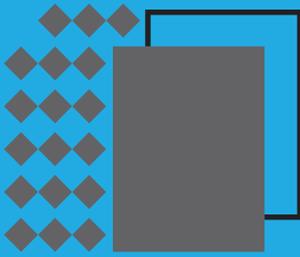


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CiElda

Vol. 26

1/2020



La Intangibilidad y la Teoría de la Imprevisión en el Derecho del Trabajo de Venezuela

A Justo Rafael Castillo Martínez
Maestro de la vida y del Derecho del Trabajo

“No es la especie más fuerte la que sobrevive,
ni la más inteligente, sino la que responde mejor al cambio”
Charles Darwin

María Alejandra Blanco Peña

Abogada. Especialista en Derecho del Trabajo. Instituto de Estudios Superiores de Administración, Programa Avanzado de Gerencia. Profesora de Derecho del Trabajo II (1998-2000), Universidad Católica Andrés Bello. Instituto de Estudios Superiores de Administración, Profesora Invitada desde 2007. Correo electrónico: mablanca@bsmr.com.ve

Reinaldo Jesús Guilarte Lamuño

Abogado. Profesor de Derecho del Trabajo II (2009-2014) y Derecho del Trabajo I (2014-2016), Universidad Católica Andrés Bello. Miembro de Número del Instituto Venezolano de Derecho Social. Miembro de la Sección Latinoamericana de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Capítulo Venezuela). Correo electrónico: rguilarte@cjlegal.net

Resumen

Para algunos el Derecho del Trabajo es una disciplina que tiene por objeto la tutela de los derechos de los trabajadores, pero tomando en consideración los cambios ocurridos en el entorno en que se desarrollan las relaciones laborales, se debe replantear su enfoque. En este sentido, consideramos que los fenómenos económicos y tecnológicos cada día tienen mayor impacto en las relaciones laborales, lo que nos lleva a pensar en que las mismas sufrirán un cambio radical en un plazo breve, siendo necesario que las partes se encuentren preparadas para afrontar el reto de construir un nuevo modelo de relaciones laborales. Lo anterior pone en evidencia la importancia de estudiar la regulación

sobre la modificación de condiciones laborales que se encuentra prevista en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, siendo ello el objetivo de la presente investigación documental, partiendo de la idea, que sobre los intereses particulares de los trabajadores deben prevalecer los intereses de la sociedad, como forma de garantizar la paz social. Se concluye que la intangibilidad y progresividad de los derechos de los trabajadores no es absoluta, por lo que el patrono podrá solicitar la modificación *in peius* de la convención colectiva, cuando la fuente de empleo se encuentre en riesgo por una crisis económica o por cambio tecnológico.

Palabras Clave: Trabajadores; convención colectiva; condiciones laborales; imprevisión; modificación.

Intangibility and the theory of unpredictability in Venezuelan labor law

Abstract

For some, Labour Law is a discipline that has as its object the protection of worker's rights, but taking into account the changes occurred in the environment in which labor relations are developed, their approach must be reconsidered. In that sense, we consider that the economic and technological phenomena every day have a greater impact in labour relations, which leads us to think that they will suffer a radical change in a short term, being necessary that the parties are prepared to face the challenge of building a new model of labour relations. The above shows the importance of studying the regulation on the modification of the labour conditions provided in the Decree with Rank, Value and Force of Organic Law of Labor, Male and Female Workers and the Regulation of the Organic Law of Labor, being this the objective of this documentary research, starting from the idea that on the particular interests of workers shall prevail the interests of the society, as a way to guarantee the social peace. It is concluded that the intangibility and progressiveness of workers' rights is not absolute, so the employer may request the modification *in peius* of the collective agreement, when the source of employment is at risk due to an economic crisis or technological change .

Keywords: Workers; collective agreement; labour conditions; unforeseen; modification.

Consideraciones Preliminares

A pesar que en el numeral 1 del artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) y en el numeral 2 del artículo 18 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT), se regula la intangibilidad de los derechos de los trabajadores, así como su carácter progresivo, el legislador en el artículo 148 del DLOTTT prevé una excepción a la referida intangibilidad, entendiendo que cuando la fuente de empleo se encuentra en riesgo (como consecuencia de la situación económica que pueda enfrentar o por el cambio tecnológico), el patrono podrá presentar una solicitud de desmejora de las condiciones laborales ante la Administración del Trabajo.

De hecho, la tutela de la fuente de empleo no es un mecanismo nuevo en la legislación laboral de Venezuela, por cuanto en el artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1990, se establecía la posibilidad que tenían las partes de acordar una reforma *in peius* de las condiciones acordadas en la convención colectiva, pudiendo el patrono solicitar la reducción de personal con ocasión de la situación económica o tecnológica que se presentare.

Inclusive, en el artículo 34 de la LOT se señalaba que no era posible realizar una reducción de personal, cuando los trabajadores estuvieran constituyendo una organización sindical o negociando una convención colectiva, situación no contemplada en el DLOTTT, por

lo que se considera que no existe ningún tipo de restricción.

De igual forma, se debe entender que la intangibilidad de los derechos de los trabajadores no es absoluta, porque los intereses colectivos prevalecen sobre los intereses particulares.

Como consecuencia de lo anterior, resultará necesario que las partes utilicen los medios alternativos de resolución de conflictos, como mecanismo para lograr un acuerdo que permita la conservación de la fuente de empleo, por ello consideramos que las partes podrían establecer en la convención colectiva, el procedimiento que se tendría que seguir en el supuesto que ésta deba ser modificada por razones económicas o tecnológicas, otorgando de esa forma la mayor seguridad jurídica a las partes.

Por lo tanto, en atención al conflicto que existe entre la intangibilidad y la teoría de la imprevisión, a continuación, realizamos algunas reflexiones, para tratar de proponer una solución que sea aceptable para las partes de la relación laboral.

1. La intangibilidad de los derechos de los trabajadores

La intangibilidad de los derechos de los trabajadores se encuentra reconocida en el numeral 1 del artículo 89 de la CBRV y en el numeral 2 del artículo 18 del DLOTTT, mientras que en el artículo 434 del DLOTTT se recoge la concepción de intangibilidad que tiene el legislador sobre los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, la intangibilidad debería ser entendida en el sentido que las partes de la relación laboral deben respetar los mínimos previstos en la legislación laboral, pero no puede ser utilizada para sostener que no es posible modificar las condiciones laborales bajo determinadas circunstancias.

La crisis económica que afectó a los mercados en el 2008, planteó nuevos desafíos a las relaciones laborales, que para algunos se mantienen ancladas en un modelo clásico y tradicional que llevó a la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), además del desarrollo de la legislación laboral en una clave tuitiva de los derechos de los trabajadores.

Hoy el Derecho del Trabajo enfrenta el reto de adaptar sus principios y normas a las nuevas realidades económicas y tecnológicas, porque en diferentes casos vemos como la fuente de empleo se encuentra en riesgo, pero además también se viene generando el fenómeno de los trabajadores autónomos, como consecuencia de la revolución tecnológica.

Es cierto que en algunos países la adaptación del Derecho del Trabajo se encuentra anclada en ideas que fueron superadas hace varios lustros, situación que inclusive deriva en que las empresas decidan mudar sus operaciones a mercados más favorables a la inversión, situación que tiene un impacto directo en las tasas de empleo del país que deja de recibir la inversión.

Por lo tanto, se debe abordar el Derecho del Trabajo desde una nueva óptica, por lo que los actores sociales deben entender la disciplina

desde una visión más amplia que la simple tutela de los derechos de los trabajadores, porque sin empleadores no existen empleos. A este respecto, tenemos que Carballo Mena (2008:64-65), sostiene:

“Hemos constatado el carácter relativo de ciertos principios propios del Derecho del Trabajo que creíamos monolíticos, absolutos e intangibles. Hemos señalado y puesto de manifiesto cómo la actual crisis económica está impulsando la creación de normas de excepción en el ámbito del Derecho del Trabajo que podrían, eventualmente, consolidarse y dar a luz una disciplina laboral distinta, profundamente inspirada en los principios liberales en boga. Sabemos que la teoría expansiva del Derecho del Trabajo es hoy insostenible y que, por el contrario, observamos una clara tendencia hacia la residualización que se plasma en el cada vez mayor sector informal de la economía y los niveles de desempleo abierto. Por ello, sostenemos que no podemos seguir atados de manos, aludiendo a algunos principios que informan al Derecho del Trabajo sin contrastarlos con la realidad que hoy impera, mientras la propia subsistencia de esta disciplina está en juego. No aceptar esto sería como admitir que el Derecho del Trabajo es un potencial suicida, que una incontrolable tendencia al suicidio le impulsa a la inactividad plena ante los dramáticos cambios que se suceden en la economía mundial. Que está condenado a observar su desaparición “sin mover un solo dedo” para evitarlo. En suma, que es víctima de su propio contenido normativo que le impulsa a convertirse en historia en poco tiempo.

