



Ámbito de aplicación en el tiempo de la Legislación Laboral Venezolana

Raiza Mercedes Madriz Anaya

Abogada-Profesora. Universidad de Los Andes (ULA).
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.
E-mail: raizamadriz@hotmail.com

Resumen

Las Leyes entran en vigor en una fecha determinada y desaparecen en otra fecha cierta, pudiéndose dar el caso que los efectos que producen se retrotraen en el tiempo. Este problema es conocido con el nombre de “Retroactividad de las Leyes”, cuyo principio fundamental es la “Irretroactividad de las Leyes”. La naturaleza dinámica del Derecho del Trabajo, reflejada en la modificación continua de la normativa aplicada a toda relación laboral y cuyo cumplimiento se proyecta regresivamente en el tiempo, ha dado nacimiento a problemas de interpretación relativos a la determinación de la eficacia temporal de sus normas, siendo considerado esto, como lo más difícil de la Teoría General del Derecho, específicamente de la Teoría General de la Vigencia Temporal de la Ley. El principio de Irretroactividad de las Leyes se encuentra establecido en el artículo 24 de la Constitución Nacional Venezolana, el cual predica la ausencia de aplicabilidad de las leyes retroactivamente, salvo las excepciones establecidas en materia penal. Por interesar al orden público, las normas laborales tienen aplicación inmediata, y rigen tanto para las relaciones laborales que se establezcan después de su vigencia, como para las consecuencias jurídicas originadas con posterioridad a la misma, y en los contratos colectivos o individuales de trabajo se debe respetar la retroactividad de algunas cláusulas anteriores a la vigencia de una nueva ley laboral y/o celebración de un nuevo contrato, siempre que favorezcan más a los trabajadores y se encuentren fundamentadas por principios constitucionales y laborales.

Palabras clave: Retroactividad, Irretroactividad, eficacia, temporalidad.

Sphere of Application of Venezuelan Labor Legislation Over Time

Abstract

Laws enter into force on a determined date and disappear on another certain date, and situations can occur in which the effects they produce are prolonged over time. This problem is called “Retroactivity of Laws”. The dynamic nature of labor law, reflected in the continual modification of the rules applied to every work relationship, the interpretation concerning the determination of the temporary effectiveness of the rules. This is considered the most difficult aspect of the General Theory of the temporary Legal Effect of the Law. The principle of non-retroactivity of the laws is established in Article 24 of the National Constitution of Venezuela, which predicates the non-applicability of laws retroactively, save the exceptions established in criminal matters. Because they are of interest to public order, labor rules are immediately applicable, and they are in force both for work relationship that are establish after they take legal effect, as well as for the legal consequences originated afterwards. In collective or individual labor contracts, the retroactivity of certain clauses prior to a new labor provided they are more favorable to the workers and based on constitutional and labor principles.

Key words: Retroactivity, non-retroactivity, effectiveness, temporary legal effect.

Introducción

Las leyes entran en vigor en una fecha determinada y desaparecen en otra fecha cierta, pudiéndose dar el caso que los efectos que producen se prolonguen en el tiempo, es decir, que la ley antigua puede seguir aplicándose a ciertas situaciones jurídicas después de su derogación formal o, que la nueva ley puede comprender situaciones jurídicas creadas bajo la vigencia de la ley antigua. Este problema es conocido con el nombre de “Retroactividad de las Leyes”, cuyo principio fun-

damental es la “Irretroactividad de las Leyes”.

El principio de irretroactividad de las leyes y en general, lo referido a la aplicación de las normas en el tiempo ha acarreado algunas limitaciones, entre las cuales se encuentra la determinación del instrumento normativo que debe regir la producción de un supuesto de hecho y aquel que debe encargarse de las consecuencias jurídicas que se derivan del mismo. En el sistema legislativo venezolano, el principio de irretroactividad de las leyes es de jerar-

quía constitucional, es decir, que ninguna ley, salvo las excepciones establecidas en materia penal, puede ser dotada de efectos retroactivos.

Ahora bien, en torno a este tema, algunos estudios niegan lo relacionado al problema de aplicación temporal de las leyes laborales debido a su carácter de orden público y al principio de aplicación inmediata de la ley, mediante el cual deben ceder los intereses particulares sin pretender tener derechos adquiridos. Sin embargo, la naturaleza del Derecho del Trabajo, reflejada en la modificación continua de la normativa aplicada a toda relación laboral y cuyo cumplimiento se prolonga en el tiempo, ha dado nacimiento a problemas de interpretación relativa a la determinación de la eficacia temporal de las normas que han regido la materia laboral, siendo considerada esta problemática, una de las más difíciles del Derecho, específicamente de la Teoría General del Derecho.

Eficacia Temporal de las Normas Laborales sobre Prestaciones Sociales

En el sistema legislativo laboral venezolano se han originado, desde 1936, dificultades de interpretación, en relación a la aplicación temporal de las normas laborales que han establecido y reformado las prestaciones de finalización de la relación de trabajo, denominadas antigüedad y cesantía. La Ley del Trabajo promulgada el 16 de julio de 1936 en el párrafo primero del artículo 27, estableció la llamada “indemnización de antigüedad” en los términos siguientes: *“En caso de terminación del contrato por tiempo indeterminado, cuando el obrero o emplea-*

do pierde el trabajo por razón del despido u otra causa ajena a su voluntad, el patrono deberá pagar al empleado u obrero una indemnización de una quincena de salario por cada año de trabajo ininterrumpido al servicio de él. Esta indemnización no podrá exceder del salario de seis meses”.

Específicamente, el señalado artículo produjo una reacción negativa por parte del sector patronal, por considerar a la llamada “indemnización de antigüedad”, propiciadora de un caos económico, por crear una elevada erogación. Sin embargo, el primer problema planteado respecto a esta institución laboral, fue el de la determinación del tiempo de servicio computable a los efectos del beneficio, por cuanto el sector patronal sostenía que para la determinación del monto de la antigüedad, no se podía tomar en cuenta el tiempo transcurrido con anterioridad a la vigencia de la nueva ley, porque se originaría un efecto retroactivo.

Por su parte, el sector laboral, junto al criterio sostenido por la Oficina Nacional del Trabajo (O.N.T), afirmaban que al tomar como base de cálculo aritmético el tiempo de duración del contrato, no se estaría aplicando la ley al contrato mismo, sino que se estaba contemplando un hecho cumplido para así tomar como factor de una multiplicación ordenada por la ley y siendo esto, necesario para calcular el monto de una obligación originada de esa ley, es decir, que el derecho a la prestación surge al producirse el supuesto normativo, y el tiempo de servicio, sólo es un elemento para la determinación del monto (Espinoza, 1992).

Sin embargo, la mentalidad civilista de las anteriores Cortes de Justicia era un permanente obstáculo para la evolución del Derecho Laboral; ejemplo de esto, es la declaración de nulidad emanada de la Corte Federal y de Casación (actual Tribunal Supremo de Justicia) respecto al criterio anteriormente señalado por la Oficina Nacional del Trabajo, afirmando “...*que las indemnizaciones por despidos de los obreros, aunque tal despido haya ocurrido bajo la vigencia de la nueva Ley del Trabajo, se rigen como efecto o consecuencia directa que son la resolución de contratos celebrados antes de dicha ley, por las disposiciones del Código Civil o del Código de Comercio sobre esta materia, pues estas fueron las únicas leyes que las partes pudieron tener en cuenta al contratar, que prescindir de tales normas para aplicar el artículo 27 de la Ley del Trabajo de 1936, es darle efecto retroactivo a esta ley... la sola forma de cálculo de la indemnización implica retroactividad, basta comprobar que se ha aplicado la ley nueva en casos que deben regirse por la ley del contrato, sea cual fuere el resultado económico a que el cálculo de la indemnización condujese...*” (Porras citado por Hernández, 1985: 175).

