

Diálogo social para la reconstrucción del modelo productivo y de relaciones laboralesⁱ

1. El presente ensayo aspira ahondar en la *justificación e idóneo ensamblaje* del *diálogo social*, la *negociación colectiva*, y la *colaboración de los trabajadores*, como instrumentos básicos de un modelo democrático de relaciones laborales para asegurar la gobernanza empresarial, en tiempos de continuas e irrefrenables transformaciones como consecuencia de la revolución digital, el cambio climático, y la crisis de la energía fósil.

2. Las transiciones globales en lo digital, climático, y energético están provocando un trascendental, continuado y vertiginoso impacto sobre las organizaciones empresariales, con independencia de su tamaño y sin distinción de regionesⁱⁱ.

3. Algunas proyecciones dejan traslucir la trascendencia de estos fenómenos globales:

- Las tecnologías disponibles en la actualidad permitirían suprimir alrededor del 50% de los puestos de trabajo a nivel global, no siendo Latinoamérica una excepciónⁱⁱⁱ; y
- 1.200 millones de puestos de trabajo se encuentra en situación de riesgo debido a la degradación medioambiental^{iv}.

4. La profunda e irrefrenable repercusión de estos fenómenos sobre nuestro modelo productivo y de relaciones laborales, aconseja impulsar, sin dilaciones, un amplísimo debate nacional que permita concebir, perseguir y alcanzar un *futuro común* que, sorteando desafíos y aprovechando oportunidades, ofrezca a los venezolanos, sin distinción alguna, bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades (Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, 1944, parte II.a).

5. La urgencia de este debate deviene amplificada en el caso venezolano, considerando los muchos y severos rezagos que va dejando tras de sí nuestra dilatada crisis económica, social y política, y la -consecuente- emigración -entre 2015 y 2022- de más de cinco millones de venezolanos, en su mayoría jóvenes^v.

6. Al respecto, FEDECAMARAS ha afirmado que el “sistema legal e institucional” que regula al mercado de trabajo venezolano “está desfasado, es rígido, sesgado y de precaria aplicación, afectando la competitividad de las empresas, la potencialidad de empleo, la innovación y la articulación”^{vi}. Por tal virtud, la instancia cupular de los empleadores venezolanos sostiene la necesidad de “asegurar [la] gobernanza [empresarial] y [la] productividad sin atentar contra los derechos del trabajador”^{vii}, impulsando “mecanismos tripartitos de diálogo social para la gobernanza del sistema de relaciones de trabajo”, y expandiendo la negociación colectiva “voluntaria sin injerencias estatales”^{viii}.

7. La necesaria generación de riqueza para alcanzar el objetivo trazado no podrá provenir hegemónicamente -como concebimos desde el primer tercio del siglo XX- de la renta petrolera, tal como se desgaja de la sostenida contracción de la producción y de las sanas medidas que habrán de adoptarse frente al cambio medioambiental y climático. Ello supondrá, entonces, descartar la idea del Estado “como principal actor y propulsor del proceso de desarrollo y como distribuidor de sus beneficios”^{ix}, para, en su lugar, consensuar a través del diálogo social prácticas, políticas y normas que promuevan, decidida y eficientemente, la productividad de las empresas privadas y públicas en todas las áreas de la economía.

8. En este orden de ideas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “tomando en consideración las profundas transformaciones en el mundo del trabajo”, se comprometió a orientar sus esfuerzos a “apoyar el papel del sector privado como fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo promoviendo un entorno favorable a la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, [...] a fin de generar trabajo decente, empleo productivo y mejores niveles de vida para todos” (Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, parte II.A.ix).

9. Bajo el signo de las transiciones globales, las empresas -entendidas como conjugación de factores humanos, materiales e inmateriales para la producción de bienes o servicios- deben ser *dúctiles* para integrar las tecnologías emergentes, interconectarse con

otras unidades productivas, y adaptarse ágilmente a las condiciones del mercado; pudiendo así, a conveniencia, *expandirse, contraerse, y/o modificar su objeto*, siempre con la finalidad de asegurar un modelo resiliente que asegure su supervivencia en contextos demandantes y en constante mutación.

