

Proteger los empleos en crisis: papel del Estado para garantizar progresividad y teoría del conglobamiento

Protecting jobs in crisis: the role of the State in ensuring progressivity and the theory of conglobation



Sosa C., Ramón Darío

Universidad Católica Andrés Bello / Ciudad Guayana, Venezuela

ramón.sosa@sosamartinez.com

ORCID: 0000-0002-5806-9081

Resumen

La crisis económica actual puede hacer que la inflexibilidad laboral dificulte la adaptación empresarial, provocando cierres y pérdida de empleos. El Estado venezolano debe proteger al trabajador según la Constitución, por lo que es necesario evolucionar en la interpretación de la progresividad laboral y explorar alternativas como aplicar la teoría del conglobamiento para beneficiar al trabajador. Hay que redimensionar las convenciones colectivas para abordar nuevas formas de cumplir obligaciones laborales, considerando que Venezuela sufre bloqueo internacional, restringiendo exportaciones y dificultando el cumplimiento patronal por falta de insumos. Esta redimensión no iría contra la progresividad laboral, que busca mejorar derechos, no disminuirlos. En las convenciones colectivas se deben explorar nuevas formas de cumplimiento laboral donde la teoría del conglobamiento puede ser útil para flexibilizar condiciones de trabajo. Venezuela además sufre los estragos de la pandemia COVID-19 y bloqueo internacional, también está bajo un bloqueo internacional que agudiza los efectos de las tensiones internacionales derivadas de la guerra en Ucrania así como del enfrentamiento comercial entre USA y China. La teoría del conglobamiento puede garantizar estabilidad laboral y derechos en este contexto. Es clave proteger al trabajador evolucionando interpretaciones rígidas y usando herramientas como conglobamiento en convenciones colectivas, explorando nuevas formas de cumplimiento ante la crisis económica y bloqueo, sin afectar la progresividad.

Palabra clave: Irretroactividad, conglobamiento, convenciones-colectivas, progresividad, protección de fuentes de empleo.

Abstract

The current economic crisis can make labor inflexibility hinder business adaptation, causing closures and job losses. The Venezuelan State must protect the worker according to the Constitution; therefore it is necessary to evolve the interpretation of labor progressivity and explore alternatives such as applying the conglobation theory to benefit the worker. Collective agreements must be resized to address new ways of fulfilling labor obligations, considering that Venezuela suffers international blockade, restricting exports and hindering employer compliance due to lack of supplies. This resizing would not go against labor progressiveness, which seeks to improve rights, not reduce them. Collective agreements must explore new ways of complying with labor obligations where the conglobation theory can be useful to make working conditions more flexible. Venezuela also suffers from the ravages of the COVID-19 pandemic and international blockade, exacerbating the effects of global tensions derived from the war in Ukraine and the commercial confrontation between the USA and China. The conglobation theory can guarantee labor stability and rights in this context. It is key to protect the worker by evolving rigid interpretations and using tools such as conglobation in collective agreements, exploring new forms of compliance in the face of the economic crisis and blockade, without affecting progressiveness.

Keywords: Non-retroactivity, conglobation, collective bargaining agreements, progressivity, protection of sources of employment.

Introducción

La llegada de la pandemia del Covid-19 en marzo 2020 provocó turbulencias en el mercado mundial y exacerbó tensiones comerciales previas entre Estados Unidos y China, por lo que la Organización Internacional del Trabajo expresó en su Informe de referencia sobre las Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023 (OIT, 2023), que se ha establecido como tema prioritario garantizar la actividad productiva y el bienestar de los trabajadores a través de la protección de las fuentes de empleo y los derechos laborales y, dado que objetivamente es innegable que Venezuela ha sido más vulnerable que otros países a las situaciones extraordinarias que ocurren en el contexto internacional, producto de su particular Crisis Económica, que ha sido inducida por las sanciones norteamericanas desde el 2017, y agravada por los efectos de la Pandemia del COVID-19 y de la guerra entre Rusia y Ucrania.

Por esta razón, las empresas deben realizar ajustes y optimizaciones de recursos económicos y de capital humano, pero siempre respetando la teoría de la intangibilidad y progresividad, ello tal como lo ha señalado (Carballo, 2021).

Es oportuno recordar que Merino Segovia (2014) afirmó que el Estado juega un papel preponderante en proteger las fuentes de empleo y los derechos de los trabajadores, hay que mencionar, además que el objetivo primordial del Estado es, asegurar la protección de los derechos de los trabajadores, de las fuentes de empleo y los empleos existentes, evitando la destrucción masiva del empleo, por lo que es fundamental que las medidas de protección del empleo y la flexibilización de las normas se apliquen de manera justa y equitativa, garantizando siempre los derechos de los trabajadores y asegurando una relación laboral sostenible, viable y sobretodo justa, tal como se establece en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).

De modo que, durante etapas de precariedad y desaceleración económica como la actual, que no deja de afectar a Venezuela, la función del Estado de garantizar la protección de las fuentes de empleo y los derechos laborales es crucial. A través de la aplicación de la teoría del conglobamiento y del principio de progresividad, se busca que los ajustes realizados en las empresas no afecten de forma desproporcionada a los trabajadores,

permitiendo así la continuidad operativa de las empresas evitándose la generación de una crisis por el cierre masivo de las fuentes de empleo, puesto que el propósito final es alcanzar una relación laboral balanceada, sostenible y justa para patronos y trabajadores, que contribuya a la reactivación económica y el bienestar de la sociedad en general, ello en sintonía a lo expresado por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (2019), en su sentencia N° 170.

El presente ensayo propone una visión de las posibles medidas necesarias para proteger las fuentes de empleo en épocas de crisis económica y tiene su justificación en la necesidad de lograr la existencia de un sistema jurídico coherente, que flexibilice las medidas proteccionistas que pueden afectar negativamente a los países en desarrollo, al reducir su acceso a mercados mundiales y provocan pérdida de empleos e ingresos más bajos en industrias exportadoras. Se estructura de la siguiente manera: introducción, desarrollo, conclusiones y referencias, cuyo desarrollo a su vez, se divide en 10 subtítulos, plasmando y abordando los tópicos de la protección de las fuentes de empleo, la definición de las fuentes de empleo, el impacto de la crisis en las

fuentes de empleo, el rol del estado en su función de proteger las fuentes de empleo, las convenciones colectivas, los principios del Derecho Laboral, la garantía de la progresividad y la teoría del conglobamiento, y las oportunidades de mejora en cuanto a las convenciones colectivas y como estas influyen en la protección del empleo y la estabilidad laboral.

La investigación es de tipo documental, de amplitud monográfica, alcance temporal actual, naturaleza teórica, con carácter descriptivo y comparativo, en virtud que el problema científico que se busca resolver depende directamente de la utilización de documentos o soportes testimoniales escritos, que sustenten el análisis y conclusiones, expresadas en la investigación, asimismo de amplitud concreta y particular, basado en la realidad histórica actual, sin que necesite los instrumentos de observación y experimentación propios de la metodología cuantitativa como determinantes.

1. Protección de las fuentes de empleo en tiempos de crisis

En épocas de dificultades económicas, la protección de las fuentes de empleo debe

tener un papel protagónico para asegurar el bienestar de los trabajadores y la estabilidad económica, estas crisis pueden tener un impacto significativo en las fuentes de empleo, tanto en el corto plazo, si se producen fenómenos que impactan la producción, como en el largo plazo debido a las transformaciones más profundas que se proyectan en el tiempo.