Y así debemos preguntarnos ¿qué hacer? La respuesta no es fácil y supera en mucho el marco que trazamos para el presente estudio y los límites de nuestro modesto conocimiento del tema. Pero, en todo caso, consideramos incorrecta la actitud antes descrita de abogar por una legislación eterna, estática e inmodificable pues ello originará las consecuencias antes apuntadas”.

También, encontramos que Borrajo Dacruz (1989:299), cuando reflexiona sobre las medidas que podrían ser tomadas para la conservación de la fuente de empleo, como consecuencia de una crisis económica, nos enseña que:

“...la garantía y defensa del interés general a cargo del Estado se presenta como más democrática; y si se busca la asociación de las fuerzas sociales interesadas es tan sólo para reforzar la forma democrática para adopción y posterior aplicación de esas medidas reductivas de beneficios sociales que (se dice) están legitimadas por la crisis económica y que se traducen, según sus defensores, en la necesidad de exigir sacrificios en los afectados para promover el bienestar conjunto. Una de las consecuencias más notables ha sido el abandono del principio de irregresividad de las normas sociales (de fuente estática o autonómica) para posibilitar la aplicación de esta nueva versión del principio de solidaridad forzosa”.

En consecuencia, pretender que no es posible realizar modificaciones en las líneas de producción, para

implementar la tecnología necesaria que mejore los procesos productivos, o inclusive pensar que no se pueden acordar disminuciones de los beneficios laborales en épocas de crisis económicas, es pretender que el Derecho del Trabajo sea una disciplina estática.

El dinamismo de las relaciones laborales, la crisis económica y la evolución de la tecnología, nos llevan a plantearnos el alcance de la intangibilidad de los derechos de los trabajadores, así como las acciones que deben ser tomadas para que el impacto de una crisis económica o la tecnología sea menos gravosa para los trabajadores.

Algunos plantean, que parte de la solución radica en formar a los trabajadores en labores que puedan realizar con base en las nuevas necesidades del mercado, otros proponen que los trabajadores pasen a ser pequeños empresarios, que presten servicios en la actividad económica en la que son especialistas.

Así, se debe entender que la intangibilidad tiene como objetivo que el patrono cumpla con los mínimos que se encuentran regulados en la legislación laboral, pero que además los cambios que ejecute el patrono en las condiciones laborales, no se pueden originar de una conducta arbitraria del patrono, sino que deben existir razones debidamente comprobadas, para que sea ejecutada la modificación.

De hecho, consideramos que la negociación colectiva como derecho reconocido en el artículo 96 de la CRBV, es la vía ideal para que las partes puedan lograr un acuerdo para

la implementación de la modificación de condiciones laborales. En efecto, el legislador en el artículo 148 del DLOTTT reconoce la posibilidad para el patrono de modificar las condiciones laborales, negociando un acuerdo con el sindicato o con la coalición de trabajadores.

Inclusive, lo planteado por el legislador debe ser entendido en el sentido que éste prefirió que la solución del conflicto colectivo que deriva de una solicitud de modificación de condiciones laborales que sea presentada por el patrono ante la Administración del Trabajo, sea por medio de la autocomposición de los conflictos, dejando como última opción la de someter el conflicto al conocimiento de una Junta de Arbitraje, como mecanismo de heterocomposición de los conflictos

Con base en lo anterior, tenemos que el Derecho del Trabajo es una disciplina que debe ser entendida en una forma dinámica, por lo que el entorno social, económico y tecnológico en el que se desarrollan las relaciones laborales tiene una influencia directa en las mismas, siendo un ejemplo de ello la tecnología blockchain, lo que origina un cambio drástico en la sociedad.

Por lo tanto, una visión diferente, llevaría a tener una disciplina estática que podría poner en riesgo la fuente de empleo, así como se verían afectadas la seguridad y soberanía alimentaria, además de ser afectados el derecho a la educación y el derecho a la salud, pero además comprometiéndolo el futuro de nuestra sociedad.

Es cierto, que los sindicatos y los trabajadores llevan años de luchas,

por los que en la actualidad se reconocen una serie de beneficios laborales en el ordenamiento jurídico y las convenciones colectivas.

En efecto, la lucha de la clase trabajadora derivó en la creación de la OIT, como organismo que se encarga de velar por el cumplimiento de las normas que tutelan a los trabajadores.

Ahora bien, la OIT sostiene que en determinadas situaciones es posible que los patronos puedan tomar las acciones que sean necesarias con el objetivo de conservar la fuente de empleo, situación prevista en el artículo 4 del Convenio 158 de la OIT en el que se establece:

“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.

Adicionalmente, en la Recomendación 166 de la OIT se señala:

“19.
(1) Todas las partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación de trabajo por estos motivos para el trabajador o los trabajadores interesados.

(2) Cuando proceda, la autoridad competente debería ayudar a las partes a buscar soluciones a los problemas que planteen las terminaciones previstas”.

Como vemos, la OIT reconoce la posibilidad que sean tomadas determinadas acciones, como forma de conservar la fuente de empleo, por lo que la OIT entiende que la intangibilidad y progresividad de los derechos de los trabajadores, no es absoluta, porque es posible que ella entre en conflicto con intereses colectivos que son superiores a los intereses individuales de los trabajadores.

Por su parte, en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores vigente en el Reino de España, se regula la posibilidad que el patrono pueda iniciar un procedimiento para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Además, en el artículo 82 del mencionado instrumento legal se prevé:

“Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa ...”

En el Derecho Español, es claro que en el supuesto que una empresa enfrente una situación económica que comprometa su existencia, podría optar por acordar la “inaplicación” de determinadas condiciones laborales, para garantizar de esa forma la continuidad de la organización, que es una situación diferente a la modificación de las condiciones laborales.

Por su parte, Ferro Delgado (2010:235), estudiando lo que ocurre en Perú con el Derecho del Trabajo en épocas de crisis, sostiene que:

“En el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, el ordenamiento debería admitir que, en aras a un fin superior, y con cargo a la fiscalización por la autoridad competente, se pueda acordar mediante convenio colectivo la suspensión o no aplicación de determinados derechos laborales de contenido económico y de origen heterónomo”.

Del mismo modo, tenemos que Plá Rodríguez (1993:168), cuando estudia la posibilidad de modificar *in peius* la convención colectiva en Uruguay, señala:

“La flexibilidad de la negociación colectiva permite una adaptación de las condiciones negociadas a las cambiantes circunstancias económicas, mientras que, por el contrario, pudiera ser impensable modificar una ley. Esto tiene un doble efecto, ya que los sindicatos, por una parte, pueden permitirse hacer ciertas concesiones en la negociación colectiva en épocas de recesión, siendo conscientes de que, cuando la demanda de trabajo se

incremente, podrían nuevamente presionar para recobrar su situación anterior”.

De lo anterior, se observa que entre las modalidades que en el Derecho Comparado se estudian como mecanismos para preservar la fuente de empleo, se encuentra la posibilidad de suspender la aplicación de algunas cláusulas de la convención colectiva, que sería un mecanismo novedoso en el Derecho del Trabajo de Venezuela.

En el caso de Venezuela, encontramos que González Rincón (1998:258), estudiando la posición de Guillermo Cabanellas sobre la modificación *in peius* de las cláusulas de la convención colectiva por aplicación de la teoría de la imprevisión, sostiene:

“Advierte el maestro que aplíquese la teoría de la imprevisión o establezca un criterio más moderado para la revisión del convenio, tal cambio ha de obedecer únicamente a circunstancias de hecho que la provoquen y no tenidas en cuenta al pactarse. Por otro lado, no cabe modificación sino antes las autoridades competentes; además la parte que pide la revisión ha de aportar la prueba de ese cambio en las condiciones, imprevisibles al tiempo de estipularse la convención en vigor. La revisión puede limitarse a determinadas cláusulas, concretarse en reglas complementarias u originar una convención distinta por completo”.

Asimismo, sobre la posibilidad de modificar las cláusulas de la convención colectiva, vemos que Carballo Mena (1998:284), sobre la

reforma *in peius* de la convención colectiva, expresa:

“...En todo caso, el supuesto de hecho previsto en el artículo 525 –desde una óptica estrictamente jurídica- vendría a evidenciar la virtualidad en el ámbito de la convención colectiva de trabajo, de la cláusula *rebus sic stantibus* y la eventual denuncia –en el ámbito negocial- de la convención colectiva de trabajo, por imposibilidad del patrono de dar cumplimiento a las obligaciones asumidas en el referido instrumento”.

Adicionalmente, Villasmil Prieto (1995:121), sobre la posibilidad del patrono de reformar *in peius* la convención colectiva, nos enseña:

“En efecto, el dispositivo en comentario admite la posibilidad de modificar condiciones de trabajo por iniciativa unilateral del patrono, en un tipo de negociación defensiva por la cual, en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, puede proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo para lo cual presentará ante el Inspector del Trabajo un pliego de peticiones en el cual expondrá sus planteamientos y aspiraciones”.

