

Comentarios al Anteproyecto de Reforma Parcial del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT)

Napoleón Goizueta Herrera

Prof. Universidad de Carabobo. Coordinador de Estudios de Post-Grado en Derecho del Trabajo en dicha Universidad.

BASE DE LA REFORMA

Artículo 236 numerales 1 y 10 de la Constitución República Bolivariana de Venezuela

Artículos 2 y 13 Ley Orgánica del Trabajo

Artículos 87 y 88 numeral 4 Ley Orgánica Administración Pública

CONTENIDO DE LA REFORMA PARCIAL

La reforma parcial del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, comprende la modificación de 12 artículos, agregándosele uno nuevo y el cambio del Título de una Sección.

Sobre el contenido de la reforma podemos decir, que ella se refiere a tres aspectos centrales, como lo son:

- 1) EL DESPIDO MASIVO
- 2) LA REDUCCIÓN DE PERSONAL POR RAZONES ECONÓMICAS
O TECNOLÓGICAS y a
- 3) LOS DIRECTORES LABORALES

1) DESPIDOS MASIVOS

SECCIÓN TERCERA

De la Suspensión de los Despidos Masivos.

ARTÍCULO 1

En este artículo se reforma el Art. 63 de RLOT: Apertura del procedimiento.

- Se innova en cuanto a que el INTERROGATORIO DE LOS PARTICULARES SE HARÁ BAJO JURAMENTO
- En el literal "a" se agrega en el particular además del número, la NÓMINA de trabajadores.
- En el "b" se adiciona identificación de los trabajadores.
- En el "c" sobre si EXISTE UNA DECISIÓN JUDICIAL QUE ACUERDE EL ESTADO DE ATRASO O LA QUIEBRA DE LA EMPRESA.

Este Artículo en su parte final se refiere a los resultados del interrogatorio en donde se evidenciare que el empleador incurrió en despido masivo, en los TÉRMINOS del artículo 34 de la LOT, el Inspector lo hará constar en el expediente respectivo y lo remitirá al Ministro del Trabajo a los fines de que decida sobre LA SUSPENSIÓN de los mismos.

COMENTARIOS

Sobre estos aspectos propuestos en la reforma de este artículo observamos, que en el literal “c” se interroga bajo fe de Juramento “Si existe una decisión judicial que ordene el estado de atraso o de quiebra de la empresa”, y ello por cuanto de acuerdo con la exposición de motivos, “se ha podido observar que una de las prácticas económicas de los empresarios es el llamado “lock out” o cierre ilegal de empresas sin acudir a los mecanismos judiciales de atraso de pagos o quiebra, dejando unilateralmente sin empleos y sin pago de prestaciones sociales a los trabajadores”; en igual forma se nos dice que se requiere de algunos aspectos que permitan: “(a) Establecer como requisito previo para alegar reducción de personal por circunstancias económicas, la declaración judicial de estado de atraso o quiebra....”; “(b) Considerar un cierre total de empresa como un despido masivo, y, de acuerdo a la facultad discrecional que tiene la Ministra del Trabajo para considerar la situación como de interés social, ordenar en un lapso breve, el restablecimiento de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Sobre estos aspectos debemos decir que el estado del atraso y la quiebra son consideradas como situaciones de hecho netamente comerciales, con repercusiones de índole muy diversas, entre las cuales se encuentran las laborales, pero con sus propias consecuencias de naturaleza jurídica.

Consideramos conveniente diferenciar la quiebra, que tiene como presupuesto la insolvencia del deudor, del beneficio de atraso, en donde el comerciante tiene un activo que excede al pasivo, pero por falta de numerario se ve en la necesidad de retardar o aplazar sus pagos (Art. 898 Cod. de Comercio) y logra un beneficio temporal; por otra parte, la quiebra conduce a la ejecución forzada definitiva, en cambio, en el atraso no hay liquidez, y ello es debido a sucesos imprevistos o causa de cualquier otra manera excusable, en donde el fallo conduce a la liquidación amigable que no puede tener una duración que exceda de doce (12) meses (Art. 903-1 Cod. Comercio); en la quiebra, la empresa está en cesación de pagos, se nombra un síndico liquidador y la ocupación judicial de los bienes del fallido.