Entre las fuerzas que están revolucionando el mundo del trabajo se encuentran la seguridad, la pandemia del COVID-19, la guerra entre Rusia y Ucrania, las disputas económicas y comerciales entre los Estados Unidos de América y China, la irrupción de los sistemas informáticos basados la Inteligencia Artificial, lo que indudablemente ya ha producido la modificación de la forma en la que se ejecutaban o cumplían algunas labores en ciertos tipos de empleo, llevado también a la creación de nuevos empleos, pero desafortunadamente, también se ha propiciado la desaparición de otros puestos de trabajo y por ende a la disminución de la ocupación.

Expone Barría (2020), que según el Foro Económico Internacional (WEF), habrá más empleos que desaparecerán al 2025, lo

que abre oportunidades para aquellos que puedan adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral, sin embargo, para que los empleados puedan aprovechar estas oportunidades, es esencial que las empresas y los gobiernos inviertan en el desarrollo de una fuerza laboral más capacitada y preparada para los trabajos emergentes; más sin embargo, creemos nosotros, que primero se deben preservar las fuentes de empleo desde las cuales podrán ejecutarse las labores inherentes a la prestación de servicios remunerados.

Como indica Stiglitz (2009) en sus investigaciones, el proteccionismo y los planes de rescate tienen un impacto negativo en los países en desarrollo y en la protección social, según el autor, la introducción de barreras y restricciones comerciales puede causar una disminución en el comercio internacional y una disminución en la inversión extranjera. Los países en desarrollo pueden verse afectados negativamente por esto, ya que puede reducir su acceso a los mercados mundiales, además, las medidas proteccionistas pueden resultar en una disminución de las exportaciones, lo que lleva a la pérdida de empleos y menores ingresos

para los trabajadores en las industrias orientadas a la exportación.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009), destaca la importancia de considerar la necesidad de desarrollar nuevos modelos de crecimiento sostenible, esto implica establecer una estrecha relación entre la inversión, el crecimiento y la productividad, por un lado, y el empleo, el mercado laboral y las políticas sociales, por otro.

En opinión de Merino (2014), el informe del Fondo Monetario Internacional de 2010 sobre la economía española señalaba que la rigidez del mercado laboral, debido a los altos costes del despido, era una de las principales causas del alto desempleo y el aumento de la contratación temporal en ese país, dicho informe proponía una *renovación y modernización* del régimen jurídico del despido, que lo haga más accesible para las empresas, reduciendo costes y eliminando la intervención administrativa, estas medidas, según el informe, permitirían a los empresarios contratar sin miedo, ya que el despido sería más fácil y económico, dicha perspectiva responsabiliza al sistema de garantías laborales por la destrucción de empleo, estableciendo una conexión directa

entre la protección contra el despido y la situación del mercado laboral, sin embargo, esta visión simplifica el problema del despido y no considera los derechos de los trabajadores ni el impacto social del desempleo.

La facilitación del despido, con la reducción de costes y la eliminación de causas justificadas, ofrece una visión reduccionista que solo tiene en cuenta los aspectos económicos, sin tener en cuenta los aspectos sociales relevantes que siempre estarán presentes en las situaciones que rodean la terminación de una relación de trabajo, ya que aun cuando dicha terminación pueda ser consensuada entre el trabajador y su patrono, si la misma tiene su causa en la imposibilidad del patrono de mantener en el tiempo ese puesto de trabajo, es indudable que se está en presencia de la *extinción* de ese empleo y es precisamente esa situación última que debemos evitar.

2. Definición de fuentes de empleo

Según el Tesaurus de la Organización Internacional del Trabajo (citado por Levaggi, 2004) “el trabajo se refiere a todas las actividades realizadas por las personas, ya sea remuneradas o no, que generan bienes o

servicios en una economía o satisfacen las necesidades de una comunidad”. (párr.3).

Por otro lado, el empleo se define como el trabajo realizado a cambio de una compensación económica, ya sea un salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie, sin importar si se trata de una relación de dependencia o de trabajo independiente o por cuenta propia, esta definición amplia del trabajo y el empleo nos permite comprender que no solo se trata de las labores remuneradas en un empleo tradicional, sino que también incluye actividades no remuneradas que contribuyen al bienestar de una comunidad. Además, se destaca que el empleo puede ser tanto dependiente, es decir, trabajando para un empleador, como independiente, donde la persona trabaja por cuenta propia.

Gil (2015) ofrece una perspectiva en la cual refiere al empleo como: “a la generación de valor a partir de la actividad producida por una persona, es decir, el empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica conocida como salario” (párr.1).

Por su parte, Montoya (2012), concluye que la política de empleo adoptada por los poderes públicos es crucial para la efectividad del derecho al trabajo, ya que este es un "derecho prestacional que requiere una organización prestacional para su efectividad. La Carta Social Europea considera la búsqueda del pleno empleo como medio para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo” (pág.577).

Mientras que la Constitución española se ocupa del derecho al trabajo y de la política orientada al pleno empleo que deben realizar los poderes públicos, aunque el reconocimiento del derecho al trabajo no genera un verdadero derecho subjetivo a obtener un empleo adecuado, este derecho puede ser invocado como apoyo constitucional del derecho de ocupación efectiva del trabajador empleado, de la ilegitimidad del despido sin causa, del derecho a no hacer huelga o de la inclinación a la estabilidad en el empleo presente en la regulación de instituciones como las contratistas y subcontratistas, la sucesión de empresas y la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo, la política de empleo adoptada por los poderes públicos es crucial para la efectividad del derecho al

trabajo, ya que este es un derecho prestacional que requiere una organización prestacional para su efectividad (Montoya, 2012).

Localmente tenemos que en Venezuela, nuestra Constitución reconoce el derecho y el deber de trabajar para procurar un estado de bienestar en el cual las personas tengan una situación de estabilidad social mediante la protección adecuada del hecho social trabajo, manteniéndose en plena vigencia las taxativas causas de despido justificado desarrolladas en la ley, pero reconociéndose en nuestra Constitución el deber del Estado de proteger las fuentes de empleo en sincronía con la progresividad de las condiciones de trabajo, siendo la remuneración una de las aristas de esas condiciones de trabajo, pero no es la remuneración la condición *determinante* ni la *única importante* en el marco definitorio de la prestación del servicio, ya que es indudable que tanto el *cómo se presta el servicio* así como el *donde se presta el servicio* tienen suma importancia para catalogar un empleo como digno y cónsono con la humanidad del trabajador.

1.1. Impacto de las crisis en las fuentes de empleo.

El impacto de la crisis económica y la pandemia en las fuentes de empleo también se evidencia en cifras, según las estadísticas generadas por el Banco Mundial (con datos de la OIT), se determina que la tasa de población activa laboralmente mayor de 15 años, demuestra la aparición abismal del desempleo desde el año 2019, hasta el 2020, donde las cifras de la población activa laboralmente cayó de un 60% a un 59% en menos de un año, para el año 2020, la cifra seguía en 59%, así como para el año 2021, fue a mediados (casi finales) del año 2022, que la cifra subió a un 60% (Grupo Banco Mundial, 2023).

