

# Derecho y Sociedad

Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
de la Universidad Monteávila

No. 20 - 2023

Jornadas de Derecho Laboral



Universidad Monteávila

Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
de la Universidad Monteávila

# Derecho y Sociedad 20



Universidad  
Monteávila

Noviembre 2023

**© Derecho y Sociedad. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Monteávila**

Reservados todos los derechos

Derecho y Sociedad No. 20-2023 | Noviembre 2023

Los trabajos son parte de las Jornadas “Relaciones de trabajo hoy: un análisis pluridimensional”. Celebradas en la Universidad Monteávila entre el 16 y el 18 de noviembre de 2022.

Depósito Legal: MI2021000541

ISSN-L: 1317-2778

ISSN: 1317-2778 (Impresa)

ISSN: 2790-380X (En línea)

Caracas, Venezuela

RIF Universidad Monteávila: J-30647247-9

Derecho y Sociedad es una Revista de publicación bianual

*Derecho y Sociedad* es una publicación de carácter científico, arbitrada, indexada, de frecuencia bianual, dedicada al estudio y difusión del Derecho, que cuenta con una versión de acceso gratuito en la página web de *Derecho y Sociedad* ([www.derysoc.com](http://www.derysoc.com)), y con una edición impresa de tapa blanda, la cual es distribuida a través de imprentas de formato *on demand* y librerías jurídicas especializadas.

*Derecho y Sociedad* es una revista jurídica de convocatoria abierta en la que durante la convocatoria los distintos profesores, estudiantes, investigadores y profesionales dedicados al estudio del Derecho y otras Ciencias Sociales envían sus trabajos al Consejo Editorial para que ésta realice el proceso de arbitraje doble ciego por pares de dichos trabajos. Es un proyecto sin fines de lucro, lo que significa que los autores publican sus artículos de forma gratuita.

Las Autoridades de la Universidad Monteávila, el Consejo Editorial y el Consejo Asesor de *Derecho y Sociedad*, su Dirección y Consejo Editorial, no se hacen responsables del contenido de los artículos, ni de las opiniones expresadas por sus autores, ya que las opiniones e ideas aquí expresadas pertenecen exclusivamente a ellos.

**DERECHO Y SOCIEDAD**

**REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS  
Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD MONTEÁVILA**

Final Ave. Buen Pastor, Boleíta Norte, Caracas, Venezuela  
derechoysociedad@uma.edu.ve

Teléfonos: (+58 212) 232.5255 / 232.5142 - Fax: (+58 212) 232.5623 Web:  
www.uma.edu.ve / www.derysoc.com

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD  
MONTEÁVILA**

Eugenio Hernández-Bretón  
**Decano**

Diana Trías Bertorelli  
**Directora de la Escuela de Derecho**

Eucaris Meza de Valdivieso  
**Coordinadora Académica**

**CONSEJO EDITORIAL DE DERECHO Y SOCIEDAD**

Carlos García Soto  
**Director**

Andrea Salima Cifuentes  
**Subdirector del Blog**

Rodrigo Farías Díaz  
**Subdirector de Revista**

Fernando Sanquínico Pittevil  
**Asesor del Consejo Editorial**

**CONSEJO ASESOR DE DERECHO Y SOCIEDAD**

Guillermo Tell Aveledo  
María Bernardoni de Govea  
Marcos Carrillo  
Jesús María Casal  
María Alejandra Correa  
Résmil Chacón  
Rafael J. Chavero G.  
Faustino Flamarique  
José Ignacio Hernández G.

Pedro Jedlicka  
Rogelio Pérez Perdomo  
Gonzalo Pérez Salazar  
Pedro A. Rengel N.  
Alejandro Silva Ortiz  
Diana Trías Bertorelli  
Daniela Urosa Maggi  
Vicente Villavicencio Mendoza  
Carlos Weffe



## Colaboran en este número

Mario E. Ackerman  
Humberto José Angrisano Silva  
María Bernardoni de Govea  
César Augusto Carballo Mena  
María Dina De Freitas Andrade  
Eloína Pérez Di Giacomo  
Luis Eduardo Díaz  
Alejandro Disilvestro Carli  
Héctor Armando Jaime Martínez

Thomas Pérez Gruber  
Luigi Pisella  
Tiziana Polesel  
Paúl Rosillón Ruiz  
Roberto Ruiz Tovar  
José Elías Torres  
Alfonso Valbuena C.  
Luis Manuel Zavala  
Carmen Zuleta de Merchán



# Índice

<b>Nota Editorial</b>	i
Carlos García Soto	
<b>Presentación</b>	iii
María Bernardoni de Govea	
<b>Palabras del Rector de la Universidad Monteávila</b>	vii
Guillermo Fariñas Contreras	
<b>Palabras del Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Monteávila</b>	xi
Eugenio Hernández-Bretón	
<b>Bloque A: El diálogo social como instrumento de entendimiento y equilibrio</b>	13
<b>Informe de la Relatoría del Bloque A: El diálogo social como instrumento de entendimiento y equilibrio</b>	15
Thomas Pérez Gruber	
<b>Pertinencia del diálogo social</b>	25
María Bernardoni de Govea	
<b>Transcripción del debate entre los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores</b>	49
Moderador: Roberto Ruiz Tovar. Panelistas: José Elías Torres, Eloína Pérez Di Giacomo, Luis Manuel Zavala, Luigi Pisella, Tiziana Polesel y Alejandro Disilvestro Carli	
<b>Bloque B: Trabajo, empresa y tecnología: ventajas, riesgos y protección social</b>	75



<b>Informe de la Relatoría del Bloque B: Trabajo, empresa y tecnología: ventajas, riesgos y protección social</b>	77
María Dina De Freitas Andrade	
<b>Trabajo, ocio y libertad en tiempos de trabajo remoto</b>	91
Mario E. Ackerman	
<b>Empresas digitales y prueba del vínculo laboral</b>	107
César Augusto Carballo Mena	
<b>La transformación digital y la organización emergente</b>	133
Paúl Rosillón Ruiz	
<b>Los tipos de protección social en el teletrabajo</b>	151
Luis Eduardo Díaz	
<b>La ordenación del tiempo de trabajo en la era digital</b>	173
Héctor Armando Jaime Martínez	
<b>La inteligencia artificial y los derechos fundamentales de los trabajadores</b>	189
Alfonso Valbuena C.	
<b>Bloque C: Jurisprudencia laboral y vigencia del derecho del trabajo</b>	201
<b>Procedimiento único virtual. Una propuesta para una justicia digital</b>	203
Carmen Zuleta de Merchán y Humberto José Angrisano Silva	
<b>Normas Editoriales de Derecho y Sociedad</b>	219

# Pertinencia del diálogo social

María Bernardoni de Govea\*

*pp. 25-47*

## Sumario

I. Introducción | II. El diálogo social en el origen del Derecho Laboral y del Derecho Social | 1. Noción de dialogo social y tripartismo | III. Experiencia de diálogo social en Venezuela | 1. Relaciones de trabajo en Venezuela, un sistema dual | 2. El Acuerdo tripartito sobre seguridad social integral y política salarial (ATSSI) de 17-03-1997 | 3. El desarrollo del tripartismo en otros Acuerdos celebrados | IV. Pertinencia del dialogo social en la actualidad | 1. Perspectiva mundial | 2. Perspectiva venezolana | V. Conclusiones

---

\* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ex ministra del Trabajo de Venezuela.