Por lo que respecta al LOCK OUT es una tipología de huelga o cierre patronal que en un sentido estricto o restringido se realiza “con el fin de inducir a los trabajadores a aceptar ciertas condiciones de trabajo”, tal como se establecía en el artículo 227 de la derogada Ley del Trabajo del año 1936, pero que no conlleva a la reducción de personal.

Por otra parte, el CIERRE DEFINITIVO DE LA EMPRESA que conduce a la extensión de los contratos de trabajo puede estar fundada en un proceso de atraso o de quiebra legalmente declarados, por lo que será un despido colectivo, no disciplinario, pero que no podrá EN ESTOS CASOS a nuestro criterio, ser considerados como despidos masivos, en los términos previstos en el Artículo 34 de la Ley Orgánica del Trabajo; situación diversa que se plantea cuando el cierre total de la empresa y con ello el cese de la actividad de la misma no esté dentro de los supuestos de una decisión judicial, o de otro órgano competente y así lo constate debidamente la autoridad laboral, por cuanto esto si constituye en nuestra opinión además de un lock out en sentido genérico, una causa de despido masivo, con todas las consecuencias de naturaleza laboral que ello conlleva, ya que si la reducción de personal parcial, es considerada cuando sobrepasa el porcentaje legal, como despido masivo, con mayor razón lo será, cuando lo es de toda la plantilla de trabajadores de la empresa, motivo por el cual pensamos, que no se puede considerar a todo cierre total de la empresa como despido masivo, tal como se afirma en el arriba citado literal “b” de la exposición de motivos, en vista de lo cual consideramos que si bien es procedente interrogar al patrono sobre la existencia de una decisión judicial que acuerde el estado de atraso o de quiebra de la empresa, esto deberá ser a los fines de descartar de que el cierre total de la misma se debe o no a alguna de estas causas, pero no para establecerlo como requisito previo para alegar la reducción de personal, tal como se contempla en el literal “a” de la exposición.

Recordemos que cuando se invocan para la reducción de personal circunstancias económicas, o de progreso o modificaciones tecnológicas; si bien se produce un despido colectivo que conlleva la extinción de contratos de trabajo, las medidas propuestas tienden a superar la situación económica crítica por la que atraviesa la empresa, o si son técnicas; la empresa se está reconvirtiendo o modernizando a fin de hacerla más competitiva y con ello garantizar su viabilidad futura y a su vez, la de la fuente de trabajo, que es lo que modernamente se trata de preservar, cuestión esta a la cual nos referiremos más adelante.

ARTÍCULO 2

Por este artículo se reforma el Art. 64 del RLOT que se refiere a la articulación probatoria cuando hay (UN PRESUNTO) despido masivo.

En este artículo tenemos dos incorporaciones:

- En la parte final del encabezamiento se agrega “LA ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO PODRÁ REALIZAR, ENTRE OTRAS ACTUACIONES, LAS INSPECCIONES O SUPERVISIONES QUE CONSIDERE NECESARIAS.
- LAS ACTAS LEVANTADAS EN VIRTUD DE ESTE PROCEDIMIENTO TENDRÁN EL VALOR PROBATORIO QUE LA LEY OTORGA A LOS DOCUMENTOS PÚBLICOS”.

COMENTARIOS

Por lo que respecta a la primera modificación la compartimos por considerarla necesaria.