Continuando con esta línea de análisis, es importante hacer mención a las estadísticas del desempleo en la Unión Europea, según cifras oficiales de Eurostat, siendo las cifras más altas pertenecientes a España con una tasa del desempleo en 11.7 actualizado hasta el mes de junio del año 2023, y en el caso de Grecia, con una tasa del 11.1, actualizado también al mes de junio del año 2023, y siendo en total aproximadamente un 5.9% a nivel general, el rango de edad aproximado que se utilizó para las

estadísticas fue de entre 15 a 74 años de edad. (Eurostat, 2023)

El futuro de la protección del empleo es incierto, sin embargo, hay algunas tendencias y predicciones que pueden darnos una idea de lo que nos espera, uno de los principales desafíos se adaptará a los cambios en el mercado laboral, la automatización y la digitalización están cambiando la naturaleza del trabajo, y es probable que estas tendencias continúen en el futuro, esto es, políticas laborales flexibles y progresivas, que pueden adaptarse a estos cambios y garantizar la protección del empleo.

Otra tendencia importante es el aumento de la desigualdad laboral, a pesar de los avances en las políticas laborales, la brecha entre los trabajadores ricos y pobres sigue creciendo, esto fortalece esfuerzos adicionales para promover la igualdad laboral y garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a oportunidades de empleo decentes. Por último, es probable que la protección del empleo siga siendo un tema importante en la agenda política, la protección del empleo es un derecho humano fundamental, y es probable que los gobiernos sigan enfrentando presiones para garantizar la protección del empleo.

1.2. Rol del Estado en la protección de las fuentes de empleo.

El Estado juega un rol fundamental en la protección de las fuentes de empleo durante etapas de precariedad y desaceleración, es importante que el gobierno implemente políticas y programas que apoyen a las empresas, especialmente a las pymes, que son una de las principales fuentes de empleo en muchos países. También es necesario fomentar la capacitación y formación de los trabajadores para que puedan adaptarse a las nuevas demandas del mercado laboral y acceder a los empleos emergentes (Barría, 2020).

En su estudio, concluye Seligson (2008) que al menos en la teoría, en algunos países de las Américas, especialmente Paraguay, República Dominicana, El Salvador, Nicaragua, Colombia y Uruguay, existe casi unanimidad de que el Estado, en vez del sector privado, debería jugar un papel principal en la creación de puestos de trabajo, mientras que en claro contraste, en los Estados Unidos de América y Canadá, el apoyo es dramáticamente inferior, por supuesto esto tiene connotaciones políticas que se concretan en formas de gobierno, el estudio muestra que en la mayoría de los

países de la región, los pobres apoyan más un papel activo del gobierno en la creación de empleo, incluso los jóvenes en muchos países de la región apoyan más un papel activo del Estado. No sorprende que resulten elegidos candidatos que apoyan tales políticas, incluso en países donde el apoyo al papel del Estado es bajo según los estándares de América Latina y el Caribe (como Honduras), los candidatos que cuestionan abiertamente el papel del Estado en la creación de empleo tendrán más dificultades para ganar a menos que cuenten con otro apoyo

Sin lugar a dudas, en tiempos de crisis es importante que trabajadores, empresas y gobiernos trabajen juntos para proteger las fuentes de empleo existentes y fomentar la nueva creación, eso significa invertir en educación y capacitación de la fuerza laboral e implementar políticas y programas que aumenten la actividad económica y apoyen a las empresas en tiempos difíciles.

En países como Chile, el principio de protección ha sido la piedra angular de la legislación laboral, manteniendo su relevancia a lo largo del tiempo, incluso frente a los importantes cambios experimentados en el derecho del trabajo chileno desde su inicio, esto se refleja en la

doctrina que hemos citado en este trabajo, la cual abarca todo el siglo XX (Gamonal, 2013).

Este principio se ha establecido internacionalmente como derechos mínimos irrenunciables para los trabajadores. También se ha reconocido en constituciones, declaraciones y tratados de derechos humanos. Chile no ha seguido un camino diferente. Las sentencias del Tribunal Constitucional muestran la importancia de proteger a los trabajadores en nuestro país.

Entonces, la protección de las fuentes de empleo en tiempos de crisis requiere de la colaboración y el esfuerzo conjunto de trabajadores, empresas y gobiernos, la adaptación a las transformaciones del mercado laboral, la inversión en capacitación y formación, así como el apoyo a las empresas son clave para enfrentar los desafíos del papel del Estado en la protección de las fuentes de empleo.

No obstante, el mundo se ha dado cuenta de la situación y, en un intento por abordar esta problemática relacionada al empleo, se firmó el Pacto Mundial para el empleo, como un consenso entre los actores de la economía real, que busca proponer un

conjunto de medidas, de políticas equilibradas y realistas que los países, con el respaldo de instituciones regionales e internacionales, pueden implementar para enfrentar la crisis y lograr una sostenibilidad económica, social y medioambiental (OIT, 2009). En este sentido es importante destacar que la iniciativa surge como respuesta a las preocupaciones de las personas y las empresas en un contexto de incertidumbre laboral y económica.

El Pacto busca fortalecer la colaboración entre los trabajadores, las empresas y los gobiernos, reconociendo la importancia de trabajar juntos para proteger las fuentes de empleo existentes y promover la creación de nuevos puestos de trabajo, además, se destaca la necesidad de invertir en la formación y capacitación de la fuerza laboral, así como implementar políticas y programas que impulsen la actividad económica y brinden apoyo a las empresas en momentos de dificultad (OIT, 2009).

3. El papel del Estado en la aplicación de la progresividad y el conglobamiento

El Estado Venezolano, por mandato constitucional tiene la obligación de proteger

al trabajador y al trabajo, pero además, la ley le obliga a considerar el principio de intangibilidad y progresividad, de modo que esta actividad la podría desarrollar procurando crear y promulgar leyes laborales progresivas adaptadas a la realidad social venezolana y al contexto mundial.

Este principio de intangibilidad y progresividad lo tenemos consagrado en el artículo 18.2 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) y en el artículo 9 del Reglamento Ley Orgánica del Trabajo (2006); este principio consagra que los derechos de los trabajadores no deben ni pueden verse afectados ya que estos tienen un carácter progresivo, es decir, dichos derechos siempre avanzan o aumentan en su número o en su totalidad, una vez establecidos, los derechos de los trabajadores, estos no pueden ser desmejorados, pero si dichos derechos son cambiados o modificados, dichos cambios y/o modificaciones, debe ser para su promoción, estos principios, sin embargo, parecieran antagónicos con el principio del conglobamiento, pero ello no necesariamente es así en la cotidianidad de las relaciones de trabajo como veremos más adelante.

La intangibilidad de los derechos laborales consagrada en el artículo 89 de la Constitución Nacional y en el artículo 18.2 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), no es absoluta, “ya que en el marco legal vigente existen mecanismos legales que permiten la modificación de las convenciones colectivas ante cambios imprevistos en la situación económica, o tecnológica de la empresa” (Blanco Peña & Guilarte Lamuño, 2020, p. 10).

De acuerdo con Torres (2006), tanto España como Venezuela reconocen el principio de intangibilidad de los derechos laborales, más sin embargo, el alcance y la aplicación de este principio difieren, en España se aplica estrictamente para proteger todos los derechos laborales, mientras que en Venezuela se aplica para proteger los derechos mínimos fundamentales y los acuerdos individuales, con acuerdos de negociación colectiva que tienen más flexibilidad en términos de modificación de las condiciones laborales.