En 1947, cuando se establece el “auxilio de cesantía”, de acuerdo a lo señalado por Caldera (citado por Hernández, 1985: 177), el legislador se deja guiar por el criterio de considerar errada la jurisprudencia de Casación en materia de retroactividad, y ordena computar para la nueva indemnización, años anteriores a la fecha de su entrada en vigencia, la cual fue el 03-11-1947. Esto fue considerado por algunos, violatorio del principio de irre-

troactividad de las leyes y motivó la introducción de un recurso de nulidad ante la Corte Federal y de Casación, del párrafo único del artículo 39 de la Ley del Trabajo, el cual indicaba: “*A los efectos de este beneficio sólo se tomarán en consideración los servicios prestados ininterrumpidamente a partir del 16-07-1936*”. La Corte, en decisión que constituyó una rectificación de su anterior criterio, rechazó el recurso de inconstitucionalidad, estimando que no existía la colisión mencionada, que el artículo señalado, lo que hace es colocar un límite al tiempo de servicio que han de tomarse en cuenta para determinar el monto del “auxilio de cesantía” establecido por causa de despido injustificado o retiro voluntario por causa justificada, según la ley. Esta incursión en el pasado material, afirmó la Corte, que no modificaba ninguna situación jurídica subjetiva producida bajo el imperio de la ley anterior de la cual hayan surgido derechos legítimamente adquiridos que deba respetar la nueva ley.

En este mismo año, fue promulgada una nueva Constitución, cuyo capítulo VI del título III otorgaba a los derechos sociales un rango constitucional. Es de destacar que, la Ley de Trabajo de la época, no consagró la estabilidad absoluta, ni la antigüedad como derecho adquirido, quedando en deuda con la Constitución en materia de protección del trabajador. Sin embargo, algunas contrataciones colectivas se orientaron hacia el establecimiento de las prestaciones sociales como derecho adquirido, siempre a través del sistema de pago anual de las mismas.

Las Prestaciones Sociales como derecho adquirido

El sistema anual de las prestaciones sociales produjo debates entre los diferentes sectores laborales, siendo abandonada la problemática con ocasión de las reformas de 1974 y 1975 de la Ley de Trabajo, que originaron una solución acorde con los postulados constitucionales. Por su parte, el Decreto-Ley 124, Gaceta Oficial número 1.656 del 04-06-1974, reformó los artículos 37 y 39 de la Ley del Trabajo y estableció que la antigüedad y la cesantía eran derechos adquiridos, y correspondían al trabajador independientemente de la causa que dio origen a la terminación de la relación del trabajo. Esto quiere decir, que ambos derechos se consolidaron, quedando dentro del patrimonio del trabajador.

Ahora bien, para algunos estudiosos laborales, el pago de los derechos adquiridos de antigüedad y cesantía, se debía comprometer todo el tiempo de servicios prestados por el trabajador, incluso el transcurrido con anterioridad al Decreto 124. Para otros, el momento de terminación de la relación laboral, específicamente cuando se fuesen a liquidar las prestaciones sociales del trabajador, se tenía que hacer la siguiente distinción: el tiempo transcurrido después del Decreto daría lugar al cómputo de la antigüedad y cesantía como derechos adquiridos, es decir, independientemente del motivo de la terminación. Mientras que, para el cómputo del tiempo transcurrido con anterioridad, había que atender al viejo régimen, es decir, que la procedencia o improcedencia del importe correspondiente a dicho

tiempo estaría en función de la causa de finalización de la relación del trabajo.

En la práctica, esta problemática fue resuelta a favor del primer criterio. En efecto, para la determinación del monto de la antigüedad y cesantía se tenía que computar el tiempo de prestación de servicios con anterioridad al Decreto. La señalada afirmación, se fundamenta en que el tiempo de duración de la relación no viene a ser sino la medida que el legislador utilizó para cuantificar el monto de las prestaciones que deben corresponder al trabajador cuya relación laboral finalice durante el imperio de la nueva ley y no significaría aplicación retroactiva de la misma; se trataría de la aplicación inmediata de una norma que rige todas las relaciones laborales existentes durante su vigencia, incluso las constituidas con anterioridad, porque no se están afectando las relaciones laborales extinguidas antes de la vigencia, ni los efectos ya consumados de relaciones que nacidas antes del mismo son respetadas en sus consecuencias pasadas, pero en virtud de que la nueva ley es de orden público, se deben adaptar las consecuencias futuras al nuevo contenido normativo (Hernández, 1985: 180).

Por su parte, Parra (1993) expone que, no cabe en rigor técnico, hablar de derecho adquirido a un método determinado por la ley, porque esa clase de reglas pertenecen al legislador, sobre todo, cuando el cambio es impuesto por la ley.

Reforma del Régimen de las Prestaciones Sociales

Vistas las opiniones anteriores, se siguió avanzando en el tiempo, y para 1985 el Dr. Rafael Caldera presentó al Congreso de la República su Antepro-

yecto de Ley Orgánica del Trabajo, aprobado, después de un debate que duró cinco (5) años con las modificaciones esperadas, quedando planteada la reforma del régimen de las prestaciones sociales mediante la cancelación mensual, de modo de eliminar el efecto de retroactividad que suponía su recálculo al terminar la relación del trabajo y con base al último salario, conforme a la Ley de Trabajo de 1983.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 26 de Junio de 1986 analizó lo concerniente a la Reforma de la Ley del Trabajo del 12 de Junio de 1983 respecto al pago de los derechos adquiridos de antigüedad y cesantía, señalando en esa oportunidad, que el salario aplicable para tales pagos era el de cada año y no el último devengado por el trabajador. Esta situación jurídica, según la sentencia, fue constituida, produjo sus efectos y se extinguió bajo el imperio de la ley anterior, publicada el 5 de Mayo de 1975 y derogada el 12 de Julio de 1983, por lo cual era imperativo aplicar la ley anterior. Sin embargo, consta en autos, que la relación laboral nació y se extinguió bajo la ley anterior, aplicándose retroactivamente la nueva ley y en consecuencia, quebrantó el artículo 44 de la Constitución Nacional de 1961 y el artículo 3 del Código Civil, declarando con lugar la señalada sentencia, las infracciones de los artículos indicados.

Este criterio, hoy en día, lo sostiene Villasmil F. (2000: 195), como solución a las dificultades que se presentarán con la entrada en vigencia de una nueva Ley Orgánica del Trabajo que vendría a derogar a la de 1997, según el numeral 3 de la disposición cuarta de la Constitución Nacional de 1999, en lo

relacionado al nuevo régimen para el derecho de prestaciones sociales. Específicamente este autor, indica que una de las soluciones, sería interpretar que la frase “último salario devengado” no significa que se trate necesariamente del devengado en el momento de la terminación de la relación del trabajo, sino que puede referirse al “último salario devengado en cada año”.

Respecto a esto, podría ser admisible para el actual régimen de las prestaciones sociales, específicamente para el cálculo de la antigüedad, pero no, para cuando se implemente el nuevo régimen, que sería igual al de prestaciones sociales establecido en la Ley Orgánica del Trabajo de 1991.