Pero lo que nos llama la atención en este proyectado artículo dos, es el carácter que se les atribuye a las actas levantadas por el Inspector del Trabajo en este procedimiento de despido masivo, que van a tener el valor probatorio que la ley otorga a los documentos públicos, en virtud de que las atribuciones de estas Inspectorías están conferidas en la vigente Ley Orgánica del Trabajo y en el Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo y que la función central de las Inspectorías es la de actuar como conciliadores en los conflictos de trabajo, y que dentro de las funciones que le atribuye la LOT en el Artículo 589, además de las otras funciones relativas a los procedimientos de calificación de faltas de los trabajadores investidos de inamovilidad legal, y en el procedimiento de reenganche, a lo cual se le adiciona lo de los despidos masivos y la reducción de personal por causas económicas o técnicas, no está la de conferir carácter de documento público a las actas que levanten en el ejercicio de sus funciones, ya que las actas levantadas por estos funcionarios, constituyen de acuerdo con nuestra jurisprudencia reiterada, documentos administrativos que merecen fe pública y no la de documentos públicos (véase sobre el carácter de éstos al artículo 1357 del Código Civil).

ARTÍCULO 3

Se reforma el artículo 65 en el sentido de que en el informe que deberá elaborar el Inspector se deberá especificar además del número de trabajadores despedidos, la nómina de los trabajadores, lo cual a nuestro parecer es razonable.

ARTÍCULO 4

Se reforma el artículo 67 del RLOT que se refiere a la orden de reinstalación o reenganche.

En esta norma se parte del supuesto que quedó demostrada la existencia del despido masivo, y que el Ministro del Trabajo en base al informe que elaboró y remitió el Inspector del Trabajo, va a decidir si existen o no motivos de interés social para SUSPENDER sus efectos, todo de conformidad con la pautado en el primer aparte del artículo 34 de la LOT.

Se establecen los efectos que va a tener esa suspensión, en virtud de que en la proyectada norma se nos dice de que “En caso de que se decida que existan motivos de interés social, procederá a declarar el despido nulo conforme a los artículos 89 y 93 de la Constitución de la República, así como ordenará la reinstalación o reenganche de los trabajadores afectados con la cancelación de los salarios y demás beneficios que le corresponda”.

COMENTARIOS

Sobre este artículo podemos observar que se trata de aplicar o desarrollar los artículos 89 y 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Recordemos que en este importante artículo 89, además de consagrarse “El trabajo como un hecho social” y la de la protección especial por parte del Estado y la constitucionalización de los principios del Derecho del Trabajo, se norma que “La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

4. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno”.

Que en el artículo 93 se establece: “La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos”.

Sobre esta normativa nos surgen algunas interrogantes que nos permitirán hacer algunas reflexiones.

La primera interrogante es referente a si el despido masivo es o no contrario a la Constitución.

Si la respuesta es afirmativa, el despido masivo será nulo y no generará efecto alguno, tal como lo preceptúa el numeral 4º del artículo 89 de la Constitución de la República.

Esta primera respuesta de que el despido será nulo, traería entre otras, las siguientes consecuencias:

Si es nulo lo será en todos los casos y en consecuencia no habrá que distinguir por parte del Ministro del Trabajo, si existen o no motivos de interés social para suspenderlos y cada vez que se alegue o invoque un presunto despido masivo, su función será la de constatar o no su existencia, y en el supuesto afirmativo, no puede suspenderlo, si no declararlo nulo, lo cual traerá como consecuencia a su vez, que la relación de trabajo no se extinguió, por lo que:

En todo caso una vez constatado dicho despido, se debe ordenar la reinstalación de los trabajadores afectados.

En igual forma procede el pago de los salarios caídos y el pago de las demás beneficios laborales que pudieran haberse causado.

Todo ello en virtud de que el artículo 34 de la LOT quedaría modificado parcialmente en lo referente al primer aparte, que es el que le da fundamentación al artículo 67 del RLOT in comento, el cual también queda a su vez derogado, todo ello por razones de inconstitucionalidad, por contradecir el texto Constitucional.

