



JUAN ANDRÉS SOTO

En año de elecciones, luego de más de una década en la gaveta

La inminente reforma laboral

Héctor Armando Jaime Martínez*

En los dos últimos meses nos hemos venido percatando de la inminencia de la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo. Ante el prolongado silencio legislativo de más de once años, de pronto el país se encuentra ante el hecho de que el Primero de Mayo del presente año se promulga la nueva Ley Orgánica del Trabajo

El presidente de la República, el 10 de diciembre de 2011, anunció la constitución de una comisión que se encargaría de presentar un proyecto de reforma de la Ley, la comisión está compuesta por magistrados de la Sala de Casación Social, dos profesores de Derecho del Trabajo, el procurador general de la República, varios diputados y ministros, un representante de una de las tres centrales obreras afectas al Gobierno, un solo representante del sector empresarial, todos coordinados por el ministro de Relaciones Exteriores.

De entrada resaltan cuatro aspectos que ameritan previos comentarios. El primero tiene que ver con la composición de la comisión: un tema tan importante y trascendental, que atañe a todo el país, debería ser discutido en forma más amplia, sería necesario llamar a integrarla a representantes de todas las centrales obreras, a representantes de todos los sectores productivos (industriales, comerciales y agropecuarios), a expertos en relaciones industriales, sociólogos y,

particularmente, a expertos en análisis de costos que determinen la incidencia económica de las nuevas reformas.

El segundo se refiere al funcionamiento de la comisión; si bien ésta fue designada el 10 de diciembre de 2011 se reunió por primera vez el día 21 de marzo, como lo reseña la prensa. Una reforma con grandes repercusiones en la economía del país, no puede ser analizada de manera tan superficial y apurada, sobre todo si tenemos en cuenta que el propio coordinador de la comisión declaró que el proyecto se tendría listo para antes del día 15 de abril¹, e igualmente informó que se habían analizado más de “once mil propuestas” que se habían recibido². Cabe preguntarse ¿Si la comisión solo se reunió el 21 de marzo, quien y en qué momento se analizaron las miles de propuestas?

El tercero se refiere a la oportunidad de la reforma pues si, como se dijo, se ha esperado más de once años, cabe preguntarse: ¿por qué escoger un año electoral para proponer la reforma? Un tema tan trascendental no debería ser discutido a la sombra y bajo el influjo de las ofertas electorales.

El último aspecto tiene que ver con el secretismo que ha rodeado el proyecto de reforma. Han circulado muchas informaciones e incluso se sabe de un proyecto que consta de más de 800 artículos, pero no se tiene información en concreto del contenido del proyecto.

Cabe señalar que la escasa información que se posee se debe, en gran medida, a la generosidad del Dr. Antonio Espinoza Prieto, quien dada su vasta experiencia y formación académica se ha dedicado a difundir sus ideas sobre el tema y a propiciar la discusión de las mismas.

PISTAS SOBRE EL CONTENIDO DE LA REFORMA

No se sabe con certeza si la reforma será parcial o integral, como tampoco se conoce un proyecto oficial, de manera que acá solo se hará referencia a unas *pistas* que el autor y algunos amigos especialistas en la materia, han podido obtener. Sin embargo, la mayoría imagina que la reforma tocará materias tales como el régimen de la prestación de antigüedad, la reducción de la jornada, y la prescripción por ser éstas a las que se refiere la disposición transitoria cuarta de la Constitución de 1999 y, además, es muy probable que se reforme el sistema de estabilidad que ha sido reformado, de facto, desde el 28 de abril de 2003.

En materia de prescripción, al parecer se elevará el lapso general de prescripción a dos o tres años, y el de la prestación de antigüedad, como lo señala la Constitución, se establecerá en diez años.

La jornada de trabajo diurna se la pretende reducir a siete horas por día y 35 semanales, en

tanto que la nocturna sería de 6 1/2 horas por día y 32 semanales.

Se establecería la estabilidad absoluta de manera que sólo procedería el despido por causa justificada previa celebración de un procedimiento contradictorio, como está, en la práctica, establecido por Decreto; en lo que parece no haber acuerdo es acerca de si el procedimiento de calificación de falta se debe ventilar ante una instancia administrativa o una judicial. Con base en ello se distinguiría la estabilidad absoluta de la inamovilidad, la cual estaría solo reservada para el fuero sindical propiamente dicho. Hay quienes sostienen que en caso de que el empleador despidiese al trabajador sin calificación previa, procedería el reenganche de inmediato y el trabajador tendría la opción para escoger entre el reenganche o exigir el pago de una indemnización equivalente al doble de lo que le corresponda por la prestación de antigüedad.