De lo antes expuesto, pareciera que existe una posición uniforme en la doctrina nacional y extranjera, que en el supuesto que una empresa sufra una crisis económica que ponga en riesgo la fuente de empleo, será posible acordar una serie de acciones que permitan la modificación, desapplicación o suspensión de los bene-

ficios laborales acordados por las partes en las convenciones colectivas.

En este orden de ideas, entendemos que la posibilidad de implementar las acciones que se requieran para la conservación de la fuente de empleo, sería una excepción a la intangibilidad de los derechos de los trabajadores, que se encuentra regulada en el numeral 1 del artículo 89 de la CRBV, por lo que sólo sería posible bajo determinadas circunstancias, teniendo como objetivo una finalidad superior a los intereses de los trabajadores.

Situación, que fuera reconocida por la Sala de Casación Social (SCS) del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) en la sentencia N° 502 dictada en fecha 20 de marzo de 2007 en el caso: *Industria Láctea Venezolana*, en la que se consideró:

“... es menester destacar que el sistema previsto en el artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo comporta un especial supuesto de excepción en el cual los trabajadores comparten con el patrono los riesgos de la unidad productiva ante la circunstancia de una crisis económica que ponga en peligro la actividad e incluso la propia existencia de la empresa. Es precisamente una modificación en detrimento las condiciones de trabajo lo que regula el artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo, es decir, una reformatio in peius del convenio colectivo y ello supone la existencia de unas condiciones de facto que hagan necesaria la extrema medida, y son estas condiciones las que hacen posible la flexibilización del carácter tuitivo de las normas y principios que rigen el Derecho del Trabajo. En tal sentido, el artículo

512 de la Ley Orgánica del Trabajo, al preceptuar que las condiciones modificadas deban ser más favorables para los trabajadores que las anteriores, indicando los beneficios sustitutivos de los anteriores, resulta incompatible con el hecho alegado y por ende no podía ser aplicado, en caso contrario, no tendría justificación el desideratum del artículo 525 eiusdem.

A simple vista, esta última norma pudiera parecer violatoria de principios constitucionales del derecho del trabajo como lo son la irrenunciabilidad e intangibilidad, pero no es así, toda vez que no se trata de una circunstancia en la cual se ceden de una manera arbitraria los derechos del trabajador, sino fundada en la salvaguarda de la relación laboral ante unas circunstancias de hecho excepcionales y específicas que la colocan en riesgo”.

De igual forma, la SCS del TSJ en la sentencia N° 311 dictada en fecha 25 de marzo de 2008 en el caso: *Industria Láctea Venezolana*, determinó:

“En fecha 2 de diciembre de 1999, la empresa Indulac y el sindicato Sintralat suscribieron acta mediante la cual se dejó sin efecto el ajuste del 15% del salario correspondiente al mes de enero de 2000, motivado a la situación económica de riesgo por la que atravesaba la empresa, contexto que se ajusta al supuesto contenido en el artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual permite la reforma de la convención colectiva en desmejora de los trabajadores (*in peius*), cuando sea estrictamente necesario adecuar ciertas obligaciones contraídas,

a las cambiantes circunstancias económicas que pongan en riesgo el proceso de producción y la continuidad de las actividades de la empresa, estipulación que al haber sido homologada en fecha 8 de diciembre de 1999 por la Inspectoría del Trabajo del Este del Área Metropolitana de Caracas, goza de plena eficacia.

Aunado a ello, tal y como se resolvió *supra*, esta Sala estima que a la ciudadana Maribel Scott Luna no se le adeudan los aumentos establecidos en la cláusula 9 de la contratación colectiva, motivado a que sus ingresos mensuales eran regulados por un régimen especial que obedecía a las condiciones específicas de la labor de venta de los productos de la empresa, excluyéndola en lo que a dicho beneficio se refiere, del régimen general aplicable al resto de los trabajadores. Así lo reconoció en su escrito libelar al demandar el “Incentivo de Ventas de Octubre 2004” y el “Complemento Incentivo de Ventas Octubre 2004”, los cuales fueron debidamente pagados, según se desprende de la planilla de liquidación correspondiente. En consecuencia, al ser inexigible el pago del aumento, no hay lugar a incidencia alguna sobre los días domingos y feriados, ni sobre el resto de conceptos laborales”.

Igualmente, la SCS del TSJ en la sentencia N° 787 dictada en fecha 29 de octubre de 2018 en el caso: *Agribrands Purina de Venezuela, S.R.L.*, sostuvo:

“En consecuencia, el juez de la recurrida yerra al ordenar a la demandada a realizar todas las gestiones que considere pertinente ante la Superintendencia Nacional

de Gestión Agroalimentaria (SUNAGRO), para que le sea otorgado a los accionantes sin distinción ni discriminación alguna la guía de movilización, seguimiento y control para la venta y traslado de los productos agroalimentarios, atribuyéndole de esta manera una función que no le compete, incurriendo, por tanto en la falta de aplicación del artículo denunciado como infringido, toda vez que no toma en consideración que para la aplicabilidad de la cláusula 39 de la convención colectiva del trabajo celebrada con la accionada, es menester la obtención de la guía de movilización, seguimiento y control cuya emisión le corresponde, tal como se refirió *supra* a la Superintendencia Nacional de Gestión Agroalimentaria (SUNAGRO), razón por la cual, resulta procedente la denuncia. Así se decide.

...

Asimismo, esta Sala **EXHORTA** a los integrantes del Sistema Nacional Integral Agroalimentario, el cual está comprendido por el conjunto de actividades públicas y privadas, necesarias para garantizar la seguridad y soberanía agroalimentaria del país (*ex* artículo 2 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Sistema Nacional Integral Agroalimentario), vale decir, a las personas naturales y jurídicas, de derecho público y derecho privado que, directa o indirectamente, participan o intervienen en la realización y desarrollo de las actividades que conforman el Sistema Nacional Integral Agroalimentario (*ex* artículo 4 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Sistema Nacional Integral Agroalimentario), a revisar las cláusulas convencionales contenidas de ventas de productos a los trabajadores que presten servicio

en entidades de trabajo sea la comercialización, venta y distribución de productos agroalimentarios, a los fines de no exceder las proporciones domésticas definidas por esta Sala, en resguardo y protección de la seguridad y soberanía alimentaria de la Nación. Así se concluye”.

Por lo anterior, podemos sostener que la intangibilidad y la progresividad regulada en el numeral 1 de artículo 89 de la CRBV, no debe ser entendida en forma absoluta, porque bajo determinadas circunstancias es posible tomar una serie de acciones para garantizar la fuente de empleo, inclusive la intangibilidad deberá ceder frente a otros derechos como son el derecho a la: (i) salud; (ii) educación; y (iii) seguridad y soberanía alimentaria.

2. La Teoría de la imprevisión

En el artículo 434 del DLOTTT se establece que la convención colectiva no podrá negociarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, permitiendo que puedan modificarse condiciones, siempre y cuando sea más beneficioso para los trabajadores, siendo ello un reconocimiento de la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales, que se encuentra prevista en el numeral 1 del artículo 89 de la CRBV.

Inclusive, para el Derecho Civil sería la aplicación del principio *pacta sunt servanda*, prevista en el artículo 1159 del Código Civil (CC), por lo que los contratos deben ser cumplidos en los términos que fueron acordados

por las partes.

Ahora bien, frente a ello se encuentra el hecho que los contratos se deben cumplir de buena fe, supuesto reconocido por el legislador en el artículo 1160 del CC, que fuera estudiado por la Sala de Casación Civil (SCC) de TSJ en la sentencia N° RC 398 dictada en fecha 8 de agosto de 2018 en el caso: *Antonio Rescigno Sessa*, en la que señaló:

“Al respecto, es necesario determinar, que de la buena fe y de la equidad en el tracto contractual, no nacen derechos para las partes, sino que se vuelven a equilibrar los derechos ya existentes, según una lógica de mercado o bancaria. Por eso, las normas del Código Civil, deben ser releídas bajo el valor de las normas constitucionales, cuando hablan de un Estado Social de Derecho y de Justicia hacen referencia a la buena fe y a la equidad para garantizar un equilibrado desenvolvimiento del intercambio contractual, vale decir, que el Juez tiene un empleo cada vez más amplio de la buena fe, como remedio capaz de hacer frente al equilibrio contractual”.

Con base en el principio de buena fe, se podría considerar que en el supuesto que las condiciones que existían para el momento en que las partes suscribieron el contrato, se vean afectadas por circunstancias sobrevenidas, que las partes no pudieron tomar en cuenta para el momento en que acordaron los términos del contrato, entonces las mismas podrían ser revisadas por las partes, o inclusive un Juez podría acordar la modificación de las condiciones.

En Venezuela, no existe en la legislación civil una norma que expresamente prevea la teoría de la imprevisión, inclusive la doctrina más autorizada niega su aplicación, a pesar que en el Derecho Comparado existen diferentes normas y precedentes que desarrollan la teoría de la imprevisión.

Entendemos que en una época anterior, se podría considerar limitada la posibilidad de modificar los acuerdos que las partes establecían en los contratos, pero las nuevas realidades llevan a que los acuerdos de las partes se vean afectados en forma permanente, por lo que se debe tener una visión más amplia.