Sobre estos aspectos creemos conveniente recordar, que de conformidad con lo pautado en el vigente artículo 34 de LOT, cuando se constata la existencia de un despido masivo, el cual se puede producir con despidos injustificados realizados en forma progresiva en un lapso de tiempo, o en también en forma colectiva en un determinado momento, se parte del supuesto de que la relación de trabajo se ex-

tinguió por voluntad unilateral del patrono en forma injustificada, con el pago a los trabajadores de las prestaciones e indemnizaciones que le pudieran haber correspondido, todo ello en virtud de que nuestra legislación no consagra la estabilidad absoluta, si no por el contrario la relativa y es por ello que la ley le atribuye al Ministro(a) del Trabajo, la FACULTAD de suspenderlo mediante resolución especial por RAZONES DE INTERES SOCIAL; así como también en el supuesto caso de que esto aconteciere, el DERECHO o FACULTAD del patrono de ocurrir al procedimiento pautado en el Capítulo III del Título VII de la LOT que se denomina “De las Negociaciones y Conflictos Colectivos”.

En igual forma se puede observar que en este artículo 34 de la LOT sólo se prevé la medida de la suspensión del despido masivo, pero no se determinan las consecuencias, por lo cual el reglamentista al desarrollar esta norma, estableció en el artículo 67 del RLOT que en el caso de que existieren motivos de interés social, decidirá si suspende sus efectos, “en cuyo caso ordenará la reinstalación o reenganche de los trabajadores afectados”, sin referirse al pago de los salarios caídos, punto este bastante controvertido en cuanto a la procedencia o no de éstos, materia sobre la cual pienso de que si es obvio la orden de reincorporación o reenganche con la cual se reanuda la relación de trabajo, también lo es la no inclusión en esta orden del pago de los salarios caídos, por cuanto como bien afirmáramos arriba, la relación de trabajo se extinguió, y además se produjo el pago de todos los conceptos laborales a que hubiere lugar, y como de conformidad con esta disposición, el despido no es nulo, y lo que existe, es una facultad del Ministro (a) de suspenderlo o no; consideramos que no puede haber además, un tratamiento desigual en el sentido de que en el supuesto caso de que se constató la existencia del ya varias veces citado despido masivo; si el Ministro (a) ordena suspenderlo, habría el pago de salarios caídos, pero si no lo ordena, no son procedentes, lo cual sería incongruente y hasta discriminatorio, a lo cual se le adiciona la posibilidad de que los trabajadores pudieran en ese lapso de tiempo haber celebrado un nuevo contrato de trabajo y obtener una retribución, y si no, los beneficios del seguro de paro forzoso.

Ahora bien, observamos que en el proyectado artículo 4º que pretende reformar al artículo 67 del RLOT se parte del hecho de que el Ministro (a) del Trabajo luego de recibido el informe, “decidirá si existen motivos de interés social para suspender sus efectos” con lo cual se adecúa a lo previsto en el artículo 34 de la LOT, pero a continuación se señala, que, “En caso de que decida de que existen motivos de interés social, procederá a declarar el despido nulo, conforme a los artículos 89 y 93 de la Constitución de la República, así como ordenará la reinstalación o reenganche de los trabajadores afectados con la cancelación de los salarios y demás beneficios que le corresponda”, con lo cual a nuestro parecer se plantea una contradicción entre si es suspensión en base a la LOT o por el contrario, nulidad de conformidad con la Constitución, pero además, no puede ser una nulidad para unos casos y no para otros, de conformidad con el criterio arriba expuesto, por lo que si es

nulo, el Ministro (a) debe decidir no en base a razones de interés social, sino que en todo caso lo declarará nulo.

Luego de haber hecho estas reflexiones, cabe nuevamente plantearse la interrogante de si:

¿Es el despido masivo un acto contrario a la Constitución?

Para luego formularnos otra relativa a:

¿La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela es normativa directa o de carácter programático y con ello que carácter tienen los artículos 89 y 93, son de carácter programático o de ejecución inmediata?