Características de las Prestaciones Sociales hasta 1991

En 1989, la Cámara de Comercio de Caracas, en pleno debate parlamentario del Proyecto de Ley Orgánica del Trabajo, presentó el Proyecto de Ley de Prestaciones Sociales y de Fondos de Retiro de los Trabajadores, el cual no contó con el consenso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV). Para 1991, la Ley Orgánica del Trabajo entra en vigencia el 01-05-1991 y en su artículo 657, derogaba, la Ley de Trabajo de fecha 16-07-1936 y sus reformas parciales. Igualmente, el artículo 658 ejusdem, derogó la Ley contra Despidos Injustificados de fecha 08-08-1974. Hasta este momento, las prestaciones sociales se caracterizaban por lo siguiente: 1) Se acreditaban año por año en una cuenta de la contabilidad de la empresa a nombre del trabajador, produciendo intereses pasivos a

la rata fijada por el Banco Central de Venezuela, pudiendo el trabajador retirarlos anualmente o acumularlos en la cuenta. 2) Se constituyen en derecho adquirido. 3) Debían ser recalculadas al final de la relación laboral con base al último salario porque constituía una consolidación en el tiempo. 4) Constituían la retribución de la antigüedad en el trabajo, según el artículo 88 de la Carta Magna de 1961. 5) Formaban un fondo de previsión social para que el trabajador pudiera adquirir o mejorar su vivienda, así como pagar hipotecas; también como garantía para que pudiera pagar sus pensiones escolares, las de sus hijos y cónyuge, entre otros beneficios. 6) Se encontraban unificadas las prestaciones de antigüedad y cesantía.

Unificación de las Prestaciones sociales de Antigüedad y Cesantía

En relación, a las prestaciones de antigüedad y cesantía, el artículo 108 de la Ley de Trabajo de 1991, fundió las dos prestaciones, al consagrar: *“Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa después de tres meses de servicio, el patrono deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a diez días de salario, si la antigüedad no excede de seis meses, y de un mes por cada año de antigüedad a su servicio o fracción de año mayor a seis meses...”*.

En este sentido, se observa que en lo relacionado al tiempo de servicio necesario para el nacimiento del beneficio, se siguió por lo que establecía el artículo 39, literal a), de la anterior ley: *“El trabajador tendrá derecho a recibir, además de la prestación acor-*

dada en el artículo 37, un auxilio de cesantía conforme a las siguientes reglas: a) Después de un trabajo ininterrumpido no menor de tres (3) meses ni mayor de seis (6) meses, equivalente a cinco días de salario...”. Además, duplicaba la percepción del trabajador, al otorgarle una indemnización equivalente a diez (10) días, si la antigüedad no excede de seis (6) meses, mejorando en consecuencia, las anteriores prestaciones sociales, ya que hace nacer el derecho a un (1) mes de salario a partir de los seis (6) meses de servicio y establece igual período para la consolidación de un (1) nuevo año de servicio en caso de fracción superior al año de antigüedad. Igualmente, del mencionado artículo 108 LOT, se deduce el carácter de derecho adquirido, al enfatizar que el señalado beneficio procede por cualquier causa de terminación de la relación de trabajo.

Es necesario aclarar que, en el caso de la prestación social de antigüedad, el tiempo de duración de la relación de trabajo es la medida utilizada por el legislador para cuantificar el monto de la prestación social que debe corresponder al trabajador cuya relación laboral finalice, pudiendo el legislador cambiar los métodos de cálculo de ese derecho si benefician al trabajador por ser un derecho declarado y reconocido constitucionalmente.

El razonamiento expuesto, es lo que denomina Tinoco (1992: 285) “Principio de Irregresividad de los derechos y garantías sociales”, el cual estaba consagrado, en el preámbulo de la Constitución Nacional de 1961, al igual que en el artículo 50 y artículo 94 ejusdem.

En la Constitución de 1999, se puede ubicar en el artículo 94 y en los artículos 86 y 89 numeral 1. En este último artículo, según el autor señalado, el término “progresiva”, significa “progresivamente”, de “progresivo”, que avanza, que aumenta en cantidad o perfección. Deduciéndose además, que la evolución del sistema de seguridad social es irreversible.

Por su parte, Villasmil H. (2001: 250) explica que, lo realmente irregresivo en la perspectiva de la progresividad de los derechos de los trabajadores es la democracia en las relaciones laborales, y con ella, la libertad sindical como instrumento que permitirá, fundamentalmente tutelarla; de ese modo se garantiza que la revisión de las condiciones de trabajo que puedan requerirse sean producto de la autonomía colectiva y no del poder unilateral del empleador. No es la irregresividad del estatuto o de la condición más beneficiosa, sino de los modos de tutela de los intereses colectivos lo que virtualiza la libertad sindical, teniendo el modelo venezolano de las relaciones de trabajo un fuerte intervencionismo en la administración, descentralización y debilitamiento de la negociación colectiva.

Con fundamento en lo expuesto hasta ahora, se puede afirmar que la nueva ley debe respetar los derechos de los trabajadores consagrados en la anterior ley y en las cláusulas de los contratos colectivos e individuales de trabajo, por lo que se debe tratar sólo de mejorar su contenido y estructura. Por ejemplo, cualquier concepto de salario posterior a la nueva ley y/o celebración de un nuevo contrato no podría menoscabar las ventajas ya obte-

nidas por los trabajadores. El salario como institución laboral seguiría existiendo, podría variar su contenido o forma de cálculo para la prestación social de antigüedad, siempre y cuando igualara o mejorara los beneficios establecidos en la anterior ley o contrato. Esto, no sería decir, que se esté invocando la ley derogada bajo la vigencia de la nueva con el pretexto que aquella resulta más beneficiosa que ésta.

Por su parte, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia dictó una sentencia de fecha 28 de Mayo de 1991, la cual contiene un análisis del Principio de la no retroactividad de las leyes, afirmando que una ley no es realmente retroactiva, sino cuando modifica el pasado, o lo es cuando se limita al porvenir, y el hecho de que haya una situación nacida antiguamente, nada cambia, porque la ley nueva sólo modificará los efectos futuros de esa situación y no los efectos pasados.

Sin embargo, el Ejecutivo Nacional y sobre todo los empleadores, según Villasmil H. (2001: 508), denunciaban que el régimen de retroactividad de las prestaciones sociales impedía una política salarial de ajustes más regulares dado que todo aumento en el salario repercutía en el crecimiento de pasivos laborales hasta niveles incalculables e inefinanciables, originándose muchas veces, fraude a la Ley o prácticas simulatorias.

Prescripción Laboral

Además, de lo antes indicado, es importante para el presente estudio, exponer lo concerniente a la reforma de la prescripción de las acciones provenientes de la terminación de la rela-

ción de trabajo a partir de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo del 1 de Mayo de 1991, porque anteriormente, la prescripción era de seis (6) meses, contado a partir de la extinción del contrato.

Este lapso de prescripción de seis (6), ya estaba originando problemas, pues la posición de la Corte Suprema de Justicia (Sentencias de fecha 14-05-1981 y 08-03-1990), era el de considerar que la antigüedad y auxilio de cesantía eran defendibles a través del ejercicio de una acción que prescribía a los seis (6) meses de haberse extinguido el contrato de trabajo.

Esto hizo, que muchos juristas reaccionaran previo análisis de que si los montos debían anualmente acreditarse al trabajador en una cuenta abierta en la contabilidad de la empresa, produciendo intereses a favor del trabajador, no se podía seguir pensando en una prescripción de seis (6) meses, porque lo que ya es incorporado al patrimonio y es propio, en principio no prescribe, y la acción para reclamar la entrega es personal, debiendo sujetarse a la prescripción de diez (10) años previstas en el artículo 1.977 del Código Civil.