Sobre la progresividad y el alcance del trabajo como hecho social, la Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, N° 650 (2012) ha sentado la doctrina

aplicable, y citando la sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia N° 790 del 11 de abril (2002), la Sala Constitucional expuso el alcance del “*trabajo como hecho social*” a la luz de su mención en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, expresando que la Constitución de 1999 busca reforzar los derechos laborales alcanzados progresivamente en Venezuela, tanto en el sector público como privado, dada la universalidad de los derechos fundamentales. Se suma a los convenios internacionales ratificados sobre libertad sindical, igualdad y no discriminación. La intención es consagrar principios y derechos que brinden seguridad a los trabajadores, sin distinción de su régimen. Incluso en negociación colectiva y huelga, se niega la posibilidad de tratamientos diferenciados entre sector público y privado. Señala la sentencia que el trabajo es considerado un hecho social, siendo la vía para que el Estado brinde satisfacción al conglomerado social. La protección al trabajador se convierte en pilar del derecho social constitucional.

Del citado artículo 89 constitucional, también se desprende que la unidad de medida de comparación de las normas, está

inspirada en la doctrina italiana, denominada del *conglobamiento* o igualmente llamada doctrinariamente de *inescindibilidad*, que es aquella que sostiene que las normas deben ser comparadas en su conjunto y aplicar de forma íntegra la que sea más favorable al trabajador, es decir, la norma más beneficiosa en su conjunto, que igualmente se encuentra recogido en el artículo 18.5 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012).

Sin embargo, ante el contexto y realidad económica actual, como comenta Torres (2006) se hace necesario una interpretación flexible del principio de intangibilidad en relación con la existencia de la empresa “porque permite un equilibrio entre la protección de los derechos laborales y la garantía de la viabilidad y la competitividad de las empresas” (p.17).

Porque precisamente, el principio de intangibilidad tiene como objetivo salvaguardar los derechos laborales y evitar su violación o disminución. Sin embargo, una aplicación rígida y absoluta de este principio podría obstaculizar potencialmente la capacidad de las empresas para adaptarse a las condiciones económicas cambiantes, los

avances tecnológicos y las demandas del mercado.

Una interpretación flexible del principio de intangibilidad y progresividad permite un enfoque más actualizado que tiene en cuenta las necesidades y realidades de las empresas, reconoce que ciertas modificaciones o ajustes en las condiciones laborales pueden ser necesarios para la supervivencia y el crecimiento de las empresas, siempre y cuando no infrinjan los derechos mínimos fundamentales establecidos por las leyes laborales. Refiere Torres (2006),

que esta flexibilidad es especialmente importante durante una crisis económica o cuando una empresa enfrenta dificultades financieras, remite medidas como los despidos temporales, la reducción de jornada o la renegociación de los contratos de trabajo, que pueden ayudar a las empresas a superar problemas y salvar puestos de trabajo a largo plazo (p. 17).

De modo que, es necesaria una interpretación flexible del principio de intangibilidad para lograr un equilibrio entre la protección de los derechos laborales y la garantía de la sostenibilidad y la competitividad de las empresas en un entorno económico dinámico y en evolución.

Es en este panorama en donde toma especial relevancia el principio de *Progresividad de los beneficios* consagrado en el artículo 434 de la Ley Orgánica del trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012), el cual señala:

La convención colectiva de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores y trabajadoras que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes.

No obstante, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas, por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren

beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores y trabajadoras.

Es condición necesaria para la aplicación de este artículo indicar en el texto de la convención, con claridad, cuáles son los beneficios sustitutivos de los contenidos en las cláusulas modificadas.

No se considerarán condiciones menos favorables el cambio de un beneficio por otro, aunque no sea de naturaleza similar, debiéndose dejar constancia de la razón del cambio o de la modificación. (Negrillas nuestras).

Es a la luz de esta disposición de larga data en nuestra legislación laboral (vid. Artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990), que con el concurso de las instituciones del Estado en el marco de las sanas negociaciones que deben ocurrir en el marco de la discusión de las convenciones colectivas, las cuales en su mayoría se encuentran hoy vencidas, desfasadas en el

tiempo y contentivas de muchos derechos que a la luz de la realidad económica imperante en el plano no solo de Venezuela, sino en el ámbito internacional, son de difícil o imposible cumplimiento, que al momento de replantearse en el marco de esas discusiones, que es lo que resulta más favorable para los trabajadores venezolanos, es indudable que siguiendo el mandato constitucional se debe dar prioridad a la conservación de la fuente de trabajo, sin que ello necesariamente implique una drástica reducción de los niveles de empleo, pero siempre teniendo como norte que a medida que nuestra sociedad se recomponga económicamente, es en esa misma medida que se irá ampliando tanto el *quantum* como el número de beneficios a incorporarse progresivamente en esas relaciones de trabajo.

La intangibilidad, irrenunciabilidad y progresividad de los derechos laborales son principios fundamentales del derecho laboral que buscan proteger y garantizar condiciones de trabajo justas y dignas para los trabajadores (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999, art. 89). Sin embargo, estos principios no son absolutos y en determinadas circunstancias pueden ser restringidos o limitados temporalmente,

cuando están en juego intereses colectivos que deben priorizarse sobre los individuales.

Al referirnos a la protección de las fuentes de empleo o centros de trabajo, es ineludible hacer referencia que esta posibilidad ha estado presente en la legislación laboral venezolana, y en la actualidad tenemos una serie de disposiciones contenidas en el artículo 148 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012), el cual dispone:

Cuando por razones técnicas o económicas exista peligro de extinción de la fuente de trabajo, de reducción de personal o sean necesarias modificaciones en las condiciones de trabajo, el Ministerio del poder popular con competencia en materia de trabajo podrá, por razones de interés público y social, intervenir de oficio o a petición de parte, a objeto de proteger el proceso social de trabajo, garantizando la actividad productiva de bienes o servicios, y el derecho al trabajo.

Omisión...

Disposiciones estas que indudablemente ponderan el bienestar colectivo ya que en principio las mismas están orientadas a oxigenar la viabilidad económica de la fuente de empleo y así abrir un compás de tiempo en el cual, por un lado la fuente de empleo obtenga flexibilidad (indudablemente económica) y, por el otro se preserven los puestos de trabajo, aun cuando para ello sea necesario modificar las condiciones contenidas en la convención colectiva que estuviese vigente para ese momento en la fuente de empleo.

También observamos en la norma antes transcrita que el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo tiene la facultad o potestad de intervenir, bien sea de oficio o a solicitud de parte interesada, pero siempre teniendo como norte de su proceder, la protección de la fuente de empleo, es decir, la protección y en nuestra opinión, el fomento del proceso social trabajo, y así tratar de garantizar tanto la continuidad de la actividad productiva de bienes y servicios, como el derecho al empleo y por lo cual dicho ente deberá procurar que no se interrumpa la producción de los bienes y servicios que son necesarios y por ende los

demanda la sociedad, y así garantizar el derecho de los trabajadores a tener un empleo digno y justo.