Así, creemos que las partes podrían acordar una cláusula en el contrato que suscriben, en la que se establezca que bajo determinadas circunstancias sea posible la modificación de las condiciones, como lo reconocen Flah y Smayevsky (2004:518), quienes sostienen:

“En el afán de buscar variantes destinadas a lograr la equivalencia de las prestaciones aparece la llamada cláusula *hardship*. Conceptualmente la misma consiste en permitir revisar o modificar las prestaciones de un contrato frente a contingencias de infortunio, adversidad o injusticia sobrevinientes a la fecha de la celebración”.

De igual forma, tenemos que Otis Rodner (2005:421), sobre el establecimiento de una cláusula que permita la modificación del contrato, expresa:

“Es posible que un contrato expresamente regule los efectos

de una dificultad sobrevenida en el cumplimiento del contrato. Si el contrato no prevé la dificultad sobrevenida, las partes están obligadas a cumplir el contrato exactamente como se contrató, salvo que el derecho aplicable al contrato reconozca la aplicación de la teoría de la imprevisión”.

Por su parte, sobre la posibilidad de modificar el contrato, encontramos que Lupini Bianchi (2010:332-333), señala:

“Conforme a todo lo precedentemente expuesto, resulta claro que el principio de la buena fe como elemento normativo que rige la conducta de las partes en la fase de ejecución del contrato pareciera ser el argumento más contundente en términos generales para justificar la aplicación de la teoría de la imprevisión en el derecho venezolano”.

También, vemos que Morles Hernández (2015:2430) cuando estudia la teoría de la imprevisión, considera:

“El *principio pacta sunt servanda* no es absoluto. La alteración sustancial del contrato como consecuencia de un cambio imprevisto de circunstancias es un supuesto prácticamente universal del derecho de los contratos. Cada vez es menor el número de países que no regula legislativamente de modo expreso, esta situación”.

Es claro entonces, las partes tienen la posibilidad de acordar en el contrato una cláusula en la que se determine que bajo determinadas circunstancias es posible la modi-

ficación del mismo, situación que resultaría aplicable en el Derecho del Trabajo, partiendo del hecho que la convención colectiva es un contrato, en el que las partes regulan una serie de condiciones que serán aplicables a los trabajadores que prestan servicios en una determinada empresa o sector económico.

Lo anterior, también resultaría aplicable en el supuesto de acuerdos colectivos suscritos por las empresas con coaliciones de trabajadores.

El problema en el Derecho del Trabajo, radica en la posición que tienen algunos sectores, que consideran como absoluta la intangibilidad y progresividad de los derechos de los trabajadores regulada en el numeral 1 del artículo 89 de la CRBV en concordancia con el numeral 2 del artículo 18 del DLOTTT, siendo desarrollada en el artículo 434 del DLOTTT, a pesar de la aplicación del principio *rebus sic stantibus*, que fuera estudiado por Amunátegui Rodríguez (2003:31-32), cuando nos enseña que:

“Coincide la mayoría de la doctrina en afirmar que los orígenes de la cláusula *rebus sin stantibus* aparecen en el Derecho medieval, por obra de los post-glosadores. Bajo la formulación *contractus qui habent tractum succesivum vel dependentian de futuro rebus sic stantibus intelliguntur* se admite la existencia de una cláusula implícita en los contratos de tracto sucesivo que obliga a su cumplimiento siempre que se mantengan las mismas circunstancias existentes en el momento de su establecimiento”.

Sin embargo la posición de asumir en forma absoluta la intangibilidad y progresividad de los derechos de los trabajadores, no es la única visión que se puede tener sobre el asunto, porque cuando se encuentra en riesgo la fuente de empleo, entonces el legislador reconoce el derecho que tiene el patrono de interponer un pliego de peticiones, en el que solicite la desmejora de las condiciones laborales establecidas por las partes, bajo la aplicación del artículo 148 del DLOTTT, que reconoce la posibilidad de instalar una instancia de protección para que las partes negocien un acuerdo que permita la modificación de las condiciones laborales acordadas.

En efecto, el legislador reconoce la posibilidad que tienen las partes de modificar las condiciones laborales, cuando por razones económicas o tecnológicas se encuentre en riesgo la fuente de empleo, siendo el reconocimiento expreso de la aplicación de la teoría de la imprevisión en la legislación laboral.

Por lo tanto, se puede considerar que en Venezuela existe el pleno reconocimiento de la aplicación de la teoría de la imprevisión en el contrato de trabajo, siendo que dicho reconocimiento también estaba previsto en el artículo 516 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo (DLOT), (525 LOT), en el que de forma expresa se señalaba que las partes podían modificar *in peius* la convención colectiva, siendo que dicha modificación sólo podía ser aplicable hasta el vencimiento de la misma.

3. La modificación *in peius* de las condiciones laborales

El principio de intangibilidad como lo enseña Ojeda Avilés (1988:524), proviene de la doctrina germánica de comienzos del siglo XX y su fundamento técnico-jurídico se puede resumir en dos bases; en primer lugar,

“todo acuerdo colectivo laboral presupone tácitamente el cumplimiento para las organizaciones signatarias de tres deberes: el de aplicarlo -Durchführungspflicht- el de inducir a los afiliados a su cumplimiento -Einwirkungspflicht- y el de no mover conflicto sobre lo acordado -Friedenspflicht-; y en segundo lugar está el situado en la buena fe contractual apuntando que las partes signatarias no deben poner obstáculos al cumplimiento de lo acordado, antes bien, en el supuesto de aparecer discrepancias al respecto, deben esforzarse conjuntamente para evitar toda ruptura o incumplimiento de las cláusulas”.

Resulta como consecuencia de esta elaboración doctrinaria que la intangibilidad de la convención colectiva es inmanente a la misma, es decir que con la firma de una convención colectiva las partes han arribado a un tratado de paz, que impide por sí mismo y sin necesidad de expresarlo la utilización de mecanismos de conflicto, durante su vigencia, que pretendan su modificación. Así tenemos que Ramos Quintana (1993:25), sostiene que,

“en esencia, el deber de paz implícito -que constituye la causa del convenio mismo- encuentra su fundamento en una obligación asumida por ambas partes en la negociación colectiva, sostenida prácticamente, por una relación de cambio: la parte empresarial acepta y se compromete a aplicar determinadas condiciones de trabajo y la parte sindical se abstiene de ejercitar ningún tipo de huelga, erradicando, por consiguiente, toda conflictividad en el ámbito de aplicación del convenio”.

Ahora bien, tradicionalmente el principio de la intangibilidad o de la paz inmanente ha tenido dos manifestaciones, a saber: Hay quienes sostienen que en base a ella existe un impedimento general para normar nuevamente las condiciones de trabajo que han sido objeto de regulación por las partes en una convención colectiva, y además este impedimento se extiende a cualquier otra petición, no obstante que se refiera a materias distintas a las que ya han sido reguladas en la misma.

Se refiere esta manifestación a lo que se ha dado en llamar la intangibilidad absoluta que predica que, salvo que, las partes de manera expresa circunscriban la paz laboral a lo pactado en el convenio colectivo, debe entenderse que tal paz abarca cualquier materia, incluso la que no ha sido pactada; y b) de otro lado algunos partidarios de la teoría de la intangibilidad, manifiestan que todo intento de normatizar nuevas condiciones de trabajo es válido siempre que éste no suponga revisión o modificación de las condiciones de trabajo previamente reguladas en

el acuerdo colectivo, con lo cual no será irrito pretender regular nuevas materias en él.

Se conoce esta segunda manifestación como el deber de paz o intangibilidad relativa. A este respecto tenemos que Ramos Quintana (1993: 27-28), señala que:

“la elaboración del deber de paz implícito relativo, sin embargo, curiosamente, comienza a <deslizarse>, consciente o inconscientemente, hacia el deber absoluto cuando desciende al plano de la acotación de los límites de aquella relatividad. Así, por ejemplo, cuando se afirma que <la nota de la relatividad no significa que el deber de paz debe tener en todo caso como único horizonte el contenido del convenio>, hay que poner en duda el alcance real que se esconde bajo el predicamento de la apuesta por la noción del deber implícito de carácter relativo. Si, además, se dice que la <indagación de la voluntad de las partes>, deducida bien del convenio o de su contexto por medio de una <interpretación conjunta de su contenido> podría <producir la extensión y alcance del deber de paz a supuestos y circunstancias que una relatividad del mismo estrictamente concebida no abarcaría>, se comprueba que esta postura admite ampliar el radio de acción de la paz laboral más allá de los extremos regulados en el convenio, si bien <en apreciable y razonable conexión con otros que si lo están y que quedarían evidentemente influidos por aquellos>”.

De otro lado, algunos autores que no son partidarios de la intangibilidad o paz laboral como consecuencia directa del convenio mismo,

(paz inmanente) han admitido la posibilidad de su existencia siempre que esté pactado así en el propio convenio, en este sentido tenemos que para que opere tal deber de paz es necesario que dentro del convenio colectivo se diga expresamente que éste existe, y sus límites.