10. En otras palabras, la inevitabilidad, repercusión, y frecuencia de los cambios en el modo de producir que traen consigo las transiciones globales, recomiendan la adopción de mecanismos que aseguren su gestión oportuna e idónea, sin desmedro de la debida observancia de los valores democráticos y el pleno respeto de los derechos laborales.

11. En este escenario, la *libertad sindical*, entendida como el derecho de empleadores y de trabajadores a organizarse del modo que estimen conveniente para promover y defender sus derechos e intereses, deviene esencial para aprehender nuevos paradigmas y alcanzar consensos en torno a objetivos comunes y medios adecuados para su satisfacción.

12. La libertad sindical, inserta en nuestro bloque de constitucionalidad^x, reconocida universalmente como derecho humano^{xi}, e incluida entre los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas^{xii}, abarca el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a intervenir en procesos de diálogo social, regular sus interacciones mediante la negociación colectiva, y diseñar mecanismos de participación en la gestión empresarial^{xiii}.

13. La referida triada de componentes funcionales de la libertad sindical, es decir, *diálogo social, negociación colectiva, y participación en la gestión empresarial*, aparece nítidamente reflejada en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia, 1944), concebida como medio para *impulsar el bienestar material y el desarrollo espiritual de todas las personas, en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades* (parte II.a): “...lograr el reconocimiento efectivo del derecho de *negociación colectiva*, la *cooperación* de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y

la *colaboración* de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas” (Parte III.e).

14. El *diálogo social* refiere a la efectiva participación de trabajadores y empleadores, al lado de otros legítimos actores sociales, en la concepción, ejecución y/o evaluación de medidas públicas en materia social y económica en promoción y defensa de sus derechos e intereses. Dicha interacción, además de manifestación funcional de la libertad sindical, constituye un presupuesto del sistema democrático, tal como lo proclama la Carta Democrática Interamericana, adoptada el 11 de septiembre de 2001 por la Organización de Estados Americanos:

- “el carácter participativo de la democracia [...] en los diferentes ámbitos de la actividad pública contribuye a la consolidación de los valores democráticos y a la libertad y la solidaridad” (Preámbulo);
- la educación constituye un medio eficaz “para lograr una participación significativa en el proceso de toma de decisiones” (Preámbulo);
- “la democracia representativa se refuerza y profundiza con la participación permanente, ética y responsable de la ciudadanía” (art. 2); y
- la “participación de la ciudadanía en las decisiones relativas a su propio desarrollo es un derecho y una responsabilidad”; razón por la cual “promover y fomentar diversas formas de participación fortalece la democracia” (art. 6).

15. En el ámbito del Sistema Interamericano de Derechos Humanos:

- La Comisión Interamericana de Derechos Humanos ha destacado que “la participación activa de las personas en la toma de decisiones públicas –entre ellas, en el ciclo de políticas públicas– no sólo es deseable, sino un derecho exigible y una obligación del Estado”^{xiv}; y
- La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha declarado que la participación política, en los términos del art. 23 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, “puede incluir amplias y diversas actividades que las personas realizan individualmente u organizadas, con el propósito de intervenir en la designación de quienes gobernarán un Estado o se encargarán de la

dirección de los asuntos públicos, así como *influir en la formación de la política estatal a través de mecanismos de participación directa*^{xv}.

16. En síntesis, el diálogo social, en tanto manifestación de la libertad sindical y presupuesto del sistema democrático^{xvi}, se perfila como interacción idónea para alcanzar *consensos básicos* en torno a, por lo menos, tres premisas inescindibles para la construcción de un mejor futuro en el escenario de las transiciones globales:

- El irreversible declive del modelo económico basado en el reparto de la renta petrolera;
- La consecuente necesidad de adoptar prácticas, políticas y normas que impulsen la productividad empresarial en el sector público y privado, sin desmedro de los derechos fundamentales de los trabajadores; y
- La conveniencia de asegurar una justa distribución de la riqueza.

