

¿Legalización del lock-out?

PUNTO PREVIO

La Constitución Nacional Venezolana sólo otorga a los trabajadores el derecho de huelga, sin incluir en dicho derecho a los patronos. En los viejos artículos 375 y 381 del Reglamento de la Ley del Trabajo —hoy Artículo 511 y 524 de la Ley Orgánica del Trabajo— se impidió la concertación de la Convención Colectiva en circunstancias menos favorables a las vigentes, así como la vigencia de las condiciones de trabajo de una Convención Colectiva aún vencida hasta tanto no se celebrase otra que la sustituyese. Tales circunstancias dejaron aún más sin perspectiva de uso por parte del patrono de la figura del LOCK-OUT o HUELGA DEL PATRONO sólo contemplada en la vieja Ley del Trabajo. La plataforma que posibilitaba la aplicación de las normas anteriores venía dada por una situación clara de bonanza económica, de crecimiento económico sostenido, de gran entrada de divisas por concepto de renta petrolera. Todo ello, reafianzado con un sistema económico donde predominó la sustitución de importaciones, y donde la protección al empresario y los subsidios en los servicios públicos hicieron posible el crecimiento de la Convención Colectiva y el crecimiento de las nóminas de personal.

Este trabajo, tratará de demostrar como en la actualidad existen normas que no sólo le dan apertura al patrono para aplicar esa temida y cuestionada figura del LOCK-OUT, sino que además su inobservancia, intolerancia o incorrecta interpretación obligará al Organismo Administrativo del Ministerio del Trabajo a pronunciarse sobre la LEGALIZACIÓN DEL LOCK-OUT.

EL NUEVO DERECHO

Establece el Artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo que el patrono

en los casos de Reducción de Personal puede «ocurrir al procedimiento pautado en el Capítulo III del Título VII de esta Ley», esto es, el procedimiento CONFLICTIVO INSTRUMENTADO mediante la presentación de un pliego de peticiones. De este modo, el patrono para evitar la lesión patrimonial que sufriría por exceso de personal y amparado por la Ley, puede acogerse a dicho procedimiento, que desde épocas pasadas ya habían utilizado los Sindicatos suspendiendo actividades, para lograr que la empresa cumpliera y/o modificara las condiciones de trabajo y así evitar la lesión patrimonial sufrida por los trabajadores de no actuar conforme a lo indicado en la Ley. **En este orden de ideas, es la empresa ahora afectada por la Crisis Económica y por circunstancias SOBREVENIDAS** (tales como, pérdida del mercado, endeudamiento masivo, dumping, etc.) la que invoca mediante el amparo de la Ley la aplicación del artículo 34 en concordancia con el Capítulo III del Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo, es decir, el procedimiento ANALOGO antes utilizado por el Sindicato para paralizar legalmente las actividades fabriles de las empresas.

POSIBLES VIOLACIONES DE LA LEY

Dado lo novedoso del asunto planteado por el patrono bajo la tutela de la Ley, pudieran sufrir violaciones dichas normas tanto por parte de los Sindicatos como de los Inspectores del Trabajo especialmente en las disposiciones y momentos siguientes:

A) Antes de la Admisión del Pliego del Patrono

1º Violación del Artículo 471 de la Ley Orgánica del Trabajo: Negándose el Inspector a admitir el Pliego de Peticiones con carácter conflictivo que presenta el patrono, por no haber

participado (el Inspector) con anterioridad en la solución armónica y pacífica de las diferencias entre el patrono y los trabajadores.

B) Después de la Admisión del Pliego del Patrono

1º Violación del Artículo 479. Admitido el pliego de peticiones (Artículo 478 LOT), pudieran los Sindicatos negarse a constituir la Junta de Conciliación aludida en el Artículo 479 LOT. Por lo tanto puede producirse la violación de dicho artículo. En tal caso, el patrono solicitaría al Inspector el cumplimiento del mismo, tal como se desprende de su propio texto, así: «El Inspector exigirá al Sindicato y a los patronos o a su sindicato que le comuniquen dentro de las cuarenta y ocho (48) horas el nombramiento de dos (2) representantes y de un (1) suplente por cada delegación...».

