

La reforma debe observar la Constitución, no ignorarla

Límites de la reforma laboral 2012

César Luis Barreto Salazar*

La nueva ley orgánica del trabajo debe ser producto de un pacto social, y su discusión, ajena a los prejuicios ideológicos

Es inevitable pensar que estamos en un proceso de transición de modelos económicos y nuevas culturas sociales y políticas que se inicia con lo que los politólogos denominan *quinta república*. En efecto, a partir de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela –que contiene un amplio articulado en materia de seguridad social y normativas inherentes al Derecho del Trabajo– se han desarrollado, dado el carácter programático de las normas constitucionales, los actuales textos legales en materia laboral y de seguridad social. Si bien existen normas preconstitucionales (leyes anteriores a la CRBV de 1999), la presente década ha sido copiosa en la promulgación de normas con amplio contenido social-laboral. Al menos 19 leyes relacionadas con el área.

Además, una nueva ley del trabajo fue anunciada desde 1999. Según anuncio del presidente Chávez debería entrar en vigencia el 1 de mayo de 2012. Si en algo hay que estar de acuerdo es que, en este siglo, la creación de una nueva legislación social ha sido copiosa a la hora de crear institutos y derechos sociales.

PARALELISMO

Uno de los principales fundamentos del Derecho del Trabajo es el tripartismo institucionalizado mundialmente con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919.

Después de doce años, y en época comicial, se anuncia esta reforma a ser dictada bajo la modalidad de ley habilitante, como si durante todos estos años el Poder Legislativo no hubiera existido. Si partimos de que se ha dicho que la Comisión Tripartita, liderada por Teodoro Petkoff entre 1996 y 1997, y el acuerdo tripartito emanado de la misma fue algo así como un *pacto de cúpulas* que urdió la injusticia social al arrebatarle las prestaciones sociales a los trabajadores, debemos recordar que en esta Comisión no participaron sindicatos independientes y dirigentes sindicales vinculados a la izquierda política del país, aunque sí manifestaron públicamente su desacuerdo con el tema de la reforma.

Pero en la actualidad pareciera que se reedita un nuevo pacto, dado que la Comisión Presidencial destinada para apoyar este evento legal, vía habilitante, está seriamente cuestionada en virtud de que el principal empleador del sector privado como es Fedecámaras, no fue convocado a la misma. Es decir, sin entrar a criticar la forma de promulgación de la nueva LOT, un actor importantísimo como es el mayor ente patronal privado del país no está presente, por lo que cualquier *mal pensado* pudiera expresar que hay un nuevo pacto de cúpulas ya que el país productivo, la nación laboral, la gran fuerza laboral, no está presente en su totalidad.

En 2012, hasta la fecha, quien escribe no tiene noticias de algún texto oficial. En todo caso, la reforma por venir debe observar límites constitucionales. La misma Carta Magna ofrece demarcaciones a la tentación legislativa que por vía habilitante tiene el Poder Ejecutivo nacional.

La disposición transitoria cuarta de la CRBV indica que se debe proceder a una reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. Jamás precisa otra creación legislativa. Entonces, no cabe hablar de otro instrumento normativo como un denominado proyecto de *ley de proceso laboral* que durante el mes de febrero de 2012 ha copado titulares en la prensa nacional. Además, en el supuesto de que fuera posible, esta normativa laboral debe contar con el carácter orgánico con

que cuenta la LOT, y ello requeriría el examen del Tribunal Supremo de Justicia lo que dificultaría su entrada en vigencia el día del trabajador como ha sido prometido.

LA RETROACTIVIDAD Y LA INFLACIÓN

Después de quince años observamos que la reforma de la LOT de 1997 poco ha ayudado en un aumento en la calidad de vida del trabajador. Alguna enseñanza del pasado nos dice que si el Estado no resuelve el problema de la inflación, seguiremos en el mismo círculo, pues el fin último de las prestaciones, y su eventual retroactividad, es el ahorro y cualquier persona común sabe que la inflación no permite un ahorro confiable, independientemente de *buenas iniciativas* como un pregonado fondo de prestaciones que ojalá y funcione. En síntesis: retroactividad con inflación es más de lo mismo.