Indudablemente que el plato fuerte de la reforma lo constituye el retorno al sistema de recálculo de la prestación de antigüedad. Al parecer el sistema propuesto contiene varios aspectos:

1. Al trabajador se le entregaría cada año una cantidad equivalente a un mes (o dos meses de salario como sostienen algunos) calculado con el salario del año.
2. Se le depositaría en un fondo de prestación de antigüedad (al parecer administrado por el Estado) otro mes de salario sin recálculo y el trabajador solo podría disponer de la mitad de lo depositado.
3. Otro mes de salario que debe ser recalculado al final de la relación de trabajo con base en el último salario devengado por el trabajador, le sería depositado anualmente en el fondo de antigüedad y el trabajador solo podría disponer de esas cantidades cuando termine el contrato de trabajo.
4. Los dos primeros meses que se pagan sin recálculo tendrán carácter salarial.

Se eliminaría la posibilidad de que la prestación de antigüedad se abone en la contabilidad de la empresa.

CONSIDERACIONES SOBRE LA PROPUESTA

A simple vista se observa que la reforma imprimirá mayor rigidez al sistema de relaciones de trabajo y que no se ha tenido en cuenta el entorno económico, social, internacional y político en el cual la misma se desarrolla, violando con ello el carácter histórico y en situación que posee el Derecho del Trabajo y que Arturo Bronstein destaca cuando afirma: “los derechos no son realidades eternas que existen fuera del tiempo y el espacio. Son fenómenos sociales que deben ser considerados en su contexto histórico concreto y es dentro de tal contexto donde debe analizarse su nacimiento, desarrollo y transformación³.”

No creemos que se haya analizado suficientemente el incremento de costos que la reforma acarrearía tanto al sector privado como al propio Estado, esperamos que al menos se haya tenido en cuenta el Informe de Análisis Económico y Presupuestario que en el año 2005 la Asamblea Nacional encargó a una comisión técnica cuando se discutía un proyecto de reforma de la LOT.

Tampoco se ha tenido en consideración que la totalidad de los países latinoamericanos tienen jornadas de trabajo superiores a las 40 horas semanales⁴ y que si bien la disposición transitoria cuarta alude a la disminución progresiva de la jornada laboral en los términos establecidos en los convenios de la OIT, lo cierto es que Venezuela solo ha ratificado el convenio N° 1 que regula la jornada diaria de ocho horas y de 48 horas semanales en tanto no lo ha hecho con el Convenio 47, de 1935, sobre las cuarenta horas de trabajo, y no existe ningún otro convenio de la OIT sobre jornada de trabajo al cual deba adaptarse la reforma.

Podría pensarse que la reducción de la jornada de trabajo tendría por efecto un incremento en el empleo, no obstante, la experiencia europea ha demostrado que las reducciones de la jornada no traen como consecuencia un crecimiento del empleo sino de las horas extraordinarias⁵.

En cuanto a la estabilidad, resultaría más apropiado que se confíe a los juzgados de trabajo el conocimiento de los procedimientos de calificación de falta, puesto que las inspectorías de trabajo se encuentran atiborradas de expedientes sin resolver.

El procedimiento para la reforma de la Ley, un decreto con fundamento en la ley habilitante, no parece tampoco ser el idóneo ya que, además de tratarse de una Ley Orgánica que requiere de un proceso especial y de una mayoría calificada de la Asamblea Nacional, la trascendencia de la reforma requeriría de un acuerdo nacional. Son muchas las voces de todos los sectores que se manifiestan a diario en contra de que se lleve a cabo la reforma de la manera como se está haciendo.

No se puede emprender una reforma laboral de espaldas a realidades tales como la internacionalización de la economía, las nuevas tecnologías de la información, la nueva concepción de empresa, los nuevos modelos productivos y los cambios que en el mundo del trabajo han traído las empresas multinacionales. ¿Cómo acabar con la intermediación y la tercerización en el plano nacional cuando ésta se lleva a cabo más allá de las fronteras del país?

No creemos que estas realidades hayan sido tenidas en cuenta a la hora de plantear una reforma. Lamentablemente se hace el derecho que se puede hacer no el que se quiere hacer.

NOTAS

- 1 *El Universal*, 21 de marzo de 2012. Versión digital www.eluniversal.com. Consulta 22/03/12 10:15 am.
- 2 *Últimas Noticias*, 22 de marzo de 2012. Versión digital www.ultimasnoticias.com. ve. Consulta 22/03/12 10:30 am.
- 3 BRONSTEIN, Arturo (2010): *Derecho Internacional y Comparado del Trabajo. Desafíos actuales*. Madrid: Plaza Valdéz y Ginebra: OIT. Pag. 1.
- 4 Véase *El Tiempo de trabajo en el Siglo XXI*. Informe para el debate de la Reunión Tripartita de Expertos sobre la Ordenación del Tiempo de Trabajo. OIT Ginebra 2011.
- 5 La utilización de horas extraordinarias se acerca al promedio global de la Unión Europea en prácticamente todas las industrias y oscila únicamente entre 61 y 74 por ciento. Véase *El Tiempo de trabajo en el Siglo XXI*. p. 45.

* Profesor de Derecho del Trabajo de la UCAT.