2º Violación del Artículo 487. Constituida la Junta de Conciliación e iniciadas sus sesiones; puede el patrono aplicar el contenido del artículo 487, es decir **suspender las actividades una vez transcurridas ciento veinte horas a partir de la presentación del pliego. Ello, representa el derecho legítimo de presión que le está dando el legislador al patrono para obligar al Sindicato a acceder a la Reducción de Personal** (generalmente las partes reglamentan al inicio de las reuniones la aplicación de las ciento veinte horas). **Es posible, además, que el Inspector (no habituado con el nuevo procedimiento),** mediante Providencia Administrativa una vez que el patrono ha suspendido sus actividades y por ende el pago de los salarios a tenor del Artículo 487, **ordene al patrono la inmediata reanudación de las labores, la reincorporación de los trabajadores y la cancelación de los salarios a que haya lugar.** En este caso, se estarían lesionando los legítimos derechos del patrono así como se estaría violando una amplia gama de disposiciones, así:

2º.a. Violación del Artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo. Ya que el acto administrativo emanado en la cual se ordena la reincorporación de los trabajadores, la reanudación de las labores y el pago de los salarios a que haya lugar, no es otra cosa que una Resolución Especial cuya naturaleza jurídica es la de un MANDAMIENTO o AMPARO ADMINISTRATIVO LABORAL, que ordena el legislador en el artículo 34 de la LOT: «cuando

do se realice un despido masivo (subrayado mío). En el caso en estudio: NO SE HA PRODUCIDO TAL DESPIDO MASIVO, condición indispensable para que el Inspector ordenara la reincorporación de los trabajadores. Lo que ha ocurrido, es la aplicación DE PLENO DERECHO del artículo 487 de la LOT, situación que la Ley admite en la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, con el objeto de que el patrono mediante un derecho legítimo de presión pueda reducir y flexibilizar los costos fabriles con el objetivo terminal de evitar el CIERRE DEFINITIVO DE LA EMPRESA Y LA PERDIDA DE LA FUENTE DE TRABAJO POR LA CRISIS ECONOMICA, Sobreendeudamiento, pérdida de mercados, DUMPING, etc.; donde el interés general y colectivo debe prevalecer y sobreponerse al interés particular o de un grupo; y cuando el empleo y la fuente de trabajo deben tenerse en consideración como aspectos legítimos y como interpretación actual que debe hacerse del Principio Protector establecido en la Ley Orgánica del Trabajo (véase artículo 1 y 2 de dicha Ley).

2º.b. Violación del Artículo 1272 del Código Civil y del Artículo 19, Ordinal Tercero y Cuarto de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, cuando se le está ordenando a la empresa la inmediata reanudación de las labores en las mismas condiciones anteriores para el momento de la paralización de las labores, la reincorporación de los trabajadores y el pago de salarios.

Efectivamente, existen en la realidad del proceso productivo y de mercado de las empresas ciertos elementos extrajurídicos y extracontractuales que sostienen y permiten holgada o precariamente que la empresa cumpla con sus obligaciones laborales. En el momento en que irrumpen circunstancias SOBREVINIENTES que modifican esos elementos extrajurídicos y extracontractuales que permitían satisfacer condiciones de trabajo tales como: salarios, utilidades y vacaciones, se modifica esa plataforma subyacente de elementos y condiciones extrajurídicas que permitían darle cumplimiento a las obligaciones contractuales. En caso de (por ejemplo) pérdida del 90% del mercado (caso común actualmente por DUMPING), el Inspector al pedir la reanudación de labores, reincorporación de trabajadores y pago de salarios, estaría mediante el amparo laboral administrativo ORDENANDO LO IMPOSIBLE. Por

ello decimos que se estaría violando el Artículo 1272 del Código Civil el cual señala que **«el deudor no está obligado a pagar daños y perjuicios, cuando a consecuencia de un caso Fortuito o de Fuerza Mayor, ha dejado de dar o de hacer aquello a que estaba obligado o ha ejecutado lo que le estaba prohibido»**; así como la violación del principio dominante en este caso el cual establece que NADIE ESTA OBLIGADO A LO IMPOSIBLE!