Sobre esta materia pienso que nuestra Constitución es normativa directa por cuanto ella es concebida como una norma jurídica, invocada por los litigantes y aplicada por los tribunales, ya que en ella se han incorporado, por ejemplo, el habeas corpus, el amparo constitucional y el habeas data, así como también existe la figura del Defensor del Pueblo que tiene entre sus atribuciones “Interponer las acciones de inconstitucionalidad, amparo, habeas corpus, habeas data y demás acciones o recursos necesarios para ejercer (Art. 281-3), pero también tiene a nuestro entender, carácter programático, en virtud de que en ella se establecen ciertas directrices que se traducen en mandatos al legislador.

Ahora bien, por lo que respecta al artículo 89 en su literal cuarto, en el se constitucionaliza un principio a través del cual, junto con otros, se trata lograr la protección del Estado al hecho social trabajo, en virtud del cual la ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales intelectuales de los trabajadores, en vista de lo cual “Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a esta Constitución es nulo y no generará efecto alguno”; y, por lo que respecta al artículo 93 que establece que, “La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos”, en esta norma, se reenvía a un instrumento legal en materia de estabilidad, que dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. En ese instrumento legal se determinará el alcance de la expresión “limitar”, en el sentido de si eliminará los despidos injustificados, o por el contrario, los restringirá y en consecuencia; si la estabilidad será absoluta o relativa, aún cuando indirectamente pareciera inclinarse por esta última, en virtud de que si consagrara la estabilidad absoluta, no tendría por que establecer la protección especial de inamovilidad contenida en el artículo 95, al cual haremos referencia más abajo.

En cuanto a la parte final que establece que “Los despidos contrarios a la Constitución son nulos”, es obvio que es un mandato de aplicación directa.

Ahora si investigamos si la Constitución contiene casos en que prohíbe el despido injustificado y si este se efectúa, es contrario a la misma, tenemos por ejemplo, el caso contemplado en el artículo 95 que consagra la inamovilidad de los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales, pero no encontramos uno que en forma expresa se refiera a los despidos

masivos, por lo cual será la ley y con ello el Legislador, y no el Reglamento que en forma directa determine o no esta nulidad.

(Véase la interesante sentencia de la Sala Electoral del TSJ del 19 de Mayo 2000. Caso Asociación de Profesores de la UCV. Ramírez & Garay. Tomo CLXV 1125-00b en que se establece el criterio muy respetable, relativo a que con relación a las normas constitucionales “no se requiere la intermediación de la legislación para ser aplicada directamente”; así como también la Sentencia de la Sala Constitucional del TSJ que anula la frase “ni de cuarenta (40) semanales”, contenida en el artículo 195 de la LOT, en donde además se declaró improcedente la nulidad de otras normas de la LOT cuya inconstitucionalidad se había solicitado).

ARTÍCULO 5

En él se propone reformar el artículo 68 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo referente al procedimiento conflictivo en caso de despido masivo.

Se propone modificar el artículo 68 en lo atinente de que cuando se ordene la suspensión de los efectos de los despidos masivos y, por tanto, la reinstalación de los trabajadores afectados, se le adiciona el pago de los salarios caídos, para luego referirse al derecho del empleador de poder persistir en su intención, siguiendo el procedimiento establecido en el reglamento en los artículos 69,70 y 71.

COMENTARIOS

Una primera reflexión se deriva de lo anteriormente expuesto, en el sentido de que en el supuesto de que el despido es nulo, no tiene en nuestra opinión sentido esta norma, y si es sólo la suspensión, no se puede por la vía reglamentaria incorporar la nulidad y el pago de los salarios caídos, ya que esto le corresponde al legislador y se debería en este supuesto, incorporar en la próxima reforma de la LOT, de que los despidos colectivos que se realicen al margen del procedimiento legal sean declarados nulos y de igual forma se deben declarar, aquellos despidos colectivos realizados en fraude a la ley, vale decir, cuando se producen despidos en un determinado lapso legal, y posteriormente sin variar las circunstancias de la empresa, se procede a volver a despedir dentro de los porcentajes legales.

