legislación laboral en materia de seguridad y salud del trabajo permita el empoderamiento de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones, mediante el principio de participación y de la existencia de instancias de diálogo social a lo interno de las empresas como son los Comités de Seguridad y Salud Laboral, ésto no es suficiente, es necesaria la formación constante y permanente de los trabajadores y trabajadoras para lograr cambios en las realidades laborales, con el fin de garantizar la participación social efectiva en estos espacios.

Aunque en la práctica el Gobierno ha venido utilizando diversos mecanismos de consulta y participación en la construcción de las normas que regulan la seguridad y salud en el trabajo, lo cual ha producido un acercamiento con los diferentes actores sociales en esta materia, es importante investigar las limitaciones y debilidades que puedan tener

las instituciones del Estado que están relacionadas con esta materia, con el fin de identificar los aspectos que dificultan dar respuestas a las necesidades de la población trabajadora, con el objeto de garantizar la protección social del pueblo y el cumplimiento del plan de la patria.

La participación en el diálogo social de los actores parte de contar con la información necesaria que garantice el manejo de los temas sobre los cuales se quiere llegar a acuerdos, de allí la necesidad de establecer procedimientos dentro de los organizaciones que permitan a los trabajadores y trabajadoras el acceso a la información y con ello garantizar una participación social efectiva.

Promover el diálogo social implica al mismo tiempo desarrollar programas de formación en liderazgo, negociación y comunicación con el fin de dotar a los trabajadores y a las trabajadoras de las competencias requeridas para el diálogo, sabemos que hay una asimetría de poderes al momento de las negociaciones entre patronos y patronas y trabajadores y trabajadoras, de allí la importancia de brindar a la población trabajadora las herramientas indispensables para el ejercicio de la dialéctica propia de las discusiones en estos espacios, contribuyendo con su fortalecimiento y al mismo tiempo el aseguramiento de un ambiente seguro y saludable de trabajo.

La institucionalización del diálogo social, implica impulsar de manera permanente y continúa a todos los órganos creados con este fin vinculados a la seguridad y salud en el trabajo, que

se conforme el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como órgano asesor y se promueva la participación social y se activen a todos los interlocutores sociales vinculados en todas las instancias de diálogo social, con el objetivo principal de asegurar condiciones dignas de trabajo.

Referencias

- Ermida, O. (2006). Diálogo Social: teoría y práctica. En Diálogo Social en Uruguay, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. Montevideo, OIT/Cinterfor, N° 157, pp. 11-26.
- Campos, D. (2003). Derecho Laboral. Bogotá, Colombia: Editorial Temis.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, Decreto 8.938 del 30/04/2012. Gaceta Oficial 6.076 Extraordinario del 07 de mayo de 2012.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Gaceta Oficial N° 38.236, del 26 de julio de 2005.
- Martin, A. (2003). Teoría sociológica de las relaciones laborales. En Teoría de las relaciones laborales, Editorial UOC, recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2003/138390/teorellab_a2003p149iSPA.pdf.
- Oberto, T. (2016). El diálogo social como herramienta para el ejercicio de una democracia participativa y protagónica. En las ciencias sociales, repensando el presente para intervenir el futuro. Tomo II, Estudios del trabajo. Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). Aspectos clave del Diálogo Social Nacional: Un documento de referencia. Ginebra: mayo 2004.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua. Estambul-Turquía. Recuperado de www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/.../wcms_154127.pdf, en fecha 28/03/2019.
- Plan de la Patria 2025, recuperado de: <http://www.vicepresidencia.gob.ve/index.php/tag/plan-de-la-patria-2019-2025/>, en fecha 28/03/2019.