También, podría el patrono en este caso denunciar la violación (como dijimos) del **artículo 19 de la LOPA, en el cual: «los actos de la Administración serán absolutamente nulos en los siguientes casos: Ordinal 3: «...cuando su contenido sea de imposible o ilegal ejecución»; y el Ordinal 4: «...cuando hubieran sido dictados con prescindencia total o absoluta del procedimiento legal establecido».**

2º.c. Violación del Artículo 10 de la LOPA, ya que la Providencia Administrativa en cuestión estaría creando una especie de sanción para la empresa, una suerte de impuesto no determinado en la Ley cuando ordena la reincorporación de los trabajadores con el pago de los salarios dejados de percibir. Tal como ya fue planteado, no procede el pago de los salarios cuando opera la suspensión. Por lo tanto, no hay cabida ni lugar al pago de los salarios ni mucho menos a su reintegro. Conviene igualmente recordar que siendo la Naturaleza Jurídica de esta Resolución Especial la de un AMPARO ADMINISTRATIVO LABORAL, ello tendría según la doctrina (cuando fuese procedente) un carácter sólo restitutorio y no indemnizatorio, de conformidad con las mismas normas legales y con la interpretación reiterada de la Corte Suprema de Justicia en todos sus fallos **por lo cual cualquier pago intentado por la vía del amparo hace inadmisibles dichas acciones, lo cual es propia de la reclamación contenciosa ordinaria**².

2º.d. Violación de los Artículos 586, Ordinal «a» de la Ley Orgánica del Trabajo y 589, Ordinal «a» ejusdem, ya que el Órgano Administrativo del Trabajo, el Ministerio del Trabajo y la Inspectoría del Trabajo, tienen como atribución legal y principal aquella de CUMPLIR Y HACER CUMPLIR LA LEY. Si el Inspector del Trabajo toma la decisión mediante Providencia Administrativa de ordenar la reanudación de las labores, la reincorporación y

pago de los salarios dejados de percibir, estaría violando no sólo los artículos anteriormente mencionados sino que además estarían soslayando uno de sus cometidos más importantes que es el de CUMPLIR Y HACER CUMPLIR LA LEY, pudiendo perfectamente denunciarse igualmente la violación del artículo 85 de la LOPA, por cuanto con un Acto Administrativo semejante se estaría igualmente **lesionando «los derechos subjetivos e intereses legítimos» de la empresa solicitante del procedimiento de Reducción de Personal.**

CONCLUSIONES

1. Observamos que aún cuando la Constitución Nacional no otorga al patrono la posibilidad de plantear la huelga patronal (Lock-Out) y, aún cuando, la LOT mantiene en sus artículos 511 y RP4 la imposibilidad de concertar la convención colectiva en condiciones menos favorables y de continuar aplicando las condiciones de trabajo vigentes hasta tanto se celebre otra convención que las sustituya, no es menos cierto que **la misma Ley le está otorgando al patrono el derecho de presionar legítimamente a los trabajadores a fin de lograr la reducción de personal solicitada** mediante la suspensión de actividades y, por ende, la suspensión del pago de los salarios durante dicho lapso. Todo ello como producto de una nueva realidad existente.
2. **El Patrono** en vísperas de sufrir una mayor lesión patrimonial producto de la Crisis Económica que como consecuencia le obligue al cierre definitivo de la empresa, **puede solicitar este procedimiento novedoso, difícil de tolerar** para los trabajadores, los sindicatos y aún para el propio Ministerio del Trabajo.
3. **El Patrono** solicitante, que en un procedimiento de Reducción de Personal no le fuere admitido el pliego de peticiones con carácter conflictivo, **puede impugnar, mediante Recurso de Nulidad** tanto la inadmisibilidad del Pliego como la Providencia Administrativa del Inspector, tendiente a reanudar actividades, reincorporación de trabajadores y pago de salarios dejados de percibir, una vez que admitido el pliego, el patrono ejerza su derecho de suspensión de actividades. Podría el Patrono en su Recurso de

Nulidad atacar dichos actos administrativos denunciando la violación de los artículos antes mencionados.

4. **Podría la Inspectoría del Trabajo** en el Procedimiento de Reducción de Personal, **proponer una Reglamentación**, en la cual, las partes designasen sendos expertos que verificasen la situación mercantil de la Empresa. Ello, con el objeto de asesorar sobre las decisiones a tomar, toda vez, que sobre este procedimiento no hay Reglamentación por parte del Poder Ejecutivo.

5. **Entendemos que para las Inspectorías del Trabajo representa un verdadero problema tener que decidir sobre un Recurso de Nulidad que le diera LEGALIDAD al LOCK-OUT** la cual —por lo visto— es un hecho incontrovertible e inexorable.

Sólo restaría tener en consideración la ponderación a la cual deben acogerse las partes en conflicto, y el uso adecuado de este procedimiento, el cual, en todo caso, debe tener como objetivo terminal la preservación de la Fuente de Trabajo como una interpretación verdaderamente actualizada del Principio Protector.