En el derecho del trabajo, la irrenunciabilidad significa que ninguna persona puede renunciar voluntaria o forzadamente a sus derechos laborales, por ser estos, derechos humanos fundamentales cuya renuncia conllevaría la pérdida de dignidad y desprotección del trabajador quien legalmente es considerado el débil jurídico (Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, 2012, artículo 18); con este principio nuestro constituyente tan solo busca impedir situaciones de presión o coerción para que el trabajador renuncie a sus derechos.

Por otro lado, tradicionalmente se ha sostenido que la progresividad implica la mejora paulatina de las condiciones laborales, de modo que sean cada vez más favorables para los trabajadores, garantizando su bienestar y desarrollo (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999, art. 89). Lo que busca esta disposición constitucional es, evitar retrocesos en materia laboral y promover el avance continuo de los derechos laborales.

No obstante, en casos excepcionales donde la paz laboral y la continuidad del empleo están en riesgo, puede ser necesario anteponer los intereses colectivos a los individuales (Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, 2012, art. 148). Por ejemplo, en crisis económicas o laborales, con la anuencia de la autoridad del trabajo, se podrían aplicar medidas como la reducción de la jornada, la suspensión temporal de contratos de trabajo o el despido colectivo, que, si bien restringen derechos individuales, pueden preservar puestos de trabajo dotando de estabilidad a las fuentes de empleo, ello en beneficio de todos. En estas situaciones, prima el interés colectivo de mantener la paz laboral y las fuentes de empleo sobre los intereses individuales de los trabajadores afectados. Se trata de una limitación temporal y proporcional de derechos, no una renuncia absoluta.

Pareciera que algunas sentencias del Tribunal Supremo de Justicia pretenden dejar claro que la intangibilidad implica que los derechos laborales no pueden ser objeto de renuncia o disposición por parte del trabajador, por lo que ningún acuerdo o contrato puede establecer condiciones inferiores a las previstas legalmente (Ley

Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, 2012, artículo 18). Esta garantía en principio, previene el abuso y la explotación laboral, asegurando que los trabajadores gocen de sus derechos básicos.

Sin embargo, la Sala de Casación Civil del Tribunal Supremo de Justicia en la sentencia N° RC 398 (2018), señaló que la buena fe y la equidad buscan reequilibrar los derechos preexistentes ante cambios en el contexto, por lo que los jueces pueden releer las normas a la luz de los valores constitucionales. Esto permite considerar que, si cambian las circunstancias, se puede revisar un contrato para mantener la equidad.

4. Convenciones colectivas y el análisis de la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia 0565 julio 2018 de la Sala de Casación Social

La sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (2018) mediante sentencia N° 0565 analizó un caso de un grupo de trabajadores que solicitan que ciertos beneficios laborales, como celebraciones, uniformes e insumos, se conviertan en dinero en efectivo. Sin embargo, la Sala considera que cuando se

trata de obligaciones de dar o hacer estos beneficios deben cumplirse tal como se acordaron, ya que las actividades recreativas y la entrega de uniformes e insumos son importantes para los trabajadores y sus familias, y tales conceptos o beneficios convencionales no son susceptibles de convertir su incumplimiento en el pago de una cantidad monetaria como lo demandaron los actores, ya que tales conceptos no fueron pactados de esa forma en la respectiva convención colectiva de trabajo.

La referida sentencia, señala:

La Sala declara improcedente la solicitud de sustitución por dinero, ya que no estaba pactado así originalmente en el convenio colectivo. Los beneficios deben cumplirse como fueron acordados, salvo que se permitan condiciones más favorables para los trabajadores y sus familias. (Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia núm. 0565, 2018, p. 41)

La sentencia citada anteriormente, demuestra la rigidez y protección que la ley otorga a las obligaciones de dar y hacer establecidas en los convenios colectivos, estas obligaciones deben cumplirse según lo acordado por las partes, a menos que existan disposiciones que permitan condiciones más favorables para los trabajadores y sus familias, en este sentido, nos encontramos frente a una obligación simple, que se define como “aquella cuya existencia o cumplimiento no depende de la ocurrencia de ningún acontecimiento o modalidad” (Luyando, 1989, p. 56).

Para una mejor comprensión, es importante establecer claramente las diferencias entre las obligaciones de dar y hacer, ya que las obligaciones de dar se refieren a la transmisión de la propiedad o de otro derecho real, como una servidumbre, un usufructo, uso, habitación, una hipoteca, entre otros. En estos casos, la propiedad o derecho se transfiere mediante el consentimiento legítimamente manifestado, a menos que el legislador establezca algún otro requisito como por ejemplo lo dispuesto en el Código Civil, en su art. 1.161 y la Ley de Ventas con Reserva de Dominio en su art. 1°.

Por otro lado, las obligaciones de hacer se refieren a la simple entrega de una cosa, sin que se transmita la propiedad ni ningún derecho real. Estas obligaciones no se cumplen únicamente con el consentimiento, sino que siempre están vinculadas a otras obligaciones que las complementan (Luyando, 1989, p. 54).

Continuando con el mismo rango de lógica en cuanto al tema de las convenciones colectivas, es menester hacer referencia al término del *sindicalismo*, que Palomeque y Álvarez de la Rosa (2007), definen como “Cuerpo de ideologías, elaboración teórica, estrategias y acciones de lucha desarrolladas históricamente por los sindicatos” (p. 49). Estos autores también mencionan la necesidad de la constitucionalización de los derechos sindicales y expresan que “El sindicato se convierte en una institución esencial para los fines constitucionales que se propone el Estado” (p. 50)

El criterio anteriormente comentado fue ratificado en la Sentencia N° 328 emanada por la Sala de Casación Social del

Tribunal Supremo de Justicia (2023), cuyo contenido hace referencia la no monetización de cláusulas contractuales:

Por lo antes expuesto, los pagos de dichos beneficios, no son susceptibles de transformación en cláusula económica como lo pretenden los actores, al no haber sido pactado de esa forma por las partes en el acuerdo colectivo, en tal sentido, se declara improcedente la solicitud en dinero de los conceptos correspondientes a dotación de uniformes, botas de seguridad, lavados, toallas, jabones y crema dental e impermeables estipulados en el contrato colectivo en sus cláusulas 37, 38, 39 y 40. Así se decide. (Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 328, 2023).

Es decir, la monetización de las cláusulas de la convención colectiva se refiere a la transformación de beneficios no monetarios en pagos en efectivo. Sin embargo, en este caso, no fue posible que se

monetizaran ciertos beneficios, como la dotación de uniformes, botas de seguridad, lavados, toallas, jabones, crema dental e impermeables, ya que no fueron pactados de esa forma en el acuerdo colectivo, pero si las partes lo pacta como cumplimiento alternativo entonces sería posible y viable.

4.1. Garantía de la progresividad, la teoría del conglobamiento y la teoría de la imprevisión:

La existencia de numerosas normas que podrían aplicarse a los contratos individuales de trabajo es un problema al que la teoría del conglobamiento intenta dar respuesta la observación del jerarquismo, donde prevalece la norma que ofrece mayores beneficios al trabajador, es base para la resolución de este conflicto normativo. La teoría contrasta con la teoría de la acumulación, que exige elegir la regla más ventajosa de cada instrumento de conflicto utilizado colectivamente y aplicarla gradualmente a cada contrato de trabajo individual

Así, resulta evidente que una de las características más resaltantes de las normas que regulan la legislación laboral es la protección del trabajador, por lo cual, el

principio protector constituye uno de los pilares del derecho del trabajo, a la par de ello esta Sala ha expresado que:

Sin embargo, la Sala debe puntualizar, que tal afirmación no debe ser entendida como que todos los juicios deben ser resueltos favoreciendo al trabajador, sino que en aquellos casos en los que exista duda en la interpretación de una norma o en la aplicación de uno más normas a un caso concreto, deben activarse en el proceso de juzgamiento las reglas del principio protector mencionadas con anterioridad. (Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, núm 650, 2012, párr. 83).