17. Admitido el desmoronamiento del modelo rentista^{xvii}, la productividad empresarial deviene fuente fundamental para la generación de riqueza. A tal fin, como antes fue advertido, resultará indefectible garantizar a las organizaciones empresariales la más amplia elasticidad para adaptarse, según resulte conveniente, a los constantes y acelerados cambios que exhiben los mercados como consecuencia, fundamentalmente, de las transiciones globales.

18. Obviamente, la apuntada *flexibilidad* -palabreja vilipendiada, no sin méritos- *de la empresa* -en los términos antes precisados- podría provocar la resistencia de amplios sectores de la población si se le percibe incompatible con la idea, en general, de *protección del trabajador*, y en particular, de *estabilidad en el empleo* como manifestación del derecho -fundamental y humano- al trabajo.

19. La incompatibilidad apriorística -es decir, *prejuiciada*- entre *flexibilidad* y *protección laboral*, en la órbita de las irrefrenables mutaciones transicionales, deviene solo aparente: los impactos de estos fenómenos sobre los modelos de producción y relaciones laborales conducen inexorablemente a asumir un nuevo paradigma en materia de

estabilidad en el empleo. En particular, no cabe ya identificarla con la preservación de un específico puesto de trabajo, toda vez que ello equivaldría a *cosificar* al trabajador por inoculación de la irremediable y acelerada obsolescencia de los respectivos métodos e instrumentos de trabajo.

20. En tiempos de vertiginosas transformaciones en los modos de producción, la noción de estabilidad laboral, más allá de la imperativa interdicción de las arbitrariedades patronales, debe complementarse y reorientarse hacia el derecho a la capacitación permanente y eficiente para el trabajo, desde la escuela, en las empresas, y bajo la rectoría y financiación de las instituciones del sistema de seguridad social. En este sentido, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) destaca la relevancia de fortalecer “las capacidades de todas las personas para beneficiarse de las oportunidades de un mundo del trabajo en transición, a través de [...] un sistema eficaz de aprendizaje permanente y una educación de calidad para todos” (parte III.A.ii).

21. La estabilidad laboral debe traducirse, no ya en *rechazo al cambio*, ensueño de *intangibilidad descontextualizada*, sino en *resiliencia* ante los cambios, por frecuentes y profundos que estos sean. De este modo, frente a las inevitables y cada vez más frecuentes contingencias que entrañan las transiciones globales, el trabajador podrá seguir desenvolviéndose en el mundo del trabajo sin solución de continuidad o tras un breve proceso de adaptación bajo la rectoría del sistema de seguridad social, dentro o fuera de la empresa, en condiciones de subordinación o autonomía.

22. Siendo la productividad empresarial un objetivo a consensuar mediante el diálogo social, según ha sido bosquejado, resultará necesario explorar mecanismos eficientes para su *justa distribución*. En el ámbito de la empresa resulta altamente recomendable avanzar hacia modelos de remuneración basados en la productividad empresarial, que consoliden los vínculos colaborativos y faciliten a los trabajadores y sus organizaciones la plena comprensión de la realidad empresarial y los influjos del mercado. A su lado, debe diseñarse una política fiscal coherente que, entre otros aspectos, ofrezca

incentivos a los empresarios que afronten el desafío de la transición energética y que, en todo caso, no desestimulen la inversión productiva y la expansión empresarial.

23. De otra parte, dentro del esquema de *flexibilidad empresarial* necesario para surcar con buen tino los desafíos y oportunidades que engendran las transiciones globales, convendría redefinir a la *negociación colectiva*, a nivel de empresa, sector de actividad o profesión, como proceso ininterrumpido destinado a gestionar autárquica y democráticamente la actividad productiva y su impacto sobre las relaciones laborales. Esta perspectiva contrasta con la tradicional percepción y regulación del fenómeno como actividad espasmódica, bajo estricto control de órganos del sistema de administración del trabajo^{xviii}, dirigida fundamentalmente a pactar condiciones de trabajo y empleo en un ámbito determinado.