## Pertinencia del diálogo social

**Resumen:** La pertinencia del dialogo social se enfoca desde una doble perspectiva, la global, según la cual es considerado como contenido esencial de la libertad sindical desde la constitución de la OIT en 1919 y actualmente, ante los desafíos de las revoluciones tecnológicas y de la globalización, el diálogo social tripartito es considerado dentro de los 4 objetivos estratégicos para mantener la vigencia de los principios y la misión de la OIT, según la Declaración de OIT 2008 sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa. La segunda perspectiva, la venezolana, hoy en construcción, por el Foro Social, instalado en cumplimiento de las Recomendaciones de la Comisión de Encuesta que nombra la OIT (1919) y que pudiera reconducir las relaciones de trabajo a un esquema de dialogo social, luego de su suspensión durante un largo periodo de 25 años, a pesar de los logros en materia de participación del Acuerdo Tripartito de 1997.

**Palabras claves:** Diálogo social | Libertad sindical | Revoluciones tecnológicas | Globalización.

## Relevance of social dialogue

**Abstract:** The relevance of social dialogue is approached from a double perspective, the global one, according to which it is considered as an essential content of freedom of association since the constitution of the ILO in 1919 and currently, in the face of the challenges of technological revolutions and globalization, tripartite social dialogue is considered within the 4 strategic objectives to maintain the validity of the principles and mission of the ILO, according to the 2008 ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. The second perspective, the Venezuelan one, today under construction, by the Social Forum, installed in compliance with the Recommendations of the Commission of Inquiry appointed by the ILO (1919) and that could redirect labor relations to a scheme of social dialogue, after its suspension for a long period of 25 years, despite the achievements in terms of participation of the Tripartite Agreement of 1997.

**Keywords:** Social Dialogue | Freedom of Association | Technological Revolutions | Globalization.

## ***I. Introducción***

Las Jornadas Relaciones de Trabajo Hoy: un análisis pluridimensional, convocadas por la Universidad Monteávila para realizarse los días del 16 al 18 de Noviembre de 2022, persiguen dos objetivos: por una parte, la conmemoración del 25 aniversario del Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI) y de las primeras leyes paccionadas producto de dicho acuerdo, concertados en 1997 y, por la otra, el estudio y análisis de las múltiples transformaciones que vienen sucediéndose en el mundo del trabajo, producto de las revoluciones tecnológicas y de cambios económicos y políticos mundiales, y las soluciones posibles a adoptar desde la legislación, la jurisprudencia, la doctrina y la gerencia, a fin de garantizar los niveles de protección social.

El presente trabajo se presenta en dichas Jornadas para ser expuesto en el Bloque 1, cuyo título es “El dialogo social como instrumento de entendimiento y equilibrio”, tema No. 2 titulado “Agenda para el dialogo tripartito en Venezuela”, por lo que hemos considerado de utilidad plantear su desarrollo en tres puntos:

En un primer punto el significado del diálogo social en el origen del Derecho Laboral y del Derecho Social, Disciplinas jurídicas que nacen producto de un gran Pacto o Transacción Social para hacer viable un Pacto político, como lo fue el Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial del siglo XX, cuya parte XIII previó la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), parte XIII que se constituyó en la Ley fundamental o Constitución de esta Organización,

Un segundo punto, dedicado a hacer referencia a las experiencias venezolanas en materia de dialogo social y tripartismo.

Y un tercer punto, que se refiere a la pertinencia actual del dialogo social.

Entendemos de esta manera satisfacer los dos grandes objetivos de las Jornadas.

Para finalizar, unas conclusiones, que, como todas a las que arribemos en cualquier tópico de las disciplinas sociales, serán temporales y muchas veces incompletas, dado el dinamismo que las caracteriza.

## ***II. El diálogo social en el origen del Derecho Laboral y del Derecho Social***

### **1. Noción de dialogo social y tripartismo**

Cuando se habla de dialogo social se hace referencia a un tipo de relaciones horizontales entre el Estado y las organizaciones de la sociedad civil (empresas, sindicatos, grupos, asociaciones) con el fin de contribuir a elaborar soluciones a la problemática social, basadas en el consenso; problemática social que puede ser de distinto orden, político, económico, y que es siempre de interés general.

Presupone un proceso de toma de decisiones no autoritario, abierto, público y sujeto a crítica.

En el ámbito laboral el diálogo suele ser tripartito, porque convoca a los tres principales actores del mundo económico y laboral: Estado, Empleadores y Trabajadores.

El tripartismo ha sido promovido por la OIT, no solo como un instrumento de diálogo coyuntural para solucionar puntualmente conflictos laborales, sino como una forma de organización de las relaciones laborales, constituyendo ella desde su creación en 1919, la principal expresión de tripartismo a nivel mundial, estando sus principales órganos conformados tripartitamente. Así por ejemplo, la Conferencia Internacional está conformada por representaciones de los tres sectores del mundo económico de cada uno de los Estados miembros de la OIT, estándole atribuidas constitucionalmente funciones similares a un órgano parlamentario, por cuanto dicta Convenios y Recomendaciones, de carácter obligatorio para los miembros que los ratifican e incluso Normas obligatorias para los Estados miembros independientemente de su ratificación, como son las que prevén los derechos fundamentales en el trabajo.

Las fuerzas de la producción, el trabajo del hombre y el capital, desde siempre han estado determinadas, influenciadas, por los acontecimientos de todo orden que se suceden en su transitar por la historia, políticos, económicos, tecnológicos, culturales, fundamentalmente, a la vez que ambas inciden en transformaciones y cambios sociales. Es una relación muy dinámica.

Y en ese transitar, las experiencias no siempre han sido virtuosas, ni pacíficas, así, han ocurrido confrontaciones bélicas, malestar social generalizado, conflictos de distinto orden, lo que ha llevado a los seres humanos y a sus líderes,

a trazarse como objetivo prioritario el necesario equilibrio entre ambas, en la búsqueda de la justicia social y la paz. Es una relación conflictiva de intereses diferentes y en ocasiones encontrados.

El Derecho Laboral surge precisamente el pasado siglo como producto de esa búsqueda de equilibrio, de esa necesidad de reconocimiento y de respeto entre ambas fuerzas, una, la primordial, el centro de la historia, la fuerza humana, la otra, la fuerza material, instrumento de progreso y bienestar, individual, personal y social, para dar respuestas a la situación social angustiante en que se encontraban grandes masas de trabajadores, producto de dos revoluciones acaecidas en el siglo XVIII: la de naturaleza económica o primera revolución industrial (1769) y la revolución francesa (1789), de naturaleza política.