Sin embargo, a nuestro entender, desde el punto de vista práctico, la solución sobre la existencia de un deber de paz inmanente a la convención colectiva o la inexistencia del mismo viene dada en la legislación laboral de cada país, ya que se puede ser partidario de la existencia del principio de intangibilidad, pero si el legislador derrota tal principio, no tiene ningún objeto propiciarla doctrinariamente. En ese sentido nos dedicaremos ahora a tratar de hacer un análisis de la legislación laboral venezolana con el objeto de saber si en ella está reconocido tal principio.

Arria Salas (1987: 395), se muestra partidario de la intangibilidad absoluta al expresar:

“podemos decir, sin sufrir equivocación que ella pertenece a la naturaleza misma de la institución, a la que provee de la seguridad que requiere para surtir por el tiempo de duración que se le ha señalado, su debida eficacia. En este sentido, el contrato colectivo será intocable durante su vigencia, y poseerá el suficiente vigor para rechazar todo intento que pretenda no ya derogarlo, sino lesionarlo en la menor medida...”

Sin embargo, para Arrias Salas (1987: 397), la regla de intangibilidad presenta excepciones cuando se originan conflictos para cuya solución resulta ineficaz la inalterabilidad de

los convenios colectivos; la primera de ellas viene dada por el “uso abusivo del mayor poder de negociación en manos de alguno de los participantes en ella, que permita imponer un contenido inaceptable al contrato colectivo”, siendo así no tendría sentido la intangibilidad, puesto que ésta no puede estar destinada a la protección de un instrumento normativo, que nació ineficaz, por la imposibilidad de una de las partes de darle cumplimiento; la segunda excepción según Arrias Salas (1987: 398) se presenta cuando el contrato colectivo,

“debidamente negociado y pacíficamente aceptado, deviene, por circunstancias que no pudieron prever los negociadores, instrumento insuficiente para seguir regulando las condiciones de trabajo y por tanto, incapaz de sostener con eficacia la pacificación de las relaciones obrero patronales. Así, como en la vida de los contratos se da cabida a la teoría de la imprevisión, como un medio de resolver, en beneficio de la equidad, situaciones que lesionan alguna de las partes...”

Cabe destacar que en el resto de los supuestos, para este autor, la convención colectiva debe ser inalterada desde el momento en que es debidamente depositada y hasta tanto pierda su vigencia; y aun cuando tal pronunciamiento lo hizo el mencionado expositor, con anterioridad a la entrada en vigencia de la LOT.

De su lado, Alfonso Guzmán (2016: 399), parece partidario de la teoría de la intangibilidad inmanente cuando, sin pronunciarse directamente sobre

el tema, sostiene, al dar la definición de convención colectiva, que:

“Ceñidos a la ley en vigor la Convención Colectiva, es una Convención solemne celebrada por un patrono, un grupo o una asociación de patronos, y una o varias asociaciones sindicales, con el objeto de establecer las condiciones uniformes de trabajo; regular otras materias tendientes a elevar el nivel de vida individual y familiar del trabajador, y a estabilizar las relaciones obrero-patronales”.

De la transcripción hecha se demuestra que tal autor interpreta que en la LOT estaba consagrado el principio de intangibilidad de la convención colectiva, cuestión ésta que se ratifica cuando Alfonso Guzmán (2016: 405) expresa, al referirse a la obligatoriedad por parte de los trabajadores de acatar las normas de la convención colectiva, es una regla:

“...que podemos denominar de la intangibilidad mínima de la convención colectiva, permite, sin embargo, el cambio parcial, e, incluso la sustitución de algunas cláusulas por otras, aún de distinta naturaleza, más favorables en conjunto para los trabajadores, siempre que se indiquen en el texto de la propia convención los beneficios sustitutivos de los contenidos en las cláusulas modificadas, así como las razones del cambio o de la modificación (art. 434, DLOTTT)”.

Lo anterior nos lleva concluir que, para Rafael Alfonso Guzmán, la convención colectiva se mantiene

inalterable durante toda su vigencia, y sólo se podrá modificar su contenido al momento de concertarse otra, siempre que se deje dicho expresamente cuál es la modificación y el porqué de la misma.

Ahora bien, Alfonso Guzmán (2016: 405) considera que: “el nombrado principio de la intangibilidad mínima no excluye, que, a modo de excepción la convención colectiva pueda ser modificada desfavorablemente para los trabajadores, a proposición del patrono, ‘en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa’ (Artículo 434 DLOTTT, 148 DLOTTT).”, con lo cual se evidencia que a su entender que el artículo 516 del DLOT (525 LOT) es una excepción al principio de intangibilidad inmanente a la convención colectiva.

En otro orden de ideas, Villasmil Prieto (2005:73-74), se muestra contrario a la teoría de la intangibilidad de la convención colectiva, aun cuando reconoce que el sistema de negociación imperante en Venezuela, es un sistema de negociación estática, es decir,

“no es otra cosa que la expresión de una negociación procesalizada que se sirve, hemos dicho, de actos, lapsos y preclusividades por lo que la negociación tiene un momento y habrá otro para reiniciarla, aun cuando en el ínterin las condiciones laborales puedan haber cambiado sustancialmente o de igual modo las condiciones económicas que las determinan.

...

El artículo 551 de la LOT establece la prohibición de nuevas peticiones, vigente la convención, refiriendo con exclusividad a los

convenios colectivos por rama de actividad, esto es, los convenios que recaigan en el marco de una reunión normativa laboral, por lo que no podrán presentarse (nuevas peticiones) a los patronos obligados por dichos convenios ni se dará curso a pliegos de peticiones que pretendan modificar las estipulaciones pactadas en la misma. Del artículo 551 de la LOT, surge -pero solo referido a los acuerdos por rama- una cláusula de tregua que no es inmanente a la convención, lo que explica el decir del legislador al respecto, si lo fuese, por contra sería al menos incoherente que el legislador sancione el principio, incorporando obligaciones adicionales a las partes de la negociación.”

Al comparar este régimen con el que rige a las convenciones colectivas de “empresa” se observa que en este último no aparece, por los menos expresamente, la prohibición para los sindicatos o trabajadores de hacer nuevos pedimentos, situación ésta que le sirve de base a Villasmil Prieto (2005:75) mencionado jurista para afirmar:

“obligación de procedencia legislativa y no inmanencia es pues lo que caracteriza este excepcional régimen de tregua para los convenios por rama de actividad. Ahora bien, la misma limitación (prohibición de nuevas peticiones) está ausente del régimen de negociación de contratos colectivos de empresa, o de la negociación colectiva celebrada al margen de una Reunión Normativa Laboral, lo que corrobora, definitivamente, que no hay tal deber de paz inmanente a toda convención, sino una peculiar obligación que se expresa

en la prohibición de nuevas peticiones, una vez firmados, en un específico tipo de convenio”.

Arguye, que con la aparición del artículo 516 del DLOT (525 LOT), cuando existan circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o existencia misma de la empresa, el patrono puede proponer a los trabajadores aceptar modificaciones en las condiciones de trabajo; se desvirtúa absolutamente la existencia del principio de la intangibilidad de la convención colectiva, pues de existir este, sería bilateral.

Por todo lo anterior, para Villasmil Prieto (2005:75) resulta forzoso que “la tregua no tiene fundamento legislativo (salvo el caso referido), o lo que es lo mismo que la tregua es una obligación “ex-contrato” y no “ex-lege” -salvo en los convenios por rama de industria- entonces la negociación de la convención colectiva “*ante-tempus* es perfectamente lícita...” y en tal sentido tanto el sindicato como los trabajadores podrán solicitar la modificación de las condiciones de trabajo existentes en una determinada empresa, y no así en una rama industrial.

Cabe observar que este autor admite la existencia de la intangibilidad en el marco de una convención colectiva de ámbito empresarial, sólo cuando ella deriva de una manifestación expresa en el convenio colectivo mismo.

En el mismo sentido, Padilla Badía (1994), expresa:

“...a nuestro juicio, en Venezuela no hay disposición legal alguna

que de soporte a la idea de la paz derivada del convenio colectivo. Por el contrario, la LOT parece admitir la posibilidad de ejercer actividades conflictivas durante la vigencia del convenio. En efecto, cuando se regulan los conflictos que pretenden modificar las condiciones de trabajo no se hace distinción alguna entre el supuesto de convenio vigente y el contrario o, más aún, de no existencia de convenio. Así mismo, se admite que el objeto del conflicto sea reclamar el cumplimiento de las cláusulas del convenio colectivo (art. 469 y 475).

Por otra parte, la Ley contempla un procedimiento administrativo por el cual el empresario puede solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, siempre justificadas en circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa (art. 525), admitiendo que tales condiciones sean las pactadas en convenio colectivo (art. 526), por lo tanto, se reconoce explícitamente la posibilidad de modificación unilateral del convenio y, con ello, se atenta contra el principio de su intangibilidad, que es uno de los fundamentos del deber de paz inmanente.