De acuerdo a lo expuesto, es necesario preguntar: ¿Cuál es el alcance temporal del artículo 61 de la Ley Orgánica de Trabajo de 1991? (manteniéndose el mismo artículo en la actual Ley Orgánica de Trabajo 1997). ¿Es aplicable o no a los términos de prescripción que comenzaron a transcurrir bajo la vigencia de la Ley anterior a la de 1991 y se hallaban en curso a la entrada en vigencia de la indicada Ley de 1991? Lo planteado, trae como consecuencia para el patrono, que en un juicio pueda

alegar que la acción ejercida en su contra ha fenecido por efecto de una prescripción extintiva. Y para el trabajador, se puede presentar una situación de hecho, surgiendo el efecto de hacer fenecer sus acciones laborales.

Respecto a este planteamiento, Mil- le (1992: 18) explica que si se encontrase en curso un término de prescripción y entra en vigencia una nueva ley que lo alarga, la conclusión obligatoria sería admitir que ese término quedará extendido con arreglo al nuevo criterio legislativo, no siendo violatorio del Principio de la Irretroactividad de las Leyes.

En lo que respecta a la prescripción, analizada anteriormente en la Ley Orgánica del Trabajo de 1991, es admisible dicho análisis para la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, ya que se mantiene el mismo lapso de prescripción. Sin embargo, es importante acotar que el Derecho del Trabajo ha venido utilizando supletoriamente al Derecho Común, como por ejemplo, la prescripción extintiva, que según Villasmil F. (2000: 128) tiene injerencia como modo anormal de liberación de las obligaciones nacidas del contrato o relación de trabajo; es anormal porque existe un medio normal de extinción de las obligaciones como es el pago o cumplimiento voluntario. Esta prescripción extintiva presupone que la inactividad por parte del acreedor durante un cierto lapso de tiempo produce la liberación del deudor.

Es destacable, la existencia de una corriente que se pronuncia por la imprescriptibilidad de los créditos laborales, cuyo fundamento versa sobre el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y en el ca-

rácter de orden público de las normas laborales. A pesar de esto, las legislaciones y la doctrina siguen admitiendo la aplicación de la institución jurídica civil de la prescripción extintiva a favor de la seguridad jurídica.

La entrada en vigencia de la Constitución Nacional de 1999, trajo consigo dentro de las disposiciones transitorias, específicamente en la disposición cuarta numeral 3, un lapso de prescripción de diez (10) años, previa reforma de la actual Ley, lo cual sería una solución al anterior planteamiento. En todas las legislaciones laborales, el término de prescripción de las relaciones laborales es breve, entre uno (1) y cuatro (4) años, debido a que el carácter alimentario de los créditos laborales tiene su base en una presunción de pago, es decir, que si el trabajador no reclama en corto tiempo la satisfacción de su crédito laboral, debe presumirse que se fue satisfecho.

Igualmente, de acuerdo a Villasmil (2000: 132), existen razones de seguridad jurídica que aconsejan no consagrar prolongados lapsos de prescripción en materia laboral, porque obligaría al empleador a conservar por largo tiempo la prueba de su liberación. Para este estudioso laboral, la homologación de la prescripción civil es absurda e irracional, por el término ordinario decenal para las acciones personales.

Prestaciones Sociales en la Ley Orgánica del Trabajo de 1997

La reforma al régimen de las prestaciones sociales seguía siendo tema de discusión entre los empleadores, porque querían superar el recálculo, y también, entre los trabajadores, por-

que esperaban detener la bonificación del salario, haciéndose necesario, en consecuencia, una nueva reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, entrando en vigencia el 17 de Junio de 1997, con la modificación de trece (13) artículos de la L.O.T. Este acontecimiento, trajo consigo la superación del régimen de recálculo de las prestaciones sociales y sujetándose a una recomposición del salario.

En resumen, la reforma trajo consigo los siguientes aspectos: 1) La modificación del Régimen de la Prestación Social de Antigüedad, con base en el artículo 108 LOT. 2) Modificación del Régimen de Indemnización por Despido Injustificado (Art. 125 LOT). 3) El corte de cuenta de las obligaciones que por la indemnización de la antigüedad que se hubiesen causado bajo la derogada Ley Orgánica del Trabajo (Arts. 666-668 LOT). 4) La fijación tripartita del salario mínimo a partir de 1998 (Art. 167 LOT). 5) El cambio de denominación de indemnización por antigüedad a prestación social de antigüedad.

En lo que respecta al artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, fue producto de una reforma que modificó radicalmente la forma de cálculo de la prestación de antigüedad, la cual no se pagará por año completo de servicio o fracción mayor a seis (6) meses, sino con base al equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes de servicio prestado, considerándose la antigüedad del trabajador a partir de la vigencia de la reforma, es decir a partir del 17 de Junio de 1997.

Para Villasmil (2000: 192), el legislador crea la ficción de que la antigüedad

dad del trabajador comienza a partir de la vigencia del nuevo sistema de cálculo, situación que es fácticamente incierta puesto que para todos los demás efectos derivados de la relación de trabajo como las vacaciones, bono vacacional, pensión de vejez y cualquier otro beneficio que dependa del tiempo de servicio del trabajador, la antigüedad real es la acumulada por el trabajador desde el inicio de su relación laboral.

Es admisible la posición del señalado estudioso del Derecho Laboral, pero el problema se agrava, aún más, con el numeral 3 de la disposición transitoria cuarta, el cual obliga a la Asamblea Nacional a aprobar dentro del primer año a partir de su instalación mediante reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, un nuevo régimen para el derecho de prestaciones sociales, el cual integrará este derecho de forma proporcional al tiempo de servicios y calculado de conformidad con el último salario devengado, esto hace que volvamos nuevamente al sistema de recálculo, es decir al problema de la retroactividad.

Teoría General de la Vigencia Temporal de la Ley

Ahora bien, expuesta como ha sido la problemática laboral concerniente a la retroactividad, es necesario analizar la fuente de esa problemática, específicamente, los problemas que afectan a la vigencia temporal de la legislación laboral, los cuales pertenecen a la Teoría General de la Vigencia Temporal de la Ley y ésta, a su vez, a la Teoría General del Derecho, aplicable a todo Derecho Positivo posible, esto tiene su fun-

damento en lo siguiente: La vigencia temporal de la ley, es definida por Sánchez (1956: 43) como *“la determinación del período de tiempo durante el cual tiene la ley carácter obligatorio”*.

Ahora bien, ¿Qué debe entenderse por ley? La ley dentro del campo del Derecho, de acuerdo al criterio del señalado autor, puede ser definida en un sentido amplio y estricto. En un sentido amplio, es sinónimo de norma jurídica, todo “debe ser”, es una ley. En un sentido estricto, la ley es una norma de Derecho dictada con determinadas solemnidades por el Poder Público.

Etimológicamente, ley proviene del latín “lex”, cuyo genitivo es “legis” y su plural “leges”, su raíz latina se encuentra en el verbo “legere”, que significa escoger, según unos, y leer, según otros. Es la expresión positiva del Derecho, bien sea regla, norma, precepto de la autoridad pública que manda, prohíbe o permite algo (Cabanelas, 2001: 147).

En nuestro ordenamiento jurídico, en el artículo 202 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se observa que, la ley es definida constitucionalmente en un sentido estricto, es decir, como norma de Derecho dictada por el Poder Legislativo, en su función legislativa. En este sentido, la ley puede presentar problemas de diversa índole en su creación, interpretación y aplicación, tales como: derogación, jerarquía, anulación, conflictos en el espacio y en el tiempo, entre otros. La problemática de la vigencia temporal de la ley se basa en dos aspectos: 1) Determinación de los instantes precisos en que una ley empieza

a ser obligatoria y deja de serlo. 2) Determinación de las situaciones de hecho, a las que una ley no se aplica a pesar de estar vigente o a las que se aplica a pesar de haber cesado su vigencia.