La primera revolución industrial de 1769 generada con la invención de la máquina de vapor que produjo un gran impacto en la industria, sobre todo en los sectores de transporte y tejidos, lo que provocó un vuelco del trabajo artesanal hacia el industrial y un gran éxodo de los campesinos hacia las ciudades atraídos por la mayor cantidad de puestos de trabajo que se generaban en la industria, que ayudada por los inventos tecnológicos comenzó la producción en masa de productos y, por ende, una mayor necesidad de mano de obra; sin embargo, la demanda era mucho mayor que la oferta y el trabajo se prestaba en condiciones deplorables provocando la conocida en la doctrina laboral como “cuestión social”

Esta situación estuvo soportada a su vez, en la filosofía individualista y libertaria propugnada por la revolución francesa de 1789, que convirtió en un dogma la autonomía de las partes, consideradas iguales en el contrato, ante la cual cedía el poder del Estado que debía inhibirse en la determinación de las condiciones de trabajo, correspondiendo dicha facultad a las partes del contrato de trabajo: patrono y trabajador.

Era necesaria la toma de medidas que atendieran los efectos humanos devastadores producidos. La irrupción en el mundo jurídico y socioeconómico del Derecho Laboral y Social, promovida internacionalmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919<sup>1</sup>, fecha que mayoritariamente es aceptada como la correspondiente al nacimiento del Derecho del Trabajo, con

---

<sup>1</sup> Con antecedentes en el proceso conocido como de constitucionalización de los derechos sociales, con México a la cabeza con la Constitución de Querétaro (1917) y la Constitución de Weimar (1919)

principios y objeto propios, estuvo basada en una clara idea de búsqueda de la justicia social, entendida como un objetivo solo posible mediante el entendimiento entre las fuerzas de la producción y la política y la paz como el derrotero final. No en vano, la creación de la OIT se prevé en la Parte XIII del Tratado de Versalles de 1919 que puso fin a la Primera Guerra Mundial y cuyo texto constituye hasta el día de hoy su Constitución o Ley fundamental, integrada asimismo por la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944. Ilustrativo es que, la Comisión de Legislación del Tratado de Versalles, conformada por políticos, académicos y representantes sindicales, estuvo presidida por Samuel Gompers Presidente de la Federación Americana de Trabajadores. El Tratado de Versalles constituyó pues, no solo un pacto político para finalizar una guerra, sino que comprendió un pacto social que se mantiene vigente en la Constitución de la OIT.

Justicia social y paz, pues, constituyen las ideas/fuerza que a lo largo de los últimos 103 años han sido el principio y fin del desarrollo de las relaciones laborales, del mundo del trabajo y del entramado institucional donde estas se mueven; justicia social entendida como “el derecho de todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”<sup>2</sup>; paz, que alude a estados de tranquilidad, sosiego, unión, entendimiento, opuestos a la turbación y las pasiones que inducen a la confrontación.

No es casual entonces que, la OIT incluya en el preámbulo de su Constitución el principio de la libertad sindical, como uno de sus objetivos prioritarios para la búsqueda de la justicia social en las sociedades y a través de ésta, la paz entre las naciones; libertad sindical, que más adelante en el Convenio Internacional No. 87 dictado en 1948 se define como el derecho tanto de trabajadores como de empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma

---

<sup>2</sup> Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo del 10 de mayo de 1944 (Declaración de Filadelfia). Parte II.a.

y que la Declaración de Filadelfia de 1944<sup>3</sup>, reconozca la obligación de la OIT de fomentar entre todas las naciones del mundo, la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.

Libertad sindical que contiene en su sustancia tanto el dialogo social como el tripartismo; por lo que, tampoco es casual que la OIT desde su fundación haya promovido el tripartismo, tanto en los principios desarrollados en sus Convenios y Declaraciones, como en la doctrina emanada de los Órganos de Control, es decir, la Comisión de Expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones (CEACR), el Comité de Libertad Sindical (CLS) y la Comisión de aplicación de normas de la Conferencia, así como en la conformación tripartita de sus principales Órganos; ciertamente, tanto la Conferencia Internacional, como el Consejo de Administración, como el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de aplicación de normas de la Conferencia, se integran con representaciones de los tres sectores, gobiernos, empleadores y trabajadores.

Podemos entonces afirmar que, el principio y el derecho de libertad sindical, entendida como un derecho bisagra por su potencialidad para la defensa y conquista de derechos, de acuerdo con la famosa frase atribuida a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), y el diálogo social, lubricante necesario para el funcionamiento de esa bisagra transformadora, están presentes desde el origen de la Organización Internacional del Trabajo, que es, asimismo, el origen del Derecho Laboral y del Derecho Social a nivel mundial.

### ***III. Experiencia de diálogo social en Venezuela***

“El dialogo tripartito nació en Venezuela como una expresión propia de una cultura democrática profundamente internalizada por el país” (Teodoro Petkoff, Caracas, 1998)

#### **1. Relaciones de trabajo en Venezuela, un sistema dual**

Un informe<sup>4</sup> realizado por una Misión de expertos designada por la OIT a petición del gobierno venezolano, que visitara al país en 1991 con el fin de

---

<sup>3</sup> Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo del 10 de mayo de 1944 (Declaración de Filadelfia). Parte II e)

<sup>4</sup> Oficina Internacional del Trabajo, *Relaciones de trabajo en Venezuela: informe de una misión de la Oficina Internacional del Trabajo* (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1995).



realizar un diagnóstico del sistema de relaciones laborales venezolano, con particular referencia a la aplicación de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, resulta de gran interés para entender las características de éste. Transcribimos algunas de sus conclusiones relacionadas con el tema del dialogo social en nuestro país:

Si se examina con mayor detenimiento el sistema venezolano, se podrá comprobar que, más que intervencionista puro por el estilo de los ordenamientos que tanto abundan en otros países de la región, dicho sistema se caracteriza en realidad por un marcado *dualismo*. El Estado instauró el marco institucional en que se desenvuelven las relaciones colectivas y regulo de modo directo muchas condiciones de trabajo, pero al margen de su acción, los interlocutores sociales fueron estrechando sus contactos bilaterales, creando nuevas fuentes formales del derecho y mejorando los mínimos fijados por la ley.

Desde el punto de vista doctrinal, este dualismo podría por tanto considerarse como una manera de alcanzar un equilibrio entre las tendencias hacia el voluntarismo y la intervención del Estado que laten en el fondo de todo sistema de relaciones de trabajo.

(...) El observador extranjero percibe, por último, *un aparente consenso de las organizaciones* institucionalizadas en cuanto a las grandes líneas del sistema. Este consenso, cuyo origen puede rastrearse hasta el Pacto de Avenimiento Obrero Patronal de 1958, es un elemento esencialmente positivo que facilita el funcionamiento del sistema y -lo que es más importante aún- lo legitima.