También resulta curioso que la Ley Venezolana al regular la figura de la Reunión Normativa Laboral, prohíbe el planteamiento de nuevos pedimentos durante su vigencia, así como, expresamente advierte que no se admitirán pliegos de peticiones que pretendan modificar las estipulaciones pactadas en este instrumento (Art. 551). Sin embargo, pudiendo hacer lo mismo al regular el régimen de los convenios colectivos de ámbito empresarial, no lo hizo así. En consecuencia, parece lógico concluir que el legislador

laboral consideró inconveniente adoptar en este caso, no sólo la noción de la paz derivada del convenio colectivo, sino cualquier previsión de intangibilidad del pacto, a diferencia de la Reunión Normativa Laboral.

Por otra parte, se presenta en el sistema de relaciones laborales venezolano una circunstancia de gran importancia, que, a nuestro juicio, va a limitar la posibilidad de pactar en convenio colectivo una cláusula de paz. Se trata de la titularidad en el ejercicio del derecho de huelga, sobre la cual descansa la posibilidad de pactar un compromiso de abstención conflictiva. Es el caso que la LOT, al regular los procedimientos relativos al planteamiento de conflictos colectivos, sólo hace referencia a los que surjan entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más patronos (art. 469), sin mención a la posibilidad de que existan conflictos colectivos planteados al margen de los sindicatos. Así mismo, cuando la Ley trata de manera más específica la huelga, sólo advierte que por esta ha de entenderse la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo (art. 494), sin atribución sindical alguna. Sin embargo, cuando posteriormente se establece el procedimiento necesario para que los trabajadores ejerciten este derecho, se indica como requisito que el Sindicato, la Federación o Confederación que plantee la huelga deberá representar a la mayoría de los trabajadores (art. 497. b), sin dejar espacio alguno para la eventualidad de que estos no estén organizados sindicalmente. Restricción esta que, aprovechamos para decirlo,

parece, cuando menos, de dudosa constitucionalidad, puesto que en la norma básica queda clara la titularidad individual del derecho de huelga (art. 92). En consecuencia, al estar condicionada expresamente la posibilidad de plantear conflictos colectivos a los sindicatos, si estos pactasen un compromiso de abstención en este sentido se produciría un menoscabo para los verdaderos titulares del derecho, los trabajadores”.

Como vemos, en principio se considera que la intangibilidad resulta aplicable a la convención colectiva, como forma de garantizar la paz que debe imperar en las relaciones laborales, pero el legislador en el artículo 516 del DLOT (525 LOT) reconoció la posibilidad que tiene el patrono de negociar la modificación de las condiciones laborales acordadas en la convención colectiva, como consecuencia de circunstancias económicas o tecnológicas.

En efecto, se establecía que la instancia de protección tenía una duración de 15 días desde la instalación de la Junta de Conciliación, para que las partes, pudieran llegar a un acuerdo, existiendo la posibilidad de someter el conflicto a arbitraje cuando las partes no lograran llegar a un acuerdo.

Asimismo, resulta llamativo que el legislador en el DLOTTT estableció que no era posible la modificación de las condiciones laborales cuando los trabajadores estuvieran realizando actos de actividad sindical, protegiendo

de esa forma la libertad sindical, supuesto que no se encuentra previsto en el artículo 148 del DLOTTT, por lo que en la actualidad se puede considerar que existe un reconocimiento más amplio de la acción que puede ser ejercida como consecuencia de la crisis económica o impacto tecnológico que pudiera estar enfrentando, porque resultaría ilógico que se pretenda que el patrono deba negociar una convención colectiva o el cumplimiento de la convención colectiva vigente, cuando las circunstancias económicas o tecnológicas no se lo permiten.

También se debe señalar, que en el artículo 148 del DLOTTT no se establece un plazo para que las partes puedan llegar al acuerdo con ocasión de la solicitud de modificación de condiciones laborales que sea interpuesta por el patrono, por lo que entendemos que lo recomendable es que las partes se pongan de acuerdo en la instalación de la Junta de Conciliación sobre el plazo de duración de la negociación. En efecto, las partes podrían acordar en dicha oportunidad, que en el supuesto que no sea posible llegar a un acuerdo durante ese plazo, el conflicto será sometido a arbitraje, que consideramos debería ser un arbitraje de derecho.

Del mismo modo, se debe entender que la Junta de Conciliación podría acordar la reducción de personal, cuando ello sea solicitado por el patrono, como parte de la reestructuración laboral que éste requiera, para garantizar la fuente de empleo, supuesto en el que las partes deben acordar los beneficios e indemnizaciones que recibirán los trabajadores afectados por la reducción de personal.

Además, la Junta de Conciliación podría acordar una suspensión de la relación laboral para un grupo determinado de trabajadores, para no ejecutar la reducción de personal, así como la modificación de condiciones laborales para los trabajadores no afectados por la suspensión de la relación laboral. De hecho, la suspensión de la relación laboral, podría ser acordada por un tiempo superior a lo previsto en la norma, tomando en consideración que la modificación de condiciones de trabajo puede ser hasta la finalización de la convención colectiva.

Una circunstancia particular se presenta en el supuesto que la empresa no tenga una organización sindical con la que negociar la modificación de condiciones de trabajo, supuesto en el que creemos que podrá ser negociada con los trabajadores bajo la modalidad de coalición de trabajadores, debiendo acordar las partes la duración de la misma, pero partiendo del hecho que el acuerdo no podrá ser superior a dos (2) años, que es el tiempo máximo que puede durar un acuerdo colectivo en los términos previstos en el artículo 136 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT).

En lo que respecta al alcance de la modificación de las condiciones laborales, consideramos que el acuerdo de las partes puede afectar a la totalidad de las mismas, sin afectar los mínimos reconocidos por el legislador en el DLOTTT, siendo ello el tope mínimo de la modificación.

De igual forma, consideramos que el Comité de Evaluación y Seguimiento previsto en el artículo 440 del DLOTTT, podría acordar la modificación *in peius* de la

convención colectiva, sin necesidad que el patrono presente una solicitud ante la Administración del Trabajo, para de esa forma evitar un conflicto colectivo, garantizando la paz laboral que debe prevalecer en las relaciones laborales.

Partiendo de la idea que el objetivo del Comité de Evaluación y Seguimiento es velar por el cumplimiento de la convención colectiva. Por lo tanto, cuando sea detectado que el patrono no podrá cumplir con determinadas obligaciones de la convención colectiva, lo correcto es que las partes puedan llegar a un acuerdo que permita la modificación de la misma.

Asimismo, las partes podrían establecer en la convención colectiva una cláusula en la que se reconozca la posibilidad para el patrono de plantear la renegociación de las cláusulas convencionales, cuando se configuren determinadas circunstancias, con el único objetivo de garantizar la continuidad de la fuente de empleo.

En este sentido, las partes podrían acordar el procedimiento de negociación colectiva que sería llevado a cabo para la modificación de las cláusulas de la convención, o podrían optar por someter el conflicto colectivo a la decisión de una Junta de Arbitraje, que sea designada por las partes.

Un aspecto que podría generar controversia, es la posibilidad de las partes de acordar la suspensión de determinadas cláusulas, como forma de garantizar la continuidad de la fuente de empleo, porque en la legislación se habla de modificación, sin determinar su alcance.

Sin embargo, creemos con base en lo dispuesto por la SCS del TSJ en la sentencia N° 502 dictada en fecha 20 de marzo de 2007 en el caso: *Industria Láctea Venezolana*, que es posible que las partes acuerden la suspensión de cláusulas de la convención colectiva.

Como podemos ver, el objetivo de la modificación de condiciones laborales, es la continuidad de la fuente de empleo, reconociendo en consecuencia que sobre los intereses individuales de los trabajadores se encuentran los intereses colectivos, como fuera establecido por la Sala Constitucional (SC) del TSJ en la sentencia N° 689 dictada en fecha 14 de agosto de 2017 en el caso: *Mann+Hummel Filtration Technology Venezuela*, en la que se afirmó:

“Ahora bien, la modificación de la relación de trabajo por razones económicas o tecnológicas está prevista en la vigente Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras en el artículo 148, en los términos que a continuación se indica:

...
De manera que las alegaciones en contra de las peticiones de la entidad de trabajo, en el caso de especie, deben estar dirigidas a la determinación o verificación de la grave situación económica de la entidad de trabajo que amerite la reducción del personal, porque de lo contrario se generaría una situación tal que se pondría en grave riesgo la actividad de producción y, por ende, todos los puestos de trabajo, es decir, una situación técnica-económica que debe comprobarse mediante los balances y estados de ganancias y pérdidas debidamente auditados. De allí que la mera alegación

del descontento por parte de los afectados de la ruptura de la relación de trabajo, con ocasión una reducción de personal realizada en los términos previstos en la legislación laboral, así como su negativa a percibir los beneficios económicos por ese sentido, no pueden afectar ni viciar la validez y eficacia del acto de homologación de dicho acuerdo realizado atendiendo, sobre todo, el interés colectivo en la preservación de la fuente de trabajo, de la mayor cantidad posible de empleos y del proceso productivo.