El primer aspecto, significa un problema de Teoría General de la Ley; dicha rama del saber jurídico es la que se ocupa de la elaboración, promulgación, publicación y derogación de estas clases de normas. Esto alude, a que antes del instante en que una ley empieza a ser obligatoria, es un proyecto de ley o una ley en formación, y en el instante en que deja de serlo, hay una ley derogada o anulada, pero no una ley vigente. Entre ambos instantes, la ley está vigente y tal vigencia tiene lugar aunque no exista ninguna situación de hecho concreta a la que pueda aplicarse, ya que la ley nace para cumplirse, es lo que denomina Sánchez (1956: 44) “vigencia in abstracto de la ley”. Esto supone, un estudio de la ley como fuente de producción del Derecho desde el momento inicial y final de su existencia.

En el sistema positivo venezolano, el momento de publicación se identifica con el de la vigencia, así lo establece el artículo 215 de la Carta Magna y el artículo 1 del Código Civil. La excepción a estas reglas, son aquellos casos en que la propia ley retarde expresamente ese momento.

En lo referente al segundo aspecto, relacionado a la determinación de las situaciones de hecho a las que una ley no se aplica a pesar de estar vigente o a las que se aplica a pesar de haber cesado su vigencia, como por ejemplo, en 1956 la Ley de Minas no se aplicaba a las conce-

siones mineras anteriores a la fecha de la entrada en vigor de dicha Ley. Caso inverso, lo sucedido con el Código Civil de 1922, derogado el 01-10-1942 y el cual se seguía aplicando. Esto, es denominado “vigencia in concreto de la ley”, porque tal vigencia tiene relación con situaciones de hecho concretas, sobre las cuales la ley desarrolla su fuerza vinculante, siendo un problema de la teoría del conflicto de leyes en el tiempo, cuyos cimientos están en que, toda ley que concuerde en la forma y en el fondo con la Constitución Nacional es una ley vigente con plenos efectos de obligar (Sánchez, 1956: 44).

Lo expuesto, se puede ver también materializado en la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (L.O.P.T), específicamente en la no derogatoria de los artículos 33 al 41, pertenecientes a la anterior Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo (L.O.T.P.T), cuyo contenido versa sobre el servicio de Procuraduría de Trabajadores. Igualmente, en la nueva Ley Procesal existen lagunas o zonas grises entre las que se encuentra, el no señalamiento de una disposición sobre la irretroactividad de la Ley, lo que hace que se tenga que utilizar el artículo 9 del Código de Procedimiento Civil, y en consecuencia, sea aplicado el principio que rige al ordenamiento jurídico venezolano.

En este sentido, Sánchez (1956: 112) afirma que, la entrada en vigor de una ley produce una serie de efectos dispares sobre la vigencia de las leyes anteriores, los cuales se pueden resumir de la siguiente manera: 1) La en-

trada en vigor de la nueva ley, deroga aquellos preceptos legales frente a los cuales declara expresamente su intención derogatoria. 2) La entrada en vigor de la nueva ley, deroga aquellos preceptos legales cuyo contenido sea incompatible con el suyo, siendo de la misma jerarquía. 3) La entrada en vigor de la nueva ley, limita parcialmente la aplicación de aquellos preceptos legales cuyo contenido es incompatible con el suyo, pero que por referirse a supuestos de hecho más amplio, no pierden su vigencia y se siguen aplicando a los casos no previstos en la nueva ley. 4) La entrada en vigor de la nueva ley puede o no derogar, aquellos preceptos legales vigentes anteriormente, cuyo contenido es incompatible con el suyo.

Como se observa de lo expuesto, el principio general que domina esta materia es que, la ley no debe aplicarse retroactivamente en perjuicio de persona alguna. Sin embargo, este principio no es considerado como absoluto, y todos los autores, en estudio, admiten que sufre excepciones, por lo que surgen algunas interrogantes como por ejemplo: ¿En qué casos debe la ley aplicarse retroactivamente?, es decir, ¿Cuándo puede una ley modificar o extinguir las consecuencias jurídicas de un hecho ocurrido bajo el imperio de una ley anterior, cuyo supuesto era idéntico a la de la nueva ley?

Esto infiere, la existencia de dos cuestiones en materia de irretroactividad: En primer lugar, ¿Qué debe entenderse por aplicación retroactiva de una ley? Y en segundo lugar, ¿En qué casos debe una ley aplicarse retroactivamente?

Por su parte, Cabanellas (2001: 500) explica que, la irretroactividad es un principio legislativo y jurídico, según el cual las leyes no tienen efecto en cuanto a los hechos anteriores a su promulgación, salvo expresa disposición en contrario, siendo la irretroactividad el reverso de la retroactividad.

De lo señalado, se puede afirmar que toda ley, entra en vigencia en una fecha determinada y desaparece en otra cierta. Sin embargo, algunos efectos que produce la ley se prolongan en el tiempo, pudiendo ésta seguir aplicándose a ciertas situaciones jurídicas, incluso después de su derogación formal, dándose el caso que la nueva ley afecte situaciones creadas con anterioridad bajo la vigencia de la antigua.

Siguiendo este orden de ideas, Krotoschin (1947: 55) ha definido retroactividad afirmando que: *“La aplicación de la nueva ley a los efectos de hechos o actos producidos antes de entrar en vigor la misma, siendo ésta la retroactividad de segundo grado, común en la doctrina y jurisprudencia de algunos países como España. En contraste se llama retroactividad de primer grado, a la aplicación de la nueva ley sólo a los efectos producidos después de ella, que no son consecuencia de hechos o actos anteriores a la misma, ésta se caracteriza como aplicación inmediata de la ley”*.

Por su parte, Cabanellas (1960: 235) explica que, una Ley es retroactiva *“...cuando se aplica a hechos o actos producidos antes de entrar aquella en vigor y a los efectos de tales hechos o actos...”*.

En nuestra jurisprudencia, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia de fecha 13 de Agosto en 1979, citada por

Caridad (1993: 25) señala que: *“La retroactividad, es la actividad de una ley dirigida al pasado, la ley retroactiva es aquella cuyo campo de aplicación está constituido por situaciones jurídicas surgidas bajo el imperio de una ley anterior, de manera que la ley nueva rige al futuro, porque para ser conscientemente cumplida debe ser conocida o presumirse que se conoce...”*.

Igualmente, para Combellas (1990: 18) se trata de que, la ley sólo cobre vigencia desde el momento de su promulgación y no debe tener ningún efecto hacia el pasado.

Lo que quiere decir que, la regla es la retroactividad y la excepción a ésta es el principio de irretroactividad, el cual consiste en la no aplicación de la nueva ley a una situación jurídica creada o extinguida enteramente bajo el régimen de la ley anterior.

En nuestro Derecho Positivo, dicho principio, se encuentra establecido en el artículo 24 de la Constitución de 1999; al interpretarse ese artículo a “contrario sensu”, establecería que toda disposición legislativa tendrá efecto irretroactivo, excepto cuando imponga menor pena. Igualmente, si al mencionado artículo Constitucional se le aplica el argumento “generalis sensu” o sentido general, se deduciría que, cuando se establece, “ninguna ley tendrá efecto retroactivo”, se están incluyendo las de orden público, las imperativas, prohibitivas, y en general, todas aquellas que alguna vez se hayan creído que debían aplicarse inmediatamente a todas las situaciones jurídicas, aún las creadas bajo la ley anterior.