La Misión, no obstante, el “aparente consenso” que observó en la base del sistema, advierte más delante de los peligros que supondría el que esto se tradujera en inercia de los actores sociales para advertir las carencias y buscar las alternativas posibles de manera autónoma, recurriendo más bien al contacto directo con los factores de poder.

Esa característica dual, equilibradora entre el intervencionismo estatal y la autonomía de los actores privados, tiene sus raíces en los dos pactos sociales celebrados a la caída de la dictadura de Marcos Pérez Jiménez el 23 de enero de 1958, el pacto de Avenimiento Obrero-Patronal, celebrado por el Comité Sindical Unificado y la Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción (FEDECAMARAS) el 24 de abril de 1958, cuya finalidad fundamental fue la moderación de la conflictividad laboral para darle piso estable a la naciente democracia y el Pacto de Punto Fijo, celebrado el 31 de octubre de ese mismo año, 1958, entre los partidos Acción Democrática (AD), Comité Político Electoral Independiente (COPEI) y Unión Republicana Democrática (URD); dentro de los objetivos de este Pacto estaba el respeto de los

derechos del trabajador y de la libertad sindical, constituyéndose así la libertad sindical, y con ella, sus contenidos esenciales, uno de los cuales es el diálogo social, en base del nuevo sistema político y propósito de sus nuevos líderes.

No en vano en el periodo democrático conocido como “punto fijista” en razón del Pacto que lo sustentó durante largos años, hubo por los distintos gobernantes la decidida intención de promover el diálogo social y para ello fueron creadas varias instancias u organismos, aunque no puede decirse que se llegó a institucionalizar el diálogo social como mecanismo de alto nivel para llevar adelante la política socio económica del país. Mencionamos como ejemplos de ello, la Comisión de Alto Nivel (1974-1979), el Consejo Nacional de Costos Precios y Salarios (1981).

El segundo gobierno de Rafael Caldera (1994-1999) se encontró con un espinoso tema que venía desarrollándose desde por lo menos 1985 y se propuso su atención mediante el diálogo social; nos referimos a los temas de las prestaciones sociales y de la seguridad social, en relación con los cuales los sectores patronal y laboral tenían visiones encontradas y que, habiéndose pretendido resolver durante las largas discusiones (1985-1990) de la Ley Orgánica del Trabajo, finalmente aprobada en 1990, no fue posible encontrar un acuerdo, resultando expresamente diferido su tratamiento en una de las disposiciones de la nueva Ley.

En efecto, el Presidente Caldera convocó primero a una Comisión Presidencial, constituida fundamentalmente por personalidades del mundo académico, especializadas en el área laboral y de la seguridad social, coordinadas por los Ministros de Trabajo y Hacienda, la cual produjo un informe que no recibió la aprobación de todos los integrantes de dicha comisión, lo cual le restó eficacia a su contenido; luego se constituyó una Comisión que reunió a representantes de alto nivel del sector sindical y empresarial, coordinados por el Ministro del Trabajo, la cual después de intensas reuniones arribaron a puntos de coincidencia sobre el tema salarial y el tema de las prestaciones sociales que, sin embargo, no se concretaron en un acuerdo escrito.

En el tercer intento, el presidente Caldera en noviembre de 1996 invita a las Confederaciones y Centrales Sindicales existentes para la fecha, así como a las Cámaras Patronales, para la Constitución de una Comisión Tripartita, con representación del gobierno nacional, con el objeto de “discutir e intercambiar

puntos de vista en relación a la seguridad social<sup>5</sup> y se logra el 17 de Marzo de 1997 la firma del Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI), que constituye un acontecimiento trascendental en la historia de las relaciones laborales venezolanas y cuyo análisis haremos de seguidas, siendo su único antecedente el ya mencionado Pacto de Avenimiento Obrero-Patronal de 1958.

## **2. El Acuerdo tripartito sobre seguridad social integral y política salarial (ATSSI) de 17-03-1997**

Veamos el alcance y principales características del ATSSI:

Amplia conformación de la Comisión Tripartita: por el Estado los ministros de Planificación, Hacienda y Trabajo; por los trabajadores, Confederación de Trabajadores de Venezuela CTV, Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA) y la Confederación General de Trabajadores (CGT) (la Confederación Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV) que para la fecha fue la única que no suscribió el Acuerdo, fue convocada por el gobierno a participar y de hecho lo hizo en un comienzo, retirándose por desacuerdo con la negociación en torno a las prestaciones sociales); por los empleadores, Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio y producción (FEDECÁMARAS), Confederación Venezolana de Industrias (CONINDUSTRIA), Consejo Nacional del Comercio y los Servicios (CONSECOMERCIO), Federación de Agricultores (FEDEAGRO) y la Federación de Artesanos, Pequeños y Medianos Industriales de Venezuela (FEDEINDUSTRIA).

Estructura a dos niveles: a) El nivel político o decisorio, conformado por los altos representantes de las organizaciones e instituciones integrantes, con competencia para decidir y conformar la voluntad de la Comisión, decisiones que se tomaron por unanimidad; b) El nivel técnico, conformado por asesores técnicos de cada sector, gubernamental, patronal y sindical, encargado de la redacción de los proyectos de acuerdos y de normas que serían elevados a la consideración de nivel decisorio, constituyendo además en la práctica el apoyo administrativo de la Comisión.

Amplio contenido temático: Sistema integral de Seguridad Social, Re-composición y tutela del salario, Conservación del instituto de la estabilidad en

---

<sup>5</sup> Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI). República de Venezuela. Ministerio del Trabajo. 29 de mayo de 1997.

el empleo, Implementación de un nuevo modelo del régimen de prestaciones sociales, Fomento de la negociación colectiva y el tripartismo como contenidos básicos de la libertad sindical e imperativos de un moderno sistema de relaciones de trabajo.

Producción legal que desarrolla los acuerdos del ATSSI, convirtiéndose en las primeras normas paccionadas o concertadas en Venezuela, en razón de que su fuente real o material fue el ATSSI, siendo importante destacar que muchos de los proyectos de leyes y reglamentos fueron elaborados por el nivel técnico de la Comisión Tripartita.

1. Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica de Trabajo LOT<sup>6</sup>.
2. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral (LOSSI)<sup>7</sup>.
3. Decreto No. 2744 con rango y fuerza de ley que regula el proceso de liquidación del IVSS y la transición al nuevo Sistema de Seguridad Social Integral<sup>8</sup>.
4. Decreto No. 2.944 con rango y fuerza de ley que regula el Subsistema de Salud<sup>9</sup>.
5. Decreto No. 2963 con rango y fuerza de ley que regula el Subsistema de Paro Forzoso y de Capacitación Profesional<sup>10</sup>.
6. Decreto No. 2.992 con rango y fuerza de ley que regula el Subsistema de Vivienda y Política Habitacional<sup>11</sup>.
7. Decreto No. 2.993 con rango y fuerza de ley que regula el Subsistema de Pensiones<sup>12</sup>.
8. Decreto No. 3.236 mediante el cual se dicta el Reglamento Orgánico de la Superintendencia del Subsistema de Salud<sup>13</sup>.
9. Decreto No. 3.237 mediante el cual se dicta el Reglamento Orgánico de la Superintendencia del Subsistema de Pensiones<sup>14</sup>.