...

Por último, observa esta Sala Constitucional que, tal y como lo denunció la peticionaria de tutela constitucional, el Juzgado Superior Segundo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo incurrió en falta de aplicación de los artículos 253 y 258 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, los cuales consagran a los medios alternativos de solución de conflictos como integrantes del sistema de justicia, dentro de los cuales se encuentra la conciliación, cuando, en supuesto cumplimiento a lo establecido en el artículo 259 *eiusdem*, pretendió el restablecimiento de la situación jurídica infringida mediante la reincorporación de los trabajadores afectados por la reducción de personal, sin que hubiese advertido la participación de los trabajadores, en este caso, mediante el sindicato respectivo (el cual fue respaldado, además, mediante la firma de 146 trabajadoras y trabajadores que suscribieron el acta contentiva del acuerdo de reducción de personal), obviando en todo caso la debida ponderación entre el interés individual de

los trabajadores objeto de la reducción de personal (23) y el interés colectivo representado por la protección de la fuente de empleo de la totalidad de los demás trabajadores e, incluso, por el mantenimiento de la actividad productiva, que se persigue con este tipo de procedimientos de conciliación, pues, en fin, no se apreció las circunstancias que motivaron la solicitud de reducción de personal, que conllevaron al acuerdo o convenio de terminación de la relación de trabajo de los peticionarios de nulidad, lo cual era de necesario análisis para el cumplimiento del postulado previsto en el artículo 259 del Texto Constitucional, el cual está vinculado, en este contexto, a los artículos 26 y 49 *eiusdem*".

A lo anterior, podemos agregar que Carballo Mena (2016:131), al estudiar el artículo 148 del DLOTTT, afirma:

"El objetivo del mecanismo descrito –tal como lo evidencian el título y el contenido del Art. 148 DLOTTT– es, en sentido lato, la protección del *proceso social de trabajo*, esto es, la preservación de la "actividad productiva de bienes o servicios" como instrumento para la realización de los fines primordiales del Estado (Arts. 1, 18, 24 y 25 DLOTTT), y en sentido estricto, la garantía del derecho al trabajo, no solo de los trabajadores concernidos sino de la población en general interesada en la preservación de las fuentes de trabajo".

Por lo tanto, la modificación de condiciones laborales que es planteada por el patrono, no puede partir de una posición arbitraria de

éste, sino que debe estar basada en razones económicas o tecnológicas que ponen en riesgo la fuente de empleo, por lo que se deben tomar una serie de acciones para mantener la fuente de empleo, siendo que en el supuesto de crisis económica se solicita que el patrono entregue la información financiera que permita a la Administración del Trabajo determinar si efectivamente existe o no riesgo de extinción de la fuente de empleo, así como se exige la descripción de los procesos productivos cuando se plantea la modificación por razones tecnológicas.

Por último, a pesar que el artículo 148 del DLOTTT prevé que la solicitud de modificación de condiciones laborales debe ser presentada por el patrono ante la Administración del Trabajo, se podría considerar con base en el numeral 1 del artículo 29 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), que el patrono podía ejercer una acción ante los Tribunales, para que el Juez acuerde la modificación de las condiciones laborales, porque no consideramos que el artículo 148 del DLOTTT conlleve que la Administración del Trabajo tenga atribuida en forma exclusiva y excluyente la jurisdicción para resolver el conflicto laboral que pueda existir entre las partes con ocasión de la modificación de las condiciones laborales.

4. Cumplimiento por equivalente de la convención colectiva

Un último aspecto a estudiar, es la posibilidad que tienen las partes de acordar el cumplimiento por equivalente de la convención colectiva, situación que se puede originar por diferentes razones.

En este sentido, tenemos que es posible que el patrono no pueda cumplir con determinada cláusula de la convención colectiva, como ocurre en el supuesto de la entrega de equipos de protección, planes vacacionales, cesta de navidad, regalos de navidad, dotación de higiénicos, fiesta del día del trabajador o fiesta del día del niño, porque los proveedores no puedan cumplir con el patrono, como ocurre con los problemas con la materia prima necesaria para la fabricación o producción de determinados bienes que se requieren para cumplir con las cláusulas de equipos de protección, cesta de navidad, regalos de navidad o dotación de higiénicos.

Asimismo, es posible que por efecto de la inflación el costo de los planes vacacionales, fiesta del día del trabajador, fiesta del día del niño o fiesta de navidad, sean tan altos, que no sea factible para el patrono cumplir con las cláusulas de la convención colectiva que regulan los referidos beneficios.

Como consecuencia de lo anterior, las partes deben evaluar la forma de llegar a un acuerdo sobre las cláusulas de la convención colectiva que podrían ser afectadas por hechos ajenos al patrono, siendo una

alternativa que las partes acuerden su cumplimiento por equivalente.

De esta forma, encontramos que diferentes empresas vienen negociando acuerdos con las organizaciones sindicales, para acordar el cumplimiento por equivalente de diferentes cláusulas de la convención colectiva, por lo que las partes fijan un determinado monto en dinero, que será pagado a los trabajadores como sustitución del beneficio.

En algunos casos, las partes han sido lo suficientemente previsivas que acuerdan la sustitución de la cláusula de la convención colectiva con la anticipación suficiente que permita a los trabajadores mejorar sus ingresos mensuales, sin que las cantidades de dinero que sean pagadas por el patrono, puedan ser consideradas como salario a los efectos del pago de los beneficios laborales, porque se trata del cumplimiento por equivalente de determinados beneficios acordados por las partes en la convención colectiva.

Dicha práctica se viene observando con ocasión de los pliegos de peticiones o reclamos presentados por las organizaciones sindicales en contra de los patronos, en los que se exige el cumplimiento de una serie de cláusulas de la convención colectiva.

Ahora bien, consideramos que el Comité de Evaluación y Seguimiento podría ser la instancia en que las partes acuerden el cumplimiento por equivalente de las cláusulas de la convención colectiva, siendo que en el artículo 435 del DLOTTT se prevé que las partes pueden revisar en forma anticipada las cláusulas de la convención colectiva.

No obstante, la SCS del TSJ en la sentencia N° 565 dictada en fecha 18 de julio de 2018: *Industrias Biopapel, C.A.*, expresó:

“Una vez mencionado el objeto y el principio de justicia social y solidaridad, la Sala observa que la representación judicial de la parte actora pretende que los conceptos convencionales como la celebración de la fiesta del día niño y del día del trabajador correspondientes al año 2016, la dotación de uniformes correspondiente al periodo 2014-2016 y dotación de insumos, sean sustituidos por dinero, sin sopesar que una actividad recreativa entre los trabajadores y su familia también es importante, que la actividad concerniente al día del trabajador permite integrar a los trabajadores más allá de la labor diaria, que los uniformes siempre son un ahorro al trabajador cuando presta su labor con las prendas otorgadas por su patrono y no con las que el debió comprar de lo percibido por su prestación del servicio, así como la dotación de insumos (siempre y cuando esta no afecte a la colectividad, no sea desproporcionado, su uso sea exclusivamente doméstico y no sea utilizada para fines comerciales), los mismos deben cumplirse como lo pactaron las partes, salvo disposiciones en contrario que permitan condiciones más favorables para los trabajadores y su familia.

Por lo antes expuesto, si bien es cierto la accionada reconoció el incumplimiento de tales beneficios, los mismos 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 tal sentido, se declara improcedente la

solicitud de dinero en sustitución de los beneficios incumplidos por el patrono. Así se decide”.

Como vemos, la SCS del TSJ no consideró la realidad del país, por lo que se debe tener en cuenta el fallo, en la oportunidad en que las partes decidan cumplir por equivalente con la convención colectiva, estableciendo con claridad las razones que las llevaron a ello.

En conclusión, creemos que las partes podrán acordar el cumplimiento por equivalente de las cláusulas de la convención colectiva, situación que puede ser pactada anticipadamente por las partes, estableciendo los supuestos en los que dicho cumplimiento sea posible.