Así mismo, el principio de irretroactividad, también encuentra expresión en los artículos 1 y 3 del Código Civil. Al aplicársele al artículo 3, el argumento “contrario sensu”, señalaría que, “la ley tiene efecto irretroactivo”. Igualmente, en lo relacionado al ámbito temporal procesal, se puede señalar el artículo 3 del Código de Procedimiento Civil.

Por su parte, Cabanellas (2001: 500) expresa, respecto al artículo 3 del Código Civil, que éste se muestra más absoluto en torno a la irretroactividad de las leyes, con la reserva de que dispongan ellas mismas lo contrario, siendo una afirmación solemne. Para este jurista, la expresión “más absoluto en torno a la irretroactividad” se deriva de que existen grados de la irretroactividad, entre las que se encuentra la Absoluta, la cual no regula ninguna de las relaciones establecidas durante la legislación anterior, ni en las modalidades y efectos posteriores a la innovación legal.

En términos generales, en los mencionados artículos queda consagrado el principio de la irretroactividad de las leyes, comprendiendo también, los reglamentos, decretos, instrucciones, circulares y órdenes ministeriales dictadas en conformidad con las mismas, en virtud de sus atribuciones, pudiéndose afirmar que los contratos quedan excluidos, imperando para éstos, en consecuencia, la retroactividad.

Retroactividad del Contrato Individual y Colectivo del Trabajo

Al trasladar esta deducción al área laboral surge la siguiente interrogan-

te: ¿El contrato individual de trabajo y la convención colectiva quedan también excluidos?

¿Impera para éstos la retroactividad? Esto, hace que este planteamiento sea objeto de estudio. Respecto al contrato individual de trabajo, tiene por efecto crear obligaciones entre las partes, teniendo la relación obligatoria fuerza de ley; sin embargo la autonomía de la voluntad queda seriamente restringida en el mencionado contrato, en virtud de la intervención legislativa y del creciente poder de negociación colectiva (Villasmil, 1993).

Lo señalado, significa que el Derecho del Trabajo resulta de un sistema de límites al poder unilateral de fijación de condiciones de trabajo por el empleador, siendo los derechos individuales y colectivos del trabajador un límite al poder de disposición que tiene el empleador.

En lo concerniente a la convención colectiva, también es posible hablar sobre la retroactividad de la misma, la cual consiste en la aplicación de ciertas cláusulas, específicamente las económicas, a etapas anteriores a la fecha de su depósito ante la Inspectoría del Trabajo. Esto funciona de dos (2) maneras: 1) Indicando que la Convención Colectiva tiene vigencia a partir de una fecha anterior a la de su depósito. 2) Atribuyendo vigencia a la convención colectiva a partir de la fecha de su depósito, pero retro trayendo la aplicación de ciertas cláusulas a etapas anteriores (Villasmil, 2001).

De acuerdo al criterio de Villasmil (2000: 281), ambos casos suelen favorecer, no sólo a los trabajadores que prestan servicios para la fecha del de-

pósito de la convención colectiva, sino también, a aquellos que lo hacían durante el lapso anterior al depósito al cual se retrotrae la aplicación de algunas de sus cláusulas. Para el citado ius-laboralista, nada se opone a que las partes puedan convenir en aplicar algunas estipulaciones de la convención colectiva a un tiempo anterior a su depósito, aún cuando los beneficios se extiendan a quienes ya no prestan servicios en la empresa para el momento del depósito, caso en el cual no resulta reconocer una aplicación retroactiva, puesto que el principio constitucional de irretroactividad, sólo se aplica a las disposiciones legales, y la convención colectiva de trabajo es el resultado de una negociación entre las partes interesadas, y por tanto, continúa teniendo una sustancia contractual.

Aquí es importante aclarar, específicamente, cuando el señalado autor indica que la convención colectiva tiene sustancia contractual, y sin embargo tiene características de una ley. Por una parte, tiene carácter general para quienes se les va a aplicar. Y por la otra parte, sus efectos se extienden aún a los trabajadores y patronos futuros, es decir, que materialmente es una ley, pero no es producida por un Órgano Legislativo como lo dispone la sección cuarta de la Constitución Nacional sobre la formación de las leyes, específicamente el artículo 202 junto al artículo 204 ejusdem. Sin embargo, no se puede negar el carácter normativo de la convención colectiva, ya que sus estipulaciones se incorporan a los contratos de trabajo vigentes y a los que se celebren con posterioridad a su depósito legal.

A pesar de lo antes afirmado, Guerrero (1986: 20) cita a Méndez Calzada, quien expone que el contrato de trabajo, es una relación jurídica que se desenvuelve en un plano distinto del resto de los contratos de Derecho Civil, por lo que en estos contratos se puede observar la libertad individual de los contratantes, libertad que no impera en los contratos de trabajo, por lo que la intervención del Estado establece fines de protección y salvaguarda de los intereses sociales.

Igualmente, Hernández (1985: 184) afirma con fundamento en criterios emitidos por varios autores como Mario de la Cueva, Roberto Ruggiero, entre otros, que el principio de “supervivencia de la ley antigua” consiste en que la antigua ley continúa rigiendo la situación jurídica nacida bajo su imperio, a pesar de la entrada en vigencia de la nueva ley, no siendo aplicable a los actos, situaciones o relaciones jurídicas como los contratos de trabajo, cuya regulación, por estar sometida a normas de orden público, no descansa en la autonomía de la voluntad. Por lo tanto, aquellos contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia de la nueva ley, deben adaptarse a la nueva normativa, por ser éstas leyes de orden e interés público y en consecuencia, de aplicación inmediata.

Sin embargo, Alfonso (1985: 421) explica que, es necesario aclarar que la intervención del Estado en la vida del contrato de trabajo mediante normas de carácter obligatorio para trabajador y patrono, no lo convierte en parte del contrato, pues su papel es el de custodiar la ejecución del mismo dentro del

margen de orden público que haya trazado. En base a lo expuesto se debe preguntar ¿En qué consiste la adaptación del contrato de trabajo a la nueva normativa? ¿Será referente a que la nueva ley vuelva sobre el pasado, para apreciar las condiciones de legalidad de un acto, ya sea para modificar o suprimir los efectos o un derecho realizado, o por el contrario, modificar los efectos futuros de los hechos o actos anteriores a ésta?. La adaptación de un contrato de trabajo a la nueva normativa debe consistir en la aplicación inmediata de ésta al contrato de trabajo pudiendo modificar los efectos futuros de los hechos o actos anteriores a su entrada en vigencia; es decir, si se establece un nuevo régimen sobre la jornada de trabajo, debe aplicarse éste de manera inmediata a todos los trabajadores, incluso a aquellos trabajadores que estuvieran sometidos a un contrato de trabajo desde la fecha anterior a la entrada en vigencia de la nueva ley.

Diversas Teorías sobre la Irretroactividad de la Ley

Diversos estudiosos de la Teoría General del Derecho como Planiol y Ripert (1928), Colin y Capitant (1930), Ennccerus (1934), De Page (1948), junto a Durand y Jaussaud (1947), Bayón Chacón-Pérez Botija (1965-1966), De la Cueva (1967), Krotoschin (1968), De Ferrari (1968), Hernández (1985), Mille (1992), entre otros, se han dedicado al estudio de diversas teorías sobre la irretroactividad de la ley y de cuyas exposiciones surgen coincidencias que pueden ser resumidas de la siguiente manera:

1. Las situaciones jurídicas o actos que nazcan con posterioridad a la

vigencia de una nueva ley, se encuentran regidos por la misma, ésta no afecta la validez y formación de los actos o situaciones jurídicas efectuadas anteriormente a su vigencia, no siendo aplicable a los efectos o consecuencias jurídicas que de ellos se deriven y que hayan sido plenamente consumados bajo la vigencia de una ley anterior. Al contrariarse este principio, sometiendo al imperio de la nueva ley la validez o formación de los actos o situaciones jurídicas ejecutadas bajo la vigencia de la ley derogada o la regulación de sus efectos jurídicos constituidos durante ese período, se estaría en presencia de la retroactividad de la ley.