En el referéndum constitucional de 2007, la reducción de la jornada de trabajo ya fue votada negativamente. Es poco probable que la jornada laboral diurna sea reducida a siete horas.

CONSEJOS DE TRABAJADORES

Se ha pregonado mucho respecto a los consejos de trabajadores, empero, cualquiera que fuera su conformación en el nuevo articulado laboral, jamás podrían suplir el protagonismo de los sindicatos sin violentar la Constitución y los convenios internacionales. Es decir, existe un categórico artículo 95 de la CRBV que le otorga protagonismo único y principal a los sindicatos como representantes gremiales de los trabajadores. En ningún momento los proyectados consejos de trabajadores pueden remplazar a los sindicatos en su acción colectiva. Aquí hay un límite claro. Por otra parte, estos imaginados organismos deben ser cuidadosamente diseñados en su línea de acción a fin de evitar conflictos laborales con sindicatos, comités de higiene y salud laboral y trabajadores que constitucionalmente puedan ejercer la contraloría social.

TERCERIZACIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL

Se ha hablado también de la eliminación de toda forma de tercerización de relaciones laborales, pero el artículo 94 de la CRBV reconoce a las figuras del *intermediario y contratista* por lo que su eliminación parece poco probable, aunado a que estas formas de prestar servicios laborales son necesarias en áreas claves de la economía productiva. En el mismo orden, es imposible eliminar los contratos de trabajo a tiempo determinado, dado que el artículo 146 de la CRBV reconoce esta forma de contratación.

También la estabilidad absoluta de los trabajadores es un punto importante de debate; no

solo porque tengamos una inamovilidad laboral desde hace más de un década, sino por el problema que implica los mecanismos de protección de este fuero. La tesis de dotar a las inspectorías de imponer sanciones *más fuertes* a los patronos infractores no resuelve el problema de la ejecutoriedad de actos administrativos, ya que tanto estos como los que impongan sanciones están supeditados a control jurisdiccional. Además, la disposición transitoria cuarta de la CRBV establece que, sin distinción alguna, la protección de los trabajadores recae en la jurisdicción trabajo diseñada en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Pero también hay una razón práctica por lo cual consideramos que estos futuros procesos deben ser llevados por los tribunales del trabajo y no por las inspectorías que carecen de una estructura administrativa que permita lograr una justicia rápida y expedita. Un solo ejemplo: en Caracas funcionan tres inspectorías del trabajo que en virtud de la prolongada inamovilidad deben atender a la mayoría de los trabajadores, ya que ahora no tiene limitación salarial, quedando excluidos solamente los trabajadores de dirección o confianza. A su vez, en el circuito judicial del trabajo de Caracas existen más de cincuenta tribunales, y esta misma relación la encontramos en el resto del país donde, en la mayoría de los estados, existen entre una y tal vez dos inspectorías en contraposición con un número mayor de tribunales. Esto sin mencionar que la jurisdicción del trabajo goza de mayor seguridad jurídica en sus procedimientos y mecanismos de control respecto a los jueces y sus decisiones. Ojalá y en materia de procedimientos se tome en consideración la opinión de algún litigante o *usuario* de las inspectorías del trabajo. Hay consenso en que los cambios deben ser profundos, con procedimientos más sencillos. En fin, la nueva LOT debe ser producto de un pacto social. Sin prejuicios ideológicos. Entendemos que obedece a una nueva realidad social, pero el trabajo productivo siempre ha acompañado a la humanidad desde tiempos remotos. Ojalá y la Comisión Presidencial interprete el sentir de los trabajadores y patronos.

*Abogado y especialista laboral (UCV). Profesor de postgrado en UCV y USM.