24. Así, en esta concepción *alternativa*, la *negociación colectiva* se erigiría en instrumento idóneo, por la agilidad y legitimidad que deriva de la función protagónica asignada a los interlocutores sociales directamente concernidos, para asegura la gobernanza empresarial en medio de incesantes vicisitudes. En este contexto y a manera de síntesis, la negociación colectiva autárquica, cualquiera sea su nivel de desenvolvimiento, cumpliría un triple objetivo:

- Consensuar los necesarios ajustes en la organización empresarial que pudiesen impactar las relaciones laborales;
- Implementar mecanismos eficientes de prevención y composición de conflictos en el seno de la empresa, en los términos que -por ejemplo- sugiere la Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130); y
- Según reza el art. 431 del Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT), “establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes”, enfatizando -por las razones expuestas en su oportunidad- el derecho de los trabajadores a ser capacitados permanentemente y retribuidos en consideración a la productividad empresarial.

25. Junto con el diálogo social y la negociación colectiva normativa, convendría explorar fórmulas de colaboración de los trabajadores y sus organizaciones en la gestión empresarial, con el objeto de materializar el conveniente estrechamiento de las estructuras empresariales, impulsar la productividad y sostenibilidad de la empresa, democratizar los procesos productivos, capacitar integralmente a los trabajadores, fomentar su creatividad, y aprovechar liderazgos emergentes.

26. En síntesis, es tiempo de ponderar nuestras vulnerabilidades y celebrar un nuevo *pacto social* -explícito o implícito- que promueva, más allá de las discordias que caracterizan nuestra cotidianidad, la cohesión social para la construcción de un mejor futuro compartido, sin discriminaciones de especie alguna.

27. En lo que refiere al modelo productivo y de relaciones laborales, resultará esencial asumir el imperativo desmontaje del sistema político y económico basado en el reparto de la renta petrolera, y construir -entre todos y sin dejar a nadie atrás- un modelo de valores que, en escenarios signados por las transiciones globales en lo digital, energético y climático, ubiquen el epicentro del desarrollo económico y social en la productividad empresarial. En este escenario, corresponderá impulsar empresas dúctiles, gobernadas democrática y autárquicamente a través de la negociación colectiva y la colaboración entre empleadores y trabajadores.

28. El *futuro* es un tiempo plural y, por tanto, un destino común hacia el cual transitar. Por tanto, las oportunidades y los desafíos de las transiciones globales deben percibirse como un lugar para el *encuentro*, más allá de los intereses disímiles que pugnan en una sociedad democrática, para, entre todos y sin dejar a nadie atrás, concebir un nuevo *pacto social*, inclusivo y de largo alcance, que introduzca los cambios necesarios y urgentes que reclama nuestra sociedad. En caso contrario, el futuro no será para nosotros más que frustración en tiempo presente y remordimiento en tiempo pasado^{xix}.

ⁱ En el presente ensayo, para evitar la sobrecarga gráfica, opté por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido que todas las referencias, salvo que de su contexto se desprenda la intención contraria, refieren por igual a mujeres y hombres, sin distinción alguna. Asimismo, advierto que son más las cursivas y los corchetes que aparecen en las citas textuales.

ⁱⁱ OIT, *Transformación empresarial: nuevas oportunidades para las organizaciones empresariales*, Oficina Internacional del Trabajo – Organización Internacional de Empleadores, Ginebra, 2019, p. 70.

ⁱⁱⁱ “...algunos países latinoamericanos reportan altos índices de potencial automatización mediante la adaptación de la tecnología actual; México 51,9 %, Costa Rica 51,7%, Perú 53.2 %, Colombia 53.0 %, Brasil 50.1 %, Chile 48.9 %, Argentina 48.2 %”. *Ibíd.*, p. 13.