En este orden de ideas, en Sentencia N° 1.208 de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (2013), se ha establecido la forma en que deben aplicarse los principios antes descritos, conforme a la denominada doctrina de conglobamiento. La sentencia discute las dificultades y limitaciones de su aplicación en la

determinación de la norma más favorable en el derecho laboral. El conglobamiento implica la comparación de las normas en su totalidad y la selección de la más favorable. Sin embargo, este sistema requiere una total compatibilidad y homogeneidad entre las normas que se comparan, lo que puede no ser siempre factible; esta determinación la ha venido realizando la Sala de Casación Social desde hace bastante tiempo, como se observa en la sentencia N°1.209 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en el cual la Sala señaló:

“En este sentido, el catedrático Mario Pasco Cospomolis ha señalado lo siguiente:

...Omisis...

(...) Este método de confrontación analítica o por institutos se asemeja más o, mejor dicho, deriva más directamente del conglobamiento que del cúmulo. **La norma a aplicar lo será en su integridad, como un todo inescindible, pero solo respecto de un instituto o de cada instituto; no resultará compuesta de**

fragmentos favorables de una y otra norma, sino un conjunto orgánico o una serie de conjuntos orgánicos.

No será, por tanto, fruto de una comparación in totum sino especializada, por instituto o entidad inseparable, de donde pueden, sí, resultar aplicables varias normas —no varias partes de varias normas—, según regulen de modo más ventajoso, en cada caso, los respectivos institutos.

Pues bien, en sintonía con lo anterior, nuestro ordenamiento laboral en el artículo 59 de la Ley Orgánica del Trabajo en su última aparte preceptúa, como bien lo señala el juez de la recurrida, **la teoría del conglobamiento, empero, esto debe entenderse, como la aplicación de la teoría del conglobamiento parcial o de inescindibilidad, la cual, tomando como fundamento lo expuesto en la transcripción precedentemente expuesta, conllevaría a que la norma a aplicar lo sería en su integridad como un**

todo inescindible pero sólo respecto a una institución. (Negrillas nuestras).

Determinado entonces que en nuestro ordenamiento laboral le es permitido a los involucrados (trabajadores y patronos) la creación de regímenes normativos que mejoren algunas o todas las instituciones propias del derecho del trabajo, como por ejemplo, las vacaciones o las utilidades o el bono nocturno o el tiempo de viaje, por solo mencionar algunos de los distintos conceptos o beneficios o instituciones que hacen vida en una relación de trabajo, y visto que la jurisprudencia de la Sala Casación Social es proclive a la aplicación prioritaria de dichos regímenes normativos, los cuales además también pueden ser adecuados por los trabajadores y los patronos a los fines de sortear las dificultades como las que en los actuales momentos atraviesa todo el sistema económico venezolano.

Esta modificación tiene asidero en las disposiciones contenidas en el artículo 148 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores a las cuales ya hicimos referencia *ut supra*, disposiciones estas de las que consideramos oportuno resaltar que las mismas están orientadas principalmente a que

patronos y trabajadores en principio se entiendan y producto de su realidad, *acuerden* las vías o modalidades necesarias para sortear las situaciones que imposibilitan el cumplimiento de los compromisos adquiridos por ellos, esta afirmación la hacemos habida cuenta que en las referidas disposiciones observamos que el Ministerio competente en materia de trabajo "...podrá, por razones de interés público y social, intervenir de oficio o a petición de parte...", por lo cual su intervención en estas situaciones es en principio facultativa o potestativa, pero más importante es que su intervención no es necesaria *a priori* para que trabajadores y patronos inicien las conversaciones pertinentes y puedan lograr acuerdos, los cuales por supuesto, deben ser *homologados* por dicho Ministerio a través de la respectiva Inspectoría del Trabajo.

La teoría de la imprevisión es un principio jurídico aplicable en diversas áreas del derecho, incluyendo el derecho laboral, esta teoría se refiere a la posibilidad de modificar un contrato o convenio colectivo cuando ocurren circunstancias extraordinarias e imprevistas que dificultan o imposibilitan el cumplimiento de las obligaciones acordadas (Morles, 2015).

4.2.Exploración de las oportunidades y desafíos de discutir y redimensionar las convenciones colectivas en el contexto de protección de las fuentes de empleo en tiempos de crisis.

Los convenios colectivos de trabajo son un principio importante de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012) que rige la negociación colectiva en las entidades de trabajo del sector público y privado. La República Bolivariana de Venezuela es signataria del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, que establece medidas para incentivar y promover el pleno proceso y uso de las instrucciones de negociación voluntaria, para regular, a través de los convenios colectivos, las condiciones de trabajo. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), incluye en el artículo 96 que todos los trabajadores y trabajadoras de los sectores público y privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenios colectivos.

La incertidumbre financiera económica y política, no solo afecta a las entidades de trabajo, también las organizaciones sindicales han sufrido los

embates de la crisis y más allá de tener garantías de cumplimiento de los beneficios laborales, han visto la pérdida de empleos, la acumulación de pasivos laborales por parte de las entidades de trabajo y finalmente el cierre de empresas y pérdida de puestos de trabajo, todo lo cual representa una significativa disminución del derecho constitucional al trabajo, lo cual primeramente obra en contra o en detrimento de los trabajadores quienes también deben transitar en un país que atraviesa una hiperinflación.

Teniendo en cuenta todo esto, creemos que es fundamental revisar la concepción de los contratos colectivos y establecer un nuevo modelo de contratación que sea adecuado a las circunstancias actuales, esta propuesta *a priori* no viola la normativa constitucional y legal vigente, como se puede observar en el artículo 434 de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012), aunque dicho artículo prohíbe *empeorar* las condiciones previamente acordadas, sí permite cambiar y modificar algunas cláusulas por beneficios que generalmente sean más favorables para los trabajadores, con el fin de cumplir con las convenciones y adaptar los beneficios a las necesidades actuales de la sociedad, es decir,

de los empleados y de la entidades de trabajo (sean estas empresas públicas o privadas así como también organismos del sector público). Es vital discutir la contratación colectiva considerando la realidad de la empresa y del país, en lugar de basarse en posturas caprichosas de alguna de las partes involucradas. Es crucial tener en mente el objetivo de buscar las mejores condiciones para los trabajadores en lugar de pelear por poder o cuotas de influencia, tanto por parte de las organizaciones sindicales como de los representantes del empleador, al sentarse a negociar.