---

<sup>6</sup> Publicada en Gaceta Oficial No. 5.152 extraordinario, del 19 de junio de 1997.

<sup>7</sup> Publicada en Gaceta Oficial No. 5.199 extraordinario, del 30 de diciembre de 1997.

<sup>8</sup> Publicado en Gaceta Oficial No. 36.557, del 09 de octubre de 1998.

<sup>9</sup> Publicado en Gaceta Oficial No. 36.568, del 27 de octubre de 1998.

<sup>10</sup> Publicado en Gaceta Oficial No. 36.575, del 05 de noviembre de 1998.

<sup>11</sup> Publicado en Gaceta Oficial No. 36.575, del 05 de noviembre de 1998.

<sup>12</sup> Publicado en Gaceta Oficial No. 36.575, del 05 de noviembre de 1998.

<sup>13</sup> Publicado en Gaceta Oficial No. 36.628, del 25 de enero de 1999.

<sup>14</sup> Publicado en Gaceta Oficial No. 36.628, del 25 de enero de 1999.

10. Decreto No. 3.244 mediante el cual se dicta el Reglamento Parcial de la Ley de Carrera administrativa para el pago de la prestación de antigüedad<sup>15</sup>.
11. Decreto No. 3.245 mediante el cual se regula la contratación de los Fideicomisos Laborales por parte de la Administración Pública<sup>16</sup>.
12. Decreto No. 3.235 mediante el cual se dicta el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo<sup>17</sup>.
13. Decreto No. 3.260 mediante el cual se dicta el Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo<sup>18</sup>.
14. Decreto No. 3.261 mediante el cual se dicta el Reglamento Parcial del Decreto Ley del Subsistema de Pensiones que regula el Fondo de Solidaridad Intergeneracional<sup>19</sup>.
15. Decreto No. 3.262 mediante el cual se dicta el Reglamento para el cálculo de la rentabilidad y el riesgo de cada Fondo y del Mercado.<sup>20</sup>
16. Decreto No. 3.263 mediante el cual se dicta el Reglamento sobre la Adecuación Patrimonial y Encaje de las Administradoras de Fondos de Pensiones<sup>21</sup>.
17. Decreto No. 3.264 mediante el cual se dicta el Reglamento Parcial del Decreto Ley del Subsistema de Pensiones que regula el derecho a la información de los afiliados ante las Administradoras de Fondos de Pensiones<sup>22</sup>.
18. Decreto No. 3.265 mediante el cual se dicta el Reglamento Parcial No. 1 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Integral

---

<sup>15</sup> Publicado en Gaceta Oficial No. 36.628, del 25 de enero de 1999.

<sup>16</sup> Publicado en Gaceta Oficial No. 36.628, del 25 de enero de 1999.

<sup>17</sup> Publicado en Gaceta Oficial No. 5.992 extraordinario, del 25 de enero de 1999. El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) desarrolla los contenidos del ATSSI en cuanto a la promoción de la negociación colectiva, el tripartismo, contenidos esenciales de la Libertad Sindical; su proyecto fue elaborado a solicitud del Presiente Caldera por un grupo de 8 calificados profesores universitarios, especialistas del Derecho Laboral, coordinados por el Director General del Ministerio del Trabajo Dr. Cesar Carballo.

<sup>18</sup> Publicado en Gaceta Oficial No. 5.301 extraordinario, del 29 de enero de 1999.

<sup>19</sup> Publicado en Gaceta Oficial No. 5.301 extraordinario, del 29 de enero de 1999.

<sup>20</sup> Publicado en Gaceta Oficial No. 5.301 extraordinario, del 29 de enero de 1999.

<sup>21</sup> Publicado en Gaceta Oficial No. 5.301 extraordinario, del 29 de enero de 1999.

<sup>22</sup> Publicado en Gaceta Oficial No. 5.301 extraordinario, del 29 de enero de 1999.

sobre el Servicio de Registro e Información de la Seguridad Social Integral (SEREISSI)<sup>23</sup>.

Destacó el Presidente Caldera la importancia del Acuerdo Tripartito logrado:

Estamos emprendiendo un nuevo y amplio sistema de seguridad social y no ha sido obra del Gobierno y los Legisladores solamente. Ha sido obra de un entendimiento tripartito, entre los representantes empresariales, los representantes laborales y el Gobierno. A través de largas discusiones y de pacientes diálogos -a veces difíciles de llevar- han encontrado siempre la solución. Esto ha demostrado que los intereses comunes, los intereses nacionales, los requerimientos de la justicia social, están por encima de los puntos de vista aislados. Estamos orgullosos de nuestro tripartismo y venimos a presentarlo como una contribución a este ejemplo que el carácter tripartito de la OIT está dando a la Humanidad<sup>24</sup>.

### **3. El desarrollo del tripartismo en otros Acuerdos celebrados**

El mecanismo tripartito para abordar la cuestión laboral pareció haber echado raíces en la práctica de las relaciones laborales del país, por lo que luego del ATSSI, varios acuerdos tripartitos se celebraron durante los dos últimos años del periodo de gobierno del Presidente Caldera, 1997 y 1998:

#### **a. Acuerdo Tripartito sobre Estabilidad en el Empleo y Salarios (ATES) y la Política de Empleo Concertada (PEC) (03-07-1997)**

La Comisión Tripartita que había suscrito el ATSSI, acordaron iniciar en su seno discusiones dirigidas a la formulación de una coherente y eficaz política de empleo y formación para el trabajo, que comprometiera tanto al Estado como a los interlocutores sociales; llegándose así a la suscripción de un nuevo pacto social tripartito, el ATES, Acuerdo Tripartito sobre Estabilidad en el Empleo y Salarios.

(...) suscrito el 3 de julio de 1997, por el cual, además de concertarse los sectores laborales y empresariales sobre la necesidad de promover la estabilidad en el

---

<sup>23</sup> Publicado en Gaceta Oficial No. 5.301 extraordinario, del 29 de enero de 1999.

<sup>24</sup> Rafael Caldera, "Palabras ofrecidas, siendo el Orador de Orden, en la Sesión solemne de la Octogésima Sexta Asamblea General de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998", en *Compromiso Solidario, Selección de Discursos del Quinto Año de Gobierno.*, Tomo. V (Caracas: Ediciones de la Presidencia de la República, 1998), 514.

empleo y de ajustar los salarios atendiendo a la capacidad económica de las empresas y la eficiencia de los trabajadores, acordaron la necesidad de formular una política de empleo, lo que condujo a la firma posterior de la Política de Empleo Concertada (PEC)<sup>25</sup>.