Pienso que en una reforma de la LOT, lo conveniente es cambiar la denominación de despidos masivos, por la de “terminación o extinción masiva de la relación de trabajo” lo cual permitiría incluir en un determinado lapso, no sólo a los despidos injustificados, si no también a los retiros inducidos mediante atractivos pagos de prestaciones e indemnizaciones, en donde el puesto de trabajo se disuelve y en consecuencia desaparece, pero no así las actividades que son repartidas a los demás trabajadores, sin generar ninguna contraprestación ante esta nueva carga laboral.

Pienso que además para salir de dudas, es recomendable interponer un recurso por ante el TSJ a fin de clarificar la situación.

2) REDUCCIÓN DE PERSONAL POR RAZONES ECONÓMICAS O TECNOLÓGICAS

ARTÍCULO 6

En este artículo se propone reformar el Título de la Sección Cuarta del Capítulo VII del RLOT en los siguientes términos: PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA CUANDO SE PRETENDA REDUCIR EL PERSONAL POR RAZONES ECONÓMICAS O TECNOLÓGICAS.

COMENTARIOS

En este artículo se aborda el tema de LA REDUCCIÓN DE PERSONAL basada en la existencia de circunstancias económicas, o de progreso, o modificaciones tecnológicas, que conducen al denominado DESPIDO COLECTIVO, los cuales a pesar de que producen la extinción de la relación de trabajo, son diferentes a los despidos individuales que se deben a sanciones disciplinarias.

ARTÍCULO 7

Por este artículo se propone reformar el 69 del RLOT en relación al procedimiento administrativo que se inicia con la presentación de un pliego de peticiones por parte de empleador por ante el Inspector del Trabajo de la Jurisdicción y tramitado conforme a lo previsto en el Capítulo III del Título VII de la LOT.

La modificación se refiere a la incorporación en el literal "d" del pliego de peticiones cuyo texto es el siguiente: "d) Análisis de la situación económica de la empresa, si la solicitud se fundare en esta circunstancia. En ese caso deberán acompañarse los balances y estado de ganancias y pérdidas debidamente auditados", *así como la decisión judicial que declare el estado de atraso o la quiebra de la empresa*.

COMENTARIOS

Ratificamos lo expresado cuando analizamos el artículo 1 que reforma al artículo 63 del RLOT.

ARTÍCULO 8

Por este artículo se propone reformar el 70 del RLOT que se refiere a la composición del conflicto por la Junta de Conciliación, en su literal b) que establece "El plazo dentro del cual se ejecutará la reducción de personal", al agregarse, "así como la fecha de reincorporación parcial o total de los trabajadores afectados, una vez cesadas las razones invocadas para la reducción".

También se propone modificar el Parágrafo Único que se refiere a la posibilidad de acordar la modificación de las condiciones de trabajo, o la suspensión colectiva de labores con el objeto de superar la situación de crisis económica planteada, al agregarse: "o el inicio de un proceso de recapitalización y reactivación de la empresa con la participación asociativa de sus trabajadores, bajo formas cogestiona-

rias o autogestionarias. En este último caso, el Estado brindará protección especial, facilitando que dichas empresas:

- A) Obtengan preferencias crediticias.
- B) Obtengan la condonación de deudas.
- C) Accedan a la ejecución de planes de rescate o fomento de la industria y los servicios nacionales, que conlleven preferencias tributarias o financieras”.