Como hemos visto a lo largo de este escrito, la doctrina del Tribunal Supremo de Justicia considera que en atención del principio de progresividad las obligaciones de hacer no pueden cumplirse de otra manera sino “haciendo lo convenido”, sin embargo, la realidad mundial amerita analizar y explorar alternativas de cumplimiento sin que ello signifique *un perjuicio* o una desmejora para el trabajador, en este sentido, conviene evaluar el aseguramiento de la eficacia del contrato colectivo, ya que de nada sirve una gran lista de supuestos beneficios plasmados en una convención colectiva si los mismos no se pueden cumplir, de modo que, resulta

necesario hacer uso de las normas especiales de derecho positivo interno e interpretarlas en el contexto de la realidad internacional, por supuesto, siempre respetando las distintas normas de derecho que los distintos organismos internacionales han propugnado como las normas básicas o elementales que deben estar presentes en una relación de trabajo.

Dicho lo anterior, es posible reformular las obligaciones establecidas en las convenciones colectivas planteando un cumplimiento alternativo, para eso la redacción de la cláusula podría contener una obligación disyuntiva. Para redactar el cumplimiento de una utilización utilizando una conjunción disyuntiva, se pueden utilizar palabras como *o o u* para presentar alternativas, Por ejemplo: La Empresa conviene en continuar organizando una fiesta de Fin de Año para todos los trabajadores y su respectivo cónyuge o persona con quien habitualmente haga vida marital y cuyo nombre aparezca registrado en la póliza de H.C.M.; quedan exceptuados de este beneficio aquellos trabajadores que para el día de la fiesta estén trabajando por turno, por no poder abandonar su sitio de trabajo, siendo que, para éstos, la Empresa conviene en

seguir otorgándoles un obsequio o debe entregar una cesta navideña con 15 productos propios de la época navideña.

En el ejemplo anterior observamos, una reformulación y presentación de alternativa de cumplimiento, se incorpora en la redacción una conjunción disyuntiva, las conjunciones disyuntivas son aquellas que unen sintagmas que señalan alternativas, y proponen que se elija a uno u otro.

En este orden de ideas, consideramos necesario referirnos nuevamente a las disposiciones del artículo 434 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), ya transcrito *ut supra*, y en la cual reiteramos, se establece la posibilidad de modificar o sustituir las condiciones de trabajo vigentes “si las partes lo convienen”, por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores y trabajadoras, esta previsión está sujeta a la atención controladora del Inspector del Trabajo de la jurisdicción, quien deberá homologar el acuerdo. La intervención administrativa en este proceso negociador, que en principio es *facultativa* como apuntamos *ut supra*, hace suponer que se le otorga al funcionario un poder especial

de verificación para determinar si la modificación o sustitución de una cláusula se ha hecho a cambio de una mejora efectiva en la condición de los trabajadores, a veces, puede resultar imposible determinar hasta dónde un beneficio es mejor que el reemplazo (Arria, 1987).

Según la hipótesis planteada por Arria (1987) si es posible que los sujetos del contrato individual de trabajo puedan acordar derogar, por otro lado, así no sea de la misma naturaleza, en una norma de un contrato colectivo. En caso de que la situación económica de la empresa impida cumplir las obligaciones establecidas en la convención colectiva, un acuerdo entre la empresa y los trabajadores para suspender temporal o definitivamente ciertos beneficios podría requerir una derogación justificada de algunos beneficios laborales lo cual es sin duda alguna una solución más favorable no solo para los trabajadores sino para toda la sociedad, que el cierre de la empresa o la reducción de personal.

Sin embargo, también se plantea la posibilidad de que el trabajador pueda modificar las cláusulas de un contrato colectivo cuando los trabajadores soliciten una disminución de los beneficios recibidos,

estos casos tocan el tema de la intangibilidad del contrato colectivo, es importante considerar instrumentos como la revisión del contrato colectivo para abordar conflictos que puedan surgir durante su vigencia, sin embargo, en el ordenamiento jurídico actual, no se contempla adecuadamente esta respuesta, cabe mencionar que la modificación de un contrato colectivo solo puede ser realizada por las partes que lo suscribieron, es decir, la junta directiva sindical y el empleador. Además, no es procedente dejar sin efecto las estipulaciones de un contrato colectivo a través de un contrato individual, ya que las condiciones establecidas en el contrato colectivo no pueden ser disminuidas por el contrato individual y hay que atender el principio de intangibilidad, y justificar las razones a criterio del Inspector.

4.3. Propuesta de cómo las convenciones colectivas pueden adaptarse para garantizar la progresividad y la estabilidad laboral en situaciones de crisis.

La negociación colectiva entre sindicatos y empleadores ha sido desde hace décadas el mecanismo por excelencia para la determinación de las condiciones laborales en

muchos países. Las convenciones colectivas fruto de estas negociaciones establecen derechos y obligaciones para ambas partes, otorgando estabilidad y previsibilidad a las relaciones laborales. Sin embargo, este esquema se ve desafiado cuando sobrevienen situaciones imprevistas de crisis económica que alteran drásticamente el contexto en el que se firmaron dichos acuerdos. Ante escenarios de recesión, aumento del desempleo y caída de la productividad, las empresas pueden encontrarse con dificultades para cumplir con los compromisos originalmente pactados en las convenciones colectivas. Surge entonces un punto de tensión entre la necesidad patronal de reducir costos laborales para mantener la viabilidad del negocio, y el interés sindical de preservar los derechos consecuentes de la negociación colectiva.

En este contexto, se plantean dos enfoques teóricos que buscan dotar de mecanismos de adaptación a las convenciones colectivas, para transitar de manera ordenada las épocas de crisis económica. Por un lado, la teoría del conglobamiento propone que se puedan agregar cláusulas adicionales a la convención original, que introduzcan modificaciones

circunstanciales para adecuar las condiciones de trabajo a la nueva realidad. Por ejemplo, se podrían pactar reducciones salariales transitorias, compensadas con estabilidad en el empleo; o mayor flexibilidad de horarios y funciones, a cambio de beneficios futuros.

La teoría de la imprevisión, por su parte, sostiene que si ocurren cambios extraordinarios e imprevistos que alteran radicalmente el contexto económico, las obligaciones establecidas en la convención colectiva están sujetas a renegociación. Se entiende que ninguna de las partes podía razonablemente haber anticipado el escenario de crisis al momento de firmar el acuerdo, por lo que procedería adaptar los términos pactados para distribuir de forma más equitativa los sacrificios que impone la nueva realidad económica-social y así sortear la coyuntura sin cerrar las fuentes de empleo que benefician no solo al trabajador sino a los patronos y al fisco nacional.

Cada una de estas teorías ofrece una vía para introducir adaptabilidad en las convenciones colectivas sin tener que desconocer los acuerdos existentes. La elección entre una u otra opción dependerá del análisis particular de cada situación y la correlación de fuerzas entre las partes. Lo

importante es que se trata de mecanismos que preservan el valor de la negociación colectiva como pilar de las relaciones laborales, al tiempo que permiten ajustes circunstanciales ante cambios drásticos del entorno económico.

La rigidez absoluta de las convenciones colectivas las condenaría a ser letra muerta ante la imposibilidad patronal de cumplirlas en épocas de vacas flacas. Pero tampoco se pueden desconocer arbitrariamente bajo el pretexto de las dificultades económicas. Las teorías del conglobamiento y la imprevisión marcan un punto intermedio prudente, que habilita la adaptación negociada como vía para transitar las crisis preservando los equilibrios básicos entre capital y trabajo. Se trata sin duda de alternativas que pueden y deben explorarse frente a los complejos desafíos que imponen coyunturas económicas adversas.