ABREVIATURAS

- LOT: Ley Orgánica del Trabajo.
- LOPA: Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.

NOTAS

1. Véase de Aníbal Dominici, «Comentarios al Código Civil Venezolano», Tomo III, pag. 753.
2. Puede verse —entre otras— una sentencia reciente de fecha 18 de Noviembre de 1992, de la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del Magistrado Dr. Rafael Guzmán, en la cual se declara la nulidad de una decisión de amparo dictada por el Juzgado Superior Segundo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Distrito Federal y Estado Miranda, en fecha 09 de Abril de 1991 (Caso C.V.G. INTERNACIONAL, C.A.), por cuanto ordenó igualmente el cumplimiento de una decisión del Ministerio del Trabajo que había ordenado la reincorporación de los trabajadores y el pago de los salarios caídos dejados de percibir (Pierre Tapia, Repertorio Mensual de Jurisprudencia, Abril 1991, Año IV, pag. 24 y ss.).

*Marlene Jairala Quade**

Las razones del éxito

El autosostenimiento de las organizaciones

El presente trabajo responde a la necesidad de reflexionar sobre qué determina que una organización sobreviva en el tiempo, mantenga su identidad y pueda cumplir con lo que se propone.

Creo conveniente y necesario comparir, en un primer momento, el tema del Autosostenimiento y el proceso a lo interno de cada organización. Luego, aunque sea tema de otro de los panelistas, relacionaré dicho tema con el tema del financiamiento de las organizaciones.

Para utilizar métodos propios de cómo abordar la historia desde los **procesos populares**, recurriré a lo que se ha denominado la **Memoria Colectiva**.

Es sabido que organizaciones exitosas en su funcionamiento —como CESAP, FE Y ALEGRÍA y otras tantas de servicio, de origen eclesial, laical o de iniciativa social o comunitaria— se iniciaron con un pequeño núcleo de «**místicos**», de gente convencida de lo que quería hacer, sin más recurso que su voluntad y deseo de trabajar.

El que no conoce la historia de FE Y ALEGRÍA (la cual cito por ser con la que estoy afectivamente ligada) seguramente piensa que esa es una institución que nació con todo el apoyo de la Iglesia Católica y de los Jesuitas. Sin embargo, se sabe que no fue así. No hubo tal apoyo. Hubo desencuentros y hasta roces para funcionar autónomamente. Es por ello que en la memoria de los testigos directos y seguidores del Fundador de FE Y ALEGRÍA, Padre José María Vélaz, S.J., se sabe que crecer y, más aún, **sobrevivir**, fue una tarea titánica. Muchos quedaron atrás y no continuaron. Lo mismo puede

apreciarse en otras organizaciones con experiencia en áreas del trabajo popular. «**Autosostenerse**» ha tenido que ver con **otras cosas que no se reducen a lo material o financiero**. De alguna manera, tanto los que han propiciado este Seminario como los invitados, han conocido esto, en el sentido de que **la experiencia del Autosostenimiento, no tiene sólo que ver con el financiamiento, pero sí necesita de él**. Utilizando la expresión «**no conozco varón**», desde su significado bíblico, podría decirse que sólo los que «**conocemos**» (por la experiencia) el mundo de las organizaciones podemos concluir que para el **Autosostenimiento no bastan los recursos y sí son indispensables otros elementos**.

Pasemos ahora a analizar cuáles son esos «**otros elementos**» indispensables para el Autosostenimiento de las organizaciones.

MISION, PROPOSITO O RAZON DE SER DE LAS ORGANIZACIONES COMO FUNDAMENTO DE SU AUTOSOSTENIMIENTO

Toda Organización No Gubernamental (ONG) para utilizar un término no muy acertado, pero que nos contrapone a las Organizaciones Gubernamentales (OG) ha tenido como fundamento de su Autosostenimiento: una misión, un propósito o razón de ser. Es decir, en un momento histórico determinado, toda organización tiene un por qué y un para qué existir, con sus propuestas de trabajos y perspectivas. Esto se da, en la mayoría de las veces, como producto de la calidad humana de una persona o de un grupo, que encarna tal misión, propósito o razón de ser, en relación a **una necesidad específica**. Llamémoslo, si se quiere, la visión de un

* Este trabajo, escrito con la colaboración de Edgar Martínez Echegaray, fue presentado como ponencia en el Seminario «20 años de Cooperación IAF-CESAP» realizado en Caracas del 13 al 15 de octubre de 1993.