Conclusiones

1. La intangibilidad y progresividad de los derechos de los trabajadores se encuentra contemplada en el numeral 1 del artículo 89 de la CRBV y en el numeral 2 del artículo 18 del DLOTTT, siendo desarrollada en el artículo 434 del DLOTTT.
2. La intangibilidad y progresividad de los derechos de los trabajadores no es absoluta, por lo que el patrono podrá solicitar la modificación *in peius* de la convención colectiva, cuando la fuente de empleo se encuentre en riesgo por una crisis económica o por cambio tecnológico, por lo que en la legislación laboral se encuentra reconocida la teoría de la imprevisión, siendo que la convención colectiva es un contrato.
3. El patrono podrá solicitar ante la Administración del Trabajo la constitución de una instancia de protección de la fuente de empleo, conforme con lo dispuesto en el artículo 148 del DLOTT, por lo que se deberá notificar a la organización o los trabajadores, para que sea designada la Junta de Conciliación que deberá negociar el acuerdo, siendo que las partes fijarán la duración de la instancia de protección.
4. En el supuesto que las partes no puedan alcanzar un acuerdo sobre la modificación *in peius* de las condiciones laborales, podrán acordar someter el conflicto colectivo a la decisión de una Junta de Arbitraje.
5. La modificación de condiciones laborales, podrá ser acordada hasta por el tiempo de vigencia de la convención colectiva. Sin embargo, en el supuesto que la convención colectiva se encuentre vencida o que no exista, las partes deberán fijar el tiempo de duración, sin que el mismo pueda ser superior a la duración de una convención colectiva o de un acuerdo colectivo, tomando en cuenta que es posible que los trabajadores en algunos casos tendrían que negociar bajo la modalidad de coalicción de trabajadores.
6. Las partes podrían acordar acciones diferentes a la modificación *in peius* de las condiciones laborales, siendo posible pactar la: (i) reducción de personal; (ii) suspensión de la

relación laboral; o (iii) suspensión de cláusulas de la convención colectiva.

7. Las partes podrían acordar la modificación *in peius* de las condiciones laborales, sin que el patrono presente la solicitud ante la Administración del Trabajo, utilizando para ello la instancia del Comité de Evaluación y Seguimiento o por medio de una Junta de Mediación o de Arbitraje regulada en la convención colectiva o un acuerdo colectivo.
8. El objetivo de la modificación *in peius* de las condiciones laborales, es garantizar la continuidad de la fuente de empleo, prevaleciendo los intereses colectivos sobre los intereses individuales de los trabajadores.
9. A pesar que el artículo 148 del DLOTTT prevé que el patrono puede presentar su solicitud de modificación de condiciones laborales ante la Administración del Trabajo, ello no necesariamente conlleva a que se trate de una jurisdicción que se ejerce en forma exclusiva y excluyente, porque conforme con el numeral 1 del artículo 29 de la LOPT, el patrono podría ejercer una acción ante los Tribunales, para que el Juez acuerde la modificación de las condiciones laborales que sea solicitada por el patrono.
10. Las partes podrían acordar el cumplimiento por equivalente de determinadas cláusulas de la convención colectiva, cuando el patrono no pueda cumplir con dichas obligaciones

por hechos que eran imprevisibles para el momento en que las partes suscribieron la convención colectiva.

Referencias Bibliográficas

ALFONZO GUZMAN, Rafael Jacob (2016). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**. Caracas. Editorial Melvin. Pp. 388-405.

ARRIA SALAS, Alberto (1987). **Contratación Colectiva**. Caracas. CELA Editora. Pp. 395-398.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela". Gaceta Oficial No. 5.453, Extraordinario. Caracas, 24 de marzo de 2000.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica Procesal del Trabajo". Gaceta Oficial No. 37.504. Caracas, 13 de agosto de 2002.

CARBALLO MENA, César Augusto (1998). "La Reforma In Peius de la Convención Colectiva de Trabajo". En: **Jornadas Internacionales "Diálogo Social y Desarrollo"**. Caracas. Ministerio del Trabajo de la República de Venezuela. P. 284.

CARBALLO MENA, César Augusto (2008). "El Principio de Conservación de la Condición Más Beneficiosa con ocasión de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo". En: **Derecho Laboral Venezolano. Ensayos**. Caracas. Editorial UCAB. Pp. 64 -65.

CARBALLO MENA, César Augusto (2016). "Intervención Administrativa de Empresas por Crisis o Cierre Ilegal". En: **I Congreso de Derecho Social. Ensayos sobre Derecho del Trabajo**. Caracas. Banco Occidental de Descuento. P. 131.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica del Trabajo". Gaceta Oficial No. 4.240, Extraordinario. Caracas, 20 de diciembre de 1990.

DE AMUNÁTEGUI RODRÍGUEZ, Cristina (2003). **La Cláusula Rebus Sic Stantibus**. Valencia. Tirant. Pp. 31-32.

BORRAJO DACRUZ, Efrén (1989). **Introducción al Derecho del Trabajo**. Madrid. Editorial Tecnos. P. 299.

FERRO DELGADO, Víctor (2010). "El Derecho del Trabajo en Tiempo de Crisis". En: **IUS ET VERITAS**. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú. Número 41. P. 235. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12122/12687>. Fecha de Consulta: 18/9/2019.

FLAH, Lily y SMAYEVSKY, Miriam (2004). "La Teoría de la Imprevisión en la Emergencia Económica". En: **Libro Homenaje a Andrés Aguilar Mawdsley**. Caracas. Tribunal Supremo de Justicia. P.518.

GONZALEZ RINCÓN, Ricardo (1998). "La Reforma In Peius de la Convención Colectiva de Trabajo". En: **Jornadas Internacionales "Diálogo Social y Desarrollo"**. Caracas. Ministerio del Trabajo de la República de Venezuela. P. 258.

LUPINI BIANCHI, Luciano (2010). "La Teoría de la Imprevisión en el Derecho Civil Venezolano". En: **Estudios de Derecho Privado**. Caracas. Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Pp. 332-333.

MORLES HERNÁNDEZ, Alfredo (2015). "La Teoría de la Imprevisión en el Derecho Privado: Las Crisis Económicas Como Supuestos de Revisión del Contrato". En: **Libro Homenaje a la Academia de Ciencias Políticas y Sociales en el Centenario de su Fundación**. Caracas. Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Tomo IV. P. 2430.

OJEDA AVILES, Antonio (1988). **Derecho Sindical**. Madrid. Editorial Tecnos. P. 524.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1982). "Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (núm. 158)". Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158. Fecha de consulta: 20/09/2019.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO(1982). "Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo (núm. 166)". Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166. Fecha de consulta: 20/09/2019.

OTIS RODNER, James (2005). "La Teoría de la Imprevisión (Dificultad de Cumplimiento por Excesiva Onerosidad)". En: **El Código Civil Venezolano en los Inicios del Siglo XXI. En Conmemoración del Bicentenario del Código Civil Francés de 1904**. Caracas. Academia de Ciencias Políticas y Sociales. P. 421.

PADILLA BADÍA, José Ramón (1994). "Carta a María Alejandra Blanco Peña". Documento no publicado.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo (1993). "La Revisión del Convenio para Disminuir los Beneficios". En: **La Negociación Colectiva en América Latina**. Madrid. Editorial Trotta. P. 168.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. "Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo". Gaceta Oficial No. 38.426. Caracas, 28 de abril de 2006.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. "Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo". Gaceta Oficial No. 6.024, Extraordinario. Caracas, 06 de mayo de 2011.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. "Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los

Trabajadores y las Trabajadoras”. Gaceta Oficial No. 6.076, Extraordinario. Caracas, 07 de mayo de 2012.

RAMOS QUINTANA, María Isabel (1993). **El deber de Paz: su regulación en la Ley y en el Convenio Colectivo**. Madrid. Editorial Civitas. Pp. 25-28.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN SOCIAL. Sentencia N° 502 de fecha 20 de marzo de 2007 en el caso: *Industria Láctea Venezolana*. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/marzo/0502-200307-061831.HTM>. Fecha de Consulta: 18/09/2019.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN SOCIAL. Sentencia N° 311 de fecha 25 de marzo de 2008 en el caso: *Industria Láctea Venezolana*. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/marzo/0311-250308-07841.HTM>. Fecha de Consulta: 18/09/2019.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN SOCIAL. Sentencia N° 565 de fecha 18 de julio de 2018 en el caso: *Industrias Biopapel, C.A.* Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/300151-0565-18718-2018-18-160.HTM>. Fecha de Consulta: 18/09/2019.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN SOCIAL. Sentencia

N° 787 de fecha 29 de octubre de 2018 en el caso: *AgribRANDS Purina de Venezuela, S.R.L.* Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/302046-0787-291018-2018-18-151.HTM>. Fecha de Consulta: 18/09/2019

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN CIVIL. Sentencia N° RC 398 de fecha 8 de agosto de 2018 en el caso: *Antonio Rescigno Sessa*. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scc/agosto/300707-RC.000398-8818-2018-18-143.HTM>. Fecha de Consulta: 18/09/2019.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA CONSTITUCIONAL. Sentencia N° 689 de fecha 14 de agosto de 2017 en el caso: *Mann+Hummel Filtration Technology Venezuela*. Disponible en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/agosto/203067-689-14817-2017-16-1057.HTM>. Fecha de Consulta: 18/09/2019.

VILLASMIL PRIETO, Humberto (1995). **Apuntamientos de Derecho Colectivo del Trabajo: Negociaciones y Conflictos**. Caracas. Paredes Editores. P. 121.

VILLASMIL PRIETO, Humberto (2005). “Los Conflictos en la Ley Orgánica del Trabajo”. En: **Estudios de Derecho del Trabajo**. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello. Pp. 73-75.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



Vol.26 N°1

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada
en abril de 2020, por el **Fondo Editorial Serbiluz,**
Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
www.produccioncientificaluz.org