**b. Acuerdo Tripartito para la Revisión de los Salarios Mínimos (ATSAM) (18-02-1998)**

Este acuerdo suscrito el 18 de Febrero de 1998 permitió por primera vez en el país y con fundamento en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1997, como hemos visto antes reforma concertada tripartitamente, que previó en sus disposiciones la revisión anual concertada del salario mínimo, la instalación de la Comisión Tripartita Nacional y la fijación del salario mínimo para el periodo 1998-1999, procediendo el Ministerio del Trabajo mediante Resolución<sup>26</sup> a fijar el salario mínimo acordado.

Se consolidaron así, dos cambios importantes en el sistema de relaciones de trabajo, por una parte, el salario mínimo nacional era establecido concertadamente por los actores sociales y no fijado unilateralmente por el Presidente de la Republica como era la tradición venezolana, y por otra parte, fue el Ministerio del Trabajo, en representación del Ejecutivo nacional, quien mediante Resolución publicó en Gaceta Oficial el monto del salario mínimo concertado y no el Presidente de la República, con lo cual se iniciaba una política de desconcentración de las facultades del Presidente de la Republica para compartirlas con los actores sociales, tratándose de políticas socio económicas, con lo cual, además, se despolitizaba la fijación del salario mínimo.

**c. Acuerdo Tripartito para la revisión de la reclamación interpuesta por Fedecámaras y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en contra de algunas disposiciones de la LOT de 1990 (12-05-1998)**

Con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1990, Fedecámaras, máximo organismo empresarial venezolano, juntamente con la Organización Internacional de Empleadores (OIE), incoaron una reclamación ante la OIT, la cual fue conocida y tratada por su Consejo de Ad-

---

<sup>25</sup> Maria Bernardoni de Govea, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Temas y Tendencias en el Siglo XXI* (Caracas: Editorial La Semana Jurídica, 1994).

<sup>26</sup> Publicado en Gaceta Oficial No. 36.399, del 19 de febrero de 1999.

ministración, así como por sus órganos de control, Comité de Libertad Sindical (CLS) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).

Luego de reunirse para buscar solución a los asuntos planteados en dicha reclamación, en su mayoría relativos a normas de la LOT en materia de relaciones colectivas de trabajo, la organización patronal reclamante, Fedecámaras, la principal Confederación Sindical de Trabajadores para la fecha, Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y el gobierno venezolano, representado por los Ministros de la Oficina Central de Planificación y Coordinación de la Presidencia de la República (CORDIPLAN) y de Trabajo, suscriben el 12 de mayo el acuerdo tripartito que permitió solventar la situación planteada por la reclamación, estableciéndose detalladamente la forma en que se daría cumplimiento a las observaciones de los órganos de control de la OIT.

**d. Acuerdo sobre Dialogo y Concertación Social (ADIC) (25-10-1998)**

Finalizando el segundo gobierno del Presidente Caldera, el 25 de octubre de 1998, se suscribe un importante acuerdo tripartito, el ADIC, que estuvo dirigido a institucionalizar el tripartismo en Venezuela como instrumento de fijación de las políticas socioeconómicas, con lo cual se pensaba garantizar que el dialogo social no fuera solo el resultado de una coyuntura favorable en el desenvolvimiento de las relaciones laborales en el país, sino que se convirtiera en un instrumento permanente de consulta y concertación en las áreas social y económica.

Mediante Decreto Presidencial de fecha 3 de diciembre de 1998, el Presidente Caldera considerando que en el ADIC, las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores y el Ejecutivo nacional, estimaron necesario constituir una comisión permanente para el debate y la reflexión en torno a los temas de mayor interés que involucren a los interlocutores sociales y, asimismo, someter al Presidente de la Republica estimare la conveniencia de adoptar las medidas tendentes a la institucionalización del dialogo social, acuerda la constitución de una Comisión Tripartita Nacional (CTN) que servirá de instancia permanente de dialogo y concertación social para el diseño y ejecución de políticas económicas y sociales, conformada por representantes del Ejecutivo Nacional, CODESA, CTV y CGT, por los trabajadores y Fedecámaras, Conindustria, Concomercio y Fedeindustria por los empleadores.



Asimismo, se prevé en el mismo Decreto la constitución de una Comisión Técnica Tripartita, de integración paritaria, que tendrá como sede el Ministerio del Trabajo y cuya función primordial consistirá en servir de secretariado permanente e instancia de asesoría técnica a la Comisión Tripartita Nacional.

Dada la cercanía con las elecciones presidenciales de ese año, 1998, efectuadas tres días después, el 6 de Diciembre y la tradición democrática venezolana, por la cual la ejecución de medidas políticas que no fueran de emergencia y pudieran comprometer la gestión del próximo gobierno, se diferían, la Comisión Tripartita Nacional (CTN) no fue instalada formalmente aunque se cierran esos dos años de vigencia del tripartismo con la voluntad clara y expresa de los tres actores sociales de institucionalizar el dialogo social tripartito en el país.

#### ***IV. Pertinencia del dialogo social en la actualidad***

“Promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para (...) traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico”<sup>27</sup>.

##### **1. Perspectiva mundial**

Es indudable que en estos primeros 22 años del siglo XXI se han producido y continúan produciéndose transformaciones radicales en el mundo del trabajo; estamos apenas entendiendo los efectos que se producen en las relaciones laborales por la que se ha denominado 4<sup>a</sup> revolución industrial, o revolución 4.0 cuando ya se anuncia que estamos en la antesala de la 5<sup>a</sup> revolución industrial; revoluciones industriales que solo han podido expandir sus efectos con el trasfondo de la globalización.

Después de la primera revolución industrial por el invento de la máquina de vapor, ocurrido en 1769 fecha en que se patentó dicho invento, se han producido: la segunda, por la utilización de la energía eléctrica para la producción en masa (1866-1870, siglo XIX), la tercera por la utilización de la electrónica y la tecnología de la información para automatizar la producción (fin de la década de los años 60, siglo XX) y la cuarta, por el uso intensivo de la tecnología (1970, siglo XX)<sup>28</sup> La quinta revolución industrial que se anuncia para los próximos 15

---

<sup>27</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2008).

<sup>28</sup> “Economía digital”, *ProEconomía* (blog), el 8 de noviembre de 2017, <https://proeconomia.net/economia-digital/>.

años, que trata de unir a las máquinas y al ser humano, desarrollando la inteligencia artificial para que pueda realizar procesos similares a los que ejecuta el pensamiento humano.

Todas las revoluciones industriales se han caracterizado por la adopción de tecnologías que permitan mejorar las ventajas competitivas de una organización, emprendimiento o país, ya sea reduciendo costos, aumentando la productividad, reduciendo los tiempos o dando mejor inteligencia sobre el futuro para tomar mejores decisiones<sup>29</sup>.