2. Los efectos de actos o situaciones jurídicas preexistentes al imperio de una nueva ley, deberán ser regidos por ésta, si se han producido después de que las mismas han entrado en vigencia. En cuanto a lo planteado, Hernández (1985: 168) señala que en este caso, no se está aplicando retroactivamente la ley nueva, porque ésta no obra hacia el pasado para valorar la validez de un hecho o situación jurídica, ni los efectos ya consolidados, sino que está siendo aplicada a una consecuencia jurídica que se produce con posterioridad a su vigencia.

Es importante, para el presente análisis, señalar como ejemplo, el caso de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (L.O.P.N.A), publicada en Gaceta Oficial N° 5.266 de fecha 2 de Octu-

bre de 1998, entrando en vigencia, según el artículo 683 el primero de abril del año 2000. Esta Ley derogó los artículos 247, 248, 254, 263, 264 y el encabezamiento del artículo 404 de la Ley Orgánica del Trabajo, relacionados al trabajo de menores, prevaleciendo la Ley Orgánica para la Protección del Niño y Adolescente, por lo que tuvo aplicación inmediata. En base, a lo señalado, si la nueva ley se aplica a las consecuencias, aún no realizadas, de un hecho ocurrido bajo el imperio de la precedente, no tiene efecto retroactivo, sino inmediato.

En lo que respecta, a los hechos futuros, es evidente que la nueva ley nunca puede ser retroactiva. El problema de la retroactividad, se plantea relativamente a las consecuencias jurídicas de un hecho realizado bajo el imperio de una ley, cuando en el momento que se inicia la vigencia de una nueva norma, tales consecuencias no han terminado de producirse. Del principio general analizado por Roubier citado por García (1953: 393), se distinguen los efectos realizados antes de la iniciación de la vigencia de la segunda, de los que no se han realizado todavía al llegar esa fecha. Este principio, se formula, en base, a que la ley antigua debe aplicarse a los efectos realizados hasta la iniciación de la vigencia de la nueva, en tanto que ésta debe regir las posteriores. Para García, la definición de Roubier sobre Retroactividad no es del todo certera, porque las obligaciones y derechos subjetivos que la ley enlaza al cumplimiento de la hipótesis normativa son consecuencia inmediata de la producción del hecho jurídico, por lo que las consecuencias de derecho existen desde el

momento de la realización del supuesto, aún cuando la realización efectiva de tales consecuencias dependen de la producción de otros hechos jurídicos, es decir, que el cumplimiento de deberes y ejercicios de facultades se encuentran diferidos. Lo anterior significa que la ley nueva está actuando en el presente y hacia el futuro, no hacia el pasado, porque estaría originando efectos retroactivos.

3. Los contratos, regidos por el principio de autonomía de la voluntad de las partes, son excepciones a lo enunciado en el numeral anterior. Las consecuencias jurídicas de estos contratos se regirán por la ley vigente en el momento de su celebración, aún cuando dichos efectos deban producirse sucesivamente en el transcurso del tiempo y dicha ley haya sido modificada durante el proceso de su producción. Esto se denomina “supervivencia de la ley antigua”, cuyo fundamento es el principio de “la autonomía de la voluntad de las partes”, según el cual las personas son libres de establecer las obligaciones a que quieran sujetarse.

En el campo del Derecho Contractual, se puede afirmar que, los contratos celebrados antes de la vigencia de la nueva ley se regirán por la ley anterior en lo que se refiere a sus condiciones extrínsecas e intrínsecas de validez, también a sus requisitos probatorios y a los efectos futuros, cuando éstos no choquen abiertamente con una disposición de orden público. En cuanto a la nueva ley, cuando sea de orden público, regirá los efectos futuros de tales contratos,

más no podrá afectar, en ningún caso, a los efectos pasados ni a las condiciones de validez de los propios contratos (Delgado, 2001).

En algunas materias, el principio general deja de aceptarse, la ley antigua debe seguir aplicándose a las consecuencias jurídicas de un contrato celebrado bajo su imperio, aún cuando tales consecuencias estén en curso al entrar en vigencia una nueva norma (García, 1953).

4. El mencionado principio de “supervivencia de la ley antigua”, no es aplicable a las situaciones jurídicas cuya regulación, por estar sometidas al orden público, no se fundamenta en la autonomía de la voluntad. Al tratarse de normas imperativas y no supletorias de la voluntad de las partes, la aplicación inmediata no vulnera la ordenación jurídica de las situaciones respectivas, ya que la misma es establecida por el Estado sin estar sujeta a la voluntad de los particulares. El principio de la no retroactividad, se extiende a las leyes laborales, regla que debe combinarse con la de aplicación inmediata de las disposiciones legales nuevas.

De esa forma, por efecto de la Teoría General sobre la Retroactividad de las Leyes, según Cabanellas (1960: 235) la ley antigua determina: “a) *Las condiciones de validez de los actos jurídicos, particularmente los contratos realizados con anterioridad a la entrada en vigor de la ley nueva.* b) *Los efectos de los contratos que fueren completamente ejecutados durante el imperio de la*

ley precedente. c) Las condiciones en las cuales un hecho, producido antes de la vigencia de la ley nueva, tiene consecuencias jurídicas, y los efectos que de ello surgen". Señala, además este jurista que, la retroactividad en materia laboral surge como implantación de los aumentos retrotraídos en ocasiones a varios meses atrás con el consiguiente desbarajuste de costos pretéritos y de operaciones a plazo. También, en materia salarial, sin ser irretroactividad plena, se establece que a partir de determinada fecha rige un nuevo régimen que no está plenamente determinado, pero que alerta a cuantos intervienen en el proceso.

Así mismo, de acuerdo a Durand y Jausaud, citados por Cabanellas (1960: 235), la ley nueva tiene por dominio propio, en virtud del principio de efecto inmediato: "1. La determinación de la validez de los contratos terminados luego de su entrada en vigor y la de las condiciones para que un hecho sobrevenido después de esa fecha, produzca efectos jurídicos. 2. La determinación de las consecuencias de esos contratos o de esos hechos jurídicos. 3. La organización para el porvenir de las instituciones en el Derecho del Trabajo".

Para Hernández (1985: 164) es obvio que, las normas laborales venezolanas no pueden ser objeto de aplicación retroactiva, sin embargo la naturaleza del Derecho del Trabajo hace que se produzcan modificaciones a su normativa cuyo cumplimiento se prolonga en el tiempo, dando lugar a problemas en cuanto a la determinación de la eficacia temporal. Ejemplo de esto, son las Leyes Laborales de 1991 y 1997, las

cuales abandonaron la concepción contractual de la Ley del Trabajo de 1936 y adoptaron una concepción de "hecho social". En consecuencia, se puede afirmar en primer lugar, que el principio de "supervivencia de la ley antigua" cuyo fundamento es el principio de la "autonomía de la voluntad", como se indicó, no es aplicable a situaciones jurídicas sometidas al orden público porque lo que existe es una voluntad heterónomamente condicionada. Y en segundo lugar, las normas laborales son de orden público, en su mayoría imperativas, debiendo ser aplicadas de forma inmediata, derivándose el principio de la vigencia inmediata de las leyes laborales. Dicho principio, es explicado por Hernández (1985: 14) como aquel en que las normas legales que regulan la materia del trabajo entran en vigencia en forma inmediata a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta Oficial o desde la fecha que ésta indique.