5. Conclusiones:

Debido a la llegada de la pandemia del Covid-19 y a la profundización de la crisis económica mundial, los países y organizaciones laborales mundiales han priorizado las actividades productivas, velando por el bienestar de los trabajadores a

través de fuentes de empleo y garantizando los derechos laborales.

También vale la pena mencionar que el principal objetivo del Estado es garantizar la protección de los derechos de los trabajadores, fuentes de empleo y puestos de trabajo existentes, evitando la destrucción masiva de empleo.

En tiempos de crisis, la protección laboral debe jugar un papel protagónico para garantizar el bienestar y la estabilidad económica de los trabajadores, las crisis pueden afectar significativamente las fuentes de empleo tanto en el corto plazo debido a la crisis económica mundial como en el largo plazo debido a los cambios más profundos que se esperan en el tiempo.

Indudablemente, el papel del Estado en la garantía de la progresividad y el conglobamiento, el empleo es vital. A través de políticas laborales eficaces y la implementación de estrategias de protección del empleo, el Estado debe jugar un papel crucial en la protección de las fuentes de empleo en tiempos de crisis.

La protección del empleo no es solo una cuestión de política laboral, sino también de justicia social. Todos los trabajadores

tienen derecho a un empleo decente, en condiciones laborales justas así como a una remuneración justa y decente para una existencia digna tanto del trabajador como de su núcleo familiar, es por ello que la protección del empleo es un derecho humano fundamental, y el Estado tiene la responsabilidad de garantizar este derecho.

A pesar de los desafíos, creo que es posible garantizar la protección del empleo a través de políticas laborales progresivas y la aplicación de la teoría del conglobamiento, el futuro puede ser incierto, pero con el esfuerzo y la cooperación de todos los involucrados en el hecho social trabajo, repartiéndose en justicia los sacrificios que implica reasignar las prioridades que como sociedad responsable debemos asumir para así mantener viva la llama del empleo que a fin de cuentas es esa llama la luz que propugna la evolución de nuestra sociedad y el avance de nuestro sistema productivo, que dicho sea de paso se encuentra amenazado por una realidad silente pero indetenible como lo es el paso hacia la electricidad como fuente de energía motriz para el desplazamientos de los seres humanos, paso este que implica el *abandono mundial* del petróleo como fuente de energía, lo cual sin dudas que nos afectará,

no en el futuro inmediato pero sí más temprano que tarde, es por ello que hago un llamado a trabajar, juntos podemos hacerlo y

con ello vamos a garantizar un futuro laboral seguro y digno para todos los venezolanos.

Referencias:

- Arria, A. (1987). *Contratación Colectiva*. Caracas, Venezuela: CELA editora C.A.
- Barría, C. (22 de diciembre de 2020). *5 grandes cambios que revolucionarán el empleo en los próximos años (y cómo pueden afectarte)*. Londres: BBC News Mundo. Recuperado en 02 de julio de 2023, de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55224333>
- Blanco Peña, M. A., & Guilarte Lamuño, R. J. (2020). La Intangibilidad y la Teoría de la Imprevisión en el Derecho del Trabajo de Venezuela. *Gaceta Laboral*, 26(1), 8-35. Recuperado de: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/35093>
- Carballo Mena, C. A. (2021). Derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Revista De Estudios Jurídico Laborales Y De Seguridad Social (REJLSS)* (2), 136-162. Doi: <https://doi.org/10.24310/rejls.vi2.12447>
- Código Civil de Venezuela (C.C.). Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 2.990 de 26 de julio de 1982.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial N° 36.860 (Extraordinaria) 30 de diciembre de 1.999.
- Gamonal Contreras, S. (2013). El principio de protección del trabajador en la constitución chilena. *Estudios constitucionales*, 11(1), 425-458. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002013000100011>
- Gil, S. (2015). *Empleo*. Madrid: Economipedia. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/empleo.html>
- Levaggi, V. (9 de agosto de 2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Lima: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Tesoro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos

- Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. (2012). Gaceta oficial Extraordinaria N° 6.076 (Extraordinaria), 7 de mayo de 2012.
- Ley Orgánica del Trabajo. (1997). Gaceta oficial N° 6.024 (Extraordinaria) de 6 de mayo de 1997.
- Luyando Maduro, E. (1989). Curso de Obligaciones Derecho Civil III. Caracas, República Bolivariana de Venezuela: Editorial Sucre.
- Merino Segovia, A. (2014). Los efectos de la crisis en el empleo. Integración económica, Estado de bienestar y medidas de fomento del (des)empleo. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, VIII (33), 59-76. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293231720004>
- Montoya Melgar, A. (2012) *Derecho del Trabajo*. 33ra ed. Madrid: Editorial Tecnos, Grupo Anaya S.A.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). Proteger a las personas y promover el empleo Un estudio de las respuestas de los países ante la crisis económica mundial en la esfera de las políticas de empleo y de protección social. *Informe de la OIT a la Cumbre de los líderes del G-20*, -54. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_114037.pdf
- Palomeque López, M.C. y Álvarez de la Rosa, M. (2007). *Derecho del Trabajo*. Madrid, España: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006). Gaceta Oficial Ordinaria N°38.426 de fecha 28 de abril de 2006.
- Seligson, Mitchell A. (2008). El rol del Estado como creador de empleo. *Revista de ciencia política (Santiago)*, 28(2), 209-218. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-090X2008000200011>
- Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (2019). Nro. 170, 4 de julio de 2019. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/julio/305892-0170-4719-2019-13-1207.HTML>
- Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, núm 1208, de fecha 16 de agosto de 2013, expediente núm. 11-1451, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/agosto/1208-16813-2013-11-1451.HTML>

Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, núm 650, de fecha 23 de mayo de 2012, expediente núm. 10-0001, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/mayo/650-23512-2012-10-0001.HTML>

Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, núm. 0565, de fecha 18 de julio de 2018, expediente núm. 18-160, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/300151-0565-18718-2018-18-160.HTML>

Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, núm. 328, de fecha 2 de agosto de 2023, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/agosto/327708-328-2823-2023-21-156.HTML>

Stiglitz J. (2009). Crisis mundial, protección social y empleo. *Revista Internacional del Trabajo*, 128 (1-2), 1-15. Recuperado de: http://www.ilo.int/public/spanish/revue/download/pdf/s1_stiglitz2009_1_2.pdf

Torres, J. (2006). *La Reforma Peyorativa De La Convención Colectiva Frente Al Principio De Intangibilidad* (Trabajo Especial de Grado). Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ8878.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Informe de referencia de la OIT Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo Tendencias 2023*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_881012.pdf

Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia núm.790, de fecha 11 de abril de 2002, expediente núm. 00-3133, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/abril/790-110402-00-3133%20.HTM>

Sentencia de la Sala de Casación Civil del Tribunal Supremo de Justicia núm. RC 398 de fecha 8 de agosto de 2018, expediente núm. 2018-000143, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scc/agosto/300707-RC.000398-8818-2018-18-143.HTML>

Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia núm.1.209, del 31 de julio de 2006, expediente núm. 06-257, <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/1209-310706-06257.htm>.

Grupo Banco Mundial. (12 de septiembre de 2023). *Tasa de población activa, total (% de la población total mayor de 15 años) (estimación modelado OIT)*. Washington D. C.: Grupo Banco Mundial. Recuperado de, <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.ZS>