No debe sorprendernos entonces que, así como en el siglo XVIII el cambio del trabajo artesanal al trabajo en la industria, que supuso la fabricación de productos en masa, a gran escala, dejando atrás la producción personalizada para un número reducido de consumidores, desde finales del siglo XX, la tecnología y las telecomunicaciones vienen generando transformaciones radicales no solo en la forma de organizarse las empresas sino también en los métodos y procesos de producción, aunado esto al proceso globalizador, con su apertura de los mercados a la competencia internacional, caída de las barreras protectoras de las industrias nacionales y la movilidad y volatilidad de los capitales.

Menos aún debe extrañarnos los cambios que se producen en la base real de sustentación del Derecho Laboral originario, así como en muchas de sus instituciones. Así, la originaria empresa industrial, que concentraba todo el ciclo de producción, incluyendo en ocasiones la distribución del producto en un mercado local o nacional, viene cada vez más externalizando sus actividades, en ocasiones incluso hasta las fundamentales para el cumplimiento de su objeto social, dando paso a las llamadas cadenas de producción o redes de empresas, formadas por una constelación de pequeñas empresas cuya situación geográfica es cada vez menos importante.

Esta realidad ha producido, muchas veces a espaldas de la legislación, la liberalización de los contratos por tiempo y obra determinados, que amenaza con invertir la clásica tipicidad del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, así como la flexibilización de la jornada de trabajo, introduciéndose últi-

---

<sup>29</sup> Xavier Moreano, “La 5ta revolución industrial ¿Qué es y cómo nos cambiará la vida?”, el 24 de marzo de 2022, <https://es.linkedin.com/pulse/la-5ta-revoluci%C3%B3n-industrial-qu%C3%A9-es-y-c%C3%B3mo-nos-vida-moreano-calero>.

mamente la llamada jornada de trabajo no lineal, la eclosión del trabajo a distancia, del teletrabajo.

El trabajo mediante plataformas digitales es otra de las formas de organizarse la empresa donde las nociones de centro de trabajo y jornada de trabajo se desdibujan o desaparecen.

El mundo del trabajo tiene una cara nueva y muy diferente a la que lucía en el siglo pasado en los albores del Derecho del Trabajo y con efectos socio-económicos que nos recuerdan a la cuestión social del siglo XIX, la precariedad y la informalidad amenazan con sus altas cifras y han impulsado, junto con la extensión del trabajo autónomo o por cuenta propia, adaptaciones en el eje típico del objeto de esta disciplina jurídica, planteándose que ya no solo la subordinación jurídica sino la económica y la ajenidad, entendida con integración del trabajador en la organización empresarial, deben tomarse en cuenta para delimitar la laboralidad.

Esta referencia a los cambios que vienen sucediéndose en el sustrato real de las disciplinas sociales y en sus principales instituciones, la hacemos sin profundizar en la inmensa magnitud de la transformación que aparejan, en tanto que estos temas han sido organizados en estas Jornadas para su tratamiento en el Bloque 2 “Trabajo, Empresa y Tecnología: Ventajas, riesgos y protección social”, solo que, siendo el Derecho del Trabajo un Derecho realidad, en el que priman las realidades sobre las formas, es necesaria la referencia a la realidad sobre la cual rige para pronunciarnos sobre la pertinencia actual de sus principios e instituciones que nacieron ya hace más de un siglo, tales como la libertad sindical y uno de sus contenidos esenciales como ya se ha mencionado, el diálogo social.

La respuesta podemos encontrarla en la importante “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa” de 2008<sup>30</sup>, que, en palabras contenidas en el Prefacio, cuya autoría es del director general para la fecha, Juan Somavía, expresa:

La Declaración de 2008 expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización.

---

<sup>30</sup> Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*.

Esta Declaración señera es una decidida reafirmación de los valores de la OIT. Es el resultado de consultas tripartitas que se iniciaron tras el lanzamiento del Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Con la adopción de este texto los representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de 182 Estados Miembros subrayaron la contribución clave de nuestra Organización tripartita al progreso y la justicia social en el contexto de la globalización.

(...) La Declaración expresa la universalidad de la Agenda de Trabajo Decente: todos los miembros de la Organización deben propiciar políticas basadas en los objetivos estratégicos, a saber: el empleo, la protección social, el dialogo social y los derechos fundamentales en el trabajo. Al mismo tiempo, hace hincapié en la importancia de un enfoque holístico e integrado al reconocer que estos objetivos son “inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente”, garantizando la función de las normas internacionales del trabajo, como medio útil para alcanzar todos esos objetivos(...) <sup>31</sup>.

La Declaración de la OIT de 2008, entonces, incluye al diálogo social y al tripartismo en el listado de los 4 objetivos estratégicos de la Organización a los fines de mantener la vigencia de sus principios y misión, en un contexto de cambios constantes y en un entorno mundial de interdependencia creciente, conjuntamente con la protección social y la seguridad social a todas las personas, la promoción del empleo y el respeto, promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

## 2. **Perspectiva venezolana**

En Venezuela, después de un largo periodo de ausencia de un diálogo social amplio e inclusivo, los actores sociales han comenzado nuevamente un proceso conocido como Foro Social, con el acompañamiento de la OIT, producto de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta (CE) nombrada por el Consejo de Administración de la OIT en Marzo de 2018 para conocer de la Queja presentada por 33 delegados empleadores en la Conferencia Internacional de 2015, en cuyo Informe de fecha 17 de Septiembre de 2019 este máximo Órgano de control, además de otras recomendaciones insta a instalar el dialogo tripartito en Venezuela.

---

<sup>31</sup> Juan Somavía, “Prefacio”, en *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2008).

Las causas del procedimiento de Queja incoado por los delegados empleadores, en contra del Estado venezolano son: a) incumplimiento del Convenio No. 26 de la OIT, sobre los métodos para la fijación de los salarios de 1928; b) incumplimiento del Convenio N°87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948; c) incumplimiento del convenio N°144, sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), de 1976; d) Actos de violencia, otras agresiones, persecución, acoso y una campaña para desprestigiar a la organización más representativa de los empleadores (Fedecámaras) incluidos sus líderes y afiliados; e) Injerencia de las autoridades, falta de consulta tripartita y exclusión del diálogo social; y f) Afectación de las organizaciones de trabajadores no afines al Gobierno.

En fecha 17 de septiembre de 2019 la Comisión de Encuesta para Venezuela emite su Informe, al cual titula “Por la Reconciliación nacional y la Justicia Social de la República Bolivariana de Venezuela”<sup>32</sup>, en el cual, se hace una severa observación al indicar: “durante casi veinte años, el Gobierno ha llevado adelante su programa político, sin asegurar el respeto de la libertad sindical, incluida la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, del diálogo social y de la consulta tripartita” y se recomienda: a) Establecer procedimientos de consulta tripartita efectiva, tomando en consideración que el propio Gobierno ha reconocido la necesidad de crear mecanismos de diálogo social, así como de hacer las respectivas consultas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo y b) Institucionalizar el diálogo y la consulta de manera que cubra las cuestiones previstas en todos los convenios ratificados de la OIT o relacionadas con su aplicación.