Consideraciones Finales

La función jurídica que presenta el principio de irretroactividad de las leyes en materia laboral obra respecto a la Ley Orgánica del Trabajo de la siguiente manera:

Los hechos, actos o situaciones jurídicas que se produzcan con posterioridad a la vigencia de una ley nueva se encuentran regidos por la misma. Por el contrario, dicha ley no afecta la constitución y validez de los hechos, actos o situaciones jurídicas realizadas con anterioridad a su vigencia, así como tampoco es aplicable a los efectos o consecuencias jurídicas que de ellos se deriven y que hayan sido ple-

namente consumados bajo la vigencia de una ley anterior. El contrariar este principio, conduciría a un caso de aplicación retroactiva de la nueva ley. Los efectos o consecuencias de hechos, actos o situaciones jurídicas preexistentes al imperio de una nueva ley, deberán ser regidos por ésta, si se han producido después de que ésta ha entrado en vigencia. Los contratos que se encuentren regidos por el "Principio de la Autonomía de la Voluntad de las Partes", estarán bajo el imperio de la ley vigente en el momento de su celebración. Los contratos de trabajo por estar sometidos a normas de orden público no se fundamentan en el Principio de "Autonomía de la Voluntad", sin embargo tienen una sustancia contractual y al mismo tiempo, materialmente, características de ley, a pesar de no ser producidas por un Órgano Legislativo, este carácter especial hace que se deba respetar la retroactividad de algunas cláusulas anteriores a la vigencia de una nueva ley laboral y/o de una celebración de un nuevo contrato de trabajo, siempre que aquellas cláusulas favorezcan más a los trabajadores y se encuentren orientadas, fundamentadas y protegidas en los principios constitucionales y laborales. Por interesar al orden público, las normas laborales tienen aplicación inmediata, y rigen tanto para las relaciones laborales que se establezcan después de su vigencia, como para los efectos o consecuencias jurídicas originadas con posterioridad a la misma por relaciones laborales preexistentes.

Por tal motivo, la Ley Orgánica del Trabajo debe aplicarse a todas las rela-

ciones de trabajo que terminen después de su vigencia, computándose para determinar el tiempo de antigüedad del trabajador, todo el transcurso de duración de su relación laboral, independientemente que haya ocurrido antes o después de la promulgación de la ley, pues el tiempo de duración de la relación de trabajo es sólo una medida que el legislador utilizó para cuantificar el monto de las prestaciones que deben corresponder a los trabajadores cuya relación laboral finalice bajo el imperio de la nueva ley, no existiendo aplicación retroactiva de la ley, porque no se están afectando ni las relaciones laborales extinguidas antes de su vigencia, ni los efectos ya consumados de relaciones nacidas antes del mismo, siendo respetadas en sus consecuencias pasadas.

Bibliografía

ALFONZO, Rafael. **Estudio Analítico de la Ley del Trabajo**. Caracas. Contemporánea de Ediciones (3 Tomos). 1985.

ASAMBLEA NACIONAL. **Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Caracas. Gaceta Oficial N° 37.504, del 13 de Agosto de 2002.

ASAMBLEA NACIONAL. **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Caracas. Gaceta Oficial N° 5.453, del 24 de Marzo de 2000.

BAYÓN CHACÓN, Gerardo y PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Manual de Derecho del Trabajo**. (Vol. I). Madrid. 1965-1966.

CABANELLAS, Guillermo. **Introducción al Derecho Laboral**. Buenos Aires. Bibliográfica Omega. 1960.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Buenos Aires. Tomo IV, 27ª ed. Editorial "Heliasta". 2001.

COLIN, Ambroise y CAPITANT, Henri. **Course Elementaire de Droit Civil Francais**. Paris. (Tomo I). 1930.

COMBELLAS, Ricardo. **Estado de Derecho. Crisis y Renovación**. Caracas. Colección Estudios Jurídicos No. XLVI. Editorial Jurídica Venezolana. 1990.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. **Constitución de la República de Venezuela**. Caracas. Gaceta Oficial Número 662 del 23-01-1961.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. **Ley Orgánica del Trabajo**. Caracas: Gaceta Oficial N°5.152, del 19 de Junio de 1997.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. **Ley Orgánica del Trabajo**. Caracas: Gaceta Oficial Número 4.240 del 20-12-1990.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. **Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo**. Caracas: Gaceta Oficial N° 26.116, del 19 de Noviembre de 1959.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. **Ley del Trabajo**. Caracas. Gaceta Oficial Número 3.219 del 12-07-1983.

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA. **Código Civil Venezolano**. Caracas. Editorial "Mobil Libros". 1982.

DE PAGE, Henry. **Traité Elementaire du Droit Civil Belgue**. Bru-

sellas. Esstablissements Emile Bruvand. 1948.

DELGADO OCANDO, José Manuel. **Lecciones a Introducción al Derecho**. Caracas. Editorial "Editores Vadell Hermanos". 4ta. ed. 2001.

ESPINOZA, Antonio. **El Régimen de las Prestaciones Sociales**. Valencia. Editorial "Vadell Hermanos". 1992.

GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo. **Introducción al Derecho**. México. Editorial Porrúa. 1953.

GUERRERO, Guillermo et al. **Leciones de Derecho Laboral**. Bogotá. Editorial "Temis S. A.". 1986.

HERNÁNDEZ, Oscar. **La aplicación del Principio Constitucional de la Irretroactividad de las Leyes en el Derecho Laboral**. Libro Homenaje a Rafael Caldera. Caracas. Universidad Central de Venezuela. 1985.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones del Derecho del Trabajo**. Buenos Aires. Editorial "Depalma". 1947.

MILLE, Gerardo. **Comentarios sobre Jurisprudencia Laboral y Ley Orgánica del Trabajo**. Caracas. (Vol. VI). "Paredes Editores". 1992.

PARÍSICA, Carlos (Compilador). **Jurisprudencia del Trabajo**. Caracas. Editorial "Tipográfica Garrido". 1947.

PARÍSICA, Carlos (Compilador). **Jurisprudencia del Trabajo**. Caracas. Editorial "Talleres Tipográficos". 1964.

PARRA, Fernando. **Consulta Expresa emitida para la Consultoría**

Jurídica de la Siderúrgica del Orinoco C.A. (S.I.D.O.R.). Ciudad Bolívar. 1993.

PORRAS, J. (Compilador). **Jurisprudencia de la Ley del Trabajo.** Caracas. Fundación “Rojas Astudillo”. Biblioteca de los Tribunales del Distrito Federal. 1983.

SÁNCHEZ, Joaquín. **La Vigencia Temporal de la Ley en el Ordenamiento Jurídico Venezolano.** Caracas. Facultad de Derecho. Universidad Central de Venezuela. 1956.

TINOCO, José. “Principio de la Irreversibilidad de los Derechos y Conquis-

tas Fundamentales del Hombre”. En: Separata de la **Revista de la Facultad de Derecho**, No. 44. Caracas. Universidad Católica “Andrés Bello”. 1992.

VILLASMIL, Fernando. **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo.** 2da. Ed. Vol. I. Caracas. 1993.

VILLASMIL, Fernando. **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo.** 1era. Ed. Vol. I. Maracaibo. 2000.

VILLASMIL, Humberto. **Estudios de Derecho del Trabajo.** Caracas. Universidad Católica Andrés Bello. 2001.