COMENTARIOS

Lo primero que debemos expresar es lo relativo a que en nuestra legislación se incorpore por ley en el Título referente a la Relación de trabajo, un Capítulo que se denomine del Despido Colectivo y con relación a la modificación propuesta pensamos que:

Como el acuerdo que se tiende alcanzar en los literales a, b, y c del encabezamiento del artículo, es por unanimidad, considero que como no son asuntos impuestos, no habrá problemas, sin embargo nos llama la atención lo relativo a la incorporación de la modificación referente al literal b, en donde se agrega el plazo dentro del cual será ejecutada la reducción de personal, lo relativo a la fecha de reincorporación parcial o total de los trabajadores afectados, una vez cesadas las razones invocadas para la reducción, por cuanto le está dando a nuestro entender, a la reducción de personal, el tratamiento similar al de la suspensión temporal del contrato por causa de fuerza mayor con reserva del puesto de trabajo, y en el caso de la reducción de personal, como bien es sabido, no existe suspensión temporal de los principales efectos del contrato de trabajo, sino, extinción de la relación de trabajo. Además, en el supuesto caso de la reducción por causas tecnológicas, no habrá en principio reincorporación, y en los de causas económicas, es bastante difícil fijar la fecha de la reincorporación.

Por lo que respecta a la incorporación en el párrafo único, a pesar de que también es producto de un acuerdo, creemos que por la importancia de la materia relativa a las formas de cogestión y autogestionarias, ellas deberían ser desarrolladas en una forma más completa por vía legislativa, sobre todo cuando nuestra Constitución, consagra en el artículo 91 lo relativo a la fijación de la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa.

ARTÍCULO 9

Se reforma el artículo 71 del RLOT relativo a la composición del conflicto por la Junta de Arbitraje, estableciendo en la modificación para la conciliación, el plazo establecido en el artículo 525.

COMENTARIOS

Consideramos positiva la aplicación del plazo del artículo 525 por ser más amplio, vale decir, que el procedimiento conciliatorio no podrá exceder de 15 días hábiles.

3) DIRECTORES LABORALES

ARTÍCULO 10

Este artículo reforma al 231 del RLOT.

COMENTARIO

Se refiere a la elección democrática de los Directores Laborales.

Con ello se recoge lo preceptuado por la Asamblea Constituyente que mediante Decreto publicado en Gaceta Oficial N° 36.904 de fecha Jueves 2 de Marzo de 2000, hizo cesar a los directores laborales principales y suplentes señalados en el artículo 610 de la LOT, y estableció su elección directa y secreta por mayoría calificada, con lo cual derogó las disposiciones de la LOT sobre esta materia que establece el nombramiento de uno de los Directores Laborales por la Central o Confederación más representativa (Artículo 612 LOT).

ARTÍCULO 11

Se reforma el artículo 232 del RLOT relativo a la Organización de las elecciones de los Directores Laborales.

ARTÍCULO 12

Se reforma el artículo 238 del RLOT relativo a la Tutela de la actividad de los Directores Laborales. En este artículo se establece que "Los Directores Laborales y suplentes gozarán del fuero sindical.

ARTÍCULO 13

Se reforma el artículo 239 del RLOT relativo a la incorporación de los suplentes.

ARTÍCULO 14

Se establece un nuevo artículo y se corre la numeración, el artículo es el 244, denominado de la representación institucional en la gestión de las empresas del sector privado, que reciban protección especial del Estado y reconozcan como activos, las deudas y obligaciones que mantengan con los trabajadores, de acuerdo al Párrafo Único del artículo 70 del Reglamento, DEBERÁN incorporar Directores laborales a sus directorios o administradoras o consejos de administración, en términos similares a los previstos en los organismos del sector público.

COMENTARIOS

En este nuevo artículo observamos que la incorporación de los Directores laborales en las empresas del sector privado que reciban protección especial del Estado y reconozcan como activos las deudas y obligaciones que mantengan con sus trabajadores, se va a efectuar en forma obligatoria, lo cual si bien comparto la idea, pienso que no se puede efectuar por la vía reglamentaria, sino por la legislativa.

Valencia, 10-11-02