^{iv} OIT, *El papel de la OIT en la respuesta al cambio climático y el fomento de una transición justa para todos*, Consejo de Administración, 2022, p. 6.

^v En relación con índices económicos, laborales, migratorios, de pobreza, y de salud; ver Informe 2022 de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI). Recuperado de: https://assets.website-files.com/5d14c6a5c4ad42a4e794d0f7/636d0009b0c59ebfd2f24acd_Presentacion%20ENCOVI%202022%20completa.pdf.

^{vi} FEDECAMARAS, *Camino al futuro: Venezuela 2035. Bases para la discusión y construcción colectiva de un nuevo modelo de desarrollo*, 2022, p. 126. Recuperado de: <https://www.fedecamaras.org.ve/wp-content/uploads/2022/07/Camino-al-uturo.pdf>.

^{vii} *Ídem*.

^{viii} *Ibíd.*, p. 128.

^{ix} Juan Carlos Rey, “La democracia venezolana y la crisis del sistema populista de conciliación”, *Revista de estudios políticos*, N° 74, 1991, p. 544.

^x Artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con los artículos 2-11 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

^{xi} Carta de la Organización de Estados Americanos de 30 de abril de 1948 (art. 45.c), Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 30 de abril de 1948 (art. XXII), Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948 (art. 23.4), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de diciembre de 16 de diciembre de 1966 (art. 8), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 16 de diciembre de 1966 (art. 22), y Convención Americana sobre Derechos Humanos de 22 de noviembre de 1969 (art. 16.1), etc.

^{xii} Objetivo 8: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente para todos”. A su vez, el aludido *trabajo decente* exige la satisfacción de los cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999), es decir, derechos en el trabajo -incluyendo libertad sindical y negociación colectiva-, oportunidades de empleo productivo, adecuada protección social, y diálogo social.

^{xiii} “La cooperación efectiva en el lugar de trabajo es una herramienta que contribuye a que los lugares de trabajo sean seguros y productivos, de tal manera que se respeten la negociación colectiva y sus resultados sin menoscabar el papel de los sindicatos”. OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*, I.L.C.

^{xiv} Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Políticas públicas con enfoque de Derechos Humanos*, CORTE-IDH-OEA, 2018, párr. 56, p. 23. Recuperado de: <http://www.oas.org/es/Corte-IDH/informes/pdfs/PoliticasyPublicasDDHH.pdf>.

^{xv} Corte Interamericana de Derechos Humanos, *caso Castañeda Gutman vs. México*, sentencia de 6 de agosto de 2008, párr. 146. Recuperado de: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_184_esp.pdf.

^{xvi} César Augusto Carballo Mena, *Dialogo social en Latinoamérica*, Cuadernillo 1, Escuela Interamericana de Diálogo Social, Tripartismo y Resolución de Conflictos - Universidad de Panamá, Panamá, 2021.

^{xvii} Una porción relevante de la población venezolana parece no percibir la relevancia e inminencia de las transiciones globales y/o sus repercusiones internas. En este sentido, según el *primer estudio de opinión (junio 2022)* del equipo de monitoreo del Proyecto VENESIS (UCAB, 2022), el 30% de la población encuestada estima que el país no se verá afectado por la reducción de la energía fósil; 20% que ello impactará al país dentro 20 años o más; 64% que la revolución digital afectará poco o sólo en algunas áreas de la economía del país; y 60% que los impactos del cambio climático “serán pocos o que no hay forma de saber cuáles serán”.

^{xviii} En términos del artículo 1 del Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150), ratificado por Venezuela el 17 de agosto de 1983, el *sistema de administración de trabajo* comprende todos los órganos de la administración pública que desarrollan actividades en materia de política nacional del trabajo.

^{xix} César Augusto Carballo Mena, “Dinámica laboral en tiempo futuro”, *Proyecto Vénesis*, UCAB, Caracas, 2022, p. 3.