Venezuela entonces espera expectante el resultado del proceso de diálogo social que se está dando, no partimos de cero, como se ha dicho, la historia de las relaciones laborales en nuestro país da cuenta de experiencias exitosas en materia de dialogo social y la asesoría técnica de la OIT al proceso actual permiten ser moderadamente optimistas; ya debería, sin embargo, para este momento, estar claramente acordada una Agenda de dialogo, que comprendiera la

---

<sup>32</sup> Comisión de Encuesta, *Por la reconciliación nacional y la justicia social en la República Bolivariana de Venezuela* (Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2019), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-relconf/documents/publication/wcms\\_722037.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/publication/wcms_722037.pdf).

solución de las innumerables violaciones a los Convenios internacionales de la OIT comprendidas en el Informe de la Comisión de Encuesta.

## **V. Conclusiones**

1.- La irrupción en el mundo jurídico y socioeconómico del Derecho Laboral y Social, promovida internacionalmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, fecha que mayoritariamente es aceptada como la correspondiente al nacimiento del Derecho del Trabajo, con principios y objeto propios, estuvo basada en una clara idea de búsqueda de la justicia social, entendida como un objetivo solo posible mediante el entendimiento entre las fuerzas de la producción y la política y la paz como el derrotero final. No en vano, la creación de la OIT se prevé en la Parte XIII del Tratado de Versalles de 1919 que puso fin a la Primera Guerra Mundial y cuyo texto constituye hasta el día de hoy su Constitución o Ley fundamental, integrada posteriormente por la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944.

Podemos entonces afirmar que, el derecho de libertad sindical, entendido como un derecho bisagra por su potencialidad para la defensa y conquista de derechos, y el diálogo social, lubricante necesario para el funcionamiento de esa bisagra transformadora, están presentes desde el origen de la Organización Internacional del Trabajo, que es, asimismo, el origen del Derecho Laboral y del Derecho Social a nivel mundial.

2.- El sistema de relaciones de trabajo venezolano, fue calificado de “dual” en importante diagnóstico elaborado por una Misión de expertos designada por la OIT a solicitud del gobierno venezolano de entonces (1991), en razón de constituir un equilibrio entre el intervencionismo estatal y la autonomía de los actores privados, dado un aparente consenso existente en las organizaciones institucionalizadas en cuanto a las grandes líneas del sistema; esta característica se ha considerado tiene sus raíces en los Pactos celebrados en 1958, el de Avenimiento Patronal y el de Punto Fijo, que fueron el sustento de la naciente democracia venezolana, luego de la caída de la dictadura del General Pérez Jiménez en 1958 y explica que, durante el periodo democrático que se conoce como “punto fijista” en razón del Pacto que lo origina, los distintos gobiernos que se sucedieron en el poder, de diferentes partidos políticos, tuvieron la firme decisión de promover el diálogo social para lo que crearon diferentes instancias y organismos.

Durante el segundo mandato del presidente Rafael Caldera (1994-1999), en fecha 17 de marzo de 1997, se logra la firma del Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial (ATSSI), que constituyó un acontecimiento trascendental en la historia de las relaciones laborales venezolanas, por la amplia representación de los tres actores sociales, Estado, trabajadores y empleadores, en la Comisión Tripartita que lo suscribe, por su inédita estructura a dos niveles, el político y el técnico, por su amplio contenido temático, que comprendió el Sistema integral de Seguridad Social, la Recomposición y tutela del salario, la Conservación del instituto de la estabilidad en el empleo, la implementación de un nuevo modelo del régimen de prestaciones sociales, el Fomento de la negociación colectiva y el tripartismo como contenidos básicos de la libertad sindical e imperativos de un moderno sistema de relaciones de trabajo, así como por la amplia producción legal que desarrolló el contenido del ATSSI y que dio origen a las primeras normas paccionadas o concertadas en Venezuela.

Es de destacar asimismo que, durante los dos últimos años del periodo de gobierno del Presidente Caldera, además del ATSSI, se celebraron el Acuerdo Tripartito sobre Estabilidad en el Empleo y Salarios y la Política de Empleo Concertada (PEC) el 03-07-1997, el Acuerdo Tripartito para la Revisión de los Salarios Mínimos (ATSAM) el 18-02-1998, Acuerdo Tripartito para la revisión de la reclamación interpuesta por Fedecámaras y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en contra de algunas disposiciones de la LOT de 1990 (12-05-1998) y el Acuerdo sobre Diálogo y Concertación Social (ADIC) el 25-10-1998, mediante el cual los actores sociales acordaron la institucionalización del dialogo social, sirviendo de soporte al Decreto presidencial de 3-12-1998, en el cual se establece la constitución de una Comisión Tripartita Nacional (CTN) como instancia permanente de diálogo y concertación social para el diseño y ejecución de políticas económicas y sociales.

El mecanismo tripartito para abordar la cuestión laboral pareció haber echado raíces en la práctica de las relaciones laborales del país; no obstante, pasaron 25 años antes de que las partes sociales volvieran a la mesa de negociaciones, en un proceso al que se hace referencia en el punto 3 del sumario.

3.- En una perspectiva mundial, la pertinencia actual del diálogo social se evidencia del contenido de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, que incluye al diálogo social y al tripartismo en el listado de los 4 objetivos estratégicos de la Organización a los fines

de mantener la vigencia de sus principios y misión, en un contexto de cambios constantes y en un entorno mundial de interdependencia creciente, conjuntamente con la protección social y la seguridad social a todas las personas, la promoción del empleo y el respeto, promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que constituyen los otros tres objetivos estratégicos.

La perspectiva venezolana podemos decir que se encuentra en construcción luego de 25 años donde no se llevó a la práctica el dialogo social, según el modelo de la OIT y el contenido en sus convenios internacionales, la mayoría de ellos ratificados por Venezuela, actualmente se inicia un proceso de diálogo social, con el acompañamiento de la OIT y para dar cumplimiento a las recomendaciones de una Comisión de Encuesta nombrada por el Consejo de Administración de la OIT, que en fecha 17 de septiembre de 2019 emite su Informe, al cual titula “Por la Reconciliación nacional y la Justicia Social de la República Bolivariana de Venezuela”, en el cual se hace una severa observación al indicar: “durante casi veinte años, el Gobierno ha llevado adelante su programa político, sin asegurar el respeto de la libertad sindical, incluida la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, del diálogo social y de la consulta tripartita” y se recomienda: a) Establecer procedimientos de consulta tripartita efectiva, tomando en consideración que el propio Gobierno ha reconocido la necesidad de crear mecanismos de diálogo social, así como de hacer las respectivas consultas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo y b) Institucionalizar el diálogo y la consulta de manera que cubra las cuestiones previstas en todos los convenios ratificados de la OIT o relacionadas con su aplicación.





ISSN 1317-2778



9 771317 277003